



Política de Gestão de Pessoas

Versão 2

Ano 2019

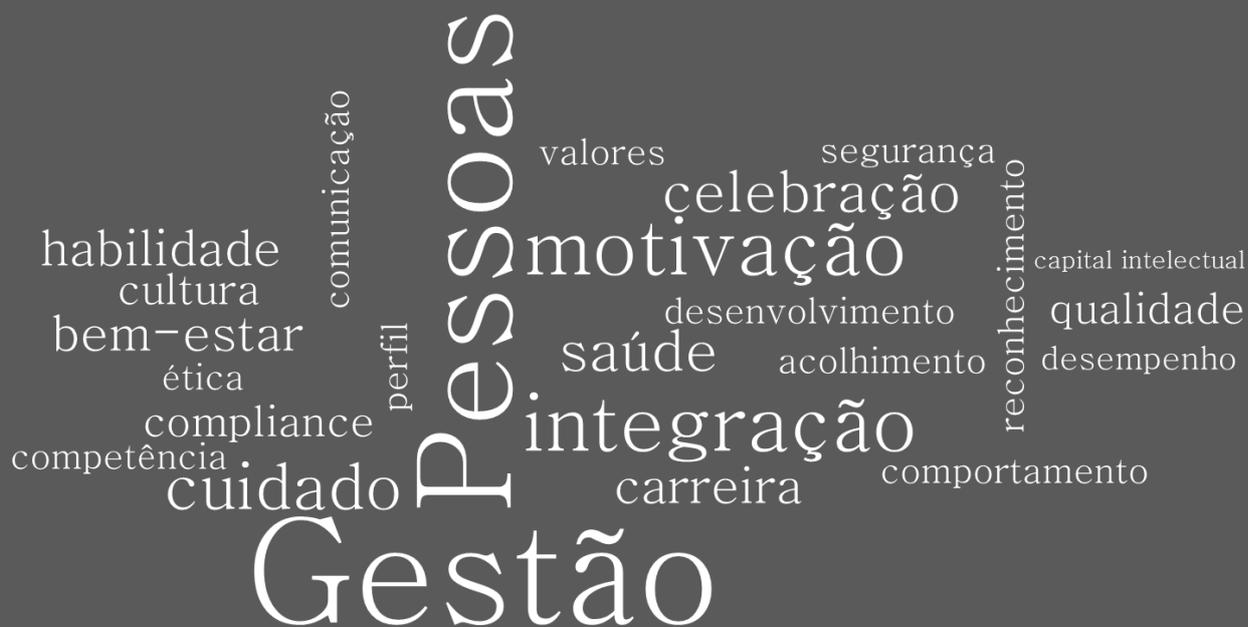
APRESENTAÇÃO

A Companhia de Tecnologia da Informação do Estado de Minas Gerais – Prodemge acredita que o capital humano é o fator determinante para o sucesso da empresa. Nesse sentido, ratifica a crença de que os empregados constituem o seu maior ativo e são os grandes parceiros nas realizações e conquistas da Companhia.

Para garantir a caminhada rumo ao sucesso é primordial que a gestão de pessoas e as relações de trabalho estejam alinhadas, sobretudo, com a Missão, a Visão e o Planejamento Estratégico da Companhia. É imprescindível que essas relações reflitam as crenças e valores da Prodemge e que estejam permeadas pela ética, transparência e respeito mútuo.

Instituir a Política de Gestão de Pessoas significa nortear a maneira como a Prodemge faz a gestão dos seus empregados e o vínculo que cada um possui com o outro dentro do ambiente de trabalho e com a Companhia.

As diretrizes e orientações da Companhia, a partir da Política de Gestão de Pessoas, permitirá a correta condução das ações planejadas estrategicamente, de forma eficaz e perene, além de contribuir para o equilíbrio entre a busca das metas e objetivos da Prodemge e dos seus empregados.



