

Política de Gestão de Pessoas – 10.005

GENERALIDADES

- 1 - Área Gestora: Diretoria de Gestão de Pessoas (Digep).
- 2 - Publicidade: Público.
- 3 - Histórico e vigência dos documentos de aprovação:
 - a) 1.^a versão: Resolução Consad n.º 007, de 25/04/2018 (vigência de 25/04/2018 a 10/04/2025);
 - b) 2.^a versão: Resolução Consad n.º 009, de 11/04/2025 (vigência a partir de 11/04/2025)
- 4 - Fontes normativas:
 - a) Constituição Federal de 05/10/1988;
 - b) Decreto-Lei N.º 5.452, de 1.º/05/1943 (CLT);
 - c) Resolução CGPAR N.º 52, de 17/04/2024;
 - d) Planejamento Estratégico – Mapa Estratégico Conab 2022 – 2026;
 - e) Estatuto Social – 10.102;
 - f) Norma de Comunicação – 10.301;
 - g) Norma de Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E) – 60.103;
 - h) Norma de Saúde e Medicina Ocupacional – 60.107;
 - i) Norma de Segurança do Trabalho – 60.108;
 - j) Norma de Gestão Normativa – 60.304;
 - k) Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS 2009;
 - l) Carta Anual de Políticas Públicas e Governança Corporativa 2023;
 - m) Boog, Gustavo e Magdalena – Manual de Gestão de Pessoas e Equipes, 2002;
 - n) Chiavenato, Idalberto – Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações. 2014;
 - o) Chiavenato, Idalberto – Recursos Humanos – O Capital Humano das Organizações, 2020;

- p) Chiavenato, Idalberto – Comportamento Organizacional – A Dinâmica do Sucesso das Organizações, 2021.

I - Conceitos e Definições

- 1 - Capacitação: Ação preventiva contra a obsolescência do conhecimento, cuja finalidade é manter a força de trabalho atualizada e capaz de adaptar-se às mudanças ambientais.
- 2 - Clima Organizacional: Percepção e descrição dos gestores e empregados quanto às políticas e práticas adotadas pela Conab, refletindo o pensamento coletivo sobre os modelos e comportamentos dominantes no ambiente de trabalho.
- 3 - Conhecimento: Conjunto consciente e acessível de dados, informações, conceitos e percepções adquiridos por meio do processo educacional e/ ou experiências, permitindo a cada um perceber e entender as coisas que o cercam. É o “saber”.
- 4 - Cultura Organizacional: Conjunto de hábitos e crenças estabelecidos por meio de normas, valores, comportamentos e expectativas compartilhados por todos que trabalham na Companhia, integrando o modo institucionalizado de pensar e agir.
- 5 - Disseminação do Conhecimento: Prática de transferência ou difusão dos conhecimentos gerados ou organizados pela Companhia, de interesse dos públicos interno, externo e do mercado em geral.
- 6 - Educação Corporativa: Processo de educação continuada com o objetivo de garantir a atualização e o desenvolvimento dos empregados em todas as áreas de atuação da Companhia, garantindo resultados compatíveis com os objetivos estratégicos institucionais.
- 7 - Política de Gestão de Pessoas: Conjunto de decisões adotadas pela Companhia, particularmente pela unidade orgânica de gestão de pessoas, no que respeita ao direcionamento dos esforços e energias dispendidas por seus empregados em prol da concretização da missão, visão e valores da Conab.
- 8 - Retenção: Práticas que visam atrair e manter o engajamento dos empregados na Companhia.
- 9 - Sustentabilidade: Capacidade de atender às necessidades das gerações atuais, sem comprometer as necessidades das futuras gerações, observando o equilíbrio entre os pilares do desenvolvimento sustentável – crescimento econômico, social e ambiental.
- 10 - 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.



- 11 - Valores organizacionais: Conjunto de regras que balizam os atos da Diretoria Executiva, gestores e empregados da Conab, devendo serem transmitidos e postos em prática.
- 12 - CLT: Consolidação das Leis do Trabalho.
- 13 - Lei de Acesso à Informação (LAI).
- 14 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).
- 15 - NRs: Normas Regulamentadoras.

