

GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

DELIBERAÇÃO CONSAD Nº03/2022

Delibera e implementa a Política de Gestão de Pessoas da Empresa Mineira de Comunicação.

O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA EMPRESA MINEIRA DE COMUNICAÇÃO, tendo em vista o disposto no artigo 18, inciso I da Lei Federal nº 13.303/2016, na Lei Estadual nº 22.294/2016, e no uso das atribuições que lhe confere o art. 24, incisos IX, X, XX e XXII do Decreto Estadual nº 47.750/2019, Resolução CONSAD nº 03/2020, Lei Federal nº 13.709/2018, Lei Federal nº 10.406/2002 e demais normas aplicáveis à matéria, e

CONSIDERANDO o constante dos autos do processo nº 3150.01.0000217/2022-56

RESOLVE:

INTRODUÇÃO E FINALIDADE

Art. 1º. Deliberar e implementar a Política de Gestão de Pessoas da Empresa Mineira de Comunicação elaborada nos termos da legislação aplicável, em especial, a Lei Federal nº. 13.303/2016, a Lei Geral de Proteção de Dados e o Código Civil de 2002, que tem a finalidade de definir diretrizes para a condução das Políticas de Recursos Humanos, em seus diferentes subsistemas, refletindo a orientação estratégica da Empresa Mineira de Comunicação LTDA estipulada em seu planejamento estratégico 2022-2024 e no Plano de Cargos, Salários e Carreiras implementado por meio da Portaria EMC nº 001/ 2022.

APROVAÇÃO

Art. 2º. A presente Política foi aprovada em reunião do Conselho de Administração da EMC realizada em 29 de julho de 2022, nos termos do Estatuto Social da Empresa no Decreto Estadual nº 47.750/2019.

OBJETIVOS

Art. 3º. A presente Política tem como objetivos:

- I - Implantar um processo contínuo de promoção do crescimento e atualização dos profissionais da empresa;
- II - Melhorar e monitorar o clima interno e a integração das equipes;
- III - Estimular a confiança e a cooperação das pessoas na empresa;
- IV - Contribuir para a diminuição do estresse no ambiente de trabalho;
- V - Aumentar o foco das equipes na confiabilidade dos resultados;
- VI - Melhorar a gestão do tempo no trabalho;
- VII - Valorizar a capacitação, o aprimoramento e o desenvolvimento das habilidades e

das competências técnicas e comportamentais (soft skills) dos profissionais da empresa;

VIII - Potencializar os resultados do trabalho com foco na melhoria da performance e da produtividade;

IX - Adotar medidas que evitem doenças do trabalho;

X - Valorizar o esforço individual em cursos regulares de formação;

XI - Oferecer oportunidades para a melhoria da qualificação na função, para a reciclagem e a atualização contínua de conhecimento dos processos de trabalho e do Sistema Corporativo de Gestão.

DEFINIÇÕES

Art. 4º. Para a aplicação da presente política, serão observados os seguintes conceitos:

I - Gestão de Pessoas: conjunto de posturas, práticas, projetos e ações adotadas pela Gerência de Gestão de Pessoas e pelos responsáveis por cada equipe atuante na Empresa, em qualquer nível hierárquico, para coordenação e orientação permanente aos empregados da Empresa Mineira de Comunicação LTDA;

II - Competência Individual: comportamento observável no trabalho resultante da mobilização de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para exercer determinada atividade por um dos empregados da Empresa;

III - Competência Técnica: conhecimentos e habilidades necessários aos empregados da Empresa Mineira de Comunicação LTDA em função de sua área de atuação, bem como de atividades específicas que este venha a realizar;

IV - Competência Comportamental: conjunto de comportamentos observáveis apresentados pelo indivíduo na interação com o meio em que está inserido;

V - Competência de Liderança: conjunto de competências necessárias à gestão de equipes na Empresa, com vistas ao alcance dos objetivos organizacionais;

VI - Dado pessoal: informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável;

VII - Dado pessoal sensível: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa;

VIII - Tratamento de dados pessoais: toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração;

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Art. 5º. A busca por empregados para a Empresa, em consonância com os objetivos estratégicos da mesma, será norteadas pelas Competências Comportamentais e Técnicas necessárias para o desempenho de cada função requerida.

Art. 6º. São diretrizes gerais dos processos de contratação de empregados da Empresa Mineira de Comunicação LTDA:

I - O dimensionamento da força de trabalho a partir da matriz estratégica da Empresa que considere a escassez:

a) De força de trabalho nas áreas de atuação da Empresa Mineira de Comunicação LTDA, ou

b) Das competências requeridas para consecução dos objetivos estratégicos elencados.

