

RESOLUÇÃO CONSAD N.º 9, DE 11/04/2025

O **CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA COMPANHIA NACIONAL DE ABASTECIMENTO – Consad**, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 62, inciso XV, do Estatuto Social da Conab e de acordo com a deliberação tomada em sua 3ª Reunião Ordinária, realizada em 09/04/2025,

R E S O L V E:

1. **APROVAR** a atualização da Política de Gestão de Pessoas - NOC 10.005, conforme documento anexo.
2. **REVOGAR** a Resolução Consad nº 07, de 25 de abril de 2018.
3. Esta Resolução entra em vigor na data da sua publicação.

JOSÉ HENRIQUE DA SILVAPresidente



Documento assinado eletronicamente por **JOSE HENRIQUE DA SILVA, Conselheiro (a) de Administração - Conab**, em 11/04/2025, às 09:19, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, § 3º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site: https://sei.agro.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **41755865** e o código CRC **7F4A656B**.

60.000/054

QUADRO COMPARATIVO DA POLÍTICA		Data:
NOME DA POLÍTICA: POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS		Unidade: DIGEP
TEXTO ATUAL (DE)	TEXTO PROPOSTO (PARA)	JUSTIFICATIVA
CAPÍTULO I - POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS	CAPÍTULO I – POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS	
Seção I - Definição	Seção I – Objetivo	Atendimento à NT Gemor n.º 43/ 2024.
Art. 1º Para fins deste documento, Política é o conjunto de decisões explícitas adotadas pela Companhia Nacional de Abastecimento – Conab, relativamente ao direcionamento dos esforços e das energias dispendidas por seus empregados, otimizando a concretização dos propósitos da organização.		Atendimento à NT Gemor n.º 43/ 2024. Artigo transferido para Generalidades – conceitos e definições.
Art. 2º A Política de Gestão de Pessoas da Conab é o conjunto de princípios e diretrizes que orienta a conduta e o relacionamento com os empregados, baseada na sua missão, visão e valores, mediante processo interativo e estratégico, objetivando a concretização dos objetivos da Companhia e a valorização das pessoas.	Art. 1º. A Política de Gestão de Pessoas da Companhia compreende princípios e diretrizes orientativas da conduta e do relacionamento com os empregados, mediante processo estratégico e interativo, objetivando a concretização dos objetivos da Conab e a valorização das pessoas. Parágrafo único. Desse relacionamento interno	Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b-e).

<p>Parágrafo único. Ressalta dessa relação interna a necessidade de ordenar os papéis sócio organizacionais, estabelecer a forma das comunicações e definir a responsabilidade pela tomada de decisões. Esse ordenamento interno tem dimensões estruturais, comportamentais, tecnológicas, de ação gerencial voltada para os fins, objetivos e missão da Companhia, e ainda de adaptação às transformações ambientais.</p>	<p>deriva a necessidade de ordenar os papéis sócio-organizacionais nas dimensões estrutural, comportamental, tecnológica, de ação gerencial e, ainda, de adaptação às transformações exigidas pelos cenários interno e externo.</p>	
<p>Art. 3º A Política de Gestão de Pessoas da Companhia está consubstanciada nas seguintes diretrizes:</p> <p>I - desenvolver técnicas administrativas e gerenciais modernas e ajustadas às estratégias corporativas, disponibilizando canais e meios de comunicação que favoreçam o acesso às informações;</p> <p>II - estabelecer política voltada à captação e à retenção de empregados;</p> <p>III - adotar sistema remuneratório que estimule o desempenho profissional por meio de incentivos;</p> <p>IV - instituir carreiras compatíveis com a organização interna aspirada;</p> <p>V - promover o contínuo desenvolvimento das pessoas, estimulando a inovação e o acompanhamento da evolução tecnológica, com o propósito de evitar a obsolescência do</p>	<p>Art. 2º. A Política de Gestão de Pessoas da Companhia deve estar consubstanciada nas seguintes premissas:</p> <p>I - desenvolver técnicas administrativas e gerenciais modernas e ajustadas às estratégias corporativas, disponibilizando canais e meios de comunicação que favoreçam o acesso às informações;</p> <p>II - estabelecer parâmetros voltados à captação e retenção de empregados;</p> <p>III - adotar sistema remuneratório que estimule e incentive o desempenho profissional;</p> <p>IV - instituir carreiras compatíveis com a organização interna aspirada;</p> <p>V - promover o contínuo desenvolvimento dos empregados, estimulando a inovação e o acompanhamento da evolução tecnológica,</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b-d-e).</p>

<p>conhecimento e da informação;</p> <p>VI - implementar e manter condições para o exercício de uma ação gerencial responsável, ágil e dinâmica;</p> <p>VII - desenvolver e reforçar comportamento centrado na qualidade dos serviços prestados, de forma a consolidar-se perante a sociedade por meio da ampliação e fortalecimento das relações interinstitucionais;</p> <p>VIII - manter ambiente interno integrado e propício ao engajamento dos empregados nos resultados pretendidos;</p> <p>IX - valorizar os empregados com ações voltadas à acessibilidade, responsabilidade socioambiental, melhoria do clima organizacional, respeito à diversidade e transparência;</p> <p>X - conscientizar empregados e gestores para o papel de corresponsáveis pela Política de Gestão de Pessoas, assegurando o seu cumprimento e a sua atualização.</p>	<p>evitando assim a obsolescência do conhecimento e da informação;</p> <p>VI - implementar e manter condições para o exercício de ação gerencial responsável, ágil e dinâmica;</p> <p>VII - desenvolver e reforçar comportamento centrado na qualidade dos serviços prestados, de forma a consolidar e destacar a Conab junto à sociedade, por meio da ampliação e fortalecimento das relações interinstitucionais;</p> <p>VIII - manter ambiente interno integrado e propício ao engajamento dos empregados nos resultados pretendidos;</p> <p>IX - valorizar os empregados com ações voltadas à acessibilidade, responsabilidade socioambiental, melhoria do clima organizacional, respeito à diversidade e transparência;</p> <p>X - conscientizar empregados e gestores para o papel de corresponsáveis pela Política de Gestão de Pessoas, assegurando o seu cumprimento.</p>	
<p>Art. 4º As diretrizes da organização, seus princípios éticos e sua política administrativa, quando incorporadas efetivamente pelos seus componentes (empregados e gestores), tornam-se fatores de formação de atitudes.</p>		<p>EXCLUIR. Texto repetitivo e/ou abordado em outro capítulo/artigo (Arts. 23 e 70).</p>

CAPÍTULO II - ORGANIZAÇÃO EM MUDANÇA	CAPÍTULO II – ORGANIZAÇÃO EM MUDANÇA	
<p>Art. 5º A gestão estratégica da Conab deve garantir que a Companhia se perpetue ao longo do tempo e desenvolva seu potencial continuamente, cumprindo a sua missão de ser referênciada como empresa de inteligência e de formulação e execução de políticas públicas voltadas à agropecuária e ao abastecimento.</p>	<p>Art. 3º. A gestão estratégica da Companhia deve garantir que a empresa se perpetue ao longo do tempo e desenvolva seu potencial continuamente, cumprindo a missão de prover inteligência agropecuária, participar da formulação e execução de políticas públicas e contribuir para a regularização do abastecimento e formação de renda do produtor rural.</p>	<p>Ajuste ao atual Mapa Estratégico.</p>
<p>Art. 6º É missão da Conab a sustentação de uma empresa moderna, eficiente e capaz de dar respostas rápidas e eficazes às demandas da sociedade voltadas à garantia de renda ao produtor rural, regularidade do abastecimento e segurança alimentar e nutricional, entre outras centradas no bem-estar social.</p>	<p>Art. 4º. Assim alicerçada, é missão da Companhia a sustentação de uma empresa moderna, eficiente e capaz de dar respostas rápidas e eficazes às demandas voltadas à garantia de renda ao produtor rural, regularidade do abastecimento e segurança alimentar e nutricional, centradas no bem-estar social da sociedade.</p>	<p>Ajuste ao atual Mapa Estratégico.</p>
<p>Art. 7º As mudanças e transformações originárias dos cenários externo e interno devem ser administradas com visão dinâmica, propiciando que as informações e conhecimentos sejam analisados em diferentes perspectivas, auxiliando no alcance da contextualização necessária para a execução das ações exigidas ao crescimento da Conab.</p>	<p>Art. 5º. As mudanças e transformações decorrentes dos cenários interno e externo exigem visão e administração dinâmica, pautadas na responsabilidade, confiabilidade, comprometimento, regularidade, qualidade, compromisso, transparência, ética e valorização humana, valores esses adotados pela Companhia.</p>	<p>Ajuste ao atual Mapa Estratégico.</p>
<p>Seção I – Gestão do Conhecimento</p>	<p>Seção I – Gestão do Conhecimento</p>	
<p>Art. 8º A gestão do conhecimento deve ser</p>	<p>Art. 6º. A gestão do conhecimento deve ser</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304,</p>

<p>reconhecida como recurso estratégico capaz de aproveitar os recursos existentes na Companhia, para que as pessoas procurem, encontrem e se utilizem das melhores práticas.</p>	<p>reconhecida como recurso estratégico, com ênfase no aproveitamento dos recursos existentes na Companhia e na utilização das melhores práticas.</p>	<p>Capítulo II, V, 4/b-e).</p>
<p>Art. 9º A principal finalidade deve ser a de agregar valor às informações existentes, apoiar a geração de novos conhecimentos e lapidar os dados dispersos, tornando-os compreensíveis e de fácil aplicação por todos.</p>	<p>Art. 7º. A principal finalidade deve ser a de agregar valor às informações existentes, apoiar a geração de novos conhecimentos, tornando-os compreensíveis e de fácil aplicação por todos.</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b-e).</p>
<p>Art. 10 A gestão do conhecimento requer que os colaboradores sejam estimulados, por meio da cultura organizacional, a uma mudança de comportamento, e valorizados por suas ideias e contribuições, de modo que se conscientizem da importância de produzir e transmitir o conhecimento individual em benefício da organização.</p>	<p>Art. 8º. A gestão do conhecimento requer que os empregados sejam estimulados e conscientizados, pela cultura organizacional, no tocante à importância de produzir e transmitir o conhecimento individual, em benefício da Companhia.</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b-e).</p>
<p>Art. 11 Os valores e as crenças integram o conhecimento e determinam, em grande parte, o que o conhecedor vê, absorve, conclui e realiza, a partir de suas observações e perspectivas, razão pela qual o conhecimento existente na Companhia pertence exclusivamente a ela e deve ser compartilhado e usufruído pelos empregados.</p>	<p>Art. 9º. Os valores e as crenças são intrínsecos ao conhecimento, determinam o que o conhecedor vê, absorve, conclui e realiza, razão pela qual o conhecimento existente na Companhia pertence exclusivamente a ela e deve ser compartilhado e usufruído pelos empregados.</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b-e).</p>
<p>Seção II – Aquisição e Transferência de Conhecimentos</p>	<p>Seção II – Aquisição e Transferência de Conhecimentos</p>	

<p>Art. 12 A Companhia deve gerar, armazenar e disseminar o próprio conhecimento, com agilidade cada vez maior, a fim de garantir que seus empregados estejam prontamente preparados para a apresentação de propostas que visem a solução dos problemas organizacionais.</p>	<p>Art. 10. A Companhia deve gerar, armazenar e disseminar o próprio conhecimento com a efetividade requerida, assegurando-se de que seus empregados estejam preparados para apresentar soluções voltadas ao enfrentamento das dificuldades e mudanças organizacionais.</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b-e).</p>
<p>Art. 13 A Conab deve reconhecer que grande parte do conhecimento de qualquer organização está gravado na memória dos empregados, o que impede que seja facilmente estruturado e armazenado, sendo necessário o estabelecimento de relação direta com seus detentores para que possa fluir no âmbito da Companhia, sendo repassado entre os empregados, de uma unidade orgânica para outra e entre unidades regionais.</p>		<p>EXCLUIR. Texto repetitivo e/ou abordado em outro capítulo/artigo (Arts. 10 e 11).</p>
<p>Art. 14 A aquisição e a disseminação de conhecimentos devem estar intimamente atreladas ao contínuo oferecimento de atividades de capacitação e desenvolvimento, externas ou à distância, ao incentivo à realização de oficinas de aprendizagem, entre outras práticas que estimulem o compartilhamento e a democratização dos conhecimentos individuais.</p>	<p>Art. 11. A aquisição e a disseminação de conhecimentos devem estar intimamente atreladas à contínua oferta de atividades de capacitação e desenvolvimento, externas ou à distância, e à criação de canais que estimulem a discussão e difusão dos conhecimentos inerentes à Companhia, incentivando o compartilhamento e a democratização dos conhecimentos individuais adquiridos.</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b-e).</p>
<p>Seção III – Informação e Comunicação</p>	<p>Seção III – Informação e Comunicação</p>	
<p>Art. 15 A Conab e sobretudo as unidades</p>	<p>Art. 12. A Companhia e sobretudo as unidades</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304,</p>

<p>responsáveis pela aplicabilidade da política de gestão de pessoas devem disponibilizar canais de comunicação com os empregados, assegurando o acesso às informações que detêm, recepcionando sugestões e reclamações, divulgando assuntos relevantes e de interesse da Companhia e do corpo funcional, observadas as diretrizes que norteiam as ações de comunicação na Conab.</p>	<p>orgânicas regimentalmente responsáveis pela aplicabilidade da Política de Gestão de Pessoas devem disponibilizar canais de comunicação com os públicos interno e externo, assegurando o acesso às informações que detêm, recepcionando sugestões e reclamações, divulgando assuntos relevantes e de interesse da Conab e do corpo funcional, observados os regramentos internos que norteiam as ações de comunicação e as disposições da Lei n.º 12.527, de 18/11/2011 – Lei de Acesso à Informação (LAI).</p>	<p>Capítulo II, V, 4/b-e). Carta Anual de Políticas Públicas e Governança Corporativa 2023 (3.7.1)</p>
<p>Art. 16 A comunicação, enquanto ferramenta estratégica, é imprescindível para o funcionamento da Conab, pois define os princípios, diretrizes e estratégias que objetivam orientar o relacionamento da Companhia com os seus diversos públicos, sendo determinante para a consolidação da cultura organizacional, uma vez que objetiva uniformizar a postura do corpo funcional e dos gestores quanto às matérias de interesse.</p>	<p>Art. 13. A comunicação, enquanto ferramenta estratégica para a Companhia, é determinante à consolidação da identidade organizacional, na medida em que oportuniza uniformizar a postura do corpo funcional e dos gestores no relacionamento com seus diversos públicos.</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b-e). Norma de Comunicação – 10.301.</p>
<p>Art. 17 É essencial que todos conheçam e pratiquem as diretrizes e orientações da política de comunicação da Companhia, o que pressupõe responsabilidade compartilhada de todas as unidades orgânicas e conscientização acerca de seu papel nesse processo.</p>	<p>Art. 14. É essencial definir e disseminar os princípios, diretrizes e estratégias da política de comunicação da Companhia, que deve ser assumida e praticada por todos os membros da Conab, incluindo gestores, empregados, cargos comissionados de livre provimento, estagiários e terceirizados.</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b-e). Norma de Comunicação – 10.301.</p>

<p>Art. 18 O alinhamento de conduta dos integrantes do corpo funcional e gestores da Conab deve ser consequência da utilização sistemática de ferramentas de comunicação eficazes e propícias à internalização de valores, crenças e regras de conduta, ou seja, são alicerces imprescindíveis à consolidação da cultura corporativa.</p>		<p>EXCLUIR. Texto repetitivo e/ou abordado em outro capítulo/artigo (Arts. 13 e 15).</p>
<p>Art. 19 A empresa que adota práticas de Governança Corporativa deve entender como indispensável a utilização de comunicação clara e transparente, com o objetivo de envolver os empregados acerca dos assuntos que lhes interessa, medida que favorece a adoção de uma postura participativa e o comprometimento de todos, minimizando expectativas geralmente criadas por falta de informações.</p>	<p>Art. 15. Ao adotar práticas de governança corporativa, a Companhia deve entender como indispensável a utilização de comunicação clara, objetiva e transparente, medida que inspira aos empregados a adoção de postura participativa e comprometida, requisitos à promoção de uma cultura de proatividade e transparência.</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b-e).</p>
<p>CAPÍTULO III - GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS</p>	<p>CAPÍTULO III – GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS</p>	
<p>Art. 20 A administração de recursos humanos evoluiu para gestão estratégica de pessoas a partir da aceitação da ideia de que os trabalhadores não deveriam ser considerados como meros recursos produtivos e do concomitante reconhecimento do papel das pessoas dentro da organização, agora aceitos como o principal ativo e um diferencial nas organizações.</p>	<p>Art. 16. A administração de recursos humanos evoluiu para gestão estratégica de pessoas a partir do conceito que reconhece o papel das pessoas dentro da unidade orgânica como o principal ativo e um diferencial nas organizações.</p>	<p>Ajuste redacional GECAR (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/e).</p>

<p>Art. 21 As unidades organizacionais responsáveis pelo planejamento, desenvolvimento, controle e avaliação dos processos pertinentes à gestão de pessoas devem direcionar esforços para compreender a missão e a visão de futuro da Companhia, entendendo como a contribuição individual dos empregados impacta na viabilização dos objetivos estratégicos definidos.</p>	<p>Art. 17. A Companhia, por meio das unidades orgânicas responsáveis pelo planejamento, desenvolvimento, controle e avaliação dos processos pertinentes à gestão de pessoas, devem empreender esforços para que a missão e a visão de futuro da Conab sejam internalizadas, com o propósito de conferir garantia a realização dos objetivos estratégicos e atingimento dos resultados estabelecidos pela Alta Administração.</p> <p>Parágrafo único. Os empregados e gestores das unidades orgânicas são responsáveis por gerenciar riscos, elaborar e manter controles internos eficientes e implementar ações corretivas para garantir a eficácia dos processos sob sua responsabilidade.</p>	<p>Carta Anual de Políticas Públicas e Governança Corporativa 2023 (3.2/3.2.1)</p>
<p>Art. 22 Estrategicamente as unidades incumbidas da gestão de pessoas devem atentar para os seguintes desafios:</p> <p>I — capacitação dos empregados com foco no desenvolvimento de competências;</p> <p>II — sucessão e transferência de conhecimentos;</p> <p>III — renovação planejada do quadro de pessoal, garantindo o aumento ou a sucessão dos empregados em processo de desligamento e a transmissão do seu conhecimento aos que permanecerão na organização;</p>	<p>Art. 18. As unidades orgânicas regimentalmente responsáveis pela gestão de pessoas, no âmbito da Companhia, devem atentar estrategicamente para os seguintes desafios:</p> <p>I - atrair pessoal com a qualificação desejada;</p> <p>II - planejar a renovação do quadro de pessoal, garantindo a sucessão dos empregados em processo de desligamento e a transmissão do seu conhecimento aos que permanecerão em atividade;</p> <p>III - promover a capacitação dos empregados com foco no desenvolvimento de competências</p>	<p>Ajuste redacional (Capítulo II, V, 4/b-e) e reordenamento dos itens.</p>

<p>IV — desenvolvimento de visão integrada da organização, por parte dos empregados, para facilitar a melhoria de processos e a atuação integrada das equipes;</p> <p>V — relação próxima com as demais unidades, compreendendo suas necessidades específicas e ajudando-as a viabilizar os projetos e negócios da Conab, no que lhes competir;</p> <p>VI — qualificação permanente dos gestores;</p> <p>VII — atração de pessoal;</p> <p>VIII — contribuição efetiva com o desenvolvimento e evolução da cultura interna da Companhia.</p>	<p>técnicas, estratégicas e de liderança;</p> <p>IV - proporcionar a qualificação permanente dos gestores;</p> <p>V - oportunizar a ampliação, por parte dos empregados, do conhecimento integral da Conab, objetivando facilitar a melhoria de processos e a atuação integrada das equipes que integram;</p> <p>VI - manter relação próxima com as demais unidades orgânicas, compreendendo suas necessidades específicas e ajudando-as a viabilizar os projetos e negócios da Conab, no que lhes competir;</p> <p>VII - contribuir de forma efetiva com o desenvolvimento e evolução da cultura interna da Conab.</p>	
<p>Art. 23 As unidades responsáveis pela gestão de pessoas devem ser reconhecidas como essenciais pela Conab, dada a especificidade de suas competências e a influência que exercem no restante da Companhia.</p>	<p>Art. 19. As unidades orgânicas regimentalmente responsáveis pela gestão de pessoas devem ser reconhecidas como importantes pela Companhia, dada a especificidade de suas competências e a influência direta na produtividade e resultados da Conab.</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b-e).</p>
<p>Art. 24 As pessoas e o seu comportamento são as principais engrenagens para que a organização funcione e obtenha vantagens competitivas, se constituindo em fatores que influenciam no sucesso ou fracasso de uma organização, advindo daí a</p>	<p>Art. 20. O sucesso organizacional da Companhia é influenciado pelo comportamento comprometido e produtivo do corpo funcional, devendo esse ser considerado como vantagem</p>	<p>Ajuste redacional GECAR (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/e).</p>

<p>complexidade que permeia a gestão de pessoas.</p>	<p>competitiva.</p>	
<p>Art. 25 Para neutralizar ou minimizar os gargalos resultantes dessa complexidade a Companhia deve propiciar meios para que o empregado desenvolva:</p> <p>I - análise crítica para aceitação e proposição de mudanças;</p> <p>II - noção definida e permanente de responsabilidade;</p> <p>III - elevado espírito de equipe e de respeito às pessoas;</p> <p>IV - capacidade de prever problemas e propor soluções;</p> <p>V - capacidade para estabelecer clima de diálogo.</p>	<p>Art. 21. Para garantir o comprometimento do corpo funcional a Companhia deve propiciar meios para que o empregado desenvolva:</p> <p>I - análise crítica para aceitação e proposição de mudanças;</p> <p>II - noção definida e permanente de responsabilidade;</p> <p>III - elevado espírito de equipe e de respeito às pessoas;</p> <p>IV - capacidade de prever problemas e propor soluções;</p> <p>V - capacidade para estabelecer clima de diálogo.</p>	
<p>Art. 26 A Companhia deve buscar a conciliação entre os objetivos pessoais e os organizacionais, considerando que interdependentes e semelhantes no sentido da realização.</p> <p>Parágrafo único - Para a consecução desse intento, esforços devem ser adotados visando satisfazer as necessidades, aspirações e autodesenvolvimento dos empregados, proporcionando:</p> <p>a) desenvolvimento da criatividade;</p>	<p>Art. 22. A Companhia deve buscar a conciliação entre os objetivos pessoais e os organizacionais, considerando que são interdependentes para o alcance de resultados e metas.</p> <p>I – Nesse sentido, esforços devem ser adotados visando satisfazer as necessidades, aspirações e desenvolvimento dos empregados, proporcionando-lhes:</p> <p>a) desenvolvimento da criatividade;</p> <p>b) desenvolvimento intelectual;</p>	<p>Ajuste redacional GECAR (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/e).</p>

<p>b) desenvolvimento intelectual;</p> <p>c) integração harmônica com o ambiente de trabalho.</p>	<p>c) integração harmônica com o ambiente de trabalho.</p>	
<p>Art. 27 O papel da gestão de pessoas tem mudado ao longo dos anos e, por conseguinte, seus empregados devem acompanhar esse processo de mudança, qualificando-se para o desenvolvimento ou aperfeiçoamento de habilidades, a saber:</p> <p>I - integridade e coerência: capacidade que o profissional tem de se relacionar, favorecendo que as outras pessoas se comprometam e cooperem com ele;</p> <p>II - flexibilidade: atitude para lidar com os imprevistos e contornar os momentos de crise;</p> <p>III - intuição: melhora da capacidade de criação, auxiliando na rápida resolução de problemas;</p> <p>IV - ética: requerida à observância dos padrões éticos adotados pela organização, que devem seguir um conjunto de normas e princípios de conduta, consubstanciado em padrão de comportamento exemplar e irrepreensível;</p> <p>V - capacidade crítica: habilidade para analisar criticamente toda tarefa que lhe é delegada;</p> <p>VI - iniciativa: materializar as boas ideias em prática, agindo com velocidade e inovação;</p>	<p>Art. 23. O papel da gestão de pessoas tem mudado ao longo dos anos e, por conseguinte, os empregados da Companhia devem acompanhar esse processo de mudança, qualificando-se para o desenvolvimento ou aperfeiçoamento de habilidades, a saber:</p> <p>I - integridade e coerência: capacidade que o profissional tem de se relacionar, favorecendo que as outras pessoas se comprometam e cooperem com ele;</p> <p>II - flexibilidade: atitude para lidar com os imprevistos e contornar os momentos de crise;</p> <p>III - intuição: melhora da capacidade de criação, auxiliando na rápida resolução de problemas;</p> <p>IV - ética: requerida à observância dos padrões éticos adotados pela Conab, que devem seguir um conjunto de normas e princípios de conduta, consubstanciado em padrão de comportamento exemplar e irrepreensível;</p> <p>V - capacidade crítica: habilidade para analisar criticamente toda tarefa que lhe é delegada;</p> <p>VI - iniciativa: materializar as boas ideias em</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b-e).</p>

<p>VII - compreensão: entendimento e domínio da cultura da organização, otimizando o relacionamento com colegas, clientes e fornecedores;</p> <p>VIII - competitividade: ter metas claras, empenhando-se em ir além do que foi programado;</p> <p>IX - visão no cliente: investir tempo sobre as necessidades das pessoas, buscando identificar aquilo que as satisfaz;</p> <p>X - compreensão interpessoal e empatia: sensibilidade para lidar e satisfazer aos demais;</p> <p>XI - persuasão: influenciar e persuadir os demais para alcançar os objetivos propostos;</p> <p>XII - autocontrole das emoções: controlar as situações difíceis e ter capacidade para suportar com naturalidade aquelas de máximo estresse;</p> <p>XIII - comunicação e negociação: capacidade para iniciar conversas e se fazer entender, ainda que a explicação envolva assunto complexo;</p> <p>XIV - agilidade para tomar decisões: não deixar que a análise excessiva dos acontecimentos impeça a tomada de decisão;</p> <p>XV - aprendizado e desenvolvimento pessoal: disposição para iniciar novas tarefas, buscar novos enfoques ou novas formas de desempenhar as</p>	<p>prática, agindo com velocidade e inovação;</p> <p>VII - compreensão: entendimento e domínio da cultura da organização, otimizando o relacionamento com colegas, clientes e fornecedores;</p> <p>VIII - competitividade: ter metas claras, empenhando-se em ir além do que foi programado;</p> <p>IX - visão no cliente: investir tempo sobre as necessidades das pessoas, buscando identificar aquilo que as satisfaz;</p> <p>X - compreensão interpessoal e empatia: sensibilidade para lidar e satisfazer aos demais;</p> <p>XI - persuasão: influenciar e persuadir os demais para alcançar os objetivos propostos;</p> <p>XII - autocontrole das emoções: controlar as situações difíceis e ter capacidade para suportar com naturalidade aquelas de máximo estresse;</p> <p>XIII - comunicação e negociação: capacidade para iniciar conversas e se fazer entender, ainda que a explicação envolva assunto complexo;</p> <p>XIV - agilidade para tomar decisões: não deixar que a análise excessiva dos acontecimentos impeça a tomada de decisão;</p> <p>XV - aprendizado e desenvolvimento pessoal: disposição para iniciar novas tarefas, buscar novos</p>	
--	---	--

tarefas profissionais.	enfoques ou novas formas de desempenhar as tarefas profissionais.	
<p>Art. 28 A gestão de pessoas deve dispor de mecanismos que a capacitem a agregar esforços, aplicar normas e regramentos, recompensar desempenho, desenvolver habilidade, manter ambiente motivado, etc., monitorando os processos que lhe competem, entre outros os de:</p> <p>I - programação e coordenação das atividades de recrutamento e seleção, visando identificar candidatos potencialmente qualificados ao suprimento de vacâncias no quadro de pessoal;</p> <p>II - manutenção e controle do quadro de pessoal da Companhia, identificando necessidade de força de trabalho;</p> <p>III - proposição de metodologias e definição de critérios disciplinando a movimentação de pessoal;</p> <p>IV - manutenção, atualização e controle das informações cadastrais e funcionais do empregado, desde a admissão até a demissão;</p> <p>V - sistematização e gerenciamento das rotinas da folha de pagamento e das relações trabalhistas;</p> <p>VI - avaliação e recompensa pela atuação profissional desejável, de forma a retê-los;</p> <p>VII - identificação das necessidades de capacitação</p>	<p>Art. 24. A gestão de pessoas deve dispor de mecanismos que a capacitem a agregar esforços, aplicar normas e regramentos, recompensar desempenho, desenvolver habilidade, manter ambiente motivado, monitorando os processos que lhe competem, a exemplo de:</p> <p>I - programar e coordenar as atividades de recrutamento e seleção, visando identificar candidatos potencialmente qualificados ao suprimento de vacâncias no quadro de pessoal;</p> <p>II - planejar força de trabalho alinhada ao direcionamento organizacional de suas operações, identificando necessidades para que a Companhia cumpra sua missão, metas e objetivos;</p> <p>III - propor metodologias e definir critérios que disciplinem a movimentação de pessoal;</p> <p>IV - atualizar, controlar e manter as informações cadastrais e funcionais do empregado, da admissão à demissão;</p> <p>V - sistematizar e gerenciar as rotinas da folha de pagamento e das relações trabalhistas;</p> <p>VI - desenvolver estratégias que visem valorizar e incentivar os empregados com base em seu</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b).</p> <p>Ajuste redacional GECAR (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/e).</p>

<p>e desenvolvimento de pessoas e utilização dos meios indicados ao suprimento da aprendizagem requerida;</p> <p>VIII — identificação e acompanhamento dos indicadores relacionados à satisfação dos empregados e monitoramento do clima organizacional;</p> <p>IX - manutenção e atualização de cadastro de credenciamento de instituições, entidades e profissionais da área de saúde e acompanhamento e fiscalização quanto à utilização dos conveniados pelos usuários;</p> <p>X - realização de pesquisas e avaliação de práticas de mercado relativamente à gestão estratégica de pessoas, objetivando a identificação de oportunidades de melhoria e proposição de mudança nos processos organizacionais correspondentes.</p>	<p>desempenho e contribuições para os objetivos da Conab;</p> <p>VII - mapear as necessidades de capacitação e desenvolvimento de pessoas e a utilização dos meios indicados ao suprimento da aprendizagem requerida;</p> <p>VIII - identificar e acompanhar os indicadores relacionados à satisfação dos empregados e ao monitoramento do clima organizacional;</p> <p>IX - manter e atualizar o cadastro de credenciamento de instituições, entidades e profissionais da área de saúde e acompanhamento e fiscalização quanto à utilização dos conveniados pelos empregados usuários;</p> <p>X - realizar pesquisas e avaliação de práticas de mercado relativamente à gestão estratégica de pessoas, objetivando a identificação de oportunidades de melhoria e proposição de mudança nos processos organizacionais correspondentes.</p>	
<p>Art. 29 A Conab deve proporcionar condições para a permanente evolução do empregado, o que permitirá que os fatores organizacionais intrínsecos (treinamento, benefícios, promoções, reconhecimento, etc) e os extrínsecos (imagem e credibilidade do empregado, problemas familiares, expectativas pessoais, etc), considerados</p>		<p>EXCLUIR. Texto repetitivo e/ou abordado em outro capítulo/artigo (Art. 24).</p>

<p>importantes para o desenvolvimento progressivo do empregado, sejam conduzidos de forma a traduzir a sua motivação e não a inibição de seu desempenho.</p>		
<p>Art. 30 As unidades de gestão de pessoas são responsáveis por selecionar, contratar, treinar, remunerar e comunicar os acontecimentos da corporação ao colaborador, mas, além disso, uma empresa que possui essa unidade devidamente estruturada conquista a confiança e fidelidade do empregado, o que interfere diretamente no desempenho, motivação e expectativas dos integrantes do corpo funcional.</p>		<p>EXCLUIR. Texto repetitivo e/ou abordado em outro capítulo/artigo (Art. 24).</p>
<p align="center">CAPÍTULO IV - GESTÃO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS</p>	<p align="center">CAPÍTULO IV – GESTÃO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS</p>	
<p>Art. 31 A gestão de cargos, carreiras e salários tem como principal ferramenta o Plano de Cargos e Salários, utilizado para determinar e sustentar as estruturas de cargos e salários de uma organização, com o objetivo de alcançar o equilíbrio interno e externo por meio da definição das atribuições, deveres e responsabilidades de cada cargo e, conseqüentemente, os respectivos níveis salariais.</p>	<p>Art. 25. A gestão de cargos, carreiras e salários tem como principal ferramenta o Plano de Cargos e Salários, utilizado para determinar e sustentar as estruturas de cargos e salários da Companhia, com o objetivo de alcançar o equilíbrio interno e externo por meio da definição das atribuições, deveres e responsabilidades de cada cargo e, conseqüentemente, os respectivos níveis salariais.</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b-e).</p>
<p>Art. 32 A gestão de cargos, carreiras e salários deve contemplar, também, a administração,</p>	<p>Art. 26. A gestão de cargos, carreiras e salários deve contemplar, também, a administração,</p>	<p>Ajuste redacional GECAR (NOC 60.304, Capítulo II, V,</p>

<p>controle e a atualização do Plano de Funções de Confiança (privativa dos empregados) e Cargos em Comissão (livre provimento), definindo critérios para a investidura, tarefas típicas ou atividades a serem desenvolvidas, além da tabela de gratificações e benefícios facultados.</p>	<p>controle e a atualização do Plano de Funções e Cargos em Comissão de Livre Provisamento, bem como da Política de Indicação e Sucessão, definindo critérios para a investidura, tarefas típicas ou atividades a serem desenvolvidas.</p>	<p>4/e).</p>
<p>Art. 33 O Plano de Cargos, Carreiras e Salários é o instrumento de gestão que consiste em criar as perspectivas de desenvolvimento e crescimento dos empregados, estabelecendo critérios que permitam ao empregado vislumbrar sua trajetória profissional na organização, em termos de evolução salarial e de encarreiramento.</p> <p>Parágrafo único. É um instrumento flexível que encampa a instituição do sistema de carreira, regras de ascensão (promoção e reclassificação) e política salarial, deveres e responsabilidades inerentes a cada função/espaco ocupacional e tem, entre outras, implicações com o recrutamento e seleção, o treinamento e com as alterações funcionais dos empregados.</p>	<p>Art. 27. O Plano de Cargos, Carreiras e Salários é o instrumento de gestão que consiste em criar perspectivas de desenvolvimento e crescimento dos empregados, devendo estabelecer mecanismos de retenção de talentos e critérios que permitam ao empregado vislumbrar sua trajetória profissional na Companhia, em termos de evolução salarial e de encarreiramento.</p>	<p>Ajuste redacional GECAR (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/e), com exclusão do Parágrafo único.</p>
<p>Art. 34 Estrategicamente a gestão de cargos, carreiras e salários deve objetivar:</p> <p>I - readequação de estruturas, processos e perfis, com a requerida agilidade, garantindo transparência e longevidade ao plano de cargos, carreiras e salários;</p>	<p>Art. 28. Estrategicamente a gestão de cargos, carreiras e salários deve objetivar:</p> <p>I - readequação de estruturas, processos e perfis, com a requerida agilidade, garantindo transparência e longevidade ao plano de cargos, carreiras e salários;</p>	<p>Ajuste redacional GECAR (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/e).</p>

