



# POLÍTICA DE PESSOAL



## SUMÁRIO

SUMÁRIO .....	3
1. PREÂMBULO .....	4
2. GLOSSÁRIO .....	4
3. DIRETRIZES .....	5
4. PROCESSOS DE GESTÃO DE PESSOAS .....	6
5. COMPETÊNCIA.....	7
6. RELAÇÕES TRABALHISTAS.....	7
7. MELHORA CONTÍNUA.....	7
8. REFERÊNCIAS.....	7
9. DISPOSIÇÕES FINAIS .....	7

<b>Identificação (Sigla – Nome)</b>	<b>ADM – Documentos Normativos de Diretoria</b>		
<b>Macroprocesso</b>	<b>Política de Gestão de Pessoas</b>		
<b>Assunto/Processo</b>	<b>Gestão de Pessoas</b>		
<b>Área responsável</b>	<b>Departamento de Gestão de Pessoas - A/GPE</b>		
<b>Público Alvo</b>	<b>Todos os empregados da Procempa</b>		
<b>Início Vigência</b>	<b>13/12/2019</b>	<b>Substitui versão de</b>	<b>N/A</b>
<b>Palavras chaves</b>	<b>Política, gestão de pessoas, recursos humanos</b>		

## 1. PREÂMBULO

Este documento tem por objetivo estabelecer as diretrizes, normas e procedimentos referentes a política de Gestão de Pessoas da Companhia a partir de um conjunto padronizado de informações e processos que contribuam para o engajamento do empregado, o desenvolvimento de suas competências, contribuindo para um clima organizacional saudável, transmitindo segurança e transparência a todos os envolvidos.

## 2. GLOSSÁRIO

A política de gestão de pessoas da Procempa tem como princípio o desenvolvimento dos empregados através de ações que promovam a participação, capacitação e o envolvimento das pessoas, canalizando o potencial produtivo na busca da realização eficaz e eficiente das atividades da Companhia.

As lideranças devem adotar modelos de gestão capazes de motivar e comprometer as pessoas visando o desenvolvimento das competências profissionais e o alcance dos objetivos e metas organizacionais.

Os empregados devem atuar com foco em resultados, inovação, ética e transparência.

O Departamento de Gestão de Pessoas é o setor responsável pela construção e disseminação da cultura de gestão de pessoas na Companhia através de ações que estimulem a participação dos empregados através de uma comunicação efetiva e transparente, incentivando e apoiando o seu desenvolvimento.

Os pilares da política de gestão de pessoas na Procempa são:

- Comunicação
- Respeito
- Transparência
- Inovação
- Trabalho em equipe
- Liderança
- Treinamento e desenvolvimento
- Conhecimento e competência

A Procempa incentiva que além do conhecimento técnico, os gestores desenvolvam as seguintes habilidades comportamentais: comunicação efetiva, inteligência emocional, iniciativa, comprometimento, empatia, liderança, relacionamento interpessoal e autodesenvolvimento.

### 3. DIRETRIZES

As principais diretrizes de gestão e desenvolvimento de pessoas na Companhia baseiam-se nas seguintes premissas:

3.1 Assegurar a qualidade dos processos de ingresso e movimentação de pessoal, atendendo às demandas conforme os objetivos da Companhia e o perfil de competências necessárias para o cargo.

3.2 Assegurar o nível adequado de capacitação e desenvolvimento dos empregados nas competências profissionais necessárias ao atendimento dos processos.

3.3 Desenvolver nas lideranças as competências gerenciais, especialmente aquelas voltadas à gestão de pessoas, de forma continuada e alinhada as orientações estratégicas.

3.4 Promover a gestão das informações pessoais e profissionais dos empregados, com transparência e respeito a confidencialidade protegendo-a de forma segura e confiável.

3.5 Incentivar práticas de gestão que estimulem a responsabilidade social e condutas éticas de negociação entre a Companhia e a entidade representativa dos empregados.

3.6 Disseminar a cultura da responsabilidade social através de ações e projetos que estimulem o engajamento dos empregados.

3.7 Priorizar a segurança e saúde ocupacional dos empregados, com foco na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais e promoção da saúde, atendendo aos requisitos legais e regulamentares.

## 4. PROCESSOS DE GESTÃO DE PESSOAS

Os processos de gestão de pessoas na Procempa baseiam-se em seis pilares:

### 4.1 Agregar pessoas

A Companhia busca através de processos de recrutamento e seleção (concurso público) admitir pessoas com capacidade e qualificação profissional adequado para a ocupação de seus cargos.

### 4.2 Aplicar pessoas

A Procempa acredita que ter um corpo funcional engajado e integrado à cultura da Companhia é fundamental para um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Desta forma o Departamento de Gestão de Pessoas busca promover ações visando estimular a troca de experiências e o conhecimento entre os empregados, visando a gestão do conhecimento e a melhoria contínua, bem como promover ações que estimulem os colaboradores a praticar os pilares desta política de Gestão de Pessoas.

### 4.3 Recompensar pessoas

A Procempa possui uma política de valorização de pessoal segmentada em 3 critérios: capacitação, antiguidade e na avaliação de desempenho. O regramento para as promoções está previsto no Plano de Classificação de Empregos e Salários (PCES) e seus anexos.

### 4.4 Desenvolver pessoas

O desenvolvimento pessoal e profissional dos empregados é importante para aprimorar e desenvolver habilidades técnicas e comportamentais através de cursos, treinamentos, palestras a fim de proporcionar ao empregado aperfeiçoar os seus conhecimentos.

### 4.5 Manter pessoas

A Procempa preocupa-se em manter um ambiente confortável e com qualidade de vida para os seus empregados através de instalações apropriadas, visando a qualidade de vida no trabalho.

### 4.6 Gerir pessoas

A orientação e o acompanhamento dos empregados é realizada pelo gestor imediato com base nas orientações definidas nos princípios das diretrizes de gestão de pessoas.

## 5. COMPETÊNCIA

Compete à Gerencia de Gestão de Pessoas – A/GPE estudar e sugerir políticas pertinentes a área de recursos humanos que melhor atendam os objetivos da Procempa, além de propor diretrizes relativas a administração de pessoal, benefícios, plano de cargos e salários, atividades de treinamento e desenvolvimento, relações de trabalho, comunicação organizacional, avaliação de desempenho e políticas de gestão definidas pela Companhia.

## 6. RELAÇÕES TRABALHISTAS

A Procempa reconhece a liberdade de associação de seus empregados e o direito a negociações coletivas, desde que respeitada a legislação.

A Diretoria Administrativa – A/DIR é responsável pela gestão das relações trabalhistas.

## 7. MELHORA CONTÍNUA

Revisão periódica associada ao Acordo Coletivo de Trabalho e conforme as diretrizes definidas pela Diretoria Executiva, o Conselho de Administração.

## 8. REFERÊNCIAS

Esta política encontra fundamento na legislação vigente, bem como em padrões, conceitos e estudos na área de gestão de pessoas:

- Lei 13.303 de 30 de junho de 2016, que dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- Consolidação das Leis do Trabalho – CLT
- Programa de Integridade Prodabel
- CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. 3ªed – Rio de Janeiro: Elsevier, 2008

## 9. DISPOSIÇÕES FINAIS

O conteúdo desta Política está disponível na intranet da Procempa.

Casos omissos a esta Política devem ser submetidos à apreciação da Gerência de Gestão de Pessoas e Diretoria Administrativa.

Esta política entra em vigor na data de sua assinatura.