II - Estruturação de processos de seleção que adotem os critérios legais e capazes de selecionar, mediante a aplicação de concurso público de provas ou de provas e títulos de acordo com as diferentes naturezas contendo conteúdos descritivos e práticos, os perfis profissionais compatíveis com as necessidades da Empresa conforme cargos e funções para ocupação de efetivos estipuladas no seu Plano de Cargos, Salários e Carreiras vigente;

III - Orientação de processos de movimentação interna a partir da convergência entre critérios e interesses da Empresa e dos interesses individuais dos empregados da Empresa Mineira de Comunicação, sendo amplamente divulgada para maior transparência para ocupação de cargos de assessoramento, supervisões, gerências e direção, e

IV - Estruturação de processos de seleção que adotem os critérios legais e capazes de selecionar, mediante análise de currículos e atuação prática, os perfis profissionais compatíveis com as necessidades da Empresa para a ocupação de cargos de recrutamento amplo quais sejam, assessoramento, chefes de assessorias, supervisões, gerências e direção estipuladas no seu Plano de Cargos, Salários e Carreiras vigente.

a) Será priorizada parceria e/ou cooperação técnica para uso do Programa Transforma Minas.

TREINAMENTO

Art. 7º. A Empresa Mineira de Comunicação LTDA deve promover treinamentos periódicos visando o desenvolvimento e o aprendizado dos empregados, de forma a identificar e preencher as lacunas existentes no que tange às competências para atendimento dos interesses da instituição.

Art. 8º. Nos treinamentos periódicos e demais ações que visem o desenvolvimento dos empregados da Empresa, esta deve:

I - Proceder de forma sistemática ao levantamento das necessidades e ao planejamento da capacitação dos empregados por meio da gestão por competências;

II - Estabelecer relações de parceria e cooperação técnica com universidades, instituições de ensino, entidades, órgãos públicos e iniciativa privada, de forma a agregar experiências de diferentes naturezas e suprir demandas de capacitação dos empregados;

III - Adotar práticas de avaliação de reação e impacto das ações de capacitação e desenvolvimento por meio da utilização de instrumentos que tenham sido avaliados e aprovados internamente pela Empresa;

IV - Valorizar a amplitude de participação nos eventos de capacitação e desenvolvimento da Empresa, respeitadas as especificidades de cada um dos eventos;

V - Desenvolver programa de capacitação com foco nas competências de liderança para o exercício de cargos e funções desta natureza nas atividades e áreas de atuação da instituição;

VI - Valorizar o acesso de servidores/empregados concursados aos programas de formação gerencial para posterior ocupação de cargos de gestão; e

VII - Promover ações que estimulem a aprendizagem, o compartilhamento de informações e a produção de conhecimento pelos próprios empregados da Empresa;

GESTÃO DE DESEMPENHO

Art. 9º. É dever da Empresa Mineira de Comunicação LTDA adotar práticas que permitam a avaliação, o feedback e o desenvolvimento sistemático do desempenho dos empregados para a consecução dos objetivos e resultados almejados pela instituição.

Art. 10. No curso da avaliação de seus empregados, a Empresa deve:

I - Assegurar que a avaliação de desempenho, prevista no Plano de Cargos, Salários e Carreiras, seja a ferramenta de gestão apropriada para reconhecer formalmente desempenhos e proporcionar orientação quanto ao desenvolvimento profissional dos empregados;

II - Basear-se em competências na estruturação da avaliação de desempenho individual (ADI), considerando o Plano de Gestão (PG);

III - Propor a realização das reuniões de feedback do gestor com o empregado, cujo objetivo é alinhar expectativas e percepções acerca do desempenho, bem como estimular e fornecer ferramentas para o feedback contínuo e espontâneo entre todos os empregados;

IV - Utilizar diferentes mecanismos de comunicação para informar, orientar e capacitar avaliadores e avaliados sobre o processo de gestão de desempenho.

GESTÃO DE REMUNERAÇÃO E CARREIRAS

Art. 11. A Empresa Mineira de Comunicação LTDA deve manter uma estrutura de cargos e salários consistente e compatível com o mercado, bem como promover sistematicamente as oportunidades para progressão de carreiras dos empregados de modo a equilibrar a relação entre entregas e recompensas.

Art. 12. As progressões de carreira devem sempre estar descritas no Plano de Cargos, Salários e Carreiras e devem ser mecanismo de reconhecimento do desenvolvimento de competências e do ganho de complexidade e maturidade das entregas de determinado empregado.

AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE GESTÃO

Art. 13. O sistema de avaliação e controle desta Política de Gestão de Pessoas se dará em consonância com os objetivos da Empresa, podendo para tanto utilizar os indicadores já existentes no planejamento estratégico, assim como criar outros indicadores de desempenho para a avaliação dos empregados.

TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS

Art. 14. As atividades abrangidas por esta política serão realizadas respeitando o tratamento consciente de dados pessoais (especialmente os dados pessoais sensíveis), com observância obrigatória às disposições constantes na Lei Federal nº 13.709/2018 – LGPD, Lei Geral de Proteção de Dados.

Art. 15. Os demais procedimentos omissos nesta política, relacionados à privacidade e à proteção de dados pessoais, deverão ser executados e deliberados conforme diretrizes do Conselho de Administração da Empresa Mineira de Comunicação LTDA.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 16. Compete privativamente ao Conselho de Administração da Empresa Mineira de Comunicação LTDA. aprovar quaisquer alterações à presente Política de Gestão de Pessoas.

Art. 17. Os casos omissos serão deliberados conforme disposições contidas na legislação aplicável e nas diretrizes do Conselho de Administração da Empresa Mineira de Comunicação LTDA.

Art. 18. Esta política entra em vigor a partir da data de aprovação.

Art. 19. Esta Política deverá ser revista periodicamente, para eventuais aprimoramentos, e submetida à deliberação do Conselho de Administração.

Art. 20. Esta deliberação será publicada no Diário Oficial do Estado de Minas Gerais.

ANEXO I - PROCEDIMENTOS DE IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

1. Elaborar e aplicar questionário bianual de Pesquisa de Clima Organizacional, efetuando os ajustes necessários e viáveis a partir dos resultados;
2. Realizar o Levantamento de Necessidades de Treinamento anualmente;
3. Mapear pontos de melhoria a serem desenvolvidos em cada setor de trabalho e estabelecer prioridades de acordo com os objetivos e metas da Empresa;
4. Adotar meios de comunicação interna tendo por base a integridade, a transparência e a confiabilidade das informações divulgadas;
5. Realizar minimamente reuniões bimestrais com as equipes para alinhamento dos processos de trabalho, acompanhamento de cronogramas e discussão das metas estratégicas a serem atingidas, visando criar um ambiente propício à integração, participação, cooperação, engajamento e motivação das equipes de trabalho;
6. Indicar funcionários para cursos de capacitação profissional com foco no desenvolvimento de habilidades e competências, para que venham a assumir a função de agente multiplicador e propagador de conhecimentos dentro do ambiente corporativo, visando atender às novas demandas, evitar falhas nos processos ou retrabalho, desde que haja liberação orçamentária e financeira para a implementação da medida no ano corrente;
7. Divulgar, juntamente com a CIPA, medidas de prevenção de doenças laborais, tais como luminosidade e conforto térmico no ambiente de trabalho, ergonomia e higiene ocupacional;
8. Incentivar e valorizar a participação de funcionários em cursos de formação regular de graduação, pós-graduação, etc., principalmente naqueles que agreguem conhecimentos e propiciem melhor qualificação para o exercício de suas funções na Empresa;
9. Promover anualmente a reciclagem e atualização de conhecimentos no Sistema Corporativo de Gestão vigente para os funcionários que operam com essa ferramenta, visando o domínio dos módulos específicos em cada setor;
10. Criar um canal onde as boas práticas adotadas na Empresa sejam devidamente registradas e disponibilizadas aos seus profissionais, propiciando conhecimento da forma correta de executar os trabalhos, atualização sobre novos processos e ganhos de produtividade.

ANEXO II - PROCEDIMENTOS E DIRETRIZES PARA CAPACITAÇÃO DE CONSELHEIROS

1. Preparar os membros nomeados para os Conselhos de Administração, Fiscal e

Curador da empresa para o exercício pleno e eficaz da função de conselheiro, apresentando as competências e atribuições de cada um em conformidade com os dispositivos do Decreto 47.750/2019 e das legislações pertinentes;

2. Promover habilidades relacionadas ao exercício da função de conselheiro com foco no controle interno, código de conduta e integridade, visando a assertividade e a agilidade na tomada de decisões;
3. Aplicar medidas de aprimoramento da gestão da Empresa baseadas nos princípios da legalidade, transparência, equidade, *compliance* e responsabilidade corporativa;
4. Elaborar curso específico para conselheiros juntamente a Fundação João Pinheiro, entidade pública estadual de ensino, pesquisas e formação de gestores em administração pública, visando o preparo dos nomeados para essa função na Empresa Mineira de Comunicação.