

HIERARQUIA DOS DOCUMENTOS

POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

ECONOMUS

POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

1. POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

1.1. Objetivo

- 1.1.1. Estabelecer um conjunto de princípios e diretrizes a serem observados na Gestão de Pessoas com objetivo de orientar a atuação do Economus em relação aos seus empregados e demais colaboradores, alinhada com a missão, visão, valores e objetivos estratégicos da Entidade.

1.2. Abrangência

- 1.2.1. Esta Política aplica-se a:

- a) Conselheiros – membros dos Conselhos Deliberativo e Fiscal do Economus, quanto à gestão de treinamentos, pagamento de pró-labore e reembolsos;
- b) Dirigentes – membros da Diretoria Executiva do Economus;
- c) Empregados – empregados do quadro próprio do Economus;
- d) Cedidos – funcionários do Patrocinador que prestam serviços no Economus por meio do convênio de cessão.
- e) Colaboradores – Terceirizados, Jovens Aprendizizes e Estagiários.

1.3. Responsável

- 1.3.1. A Divisão de Gestão de Pessoas é a gestora da Política de Gestão de Pessoas e atua como consultoria interna nos processos de Gestão de Pessoas, resguardadas a autonomia e o papel de cada área.
- 1.3.2. O/A gestor (a) tem responsabilidade direta pela Gestão de Pessoas da unidade organizacional, bem como das equipes que a integram.

1.4. Diretrizes Gerais

- 1.4.1. Adotamos uma postura ética nas ações e relações de Gestão de Pessoas no Economus, pautada na missão e nos valores do Instituto.
- 1.4.1.1. Estabelecemos políticas de equidade de gênero, raça e acessibilidade, com oportunidades iguais para todos, independente de sexo, cor, religião, deficiência, estado civil, orientação sexual, situação familiar, idade ou qualquer outra condição.

POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

- 1.4.1.2. Mantemos relacionamento cordial e respeitoso com os empregados vinculados às prestadoras de serviços, sem interferir em questões hierárquicas necessárias ao cumprimento do contrato por parte da empresa contratada.
- 1.4.2. Dispomos de práticas e ferramentas necessárias para selecionar, manter, desenvolver e motivar os empregados e demais colaboradores da Entidade.
 - 1.4.2.1. Mantemos práticas de gestão que permitem o equilíbrio na relação entre empregador e empregado, buscando a melhoria do clima organizacional, o alcance dos resultados e a eficiência operacional, adequados ao porte do Instituto.
 - 1.4.2.1.1. Aplicamos a gestão por competências como referência para os subsistemas de Recrutamento e Seleção, Remuneração, Gestão de Desempenho, Treinamento, Desenvolvimento, para identificação dos talentos, diagnóstico das necessidades de capacitação e enriquecimento do perfil de competências.
- 1.4.3. Fortalecemos a comunicação interna para favorecer o engajamento de todos com os objetivos e estratégias organizacionais.
 - 1.4.3.1. Estimulamos a criatividade e o comprometimento dos empregados e demais colaboradores, como estratégia para gerar novas soluções que aumente a satisfação dos participantes, beneficiários e patrocinadores.
- 1.4.4. Asseguramos o atendimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados, relacionadas aos processos de administração de pessoal (admissão, benefícios, jovem aprendiz, estagiários, folha de pagamento, entre outros).
 - 1.4.4.1. Proporcionamos condições adequadas de segurança, higiene e conforto no ambiente de trabalho e o consequente controle de riscos ambientais, de forma a assegurar a integridade física e mental, visando contribuir para a qualidade de vida e o bem-estar das pessoas no ambiente de trabalho e melhoria do clima organizacional.
 - 1.4.4.2. Cumprimos as obrigações legais e adotamos medidas de segurança para prevenção de acidentes, incêndio, roubos e planos de contingência, bem como administramos os riscos ocupacionais, quer eliminando a condição de insegurança no ambiente de trabalho quer instruindo as pessoas sobre a implantação de práticas preventivas.

POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

- 1.4.5. Buscamos continuamente o aprimoramento das relações de trabalho, com o objetivo de contribuir para o clima organizacional saudável e para a satisfação no ambiente de trabalho.
- 1.4.5.1. Avaliamos o clima organizacional para identificar a percepção dos empregados em relação ao ambiente de trabalho do Economus e os aspectos que necessitam ser aprimorados, a fim de construir um ambiente agradável que favoreça a ética e o trabalho em equipe.
- 1.4.6. **Remuneração e benefícios**
- 1.4.6.1. Adotamos princípios, regras e práticas que estejam alinhados ao mercado, de acordo com o porte da Entidade e à legislação trabalhista.
- 1.4.6.2. Estabelecemos o plano de cargos e salários de acordo com os princípios, regras e práticas ajustadas à realidade do mercado e as legislações aplicáveis, bem como a utilizamos como referência para as decisões de movimentação de pessoal e admissão de maneira consistente e coerente.
- 1.4.6.2.1. Criamos, avaliamos, classificamos os cargos e definimos os salários por cargo baseados na metodologia *International Position Evaluation* (IPE), de forma a serem competitivos quando comparados com o mercado que tenham ramo e porte semelhantes ao do Economus.
- 1.4.6.2.2. Estabelecemos os salários em conformidade com os conhecimentos exigidos pela função, complexidade das atividades desenvolvidas, entre outros aspectos para o cargo, considerando a adequada relação vertical entre os salários.
- 1.4.6.2.3. Praticamos atualização salarial e das faixas salariais anualmente nas datas dos dissídios coletivos.
- 1.4.6.2.3.1. Efetuamos revisões do plano de cargos e salários quando solicitado pelos órgãos diretivos, podendo ser realizada em toda a estrutura ou, ainda, em cargos pontuais, baseando-se em pesquisas salariais.

POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

1.4.6.3. Utilizamos o processo de Cargos e Salários como referência para o subsistema de Recrutamento e Seleção no Economus, fornecendo o perfil dos cargos que compõem a Estrutura Organizacional.

1.4.7. **Recrutamento e Seleção**

1.4.7.1. Recrutamos e selecionamos pessoas qualificadas, que possuam características profissionais e comportamentais coerentes com os propósitos e estratégias do Economus, de acordo com as boas práticas de recrutamento e seleção.

1.4.7.1.1. Certificamos que os processos seletivos sejam orientados pela necessidade de prover o quadro de pessoal do Economus com pessoas que atendam aos requisitos definidos para os cargos existentes e disponibilidade orçamentária da Entidade.

1.4.7.1.2. Garantimos a qualidade dos processos de recrutamento e seleção, movimentação e sucessão de pessoas, de acordo com as necessidades da Entidade, e perfil de competências necessário para o desenvolvimento das funções.

1.4.7.2. Recepcionamos os novos empregados, estagiários e jovens aprendizes, quando da admissão, promovendo a sua ambientação acerca da Entidade, divulgando informações sobre a missão, visão, valores e objetivos estratégicos, por meio do programa de integração.

1.4.8. **Avaliação de desempenho**

1.4.8.1. Acompanhamos e avaliamos sistematicamente o desempenho profissional, utilizando critérios baseados em competências e resultados esperados pela Entidade, de forma a promover continuamente o desenvolvimento profissional.

1.4.8.2. Estimulamos a prática de feedback entre os avaliadores e avaliados, de forma a aprimorar comportamentos e melhorar o desempenho.

1.4.8.3. Utilizamos o processo de avaliação de desempenho como referência para o subsistema de Treinamento e Desenvolvimento, como instrumento para orientar as ações de treinamento e desenvolvimento profissional, com base nas lacunas de desempenho identificadas durante o ciclo avaliatório.

POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

1.4.9. Treinamento e desenvolvimento

- 1.4.9.1. Incentivamos o desenvolvimento contínuo por meio da educação corporativa, oferecendo soluções educacionais a todos os empregados e membros da governança, a fim de potencializar o desempenho profissional e organizacional.
- 1.4.9.2. Promovemos o planejamento e implementação das ações de treinamento e desenvolvimento profissional, relacionadas às necessidades de desenvolvimento, resultados a serem alcançados e competências a serem aprimoradas.

1.4.10. Movimentação de pessoal

- 1.4.10.1. Viabilizamos a ascensão profissional com base em critérios transparentes, que valorizam o mérito, o desempenho e a formação.
- 1.4.10.2. Incentivamos o autodesenvolvimento, de modo que os empregados e os colaboradores programem suas trajetórias profissionais, alinhando os objetivos organizacionais com os interesses de desenvolvimentos individuais.

1.5. Glossário

- a) Clima Organizacional - é composto pelo somatório da percepção e da forma de atuação dos empregados e colaboradores no ambiente da Entidade.
- b) Competência - combinação sinérgica de conhecimentos, habilidades e atitudes aplicadas no contexto do trabalho, de forma individual ou coletiva, que afetam o desempenho das atividades realizadas por uma pessoa ou por uma equipe, podendo ser avaliadas de acordo com os resultados esperados e aperfeiçoadas por meio de treinamentos e desenvolvimentos.
- c) Desempenho - mensuração dos resultados gerados pela aplicação das competências de uma pessoa em sua atuação profissional para atingir resultados desejáveis.
- d) Feedback - parecer dado à uma pessoa ou grupo de pessoas na realização de um trabalho com o intuito de avaliar o seu desempenho em relação ao que era esperado seja em relação às competências técnicas ou competências comportamentais. Esta ação revela os

POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

pontos positivos e negativos do trabalho executado tendo em vista a melhoria das competências.

- e) Gestão de Pessoas - gere pessoas para o atingimento dos objetivos da Entidade, através de mecanismos que possibilitem atrair, desenvolver e reter profissionais com o nível de competência necessária para o exercício das funções.
- f) Gestão por Competências - representa um modelo de gestão que orienta esforços para planejar, selecionar e desenvolver, nos diferentes níveis da Entidade, as competências necessárias ao negócio.

1.6. Referências Legais e Normativas

1.6.1 GUIA ABRAPP – Guia de Boas Práticas em Treinamento e Desenvolvimento – 2013.

1.6.2 GUIA ABRAPP – Guia para Modelo de Avaliação de Desempenho – 2013.

1.6.3 GUIA ABRAPP – Guia de Recrutamento e Seleção de Pessoal – 2015.

1.7. Histórico de Atualização

- 1.7.1. Essa Política será revisada a cada 2 (dois) anos, ou em prazo inferior, seja por *compliance* regulatório ou por decisão estratégica da governança da Entidade.

Versão	Data	Nota Técnica	Descrição das Alterações	Próxima atualização
01	09.08.2019	2019/111	-	-
02	05.07.2022	2022/080	Reorganização dos parágrafos, melhoria do texto	05.07.2024