SUMÁRIO

CAPÍTULO I – POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS.....	5
Seção I – Objetivo.....	5
CAPÍTULO II – ORGANIZAÇÃO EM MUDANÇA.....	6
Seção I – Gestão do Conhecimento.....	6
Seção II – Aquisição e Transferência de Conhecimentos.....	6
Seção III – Informação e Comunicação.....	7
CAPÍTULO III – GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS.....	7
CAPÍTULO IV – GESTÃO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS.....	11
Seção I – Captação e Provimento de Pessoal.....	12
Seção II – Alocação e Retenção da Força de Trabalho.....	12
Seção III – Benefícios e Vantagens.....	14
Seção IV – Gestão de Talentos.....	15
CAPÍTULO V – GESTÃO DE DESEMPENHO.....	15
CAPÍTULO VI – AVALIAÇÃO DE GESTORES.....	16
CAPÍTULO VII – CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS.....	16
Seção I – Educação Corporativa.....	17
CAPÍTULO VIII – SEGURANÇA, HIGIENE E MEDICINA DO TRABALHO.....	18
CAPÍTULO IX – GESTÃO ESTRATÉGICA DA QUALIDADE.....	19
CAPÍTULO X – RELAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS.....	19
CAPÍTULO XI – GESTÃO DE PESSOAS E LEGISLAÇÃO.....	20
CAPÍTULO XII – DISPOSIÇÕES FINAIS.....	20

CAPÍTULO I – POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

Seção I – Objetivo

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 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.

Art. 2º. A Política de Gestão de Pessoas da Companhia deve estar consubstanciada nas seguintes premissas:

- I - desenvolver técnicas administrativas e gerenciais modernas e ajustadas às estratégias corporativas, disponibilizando canais e meios de comunicação que favoreçam o acesso às informações;
- II - estabelecer parâmetros voltados à captação e retenção de empregados;
- III - adotar sistema remuneratório que estimule e incentive o desempenho profissional;
- IV - instituir carreiras compatíveis com a organização interna aspirada;
- V - promover o contínuo desenvolvimento dos empregados, estimulando a inovação e o acompanhamento da evolução tecnológica, evitando assim a obsolescência do conhecimento e da informação;
- VI - implementar e manter condições para o exercício de ação gerencial responsável, ágil e dinâmica;
- 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;
- VIII - manter ambiente interno integrado e propício ao engajamento dos empregados nos resultados pretendidos;
- IX - valorizar os empregados com ações voltadas à acessibilidade, responsabilidade socioambiental, melhoria do clima organizacional, respeito à diversidade e transparência;
- X - conscientizar empregados e gestores para o papel de corresponsáveis pela

Política de Gestão de Pessoas, assegurando o seu cumprimento.

CAPÍTULO II – ORGANIZAÇÃO EM MUDANÇA

- Art. 3º.** A gestão estratégica da Conab deve garantir que a Companhia 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.
- Art. 4º.** Assim alicerçada, é missão da Conab 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.
- 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.

Seção I – Gestão do Conhecimento

- Art. 6º.** A gestão do conhecimento deve ser reconhecida como recurso estratégico, com ênfase no aproveitamento dos recursos existentes na Companhia e na utilização das melhores práticas.
- 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.
- 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.
- 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.

Seção II – Aquisição e Transferência de Conhecimentos

- 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.

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.

Seção III – Informação e Comunicação

Art. 12. A Companhia e sobretudo as unidades 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 regimentos 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).

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.

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.

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.

CAPÍTULO III – GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

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.

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.

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.

Art. 18. As unidades orgânicas regimentalmente responsáveis pela gestão de pessoas, no âmbito da Companhia, devem atentar estrategicamente para os seguintes desafios:

- I - atrair pessoal com a qualificação desejada;
- 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;
- III - promover a capacitação dos empregados com foco no desenvolvimento de competências técnicas, estratégicas e de liderança;
- IV - proporcionar a qualificação permanente dos gestores;
- V - oportunizar a ampliação, por parte dos empregados, do conhecimento integral da Companhia, objetivando facilitar a melhoria de processos e a atuação integrada das equipes que integram;
- 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;
- VII - contribuir de forma efetiva com o desenvolvimento e evolução da cultura interna da Conab.

