

PORTARIA Nº 1086/2015

Dispõe sobre a Política de Gestão com Pessoas da Companhia Águas de Joinville.

O Diretor Presidente da Companhia Águas de Joinville no exercício de suas atribuições legais, e;

Considerando a necessidade de execução disciplinada do estabelecido no mapa estratégico para a consecução da missão, visão e valores organizacionais;

Considerando a importância de institucionalizar a Política de Gestão com Pessoas no âmbito da perspectiva 'Aprendizado e Crescimento' visando a gestão para resultados com valorização dos empregados e seus efeitos na excelência operacional, na qualidade dos serviços e na sustentabilidade Econômico-Financeira do Mapa Estratégico;

Considerando a necessidade de operacionalização da perspectiva 'Responsabilidade Social e Ambiental' no ambiente interno;

Considerando a necessidade de sincronismo entre as pessoas que executam a estratégia e atuam nos processos;

Considerando a necessidade de institucionalização de um modelo de Gestão com Pessoas que previna que as preferências e crenças pessoais prevaleçam em relação àquilo que a organização estabeleceu em sua ideologia e mapa estratégico;

DEFINE:

Art.1º - Os pilares que sustentam a Política de Gestão com Pessoas da Companhia Águas de Joinville são:

I - A função de Gestão com Pessoas é do Gestor. A diretoria consensa e estabelece as diretrizes. A área de Gestão de Pessoas fornece as ferramentas. Quem faz a Gestão com Pessoas é cada gestor, no seu dia-a-dia, agindo em cada circunstância, tomando decisões alinhadas às estratégias e em conformidade com os procedimentos estabelecidos na Companhia.

II - Desenvolvimento Mútuo: "eu me autodesenvolvo, nós nos desenvolvemos e a Companhia se desenvolve". A Companhia e os profissionais que nela atuam, desenvolvem-se mutuamente nas relações que estabelecem. Estão alinhados, cada vez mais: os objetivos estratégicos da organização e os projetos profissionais e de vida das pessoas.

III - Aprendizagem contínua: "se eu sei, eu ensino". A Companhia investe nas formas de aprendizagem, formais e informais. A maior riqueza que a organização possui é seu capital intelectual. A busca por novos conhecimentos está presente fortemente no cotidiano dos colaboradores. Os profissionais repassam o que sabem, quer seja em treinamentos formais ou em orientações pontuais. As áreas conversam e compartilham os

conhecimentos. Os gestores treinam seus sucessores. O conhecimento circula e se expande. Quem sabe, ensina.

Art. 2º - O processo de atração e seleção de pessoas, objetiva contratar os melhores profissionais para garantir a execução da ideologia e do mapa estratégico da organização:

I - O recrutamento e seleção de pessoal são coordenados pela área de Gestão de Pessoas, observando as necessidades de ocupação de cargos e funções demandados e descritos pelo gestor.

II - Todos os colaboradores ingressam por concurso público. Estagiários e jovens aprendizes ingressam através de processo seletivo público.

III - Os critérios objetivos utilizados para a seleção são a prova teórica ou as provas teórica e prática. Na admissão são observados os critérios documentais e médicos. A avaliação psicológica admissional objetiva subsidiar o desenvolvimento humano sob a responsabilidade final do gestor, assessorado pela área de Gestão de Pessoas.

IV - A entrevista admissional é feita pela área de Gestão de Pessoas em conjunto com o gestor requisitante.

V - É permitida a alocação de parentes na empresa, desde que não trabalhem na mesma área e turno ou tenham subordinação direta ou indireta aos pais, filhos, irmãos e cônjuge do colaborador.

VI - Caso haja interesse em transferir-se dentro da empresa, o colaborador inicialmente comunica o seu gestor e registra seu desejo na área de gestão de pessoas, para que seja considerado candidato quando da abertura da vaga na área desejada.

VII - As férias são programadas anualmente e o seu cumprimento é obrigatório, salvo exceções aprovadas pelo gestor, que não comprometam o alcance das metas e o cumprimento do orçamento.

VIII - A Companhia valoriza igualmente as carreiras gerenciais e técnicas e incentiva os respectivos ocupantes dos cargos/função a buscarem o autodesenvolvimento.

IX - Assegura-se ao colaborador um pacote de benefícios, em conformidade com os Acordos Coletivos vigentes, as práticas de mercado e as necessidades identificadas.

X - A empresa zela pela saúde e segurança de seus colaboradores.

Art.3º - O desenvolvimento humano, objetiva promover o conhecimento aplicado para a sustentabilidade da organização:

I - A Companhia incentiva e subsidia ações voltadas a aprendizagem organizacional.

II - Todo colaborador recém-admitido participa de um programa de integração.

III - A Companhia elabora e cumpre um plano anual de treinamento, tendo por base a avaliação de desempenho.