SUMÁRIO

1. OBJETIVO	3
2. PREMISSAS	3
3. APLICABILIDADE	3
4. PILARES DA POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS	3
Prover e Integrar	4
Aplicar	5
Desenvolver	5
Cuidar e Manter	6
Escutar e Comunicar	6
Remunerar e Recompensar	7
Reconhecer e Celebrar	7
5. PRINCIPAIS RESPONSABILIDADES	8
6. REFERÊNCIAS	9
7. APROVAÇÃO	9
Aprovada por meio da Deliberação da Diretoria nº 046/2018, de 27/2/2018, e pelo Conselho de Administração da Companhia, conforme Ata de Reunião de 19/6/2018.	9
8. VIGÊNCIA	9
A partir de 19/6/2018.	9

HISTÓRICO DE REVISÕES

Revisão	Data da Revisão	Alterações
Versão 1	Não se aplica	Publicada em 2018, aprovada pelo Conselho de Administração, conforme Art 8º da Le 13.3030/2016, em 19/06/2018
Versão 2	Jun/2019	Alteração em decorrência de reestruturação da Prodemge. Mudou de <i>Diretoria de Gestão Empresarial</i> para <i>Diretoria Administrativa e Financeira</i> .

1. OBJETIVO

- 1.1. Estabelecer diretrizes e responsabilidades para Gestão de Pessoas da Companhia, visando especialmente a:
 - 1.1.1. Consolidar as relações entre a Companhia e os empregados no que tange à gestão de pessoas.
 - 1.1.2. Agregar valor aos processos da gestão de pessoas, direcionando a implantação de práticas e programas contemporâneos e inovadores.
 - 1.1.3. Promover o desenvolvimento dos empregados da Prodemge.

2. PREMISSAS

- 2.1. As relações de trabalho e a gestão de pessoas são fundamentadas na ética, boa conduta e integridade, bom senso, respeito mútuo, transparência e de forma equânime.
- 2.2. Os programas relacionados à gestão de pessoas seguem a Missão, a Visão, os Valores e os Princípios da Prodemge.
- 2.3. A promoção do bem-estar físico, psíquico e social dos empregados é condição para a gestão de pessoas na Companhia.
- 2.4. O ambiente de trabalho adequado estimula a produção e o compartilhamento do conhecimento.
- 2.5. O incentivo à busca pela excelência na operacionalização de todas as atividades desenvolvidas na Companhia é prerrogativa da gestão de pessoas.
- 2.6. A conciliação entre as diretrizes e interesses da Companhia, e os anseios e perspectivas dos empregados, fundamenta as relações de trabalho.
- 2.7. Os pilares desta política são traduzidos em práticas e programas que visam à melhoria do clima organizacional.
- 2.8. As decisões e as ações, no âmbito da gestão de pessoas, seguem o disposto nas legislações vigentes aplicáveis, nos normativos internos e no Código de Ética, Conduta e Integridade da Prodemge.

3. APLICABILIDADE

Esta política aplica-se aos membros do Conselho de Administração, da Diretoria Executiva e empregados da Companhia.

4. PILARES DA POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

- 4.1. A Política apresenta as orientações e diretrizes estratégicas para as relações do trabalho e gestão de pessoas, a fim de gerar valor para a Companhia, para os empregados e demais pessoas inseridas nas suas operações e atividades.

- 4.2. O valor para a Prodemge decorre da gestão adequada das pessoas, com a finalidade de estimular a qualificação, a saúde, a segurança, o comprometimento e o engajamento dos empregados nos projetos, de maneira a gerar vantagens competitivas para a Companhia.
- 4.3. O valor para o empregado decorre das prerrogativas que a Companhia proporciona, considerando aspectos quantitativos como remuneração, benefícios e auxílios pecuniários, e aspectos qualitativos como benefícios sociais, flexibilidade, ambiente de trabalho saudável, oportunidade de aprendizagem, satisfação e crescimento profissional, equilibrados com objetivos e necessidades pessoais.
- 4.4. Para convergir os valores envolvidos na relação entre os empregados e a Prodemge, a Política de Gestão de Pessoas está estruturada em sete pilares, conforme ilustrado a seguir:



Figura 1: Ilustração dos Pilares que estruturam a Política de Gestão de Pessoas.