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.

Art. 20. O sucesso organizacional da Companhia é influenciado pelo comportamento comprometido e produtivo do corpo funcional, devendo esse ser considerado como vantagem competitiva.

Art. 21. Para garantir o comprometimento do corpo funcional a Companhia deve propiciar meios para que o empregado desenvolva:

- I - análise crítica para aceitação e proposição de mudanças;
- II - noção definida e permanente de responsabilidade;
- III - elevado espírito de equipe e de respeito às pessoas;
- IV - capacidade de prever problemas e propor soluções;

V - capacidade para estabelecer clima de diálogo.

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.

I - Nesse sentido, esforços devem ser adotados visando satisfazer as necessidades, aspirações e desenvolvimento dos empregados, proporcionando-lhes:

- a) desenvolvimento da criatividade;
- b) desenvolvimento intelectual;
- c) integração harmônica com o ambiente de trabalho.

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:

- I - integridade e coerência: capacidade que o profissional tem de se relacionar, favorecendo que as outras pessoas se comprometam e cooperem com ele;
- II - flexibilidade: atitude para lidar com os imprevistos e contornar os momentos de crise;
- III - intuição: melhora da capacidade de criação, auxiliando na rápida resolução de problemas;
- 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;
- V - capacidade crítica: habilidade para analisar criticamente toda tarefa que lhe é delegada;
- VI - iniciativa: materializar as boas ideias em prática, agindo com velocidade e inovação;
- VII - compreensão: entendimento e domínio da cultura da organização, otimizando o relacionamento com colegas, clientes e fornecedores;
- VIII - competitividade: ter metas claras, empenhando-se em ir além do que foi programado;
- IX - visão no cliente: investir tempo sobre as necessidades das pessoas, buscando identificar aquilo que as satisfaz;
- X - compreensão interpessoal e empatia: sensibilidade para lidar e satisfazer aos demais;

- XI - persuasão: influenciar e persuadir os demais para alcançar os objetivos propostos;
- XII - autocontrole das emoções: controlar as situações difíceis e ter capacidade para suportar com naturalidade aquelas de máximo estresse;
- XIII - comunicação e negociação: capacidade para iniciar conversas e se fazer entender, ainda que a explicação envolva assunto complexo;
- XIV - agilidade para tomar decisões: não deixar que a análise excessiva dos acontecimentos impeça a tomada de decisão;
- XV - aprendizado e desenvolvimento pessoal: disposição para iniciar novas tarefas, buscar novos enfoques ou novas formas de desempenhar as tarefas profissionais.

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:

- I - programar e coordenar as atividades de recrutamento e seleção, visando identificar candidatos potencialmente qualificados ao suprimento de vacâncias no quadro de pessoal;
- II - planejar força de trabalho alinhada ao direcionamento organizacional de suas operações, identificando necessidades para que a Companhia cumpra sua missão, metas e objetivos;
- III - propor metodologias e definir critérios que disciplinem a movimentação de pessoal;
- IV - atualizar, controlar e manter as informações cadastrais e funcionais do empregado, da admissão à demissão;
- V - sistematizar e gerenciar as rotinas da folha de pagamento e das relações trabalhistas;
- VI - desenvolver estratégias que visem valorizar e incentivar os empregados com base em seu desempenho e contribuições para os objetivos da Conab;
- VII - mapear as necessidades de capacitação e desenvolvimento de pessoas e a utilização dos meios indicados ao suprimento da aprendizagem requerida;
- VIII - identificar e acompanhar os indicadores relacionados à satisfação dos empregados e ao monitoramento do clima organizacional;
- 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;

- 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.

CAPÍTULO IV – GESTÃO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

- 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.
- Art. 26.** A gestão de cargos, carreiras e salários deve contemplar, também, a administração, controle e a atualização do Plano de Funções e Cargos em Comissão de Livre Provedimento, bem como da Política de Indicação e Sucessão, definindo critérios para a investidura, tarefas típicas ou atividades a serem desenvolvidas.
- 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 encareiramento.
- Art. 28.** Estrategicamente a gestão de cargos, carreiras e salários deve objetivar:
- I - readequação de estruturas, processos e perfis, com a requerida agilidade, garantindo transparência e longevidade ao plano de cargos, carreiras e salários;
 - II - estruturação do processo de gestão do desempenho, atentando para os aspectos culturais;
 - III - priorização da progressão por mérito, com regras claras que estimulem o autodesenvolvimento profissional;
 - IV - proposição de soluções que atendam às necessidades da Conab, sem desprezar as limitações impostas pela legislação;
 - 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.
- 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.

Seção I – Captação e Provisamento de Pessoal

Art. 30. Entende-se por captação de pessoal o conjunto de atividades voltadas à obtenção de mão de obra potencialmente qualificada, no mercado de trabalho, a partir do estabelecimento de perfis ocupacionais específicos e respectivos postos de trabalho com carência de pessoal.

Art. 31. O processo seletivo da Conab deve objetivar:

- 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;
- II - a redução dos riscos de contratação de mão de obra inadequada às vagas disponibilizadas, mediante a definição de critérios seletivos eficazes.

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.

Seção II – Alocação e Retenção da Força de Trabalho

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.

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 agregação à equipe de trabalho e os aspectos culturais da Companhia.

Art. 35. As seguintes práticas de retenção devem ser objeto de atenção da Companhia:

- I - Estímulo aos empregados;
 - a) investir na capacitação, criando ambiente propício à inovação;
 - 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.
- II - Plano de Cargos, Carreiras e Salários

- a) apresentar estrutura de carreiras e curvas salariais atrativas, condizentes com as competências e responsabilidades dos cargos e com o mercado de trabalho;
- b) garantir que o capital intelectual adquirido na Conab não se perca.

III - Valorização do indivíduo

- a) valorizar os empregados, reconhecendo-os como elementos importantes para a Conab como um todo;
- 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.

IV - Comunicação

- a) aprimorar a comunicação interna, que deve ser clara, objetiva e transparente, uma vez que a disseminação de informações inverídicas geram ruídos e favorecem a atmosfera de instabilidade;
- b) incluir os empregados em comunicados envolvendo seus trabalhos ou projetos, o que faz com que se sintam parte importante do negócio.

V - Ambiente de trabalho

- 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;
- b) respeitar a diversidade e garantir a inclusão, adotando medidas de combate a todo tipo de preconceito;
- c) permitir a gestão por resultados/entregas apresentadas pelos empregados;
- d) facultar o trabalho flexível e liberdade geográfica;
- 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.

VI - Clima organizacional

- a) monitorar o clima organizacional, considerando que o autoritarismo, a pressão excessiva por resultados e a competitividade desenfreada podem repelir os talentos da organização;

- b) investir na qualidade de vida, adotando políticas que promovam a satisfação dos empregados, equilibrem o nível de estresse e impulsionem a produtividade do corpo funcional.

VII - Remuneração

- 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.

Seção III – Benefícios e Vantagens

Art. 36. A concessão de benefícios e vantagens é 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.

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.

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.

Art. 39. Os benefícios concedidos advêm de:

- I - legislação trabalhista e previdenciária imposta pelo governo;
- II - exigências dos empregados quanto aos benefícios sociais;
- III - exigências dos sindicatos e das negociações coletivas;
- IV - interesse da Conab em atrair e manter pessoal qualificado.

Art. 40. São objetivos básicos do plano de benefícios e vantagens:

- 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.

Seção IV – Gestão de Talentos

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.

Art. 42. A Companhia deve criar condições que a identifiquem, entre os talentos, como local em que almejem trabalhar.

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.

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.

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.

CAPÍTULO V – GESTