

# POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

## 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. Política

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**

**Para efeito desta norma a PROCEMPA entende por:**

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. Melhoria 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.

## **6. Responsáveis**

**6.1 Conselho de Administração:** é responsável pela aprovação desta Política.

**6.2 A Assessoria de Imprensa:** é responsável pelas políticas, estratégias e controle das atividades de comunicação com a imprensa.

**6.3 A Assessoria de Imprensa:** é responsável pelas políticas, estratégias e controle das atividades de comunicação com a imprensa

**6.4 A Assessoria de Imprensa:** é responsável pelas políticas, estratégias e controle das atividades de comunicação com a imprensa.

**6.5 A Assessoria de Imprensa :** é responsável pelo planejamento e coordenação do relacionamento da Procempa com a imprensa.

**6.6 O Diretor-Presidente :** é o principal porta-voz da Companhia.

## **7. Referências**

**7.1** Documentos externos utilizados como referência para elaboração desta Norma

- a. Norma de Política de Porta-vozes do Serpro.
- b. Norma de Política de Porta-vozes da Prodabel.
- c. Norma de Política de Porta-vozes da Infraero.

**7.2** Documentos internos utilizados como referência para elaboração desta Deliberação

- a. Estatuto Social da Procempa.

## **8. Fundamentação Legal**

A Política de Porta-Vozes tem fundamento no art. 18, inciso III, da Lei nº 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.

## **9. Disposições Finais**

**9.1** Esta Política deve ser revisada e atualizada sempre que necessário

**9.2** A Procempa deve manter impessoalidade em sua divulgação institucional não permitindo que dela resulte qualquer espécie de promoção pessoal.

**9.3** O não cumprimento a esta política constitui falta grave em relação às regras da Procempa.

**9.4** As dúvidas e as controvérsias porventura surgidas na interpretação desta Política, que não possam ser dirimidas administrativamente, serão apreciadas e julgadas pelo Conselho de Administração.

**9.5** Os casos omissos serão tratados pelo Conselho de Administração.

<b>Identificação</b>	Política de gestão de pessoas	
<b>Assunto</b>	Gestão de Pessoas	
<b>Área responsável</b>	Departamento de Gestão de Pessoas - A/GPE	
<b>Público Alvo</b>	Todos os empregados da Procempa	
<b>Anexos</b>	N/A	
<b>Início da Vigência</b>	13/12/2019	Atualização: N/A
<b>Ato Normativo</b>	ATA CA 408	