IV - As ações de capacitação abrangem todos os níveis hierárquicos e são operacionalizadas através da UNICAJ - Universidade Corporativa da Companhia Águas de Joinville.

V - A eficácia da gestão com pessoas é sustentada pelo programa ELO - Educação para a Liderança Orgânica, considerado prioridade para a Companhia.

VI - O processo de capacitação se dá, preferencialmente, por programas internos, ministrados por instrutores internos, em horário de trabalho.

VII - Um sistema de avaliação de desempenho com foco em competências e um plano de cargos, salários e carreira são parte integrante do processo de desenvolvimento das pessoas.

VIII - A eficácia das ações de capacitação é verificada em cada processo de avaliação de desempenho.

IX - A eficácia da gestão com pessoas é monitorada através da aplicação da medida IAN - Índice de Atendimento de Necessidades.

Art.4º - A Gestão do Desempenho objetiva o alcance ou superação das metas estabelecidas na Companhia:

I - Os gestores são os responsáveis pela produtividade (fazer cada vez melhor, mais rápido e de forma mais econômica) das pessoas alocadas no seu quadro funcional.

II - Todo colaborador que ingressar na empresa passa por um período de experiência e somente é efetivado mediante aprovação em avaliação.

III - O estabelecimento das metas com métodos é de responsabilidade do gestor.

IV - A Companhia realiza a gestão do desempenho através de um sistema de avaliação de desempenho com foco em competências.

V - É função do gestor, preparar no mínimo um candidato à sua sucessão.

VI - É responsabilidade do gestor, garantir que cada colaborador treine o seu substituto para eventuais ausências.

VII - Os colaboradores que saem da empresa fazem entrevista de desligamento, conduzida pela área de gestão de pessoas.

VIII - A Companhia reconhece a inovação, criatividade e iniciativa, através de programas específicos, quando significativas e contributivas para a execução do mapa estratégico da organização.

IX - Os indicadores da eficácia da gestão com pessoas que impactam no desempenho dos colaboradores e no alcance das metas da qualidade e produtividade dos processos, são analisados pela área de Gestão de Pessoas e submetidos à diretoria e aos gestores das áreas responsáveis, para que estes elaborem e executem planos de ação.

Art.5º - O reconhecimento objetiva valorizar a contribuição dos profissionais na execução do mapa estratégico e consecução da ideologia da Companhia:

I - A Companhia utiliza seu plano de carreiras, cargos e salários como uma das formas de reconhecimento do desempenho das pessoas.

II - A remuneração é composta de salários, adicionais e benefícios e é definida de forma a propiciar a permanência de seus talentos, tendo como referência o mercado de trabalho e a avaliação interna dos cargos/funções.

III - A remuneração variável (PPR) faz parte da política salarial da Empresa.

IV - É considerado mérito na gestão com pessoas adotar comportamentos exemplares consoantes com os valores, código de conduta e ética e procedimentos estabelecidos pela Companhia. São considerados inadmissíveis comportamentos contrários, principalmente aqueles reincidentes após recebimento de feedback do superior imediato ou de seus pares;

V - Os colaboradores podem se beneficiar de empréstimos consignados, desde que as parcelas não comprometam mais do que 30% do seu salário base.

VI - São objeto de atenção e incentivadas em nossa empresa outras formas de reconhecimento não remunerado, tais como elogios, destaque e premiação pessoal.

VII - Os serviços de psicologia e assistência social atuam como apoio aos gestores na solução das necessidades dos colaboradores no âmbito organizacional e familiar.

VIII - O programa de preparação para a aposentadoria representa a preocupação da Companhia com seu colaborador.

Art.6º - A gestão do clima organizacional, objetiva melhorar a qualidade do relacionamento entre os colaboradores e com a organização:

I - Os gestores são responsáveis pela construção e manutenção do clima harmonioso no trabalho.

II - É necessário que os colaboradores cumpram a missão, se comprometam com a visão e sejam exemplos do cumprimento do código de conduta e ética, definido pela Companhia.

III - A Companhia monitora o clima organizacional e age para a sua melhoria contínua.

IV - A gestão da comunicação interna e externa favorece o clima harmonioso com todas as partes interessadas e intervenientes na Companhia, alavancando todas as perspectivas do mapa estratégico e a consecução da ideologia da Companhia.

V - A Companhia mantém um sistema de informações, contendo os dados funcionais de cada colaborador, podendo ser consultado por cada um deles, no que lhe diz respeito.

VI - O colaborador tem o direito de manifestar satisfações, insatisfações e sugestões, através do seu gestor ou dos canais oferecidos pela Companhia.

VII - A Companhia incentiva à participação dos colaboradores em eventos sociais, culturais e recreativos por ela promovidos ou apoiados.

VIII - As relações trabalhistas e sindicais se pautam nos aspectos legais e éticos.

Joinville, 20 de janeiro de 2016.


JALMEI JOSÉ DUARTE
Diretor-Presidente