<p>II - estruturação do processo de gestão do desempenho, atentando para os aspectos culturais;</p> <p>III - priorização da progressão por mérito, com regras claras que estimulem o autodesenvolvimento profissional;</p> <p>IV - proposição de soluções que atendam às necessidades da Conab, sem desrespeitar as limitações impostas pela legislação;</p> <p>V - proposição de soluções que minimizem o problema de desvio de função.</p>	<p>II - estruturação do processo de gestão do desempenho, atentando para os aspectos culturais;</p> <p>III - priorização da progressão por mérito, com regras claras que estimulem o autodesenvolvimento profissional;</p> <p>IV - proposição de soluções que atendam às necessidades da Conab, sem desrespeitar as limitações impostas pela legislação;</p> <p>V - administração do plano de cargos, carreiras e salários a fim de que os perfis profissionais estejam alinhados ao normativo, evitando conflitos relacionados ao desvio de funções.</p>	
<p>Art. 35 A Conab deve adotar a prática de efetuar pesquisa periódica de mercado, com a finalidade de obter elementos de comparação entre a estrutura salarial da Companhia e os níveis de remuneração praticados por empresas do mercado no qual a organização se insere, propondo medidas corretivas à defasagem salarial identificada e à perda do poder aquisitivo de seus empregados.</p>	<p>Art. 29. A Conab deve adotar a prática de efetuar pesquisa periódica de mercado, visando a obtenção de dados comparativos entre sua estrutura salarial e os níveis de remuneração praticados por empresas do mercado no qual a Companhia se insere, propondo medidas corretivas à defasagem salarial identificada e à perda do poder aquisitivo de seus empregados.</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b-e).</p>
<p>Seção I – Captação e Provimento de Pessoal</p>	<p>Seção I – Captação e Provimento de Pessoal</p>	
<p>Art. 36 Entende-se por captação de pessoal o conjunto de atividades voltadas à obtenção de mão de obra potencialmente qualificada, no mercado de</p>	<p>Art. 30. Entende-se por captação de pessoal o conjunto de atividades voltadas à obtenção de mão de obra potencialmente qualificada, no mercado de</p>	

<p>trabalho, a partir do estabelecimento de perfis ocupacionais específicos e respectivos postos de trabalho com carência de pessoal.</p>	<p>trabalho, a partir do estabelecimento de perfis ocupacionais específicos e respectivos postos de trabalho com carência de pessoal.</p>	
<p>Art. 37 O processo seletivo da Conab deve objetivar:</p> <p>I - a identificação dos candidatos que apresentam a qualificação requerida ao desempenho das atribuições e cumprimento das responsabilidades da função/espaco ocupacional que vai assumir, visando manter ou aumentar o desempenho e a eficiência do pessoal e bem assim a eficácia da organização;</p> <p>II - a redução dos riscos de contratação de mão de obra inadequada às vagas disponibilizadas, mediante a definição de critérios seletivos eficazes.</p>	<p>Art. 31. O processo seletivo da Conab deve objetivar:</p> <p>I - a identificação dos candidatos que apresentem a qualificação requerida ao desempenho das atribuições e cumprimento das responsabilidades da função/espaco ocupacional que vai assumir, visando manter ou aumentar o desempenho, a eficiência do pessoal e bem assim a eficácia da Companhia;</p> <p>II - a redução dos riscos de contratação de mão de obra inadequada às vagas disponibilizadas, mediante a definição de critérios seletivos eficazes.</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b-e).</p>
<p>Art. 38 O processo seletivo com vistas ao suprimento das vacâncias existentes na Conab deve ser realizado por meio de concurso público, atendendo aos ditames da Constituição Federal (Art. 37, II e §2º), pré-requisitos estabelecidos no Plano de cargos, Carreiras e Salários e demais normativos internos e legislações que se aplicarem.</p>	<p>Art. 32. O processo seletivo com vistas ao suprimento das vacâncias existentes na Conab deve ser realizado por meio de concurso público, atendendo aos ditames do Art. 37 da Constituição Federal, pré-requisitos estabelecidos no Plano de Cargos, Carreiras e Salários, demais normativos internos e legislações que se aplicarem.</p>	<p>Ajuste redacional (evitar o uso de parênteses e etc).</p>
<p>Art. 39 O prazo de validade do concurso e as condições de sua realização serão fixados em edital próprio, sendo esse o instrumento apropriado para veicular as regras que devem reger o certame,</p>		<p>EXCLUIR. Matéria de natureza procedimental.</p>

<p>incluindo as características de cada etapa, bem como os critérios classificatórios, eliminatórios e demais requisitos fixados pela legislação pertinente.</p>		
<p>Art. 40 Provimento é o ato administrativo de preenchimento de vaga existente no quadro de pessoal e poderá ocorrer mediante contratação de concursado, promoção vertical, readaptação, readmissão (retorno) e reintegração, observadas as disposições legais e/ou judiciais aplicáveis a cada situação.</p> <p>Parágrafo único. Há ainda o provimento para vacâncias ocorridas nos cargos em comissão de livre provimento e destituição, conforme disposições estatutárias da Companhia.</p>		<p>EXCLUIR. Matéria de natureza procedimental.</p>
<p>Seção II – Alocação e Retenção da Força de Trabalho</p>	<p>Seção II – Alocação e Retenção da Força de Trabalho</p>	
<p>Art. 41 A alocação e a manutenção ou retenção de pessoal de alto nível é um dos fatores mais importantes para as organizações, que precisam cada vez mais de profissionais comprometidos e motivados.</p>	<p>Art. 33. A alocação e a manutenção ou retenção de pessoal de alto nível é um dos fatores mais importantes para as organizações que precisam cada vez mais de profissionais comprometidos e motivados.</p>	
<p>Art. 42 A alocação consiste na inserção dos contratados a partir da participação em processo de integração organizacional, compreendendo as dimensões do trabalho propriamente dito, a</p>	<p>Art. 34. A alocação deve consistir na inserção dos contratados a partir da participação em processo de integração organizacional, compreendendo as dimensões do trabalho propriamente dito, a</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/d).</p>

<p>agregação à equipe de trabalho e os aspectos culturais da instituição.</p>	<p>agregação à equipe de trabalho e os aspectos culturais da Companhia.</p>	
<p>Art. 43 Investir na qualificação e motivação, necessárias ao enfrentamento dos desafios organizacionais, é condição imposta às empresas que desejam ver os recursos financeiros investidos em treinamentos transformados em resultados para a organização.</p>		<p>EXCLUIR. Texto repetitivo e/ou abordado em outro capítulo/artigo (Art. 52).</p>
<p>Art. 44 Com esse objetivo, a Companhia deve atentar para as seguintes práticas de retenção:</p> <p>I - Estímulo aos funcionários:</p> <p>1— É necessário investir na capacitação dos empregados, criando ambiente propício à inovação;</p> <p>2— É preciso estabelecer metas e criar projetos e formas de valorizar os conhecimentos das pessoas, que possuem expectativas diferentes nesse sentido. É preciso oferecer oportunidades de crescimento pessoal e destaque profissional.</p> <p>II - Plano de cargos, carreiras e salários:</p> <p>1— O constante estímulo aos empregados deve se</p>	<p>Art. 35. As seguintes práticas de retenção devem ser objeto de atenção da Companhia:</p> <p>I - Estímulo aos empregados</p> <p>a) investir na capacitação, criando ambiente propício à inovação;</p> <p>b) oferecer oportunidades de crescimento pessoal e destaque profissional, criando projetos e formas de valorizar os conhecimentos dos empregados que possuem expectativas diferentes nesse sentido;</p> <p>c) favorecer o autodesenvolvimento e autogestão dos empregados, com reflexos positivos no engajamento e aumento da produtividade dos integrantes do quadro de pessoal.</p> <p>II - Plano de Cargos, Carreiras e Salários</p> <p>a) apresentar estrutura de carreiras e curvas</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b).</p> <p>Ajuste redacional GECAR (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/e).</p>

<p>fazer acompanhar de um bom plano de cargos, carreiras e de remuneração;</p> <p>2— É importante que conheçam bem a Companhia e tudo o que ela tem a oferecer.</p> <p>III - Valorização do indivíduo:</p> <p>1— As pessoas precisam se sentir valorizadas, o que advém do reconhecimento que são importantes para a organização;</p> <p>2— Após a execução de determinada tarefa o empregado precisa sentir que é fundamental para aquela função e parte integrante da organização;</p> <p>3— Descobrir o que faz o empregado se sentir realmente valorizado. Após isso, fazê-lo entender que os resultados o tornam relevante para a organização, aumentar suas responsabilidades e demonstrar confiança nele.</p> <p>IV – Comunicação:</p> <p>1— A comunicação organizacional deve ser clara e objetiva. Os empregados devem sempre estar incluídos em comunicados envolvendo seus trabalhos ou projetos, o que faz com que se sintam parte importante do negócio.</p>	<p>salariais atrativas, condizentes com as competências e responsabilidades dos cargos e com o mercado de trabalho;</p> <p>b) garantir que o capital intelectual adquirido na Conab não se perca.</p> <p>III - Valorização do indivíduo</p> <p>a) valorizar os empregados, reconhecendo-os como elementos importantes para a Conab como um todo;</p> <p>b) descobrir o que faz o empregado se sentir valorizado, demonstrar confiança nele e fazê-lo entender que os resultados das unidades orgânicas dependem do seu desempenho profissional.</p> <p>IV - Comunicação</p> <p>a) aprimorar a comunicação interna, que deve ser clara, objetiva e transparente, já que a disseminação de informações inverídicas geram ruídos e favorecem a atmosfera de instabilidade;</p> <p>b) incluir os empregados em comunicados envolvendo seus trabalhos ou projetos, o que faz com que se sintam parte importante do negócio.</p>	
---	--	--

<p>V- Ambiente de trabalho:</p> <p>1— O ambiente de trabalho desempenha um papel de destaque no quesito retenção de talentos. Muitas empresas disponibilizam academia, salão de beleza, ou propiciam a prática de esporte em equipe, entre outras. As pessoas precisam sentir que o ambiente de trabalho é acolhedor e feliz;</p> <p>2— É possível melhorá-lo em, pelo menos, dois aspectos: decoração e clima organizacional. O primeiro diz respeito à estrutura física e o segundo à administração de pessoas;</p> <p>3— Permitir um certo nível de personalização e inserir objetos que tornem o espaço mais humanizado contribui para que as pessoas tenham a percepção de um ambiente receptivo. Quando os profissionais se sentem bem em um lugar, eles produzem melhor e desejam permanecer.</p> <p>VI - Clima organizacional:</p> <p>1— Ainda em relação ao ambiente de trabalho, é importante prestar atenção ao clima organizacional. O autoritarismo, a pressão excessiva por resultados e a competitividade desenfreada repelem os talentos da organização. Trata-se de uma dinâmica doentia de relacionamentos;</p> <p>2— Atualmente as pessoas estão muito</p>	<p>V - Ambiente de trabalho</p> <p>a) entender que o ambiente de trabalho desempenha papel de destaque no quesito retenção de talentos, pois concorre para a sensação de acolhimento e desejo de permanecer;</p> <p>b) respeitar a diversidade e garantir a inclusão, adotando medidas de combate a todo tipo de preconceito;</p> <p>c) permitir a gestão por resultados/entregas apresentadas pelos empregados;</p> <p>d) facultar o trabalho flexível e liberdade geográfica;</p> <p>e) incentivar o engajamento a programas de responsabilidade social e sustentabilidade, mediante a adoção de práticas socialmente responsáveis que contribuam para a construção de comunidades mais justas e inclusivas.</p> <p>VI - Clima organizacional</p> <p>a) monitorar o clima organizacional, considerando que o autoritarismo, a pressão excessiva por resultados e a competitividade desenfreada podem repelir os talentos da Conab;</p> <p>b) investir na qualidade de vida, adotando políticas que promovam a satisfação dos empregados, equilibrem o nível de estresse e impulsionem a</p>	
--	---	--

<p>preocupadas com a qualidade de vida, sendo importante a união de todos em torno de um propósito, um significado mais amplo para as tarefas do dia a dia;</p> <p>3— Um ambiente assim caracterizado garante um clima agradável e promotor da felicidade do empregado, sua satisfação, equilibra o nível de estresse e impulsiona a produtividade de toda a equipe;</p> <p>4— O clima organizacional é o termômetro do nível de satisfação dos empregados no dia a dia da empresa. Interferem no clima organizacional as relações de trabalho com colegas e gestores, a maneira com que as pessoas interagem, o conforto físico, o apoio para realização de tarefas, o estilo de gestão e tudo aquilo que é importante para que o empregado se sinta bem no ambiente institucional.</p> <p>VII – Remuneração:</p> <p>01— Ao contrário do que já se acreditou, a remuneração não pode ser considerada o único atrativo para reter talentos. Mas isso não quer dizer que ela não faça parte do processo, ou seja, é preciso valorizar conforme as responsabilidades e as metas assumidas.</p>	<p>produtividade do corpo funcional.</p> <p>VII - Remuneração</p> <p>a) admitir que, embora a remuneração não seja o único atrativo para reter talentos, faz parte do processo de valorização das responsabilidades e metas assumidas pelos empregados.</p>	
<p>Seção III – Benefícios e Vantagens</p>	<p>Seção III – Benefícios e Vantagens</p>	
<p>Art. 45 A concessão de benefícios e vantagens é</p>	<p>Art. 36. A concessão de benefícios e vantagens é</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304,</p>

<p>parte do esforço de harmonização dos interesses da Conab com os de seus empregados. Tem o propósito de melhorar a qualidade de vida do corpo funcional e oferecer condições competitivas capazes de preservar e atrair recursos humanos qualificados. É uma das formas de motivar o empregado e, conseqüentemente, aumentar sua produtividade.</p>	<p>parte do esforço de conciliar os interesses da Conab com os de seus empregados, traduzido na concessão de condições competitivas capazes de preservar e atrair recursos humanos qualificados.</p>	<p>Capítulo II, V, 4/b-e) e reordenamento dos arts. desta seção.</p>
<p>Art. 46 Representa a ação social da Companhia, cujo propósito é desonerar o salário de seus empregados e de oferecer lhes melhor qualidade de vida.</p>	<p>Art. 37. Os benefícios demonstram o reconhecimento da responsabilidade social da Companhia e têm o objetivo de desonerar o salário do empregado daqueles serviços que possam ser prestados coletivamente, incluindo aqueles que visam melhorar a qualidade de vida.</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b-e).</p>
	<p>Art. 38. As vantagens correspondem ao conjunto de acréscimos estabelecidos numa situação peculiar do empregado, com aspectos remuneratórios, tendo em geral, como base de cálculo, o salário de tabela.</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b-e).</p>
<p>Art. 47 O plano de benefícios e vantagens deve compreender conceituações básicas, especificação do elenco de benefícios e vantagens concedidas, direta ou indiretamente, pela Companhia, critérios para concessão, qual a amplitude de empregados e/ou dependentes típicos e atípicos contemplados, qual o custo/benefício gerado e a repercussão financeira para a Companhia.</p>		<p>EXCLUIR. Matéria de natureza procedimental.</p>

<p>Art. 48 Benefícios: Estão intimamente relacionados com a gradativa conscientização da responsabilidade social da organização e têm o objetivo de desonerar o salário do empregado daqueles serviços que possam ser prestados coletivamente, incluindo aqueles que visam criar condições de uma melhor qualidade de vida para a pessoa.</p>		<p>EXCLUIR. Texto repetitivo e/ou abordado em outro capítulo/artigo (Art. 37).</p>
<p>Art. 49 Os benefícios concedidos advêm de:</p> <p>I - legislação trabalhista e previdenciária imposta pelo governo;</p> <p>II - exigências dos empregados quanto aos benefícios sociais;</p> <p>III - exigências dos sindicatos e das negociações coletivas;</p> <p>IV - interesse da organização em atrair e manter pessoal qualificado.</p>	<p>Art. 39. Os benefícios concedidos advêm de:</p> <p>I - legislação trabalhista e previdenciária imposta pelo governo;</p> <p>II - exigências dos empregados quanto aos benefícios sociais;</p> <p>III - exigências dos sindicatos e das negociações coletivas;</p> <p>IV - interesse da Conab em atrair e manter pessoal qualificado.</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b-g).</p>
<p>Art. 50 Vantagens: Correspondem ao conjunto de acréscimos estabelecidos numa situação peculiar do empregado, com aspectos remuneratórios de serviços, tendo em geral, como base de cálculo, o salário de tabela.</p>		<p>Remanejado dentro desta seção – atual art. 38.</p>
<p>Art. 51 São objetivos básicos do plano de benefícios e vantagens:</p>	<p>Art. 40. São objetivos básicos do plano de benefícios e vantagens:</p>	

<p>I - melhoria da qualidade de vida dos empregados; II - melhoria do clima organizacional; III - redução da rotatividade de pessoal e do absenteísmo; IV - facilidade na atração e na manutenção de recursos humanos; V - aumento de produtividade em geral.</p>	<p>I - melhoria da qualidade de vida dos empregados; II - melhoria do clima organizacional; III - redução da rotatividade de pessoal e do absenteísmo; IV - facilidade na atração e na manutenção de recursos humanos; V - aumento de produtividade em geral.</p>	
Seção IV – Gestão de Talentos	Seção IV – Gestão de Talentos	
<p>Art. 52 É fundamental que a organização consiga reter talento. Falhar neste ponto traz custos expressivos para a organização, na medida em que o investimento na captação e desenvolvimento de talento é elevado.</p>	<p>Art. 41. A retenção de talentos é fundamental, uma vez que falhas nesse sentido trazem custos expressivos para a Conab, na medida em que o investimento na captação e desenvolvimento do talento é expressivo.</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b-e) e reordenamento dos arts. desta seção.</p>
<p>Art. 53 A organização deve desenvolver competências que sejam identificadas pelos talentos como uma empresa em que almejem trabalhar.</p>	<p>Art. 42. A Companhia deve criar condições que a identifiquem, entre os talentos, como local em que almejem trabalhar.</p> <p>Parágrafo único. O estilo de gestão, o sistema de recompensas, a aposta na formação dos empregados, os padrões de comportamento e de atitudes, a formação de laços psicológicos entre a Conab e empregado e a gestão equilibrada entre vida pessoal e vida profissional são características que influenciam na captação e envolvimento de profissionais talentosos.</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b-e).</p>

<p>Art. 54 O estilo de gestão, o sistema de recompensas, a aposta na formação dos colaboradores, os padrões de comportamento e de atitudes, a formação de laços psicológicos entre a organização e o colaborador, e a gestão do binômio vida pessoal – vida profissional, são características que influenciam na captação de profissionais talentosos.</p>		<p>Transformado em parágrafo único do artigo anterior.</p>
<p>Art. 55 Reter talentos em uma empresa faz parte de um processo em que a valorização dos colaboradores deve ser constante e alinhada aos objetivos da organização.</p>	<p>Art. 43. O envolvimento desperta nos talentos o desejo de pertencimento, sendo resultante do contínuo processo de valorização dos empregados, enquanto suporte essencial para que os objetivos estratégicos da Companhia sejam alcançados.</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b-e).</p>
<p>Art. 56 A Companhia deve idealizar banco de talentos, constituído a partir de informações constantes do sistema de recursos humanos da Conab, visando identificar e gerenciar a evolução do processo de capacitação e o desenvolvimento de competências dos empregados, banco de informações que contribuirá para a identificação daqueles aptos a exercerem funções de liderança e/ou outras que requeiram perfil específico.</p>	<p>Art. 44. É importante idealizar banco de talentos, constituído a partir de informações constantes do sistema de recursos humanos, visando identificar e gerenciar a evolução do processo de capacitação e o desenvolvimento de competências dos empregados, banco de informações que contribui para a identificação daqueles aptos ao exercício de funções gerenciais e/ou outras que requeiram perfil específico.</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b-d-e).</p>
<p>CAPÍTULO V - GESTÃO DE DESEMPENHO</p>	<p>CAPÍTULO V – GESTÃO DE DESEMPENHO</p>	
<p>Art. 57 A Conab deve adotar uma concepção moderna de gestão de desempenho que atenda às expectativas da Companhia e seus empregados,</p>	<p>Art. 45. A concepção moderna de gestão de desempenho deve atender às expectativas da Companhia e de seus empregados, observar as</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b-e).</p>

<p>que observe as orientações emanadas dos órgãos de controle da administração pública, com modelo alinhado a diversos aspectos – estratégicos, culturais, estruturais e de pessoal – que compõem a dinâmica organizacional.</p>	<p>orientações emanadas dos órgãos de controle da administração pública, com modelo alinhado a diversos aspectos – estratégicos, culturais, estruturais e de pessoal – que compõem a dinâmica organizacional.</p>	
<p>Art. 58— A gestão de desempenho integra o conjunto de ferramentas utilizadas para o alinhamento da política de gestão de pessoas com a estratégia organizacional. Abrange o avanço salarial, a movimentação de pessoal, as carreiras e os cargos, os processos de trabalho, o ajuste contínuo entre as condições físicas e psicológicas de trabalho às estruturas e arquiteturas organizacionais, e os comportamentos da alta liderança, dos gestores e de todos os empregados da empresa.</p>		<p>EXCLUIR. Matéria de natureza procedimental.</p>
<p>Art. 59 O objetivo primário da gestão de desempenho, na Conab, é favorecer a criação de um ambiente físico e psicológico de trabalho que, por meio da cooperação, da colaboração e do diálogo, incentive o corpo de empregados da Companhia a atingir o padrão de desempenho necessário à realização dos objetivos e metas institucionais e setoriais.</p>	<p>Art. 46. O objetivo primário da gestão de desempenho deve ser incentivar os empregados do corpo funcional ao atingimento do padrão de desempenho requerido à realização dos objetivos e metas institucionais e setoriais.</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b-e).</p>
<p>Art. 60 A avaliação de desempenho é o instrumento utilizado para a apreciação sistemática do desempenho profissional, possibilitando</p>	<p>Art. 47. A avaliação de desempenho é o instrumento utilizado para a apreciação sistemática do desempenho profissional, possibilitando</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b-e).</p>

<p>identificar a evolução do empregado nas competências que se aplicam à sua função ou espaço ocupacional, devendo ser utilizada anualmente, em períodos bem definidos e embasada em regras claras e uniformes.</p>	<p>identificar a evolução do empregado nas competências que se aplicam ao seu cargo/função - espaço ocupacional, devendo ser utilizada anualmente, em períodos definidos e embasada em regras claras e uniformes.</p>	
<p>Art. 61 Os objetivos específicos da gestão de desempenho são:</p> <p>I - apoiar a implementação de ações estratégicas;</p> <p>II - subsidiar o desenvolvimento de iniciativas de educação corporativa;</p> <p>III - fundamentar o processo de movimentação de pessoal;</p> <p>IV - valorizar o mérito profissional;</p> <p>V - desenvolver mecanismos de interação entre gestores e empregados;</p> <p>VI - estimular o desenvolvimento de capacidade de autogerenciamento.</p>	<p>Art. 48. Os objetivos específicos da gestão de desempenho são:</p> <p>I - apoiar a implementação de ações estratégicas;</p> <p>II - subsidiar o desenvolvimento de iniciativas de educação corporativa;</p> <p>III - fundamentar o processo de movimentação de pessoal;</p> <p>IV - valorizar o mérito profissional;</p> <p>V - desenvolver mecanismos de interação entre gestores e empregados;</p> <p>VI - estimular o desenvolvimento da capacidade de autogerenciamento.</p>	
<p>CAPÍTULO VI - AVALIAÇÃO DE GESTORES</p>	<p>CAPÍTULO VI – AVALIAÇÃO DE GESTORES</p>	
<p>Art. 62 A Conab promoverá, periodicamente, avaliação dos componentes da Diretoria- Executiva, Superintendentes, cargos em nível e Gerentes, por múltiplas fontes, objetivando o acompanhamento sistemático do desempenho apresentado ao longo</p>	<p>Art. 49. A Conab deve promover, periodicamente, avaliação dos componentes da Diretoria- Executiva, Superintendentes, cargos em nível e Gerentes, por múltiplas fontes, objetivando o acompanhamento sistemático do desempenho</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b-d-e).</p>

<p>de determinado período e o cumprimento de metas estabelecidas no Planejamento Estratégico, com vistas à manutenção na função ocupada. Θ detalhamento se dará em normativo interno específico.</p>	<p>apresentado ao longo de determinado período e o cumprimento de metas estabelecidas, com vistas à manutenção na função ocupada.</p>	
<p align="center">CAPÍTULO VII- CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS</p>	<p align="center">CAPÍTULO VII – CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS</p>	
<p>Art. 63 A unidade de capacitação e desenvolvimento é responsável por estabelecer, conceituar e regulamentar os princípios básicos relativos ao planejamento, à execução, à avaliação e ao controle das atividades de treinamento, desenvolvimento e educação, na modalidade presencial e a distância, com vistas à melhoria da performance profissional dos empregados da Conab.</p>	<p>Art. 50. A unidade orgânica de capacitação e desenvolvimento é responsável por estabelecer, conceituar e regulamentar os princípios básicos relativos ao planejamento, à execução, à avaliação e ao controle das atividades de treinamento, desenvolvimento e educação, na modalidade presencial e a distância, com vistas à melhoria da performance profissional dos empregados da Conab, agricultores, associações, cooperativas e comunidade em geral.</p>	<p>Ajuste técnico GECAP.</p> <p>A capacitação da Conab não é voltada apenas para empregados.</p> <p>A Conab tem assinado diversos TEDs de capacitação visando principalmente o treinamento de agricultores. Diversos cursos terão como público-alvo, os empregados e o público externo.</p> <p>Cumprimento ao Regimento Interno: Art. 100 – Item II: , “Art. 100 – À Gerência de Capacitação e Desenvolvimento (Gecap), subordinada à Superintendência de Desenvolvimento de Pessoas, compete:</p> <p>(...)</p> <p>II - promover ações de treinamentos</p>

		<p>para o desenvolvimento dos parceiros, relacionados aos Programas Governamentais, os quais a Companhia mantém convênios;"</p> <p>Carta Anual de Políticas Públicas e Governança Corporativa 2023 (4.7.5.3).</p>
<p>Art. 64 Investir em capacitação profissional é um dos principais caminhos para assegurar a qualidade da equipe e alcançar o sucesso pretendido. A capacidade crítica, de execução e a habilidade de se reinventar diariamente é fundamental para que o principal ativo de uma empresa, que são as pessoas, sintam-se prontos para os desafios.</p>	<p>Art. 51. Investir em capacitação profissional é um dos principais caminhos para assegurar a qualidade e o comprometimento do corpo funcional, visando alcançar o sucesso pretendido.</p> <p>Parágrafo único. A capacidade crítica e a habilidade de se reinventar diariamente é fundamental para que o principal ativo de uma organização, que são as pessoas, sintam-se prontos para os desafios.</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b-e).</p>
<p>Art. 65 A política de capacitação e desenvolvimento de pessoas deve propiciar aos empregados a oportunidade de formação, reciclagem ou aperfeiçoamento em áreas de conhecimento de interesse da Companhia, dentro de uma visão sistêmica de desenvolvimento de pessoas.</p>	<p>Art. 52. As ações de capacitação e desenvolvimento de pessoas deve propiciar aos empregados da Conab, agricultores, associações, cooperativas e comunidade em geral a oportunidade de formação, reciclagem ou aperfeiçoamento em áreas de conhecimento de interesse da Companhia, dentro de uma visão sistêmica de desenvolvimento de pessoas.</p>	<p>Ajuste técnico GECAP.</p> <p>A capacitação da Conab não é voltada apenas para empregados.</p> <p>A Conab tem assinado diversos TEDs de capacitação visando principalmente o treinamento de agricultores. Diversos cursos terão como público-alvo, os empregados e o público</p>

		<p>externo.</p> <p>Cumprimento ao Regimento Interno: Art. 100 – Item II: , “Art. 100 – À Gerência de Capacitação e Desenvolvimento (Gecap), subordinada à Superintendência de Desenvolvimento de Pessoas, compete:</p> <p>(...)</p> <p>II - promover ações de treinamentos para o desenvolvimento dos parceiros, relacionados aos Programas Governamentais, os quais a Companhia mantém convênios;”</p> <p>Carta Anual de Políticas Públicas e Governança Corporativa 2023 (4.7.5.3).</p>
<p>Art. 66 A Companhia deve assegurar-se da efetiva aplicação dos conhecimentos adquiridos pelos empregados em cursos de capacitação e desenvolvimento, em prol dos seus objetivos, por um tempo mínimo compatível com os valores financeiros dispendidos.</p>	<p>Art. 53. A Companhia deve assegurar-se da efetiva aplicação dos conhecimentos adquiridos pelos empregados em cursos de capacitação e desenvolvimento, em prol dos seus objetivos, por um tempo mínimo compatível com os valores financeiros dispendidos.</p>	
<p>Seção I – Educação Corporativa</p>	<p>Seção I – Educação Corporativa</p>	
<p>Art. 67 A educação online é exigência da sociedade da informação, portanto pertinente aos contextos socioeconômicos e tecnológicos centrados na</p>	<p>Art. 54. A educação online adotada pela Conab é exigência da sociedade da informação, portanto pertinente aos contextos socioeconômicos e</p>	

<p>conectividade, disponibilidade, sustentabilidade e parcerias.</p>	<p>tecnológicos centrados na conectividade, disponibilidade, sustentabilidade e parcerias.</p>	
<p>Art. 68 A educação corporativa tem como premissa a disseminação do conhecimento, independente do lugar e do momento, per meio da utilização de ferramentas que propiciem a captação de conhecimento presente na organização (empregados, clientes, fornecedores e comunidade) e sua adequada disseminação para fácil utilização, sempre que necessário.</p>	<p>Art. 55. A educação corporativa, no âmbito da Conab, tem como objetivo a disseminação de conhecimentos aos empregados, clientes, fornecedores e comunidade, independente do lugar e do momento, especialmente pela sua abrangência territorial.</p>	<p>Ajuste redacional (evitar o uso de parênteses e etc).</p>
<p>Art. 69 Os objetivos da universidade corporativa são:</p> <p>I - oferecer treinamentos específicos para os empregados, personalizados quanto às políticas, estratégias e objetivos organizacionais, podendo abranger todas as áreas de atuação da organização;</p> <p>II - ampliar a educação continuada, como uma forma de estímulo ao crescimento profissional e pessoal dos colaboradores. Os cursos são ministrados pelas próprias empresas ou por meio de outras instituições parceiras;</p> <p>III - possibilitar a execução de treinamentos internos com foco nas diretrizes da empresa, eliminando alguns investimentos externos e oferecendo mais eficácia na absorção da aprendizagem e formação</p>	<p>Art. 56. São objetivos da universidade corporativa:</p> <p>I - oferecer treinamentos específicos aos empregados da Conab, agricultores, associações, cooperativas e comunidade em geral, preferencialmente personalizados quanto às políticas, estratégias e objetivos organizacionais, podendo abranger todas as áreas de atuação da Companhia;</p> <p>II - ampliar a educação continuada, como uma forma de estímulo ao crescimento profissional e pessoal dos empregados e público-alvo relacionado à Conab, mediante atividades ministradas pela própria Conab ou por instituições parceiras;</p> <p>III - possibilitar a execução de treinamentos internos e externos com foco nas diretrizes da</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b-e).</p> <p>Ajuste técnico GECAP.</p> <p>A capacitação da Conab não é voltada apenas para empregados.</p> <p>A Conab tem assinado diversos TEDs de capacitação visando principalmente o treinamento de agricultores. Diversos cursos terão como público-alvo, os empregados e o público externo.</p> <p>Cumprimento ao Regimento Interno: Art. 100 – Item II: , “Art. 100 – À Gerência de Capacitação e</p>

<p>do pessoal envolvido.</p>	<p>Conab, eliminando alguns investimentos externos e oferecendo mais eficácia na absorção da aprendizagem e formação das pessoas envolvidas.</p>	<p>Desenvolvimento (Gecap), subordinada à Superintendência de Desenvolvimento de Pessoas, compete:</p> <p>(...)</p> <p>II - promover ações de treinamentos para o desenvolvimento dos parceiros, relacionados aos Programas Governamentais, os quais a Companhia mantém convênios;"</p> <p>Carta Anual de Políticas Públicas e Governança Corporativa 2023 (4.7.5.3).</p>
<p>Art. 70 Imbuída do interesse de dispor desse importante recurso institucional, a Alta Direção autorizou a criação da universidade corporativa da Conab, que tem contribuído sobremaneira para o planejamento e execução de atividades de capacitação mais estruturadas e personalizadas às necessidades do corpo funcional, o que desobriga a Companhia de utilizar-se somente de treinamentos ofertados pelo mercado.</p>	<p>Art. 57. A universidade corporativa deve continuar sendo destinatária de aporte financeiro requerido ao desenvolvimento dos empregados e público-alvo relacionado à Companhia, considerando que tem contribuído sobremaneira para o planejamento e execução de atividades de capacitação mais estruturadas e personalizadas às necessidades do corpo funcional, desobrigando a Conab de utilizar-se somente de treinamentos ofertados pelo mercado.</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b-e).</p>
<p>Art. 71 A administração da universidade corporativa esbarra em múltiplos desafios, para além daqueles inerentes ao processo educacional, devendo-se investir em pontos que podem se traduzir em resultados mais significativos para a Conab,</p>	<p>Art. 58. A administração da universidade corporativa esbarra em múltiplos desafios, para além daqueles inerentes ao processo educacional, devendo-se investir em pontos que possam se traduzir em resultados mais significativos para a</p>	<p>EXCLUIR. Matéria de natureza procedimental.</p> <p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b-e).</p>

<p>destacando-se:</p> <p>I - formação de multiplicadores: escolher pessoas comunicativas, com perfil pró-ativo e formadores de opiniões para transmitir, de forma precisa, as informações desejadas e disseminar conhecimento técnico, valores e políticas;</p> <p>II - identificação do cliente interno: definir o perfil exigível das pessoas que irão participar das atividades de capacitação e desenvolvimento, refletindo acerca da real necessidade de participação, quais os problemas que se pretende sanar e quais os resultados que são esperados;</p> <p>III - identificação das necessidades: realizar entrevistas, questionários, coletar informações em pesquisa de satisfação e em avaliações de desempenho para mapear os principais gargalos que precisam ser sanados;</p> <p>IV - avaliação de resultados: efetuar levantamentos que englobem a relação custo/benefício dos resultados produzidos pelas atividades de capacitação e desenvolvimento, valores agregados em termos de incremento de produtividade, ajustamento comportamental, melhoria das relações interpessoais, entre outras;</p> <p>V - feedback à Alta Direção: informar resultados obtidos à Alta Direção, para que se conscientize da importância de se investir nos integrantes do</p>	<p>Conab, destacando-se:</p> <p>I - formação de multiplicadores: selecionar pessoas com perfil desejável à disseminação de informações e conhecimentos técnicos, valores e políticas;</p> <p>II - identificação do cliente interno e externo: definir o perfil exigível das pessoas que participarão, à luz dos problemas que se pretende sanar e dos resultados almeçados;</p> <p>III - identificação das necessidades: mapear os principais gargalos que precisam ser sanados;</p> <p>IV - avaliação de resultados: monitorar a relação custo/benefício dos resultados produzidos pelas atividades de capacitação e desenvolvimento, valores agregados em termos de incremento de produtividade, ajustamento comportamental, melhoria das relações interpessoais;</p> <p>V - feedback à Alta Direção: informar sobre os resultados e benefícios decorrentes da capacitação, para que se conscientize da importância de investir nos empregados do quadro de pessoal.</p>	<p>Ajuste técnico GECAP.</p> <p>A capacitação da Conab não é voltada apenas para empregados.</p> <p>Cumprimento ao Regimento Interno: Art. 100 – Item II: , “Art. 100 – À Gerência de Capacitação e Desenvolvimento (Gecap), subordinada à Superintendência de Desenvolvimento de Pessoas, compete:</p> <p>(...)</p> <p>II - promover ações de treinamentos para o desenvolvimento dos parceiros, relacionados aos Programas Governamentais, os quais a Companhia mantém convênios;”</p> <p>Carta Anual de Políticas Públicas e Governança Corporativa 2023 (4.7.5.3).</p>
---	--	---

<p>quadro de pessoal da Conab e dos benefícios advindos dessa capacitação.</p>		
<p>Art. 72 O Programa de Educação Corporativa da Conab deve contemplar ações educativas voltadas ao crescimento profissional dos empregados, compreendendo atividade de treinamento, desenvolvimento e de educação.</p>	<p>Art. 59. O Programa de educação corporativa da Conab e de desenvolvimento social deve contemplar ações educativas voltadas ao crescimento profissional dos empregados, agricultores, associações, cooperativas e comunidade em geral, compreendendo atividades de treinamento, desenvolvimento e de educação.</p>	<p>Ajuste técnico GECAP.</p> <p>A capacitação da Conab não é voltada apenas para empregados.</p> <p>A Conab tem assinado diversos TEDs de capacitação visando principalmente o treinamento de agricultores. Diversos cursos terão como público-alvo, os empregados e o público externo.</p> <p>Cumprimento ao Regimento Interno: Art. 100 – Item II: , “Art. 100 – À Gerência de Capacitação e Desenvolvimento (Gecap), subordinada à Superintendência de Desenvolvimento de Pessoas, compete:</p> <p>(...)</p> <p>II - promover ações de treinamentos para o desenvolvimento dos parceiros, relacionados aos Programas Governamentais, os quais a Companhia mantém convênios;”</p> <p>Carta Anual de Políticas Públicas e Governança</p>

		Corporativa 2023 (4.7.5.3).
CAPÍTULO VIII - SEGURANÇA, HIGIENE E MEDICINA DO TRABALHO	CAPÍTULO VIII – SEGURANÇA, HIGIENE E MEDICINA DO TRABALHO	
<p>Art. 73 As organizações precisam implementar ações que garantam a segurança e saúde de colaborador, disponibilizando infraestrutura adequada para atender as necessidades dos trabalhadores, uma vez que a criação de ambiente de trabalho acessível e seguro é garantido por dispositivos legais.</p>	<p>Art. 60. É imprescindível à Companhia implementar ações que garantam a segurança e saúde dos seus empregados, uma vez que a criação de ambiente de trabalho acessível e seguro é garantido por dispositivos legais.</p>	
<p>Art. 74 Segurança do Trabalho: é o conjunto de atividades de reconhecimento, avaliação e controle dos riscos, requerido à prevenção dos acidentes de trabalho. São medidas técnicas adotadas para prevenir ou eliminar riscos à segurança e integridade física dos trabalhadores.</p> <p>I – as medidas visam proteger o trabalhador de riscos inerentes à função (contaminação por materiais biológicos ou químicos, acidentes com máquinas, etc.) ou genéricos, como choques, incêndios, entre outros.</p> <p>II – a Conab deve se utilizar de vários meios para efetivar a segurança do trabalho, a exemplo de:</p> <p>01 – fiscalizar os locais de trabalho, identificando e tomando providências para reduzir ou eliminar</p>	<p>Art. 61. Segurança do Trabalho: é o conjunto de atividades de reconhecimento, avaliação e controle dos riscos, requerido à prevenção dos acidentes de trabalho, mediante a adoção de medidas técnicas que previnam ou eliminem os riscos nocivos à segurança e integridade física dos trabalhadores.</p> <p>Parágrafo único. A Companhia deve se utilizar de vários meios para efetivar a segurança do trabalho, em total observância às Normas Regulamentadoras (NRs), do Ministério do Trabalho e Emprego, relacionadas à segurança e medicina do trabalho.</p>	<p>EXCLUIR. Matéria de natureza procedimental (incisos I e II).</p> <p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b-e).</p>

situações de risco;

~~02 — supervisionar a aquisição, distribuição e manutenção dos equipamentos de — proteção individual — EPIs, orientando e fiscalizando quanto a sua utilização; —~~

~~03 — treinar os trabalhadores em relação às medidas de segurança, higiene, ergonomia, uso de máquinas e equipamentos;~~

~~04 — criar planos para lidar com possíveis emergências, como incêndios, alagamentos e outras catástrofes;~~

~~05 — participar do estudo de projetos de futuras construções, implantações ou reformas de edifícios, recomendando medidas preventivas, definindo a localização dos equipamentos de segurança e delimitando áreas insalubres e perigosas;~~

~~06 — investigar, registrar e analisar os acidentes de trabalho, propondo medidas corretivas e preventivas;~~

~~07 — coordenar e orientar tecnicamente a criação das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes — CIPAs;~~

~~08 — promover, anualmente, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes no trabalho;~~

~~09 — elaborar PPRA (Programa de Prevenção de~~

<p>Riscos Ambientais), PCMSO(Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), LTCAT (Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho), PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário), Análise Ergonômica dos postos de trabalho e Auto de Vistoria do Corpo de Bombeiros;</p> <p>10 — observar as Normas Regulamentadoras (NRs), do Ministério do Trabalho e Emprego, relacionadas à segurança e medicina do trabalho.</p>		
<p>Art. 75 Medicina do Trabalho: atua no diagnóstico, prevenção e tratamento de doenças, em especial as relacionadas às doenças ocupacionais/profissionais, visando ainda:</p> <p>I - preservar a qualidade de vida do empregado, desenvolvendo ações que promovam a manutenção da sua saúde física, mental e social, amparando-o nos casos de doenças ou acidentes;</p> <p>II - avaliar a capacidade laborativa do empregado para o exercício da função/espço ocupacional de contratação, por meio dos exames médicos obrigatórios (admissional, demissional, periódicos, mudança e retorno ao trabalho);</p> <p>III — qualidade de vida é definida pela Organização Mundial da Saúde — OMS como a “a percepção que um indivíduo tem sobre a sua posição na vida,</p>	<p>Art. 62. Saúde do trabalhador: atua na promoção e na preservação da saúde dos empregados e, especialmente, no diagnóstico, prevenção e tratamento de doenças ocupacionais, profissionais e acidente de trabalho, visando ainda:</p> <p>I - preservar a qualidade de vida do empregado, desenvolvendo ações que promovam a manutenção da sua saúde física, mental e social, amparando-o nos casos de doenças ou acidentes;</p> <p>II - avaliar a capacidade laborativa do empregado para o exercício da função/espço ocupacional de contratação, por meio dos exames médicos obrigatórios: admissional, demissional, periódicos, mudança de risco ocupacional e retorno ao trabalho;</p> <p>III - compreender o empregado na sua integralidade, objetivando ampliar o bem-estar por meio de atendimento pela equipe multiprofissional</p>	<p>Ajuste redacional (evitar o uso de parênteses e etc).</p> <p>Ajuste redacional GEBEM: visa incluir outros profissionais de saúde que compõem a equipe do Serviço de Saúde Ocupacional (SSO).</p>

<p>dentro do contexto dos sistemas de cultura e valores nos quais está inserido e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”.</p>	<p>de saúde;</p> <p>IV - implementar legislações pertinentes à segurança, higiene e medicina do trabalho.</p>	
<p>Art. 76 As dimensões e os respectivos indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT são inter-relacionados e podem ser percebidas pelo empregado como positivas ou negativas. São elas:</p> <p>I — compensação justa e adequada: equidade salarial interna, equidade salarial externa e benefícios;</p> <p>II — condições de trabalho: condições físicas seguras e salutaras e jornada de trabalho;</p> <p>III — oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades: autonomia e possibilidades de autocontrole, aplicação de habilidades variadas e perspectivas sobre o processo total do trabalho;</p> <p>IV — oportunidade de crescimento contínuo e segurança: oportunidade de desenvolver carreira e segurança no emprego;</p> <p>V — integração social no trabalho: apoio dos grupos primários, igualitarismo e ausência de preconceitos;</p> <p>VI — constitucionalismo: normas e regras, respeito à privacidade pessoal e adesão a padrões de igualdade;</p>		<p>Exclusão proposta pela GEBEM, considerando que o Regimento Interno aborda a qualidade de vida no trabalho - QVT, a promoção e a prevenção em saúde como competência da Gebem.</p> <p>O aprofundamento poderia alterar toda a visão da Conab sobre QVT.</p> <p>Alguns itens foram remanejados para o Art. 35.</p>

<p>VII — trabalho e o espaço total da vida: relação do papel do trabalho dentro dos outros níveis de vida do empregado;</p> <p>VIII — relevância social da vida no trabalho: o trabalho deve ser uma atividade social que traga orgulho para as pessoas em participar de uma organização.</p>		
<p>Art. 77 Os programas de qualidade de vida no trabalho têm como objetivo criar uma organização mais humanizada, mediante maior grau de interatividade, responsabilidade e de comprometimento das pessoas, devendo a Conab desenvolver ações com foco na qualidade de vida no trabalho, entre outras:</p> <p>I — promover ciclo de palestras que promovam a abordagem periódica de temas de relevância à promoção da segurança e medicina do trabalho e qualidade de vida (tabagismo, sedentarismo, dependência química, diabetes, estresse, estilo de vida e alimentação saudável, educação financeira, empreendedorismo na prática, meio ambiente e qualidade de vida, etc), abrindo aos empregados a possibilidade de alargar os conhecimentos, discutir sobre a matéria e sugerir pontos de melhoria;</p> <p>II — ajudar os funcionários a identificar riscos potenciais de saúde por meio de programa voltado ao mapeamento de indicadores básicos de saúde,</p>	<p>Art. 63. A Companhia deve desenvolver ações com foco na qualidade de vida no trabalho, cujo objetivo é criar uma organização mais humanizada, mediante maior grau de interatividade, responsabilidade e de comprometimento com as pessoas e o meio ambiente.</p>	<p>Ajuste redacional GEBEM (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b-f).</p> <p>Itens I, II e III, pela natureza procedimental, podem constar de NOC ou MAP, com foco na promoção e prevenção em saúde, enquanto competência regimental da Gebem.</p>

<p>como índice glicêmico, pressão arterial, índice de massa corporal e circunferência abdominal, etc, considerados responsáveis pelo desencadeamento de doenças crônicas;</p> <p>III — implantar opções de lazer, atividades esportivas, sociais, culturais e recreativas (concursos de desenho, poesia, caminhada corporativa, ginástica laboral, etc) com o objetivo de estabelecer clima de compromisso e estima entre os empregados, englobando, sempre que possível, seus familiares.</p>		
<p align="center">CAPÍTULO IX - GESTÃO ESTRATÉGICA DA QUALIDADE</p>	<p align="center">CAPÍTULO IX – GESTÃO ESTRATÉGICA DA QUALIDADE</p>	
<p>Art. 78 O objetivo principal da gestão estratégica da qualidade deve ser a melhoria contínua, o que requer que os objetivos e metas do programa sejam orientados para o alcance dos objetivos estratégicos do negócio, para os valores e princípios organizacionais, liderança inovadora, satisfação dos clientes, desenvolvimento organizacional e para a melhoria contínua de seus processos, produtos, serviços e relacionamentos.</p>	<p>Art. 64. A melhoria contínua deve ser o principal fim da gestão estratégica da qualidade, na Companhia, o que requer que os objetivos e metas sejam orientados para o alcance das estratégias do negócio, para os valores e princípios organizacionais, liderança inovadora, satisfação dos clientes, desenvolvimento organizacional e para contínua evolução de processos, produtos, serviços e relacionamentos.</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b-e).</p>
<p>Art. 79 São finalidades de um programa de qualidade:</p> <p>I - aumentar a produtividade e a competitividade;</p>	<p>Art. 65. São finalidades de um programa de qualidade:</p> <p>I - aumentar a produtividade e a competitividade;</p>	

<p>II - utilizar recursos com maior eficiência; III - fazer certo da primeira vez; IV - provocar mudanças na cultura organizacional; V - introduzir novos métodos de gerenciamento; VI - provocar mudança de postura e atitude.</p>	<p>II - utilizar recursos com maior eficiência; III - fazer certo da primeira vez; IV - provocar mudanças na cultura organizacional; V - introduzir novos métodos de gerenciamento; VI - provocar mudança de postura e atitude.</p>	
<p>Art. 80 A Conab deve promover concursos internos que exijam esforço intelectual e que desafiem a criatividade e a imaginação dos empregados, voltados à apresentação de ideias criativas, inovadoras ou originais e que sejam úteis do ponto de vista organizacional.</p> <p>Parágrafo único. Por intermédio da exploração do ambiente, do desenvolvimento de ideias geradoras de melhorias e passíveis de serem colocadas em prática, a Conab descobrirá empregados estudiosos e bem informados, curiosos, corajosos, perseverantes e empreendedores, podendo assim identificar e premiar potenciais humanos pertencentes à organização.</p>	<p>Art. 66. A Conab pode dispor de conjunto de ferramentas auxiliares à gestão estratégica da qualidade que possibilitem o diagnóstico e mapeamento dos pontos fracos e fortes do ambiente laboral, a exemplo das pesquisas de clima, entrevistas de desligamento, mapa de vulnerabilidades e mapeamento das demandas trabalhistas.</p> <p>Parágrafo único. Por intermédio da exploração do ambiente, do desenvolvimento de ideias geradoras de melhorias e passíveis de serem colocadas em prática, a Conab deve identificar aquelas que mais se ajustem do ponto de vista organizacional.</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b-e), entre arts. 80 e 81.</p>
<p>Art. 81 Há atualmente à disposição da organização um conjunto de ferramentas auxiliares à gestão estratégica da qualidade, que possibilitam o diagnóstico e mapeamento dos pontos fracos e fortes da ambiência laboral, entre elas; pesquisas</p>		