Prover e Integrar

- 4.5. O pilar “Prover e Integrar” estabelece as diretrizes para o provimento de pessoal, a partir de necessidades identificadas, bem como a integração e alinhamento dos empregados à cultura e ao ambiente da Companhia após o ingresso.
- 4.6. São diretrizes desse pilar:
 - 4.6.1. Dimensionar a força de trabalho necessária, suas competências e complexidades, considerando os objetivos da Prodemge, de forma dinâmica e contingencial.

- 4.6.2. Realizar, prioritariamente, processos seletivos públicos, utilizando métodos que propiciem a seleção de candidatos com conhecimentos e habilidades compatíveis com os requisitos e competências inerentes às atividades da Companhia, em condições de igualdade e acessibilidade.
- 4.6.3. Integrar os empregados por meio de programas e ferramentas que proporcionem a disseminação de informações atualizadas, sistematizadas e contínuas da Companhia.
- 4.6.4. Adotar instrumentos que viabilizem a integração funcional do empregado, permitindo o acompanhamento da sua adaptação à cultura, aos valores, aos processos de trabalho e às normas internas, bem como ao ambiente da Prodemge.

Aplicar

- 4.7. “Aplicar” é o pilar que orienta sobre os aspectos relacionados à estrutura do trabalho na Companhia, sobre o posicionamento dos empregados nos respectivos cargos, tarefas e funções, bem como sobre o desempenho e o acompanhamento do quadro de pessoal na execução das atividades.
- 4.8. São diretrizes desse pilar:
 - 4.8.1. Estruturar as carreiras, os cargos, suas respectivas competências, atribuições e responsabilidades de forma clara, dinâmica, contingencial e situacional, a fim de viabilizar a execução dos negócios e projetos, refletindo a conjuntura na qual a Companhia está inserida.
 - 4.8.2. Alocar, distribuir e movimentar as pessoas nos cargos e nas funções, de forma objetiva e transparente, considerando as qualificações e requisitos exigidos, as necessidades da Companhia e as competências do empregado.
 - 4.8.3. Proporcionar a compreensão de que as posições de chefia respondem pela gestão das pessoas na sua equipe, cabendo ao gestor o papel de facilitador, intermediário e fiscalizador das ações decorrentes desta política.
 - 4.8.4. Adotar mecanismos para a gestão do desempenho do empregado que permitam realizar a análise de competências e avaliação baseada nos resultados.
 - 4.8.5. Realizar os desligamentos de iniciativa da Companhia de forma imparcial, transparente e padronizada, respeitando a legislação e normas trabalhistas aplicáveis.

Desenvolver

- 4.9. As diretrizes para o pilar “Desenvolver” norteiam a aprendizagem na Companhia, a fim de propiciar e fomentar o desenvolvimento do empregado.
- 4.10. São diretrizes desse pilar:
 - 4.10.1. Realizar a capacitação continuada para o desenvolvimento técnico e comportamental dos empregados da Companhia.

- 4.10.2. Capacitar os empregados de forma a atender as necessidades e as demandas da Companhia.
- 4.10.3. Adotar mecanismos que permitam identificar a efetividade da capacitação e os resultados do aprendizado.
- 4.10.4. Implantar programas de capacitação específicos para a promoção de políticas e instrumentos que abordam a ética, a conduta e a integridade, instituídos na Companhia para empregados e administradores.
- 4.10.5. Fomentar o compartilhamento do conhecimento entre os empregados da Companhia, valorizando e priorizando os talentos internos.

Cuidar e Manter

- 4.11. “Cuidar e Manter” tem o objetivo de nortear as ações com vistas a proporcionar um ambiente físico, psicológico e social de trabalho agradável e seguro, incentivando o desenvolvimento de elementos que contribuam para a permanência das pessoas na Companhia, favorecendo a motivação para o trabalho e o alcance dos objetivos organizacionais.
- 4.12. São diretrizes desse pilar:
 - 4.12.1. Implantar práticas e programas que valorizem a qualidade de vida, contribuindo para o desenvolvimento do bem-estar, da saúde física e mental dos empregados.
 - 4.12.2. Proporcionar condições de trabalho que favoreçam o engajamento do empregado, o comprometimento organizacional, a cooperação entre as pessoas e a retenção dos talentos.
 - 4.12.3. Prestar suporte aos empregados em situações de inadaptação funcional, diagnosticando as possíveis causas, buscando adequação ao trabalho dentro da Companhia.
 - 4.12.4. Criar mecanismos que incentivem a participação dos empregados em atividades de voluntariado e de valorização ao respeito à diversidade.
 - 4.12.5. Estabelecer, durante a trajetória profissional dos empregados, programas e ações de preparação para a aposentadoria e pós-carreira.
 - 4.12.6. Monitorar os desligamentos voluntários, identificar e propor melhorias institucionais que contribuam para a redução deste indicador.

Escutar e Comunicar

- 4.13. O pilar “Escutar e Comunicar” abrange as orientações para o diálogo entre empregados e empresa, no que diz respeito à gestão de pessoas na Prodemge, contribuindo para a transparência, a clareza e a objetividade do fluxo de comunicação.
- 4.14. São diretrizes desse pilar:

- 4.14.1. Desenvolver e implementar meios de comunicação que estimulem a participação dos empregados, fortalecendo a cultura empresarial e a prática do diálogo.
- 4.14.2. Definir e disponibilizar, de forma clara e objetiva, as atribuições e as responsabilidades inerentes aos cargos e às funções, para melhor orientar o desempenho e desenvolvimento profissional do empregado.
- 4.14.3. Ter o gestor como parceiro atuante na gestão de pessoas, incentivando a realização de feedbacks e a prerrogativa para dirimir dúvidas, escutar opiniões e anseios, contribuindo para um melhor ambiente de trabalho da equipe.
- 4.14.4. Incentivar a adoção de mecanismos e ferramentas de comunicação e/ou canais de relacionamento favoráveis ao bom diálogo entre empregados, gestores e as unidades organizacionais.

Remunerar e Recompensar

- 4.15. O pilar “Remunerar e Recompensar” refere-se a um sistema de remuneração capaz de estabelecer um conjunto de formas diferentes de recompensa que se completam e buscam alinhar atitudes e comportamentos dos empregados com os objetivos organizacionais.
- 4.16. São diretrizes desse pilar:
 - 4.16.1. Construir carreiras com estrutura salarial que propicie o desenvolvimento do empregado ao longo da sua vida profissional.
 - 4.16.2. Estruturar um sistema de remuneração baseado em requisitos de conhecimento, atividades exercidas, responsabilidades, liderança, supervisão e comprometimento no exercício das atribuições.
 - 4.16.3. Desenvolver e utilizar-se de estratégias que propiciem o incentivo e a recompensa ao desempenho voltado para resultados individuais, em equipe e da Companhia.

Reconhecer e Celebrar

- 4.17. O pilar “Reconhecer e Celebrar” incentiva a motivação das pessoas a partir de ações de reconhecimento dos empregados e de celebração dos sucessos individuais e em equipe.
- 4.18. São diretrizes desse pilar:
 - 4.18.1. Implementar programas e ações de reconhecimento, individuais e/ou em equipes, que valorizem, deem visibilidade e prestigiem os resultados alcançados.
 - 4.18.2. Incentivar a comemoração institucional, de maneira harmônica e saudável, quando do atingimento de metas e objetivos individuais, setoriais e/ou estratégicos.
 - 4.18.3. Celebrar conquistas, eventos e datas comemorativas.

5. PRINCIPAIS RESPONSABILIDADES

Conselho de Administração

- 5.1. Discutir, aprovar e monitorar decisões envolvendo práticas relacionadas à Política de Gestão de Pessoas, nos termos do Estatuto Social da Companhia.

Diretoria Executiva

- 5.2. São responsabilidades da Diretoria Executiva relacionadas a esta política, nos termos do Estatuto Social da Companhia:
 - 5.2.1. Aprovar e submeter a Política de Gestão de Pessoas à aprovação do Conselho de Administração da Companhia.
 - 5.2.2. Assegurar a implementação da Política de Gestão de Pessoas da Companhia, a partir de planos e programas específicos.

Diretoria Administrativa e Financeira

- 5.3. Prever orçamentos para a implantação das práticas e programas para a gestão de pessoas.
- 5.4. Promover as práticas e programas específicos para gestão de pessoas.
- 5.5. Dirimir, com apoio da área de Recursos Humanos, as questões omissas não previstas nesta Política.

Área de Recursos Humanos

- 5.6. Apoiar os gestores no desenvolvimento de seus times, visando a aprimorar a gestão de pessoas na Companhia.
- 5.7. Estabelecer ações para identificar e desenvolver, de forma contínua e sistemática, as competências dos empregados.
- 5.8. Elaborar e manter atualizados os perfis necessários à ocupação de funções comissionadas, gerenciais e técnicas, bem como desenvolver os empregados em suas competências para ocupar os perfis desejados.
- 5.9. Propor à Diretoria Administrativa e Financeira adequações na Política de Gestão de Pessoas.
- 5.10. Implantar, conforme diretrizes estabelecidas, as práticas e programas específicos para gestão de pessoas.

Titular de Unidade Organizacional

- 5.11. Incentivar a busca pela excelência na operacionalização de todas as atividades desenvolvidas na Companhia.

- 5.12. Estimular a produção e o compartilhamento do conhecimento.
- 5.13. Acompanhar o empregado sob sua gestão, inclusive, no que tange à integração na equipe e alinhamento à cultura e ambiente da Companhia.
- 5.14. Orientar e acompanhar a execução das atividades relativas a esta política.
- 5.15. Contribuir para a implementação das práticas e programas específicos para gestão de pessoas.
- 5.16. Promover o desenvolvimento dos empregados amparado por práticas e programas oferecidos pela Companhia.

Empregado

- 5.17. Aplicar seus conhecimentos em soluções que contribuam para as demandas e necessidades de suas atividades.
- 5.18. Atuar como multiplicador interno do conhecimento adquirido na Companhia.
- 5.19. Atuar em sintonia com as disposições da Política de Gestão de Pessoas.
- 5.20. Respeitar a diversidade de ideias e opiniões, responsabilizando-se por criar o ambiente social no qual o processo de produção de conhecimento é realizado.
- 5.21. Investir na sua formação, utilizando-se de meios próprios ou por meio de oportunidades oferecidas no ambiente corporativo.
- 5.22. Utilizar de maneira ética e responsável os recursos disponibilizados pela Prodemge.
- 5.23. Engajar-se nos objetivos propostos pela Companhia, aplicando seus conhecimentos e adotando uma postura profissional em suas relações de trabalho.

6. REFERÊNCIAS

- 6.1. Lei Federal 13.303, de 30 de junho de 2016.
- 6.2. Decreto Estadual 47.154, de 20 de fevereiro de 2017.
- 6.3. Guia GPTW para construir um excelente ambiente de trabalho. Great Place to Work – GPTW

7. APROVAÇÃO

Aprovada por meio da Deliberação da Diretoria nº 046/2018, de 27/2/2018, e pelo Conselho de Administração da Companhia, conforme Ata de Reunião de 19/6/2018.

8. VIGÊNCIA

A partir de 19/6/2018.