<p>de clima, entrevistas de desligamento, mapa de vulnerabilidades, mapeamento das demandas trabalhistas, entre outros.</p>		
<p>CAPÍTULO X - RELAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS</p>	<p>CAPÍTULO X – RELAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS</p>	
<p>Art. 82 A Conab deve viabilizar, por meio de atitudes éticas e transparentes, um canal de relacionamento com os empregados e suas entidades representativas, utilizando-se de todos os meios legalmente aceitáveis para a solução das questões negociadas.</p>	<p>Art. 67. A Conab deve viabilizar, por meio de atitudes éticas e transparentes, um canal de relacionamento com os empregados e suas entidades representativas, utilizando-se de todos os meios legalmente aceitáveis para a solução das questões negociadas.</p>	
<p>Art. 83 São condições para melhorar as relações trabalhistas e sindicais:</p> <ul style="list-style-type: none"> I – política clara de RH; II – localização de problemas, definição de causas e implantação de soluções; III – relações amistosas com os representantes dos empregados; IV – diálogo permanente com sindicatos; V – treinamento das lideranças para a negociação; VI – tratamento igualitário; VII – análise do ambiente sócio-organizacional, relativamente à empresa, ao empregado e à 	<p>Art. 68. São condições para melhorar as relações trabalhistas e sindicais:</p> <ul style="list-style-type: none"> I – implementar ações que ratifiquem a adesão a esta Política de Gestão de Pessoas; II - identificar problemas, causas e implantar soluções; III - estabelecer relações amistosas com os representantes dos empregados; IV - manter diálogo permanente com sindicatos; V - capacitar as lideranças para a negociação; VI - oferecer tratamento igualitário; VII - analisar o ambiente sócio-organizacional 	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b-e).</p>

<p>sociedade;</p> <p>VIII – motivação do empregado e avaliação de seu comportamento.</p>	<p>relativamente à Companhia, ao empregado e à sociedade;</p> <p>VIII - manter atmosfera de motivação do empregado.</p>	
<p>Art. 84 A interligação entre o gerenciamento das relações trabalhistas/sindicais e a área de gestão de pessoas é tanto maior quando os problemas envolvem os mecanismos de remuneração, benefícios e cláusulas sociais, ambiente organizacional, etc.</p>		<p>EXCLUIR. Texto repetitivo e/ou abordado em outro capítulo/artigo (Arts. 67 e 68).</p>
<p>CAPÍTULO XI - GESTÃO DE PESSOAS E LEGISLAÇÃO</p>	<p>CAPÍTULO XI – GESTÃO DE PESSOAS E LEGISLAÇÃO</p>	
<p>Art. 85 A Companhia deve cumprir suas competências regimentais em conformidade com a Constituição da República Federativa do Brasil/1988, Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e demais legislações e normativos internos que se aplicarem.</p>	<p>Art. 69. A Companhia, por intermédio desta Política, deve se pautar na Constituição da República Federativa do Brasil/1988, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), legislação complementar e aos regulamentos internos da Conab.</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/b-e).</p> <p>Estatuto Social – 10.102.</p>
<p>Art. 86 Na condição de empresa pública, a Conab deve obedecer aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Deve, ainda, nortear-se por padrões éticos e de responsabilidade social, o que favorece a redução de problemas e a manutenção de ambiente mais justo e de valorização e respeito aos</p>	<p>Art. 70. Na condição de empresa pública, a Conab deve obedecer aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, nortecendo-se, ainda, por padrões éticos e de responsabilidade social, o que favorece a redução de problemas e a manutenção de ambiente mais justo e de valorização e respeito</p>	

integrantes do corpo funcional.	aos integrantes do corpo funcional.	
CAPÍTULO XII - REPRESENTAÇÃO DO EMPREGADOR NA JUSTIÇA DO TRABALHO	CAPÍTULO XII - REPRESENTAÇÃO DO EMPREGADOR NA JUSTIÇA DO TRABALHO	
<p>Art. 87 Preposto é a pessoa que atua em audiências na Justiça Trabalhista, na condição de representante do empregador, exigindo-se que seja necessariamente empregado da reclamada, sob pena de não ser aceito pelo juiz, que poderá decretar a revelia.</p>		<p>EXCLUIR. Matéria de natureza procedimental e não condizente com esta PGP.</p> <p>Não havendo possibilidade de MAP no Regulamento de Pessoal, conforme NT Gemor n.º 43/2024 e inexistindo NOC tratando da temática, dispensável a elaboração do mesmo.</p>
<p>Art. 88 Com relação ao preposto, a Companhia deve atentar para as seguintes questões:</p> <p>I — o indicado não precisa conhecer o reclamante e tampouco ter trabalhado com ele. Basta que tenha conhecimento das ocorrências e dos documentos apresentados nos autos para que consiga prestar os esclarecimentos requeridos à defesa do empregador, sempre com respostas firmes, objetivas e convincentes;</p> <p>II — não é somente o conhecimento das informações que faz um bom preposto; boa dicção, vestimenta adequada, segurança e compostura são qualidades</p>		

<p>bem-vindas;</p> <p>III — é recomendável que o preposto tenha conhecimento dos procedimentos judiciais, de como se comportar em audiência e, sobretudo, que saiba da importância que seu depoimento terá para o deslinde do processo. Deve demonstrar confiança e tranquilidade, agindo sempre com respeito e urbanidade;</p> <p>IV — declarações ou relatos imprecisos ou divergentes podem ser entendidos como confissão, que é a aceitação daquele determinado acontecimento como verdade da forma que está sendo alegado pela parte contrária;</p> <p>V — a capacitação adequada do preposto pode evitar a ocorrência de inúmeros prejuízos à organização, motivo pelo qual é necessário se investir na preparação do empregado que exercerá essa função perante a Justiça do Trabalho, afinal o custo do investimento será inferior ao risco de uma sentença desfavorável;</p> <p>VI — a figura do preposto não deve ser confundida com a do advogado, pois os dois exercem papéis distintos. Assim, a presença do advogado não dispensa o comparecimento do empregador ou de seu representante legal.</p>		
CAPÍTULO XIII - DISPOSIÇÕES FINAIS	CAPÍTULO XII – DISPOSIÇÕES FINAIS	

<p>Art. 89 Esta Política de Gestão de Pessoas será revisada anualmente e alterada quando necessário.</p>	<p>Art. 71. Esta Política de Gestão de Pessoas deve ser revisada a cada 2 (dois) anos e atualizada sempre que necessário.</p>	
<p>Art. 90 O tratamento de dados pessoais que derivar do cumprimento deste instrumento, deverá acontecer em conformidade à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, Lei Nº 13.709/2018. (Texto incluído pela Resolução Consad n.º 014 de 23/7/2021).-</p>	<p>Art. 72. O tratamento de dados pessoais que derivar do cumprimento desta Política, inclusive nos meios digitais, deve observar as disposições da Lei Nº 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.</p>	<p>Ajuste redacional (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/e).</p>
<p>GLOSSÁRIO</p> <p>Objetivando a padronização desta Política de Gestão de Pessoas, dos sistemas de informações e dos meios de comunicações da Companhia, ficam estabelecidas as seguintes conceituações:</p> <p>Atribuição: É o poder concedido ao dirigente de unidade orgânica, para o desempenho de suas funções gerenciais.</p> <p>Capacitação: Visa a prevenção contra a obsolescência do conhecimento e tem a finalidade de manter a força de trabalho atualizada e capaz de adaptar-se às mudanças ambientais.</p> <p>Características Pessoais: É a estrutura de referência mental de cada pessoa, a qual embasa as decisões tomadas e os comportamentos demonstrados.</p>		<p>EXCLUIR itens tachados. Os demais foram incluídos em Generalidades - I - Conceitos e Definições (NOC 60.304, Capítulo II, V, 4/e).</p>

Clima organizacional: Percepção e descrição dos gestores e empregados quanto às políticas e práticas adotadas pela Conab. Reflete o pensamento coletivo sobre os modelos e comportamentos dominantes no ambiente de trabalho, tais como inovação, desempenho, carreira, relacionamento interpessoal, comunicação institucional.

~~Competências: Resultado da aplicação de um conjunto de conhecimentos, habilidades, comportamentos e características pessoais, o qual suporta e gera um desempenho superior e deve ser mobilizado para o atingimento dos resultados organizacionais.~~

~~Comportamento: É a forma pela qual uma pessoa demonstra o que sente, pensa ou quer.~~

Conhecimento: Um conjunto consciente e acessível de dados, informações, conceitos e percepções adquiridos através de educação e/ ou experiências. É o que cada um pode perceber e entender. É o “saber”.

Cultura organizacional: É o conjunto de hábitos e crenças estabelecidos por meio de normas, valores, comportamentos e expectativas compartilhados por todos que trabalham na organização. Constitui o modo institucionalizado de pensar e agir.

~~Desempenho: É o conjunto de resultados~~

~~apresentados pelo empregado, a partir das tarefas executadas, responsabilidades assumidas e metas alcançadas.~~

~~Diretrizes: São princípios estabelecidos pela Diretoria Executiva, de conhecimento generalizado, que orientam as decisões, de forma a contribuir para o delineamento dos objetivos da Companhia.~~

~~Diretrizes de Gestão de Pessoas: Instruções, orientações ou indicações direcionadas às ações fundamentais em gestão de pessoas e que devem ser consideradas no planejamento e na execução das atividades.~~

~~Educação Corporativa: Processo de educação continuada com o objetivo de garantir a atualização e o desenvolvimento dos servidores em todas as áreas de atuação da organização. É uma visão de longo prazo que une as práticas de corporativa gestão de pessoas às de gestão do conhecimento, gerando resultados compatíveis com os objetivos estratégicos institucionais.~~

~~Força de Trabalho: Pessoas envolvidas na realização de determinado processo de trabalho.~~

~~Função de Confiança: É aquela exercida em caráter transitório, privativa dos empregados integrantes do quadro de pessoal permanente e para a qual é estabelecida uma gratificação.~~

~~Gestão de Pessoas: Conjunto de políticas, métodos e práticas de uma organização voltado a propiciar condições para que os trabalhadores possam desenvolver o seu trabalho, favorecendo o desenvolvimento profissional, a relação interpessoal, a saúde e a cooperação, com vistas ao alcance efetivo dos objetivos estratégicos da instituição.~~

~~Habilidade: É a capacidade demonstrada de desenvolver tarefas físicas e mentais pertinentes ou exigidas por seu trabalho. É como aplicamos nosso conhecimento ao trabalho. É o “saber fazer”, ou seja, o “saber” colocado em prática.~~

~~Metas: São as quantificações físico financeiras dos objetivos definidos nos Planos de Ação.~~

~~Missão: É a razão de ser da Companhia, qual seja "Contribuir para a regularidade do abastecimento e garantia de renda ao produtor rural, participando da formulação e execução das políticas agrícola e de abastecimento".~~

~~Planejamento: Considerar a natureza do futuro, decidindo antecipadamente as alternativas para um curso de ação, prevendo dificuldades potenciais e preparando-se para superá-las, a fim de alcançar o objetivo desejado.~~

~~Planos de ação: São conjuntos de ações indicativas~~

~~das atividades da organização em suas diversas áreas de atuação.~~

~~Políticas: São orientações delimitadoras da ação da Companhia, dentro das quais as decisões serão tomadas, tendo em vista as contingências dos ambientes interno e externo.~~

~~Quadro de Pessoal: Força de trabalho ou contingente de recursos humanos necessário à concretização dos produtos ou serviços, definidos em quantidade e qualidade adequadas para cada unidade orgânica.~~

~~Retenção: Práticas que visam atrair e manter as pessoas na instituição.~~

~~Talento: Habilidade que pode ser desenvolvida ou aperfeiçoada. Trata-se de um gosto especial, uma aptidão, uma predisposição espontânea a algo que atinge sua plenitude por meio de treinamento, disciplina e perseverança.~~

~~Valores organizacionais: Conjunto de regras que balizam os atos da Diretoria Executiva, gestores e empregados da Conab, e que devem ser transmitidos e postos em prática.~~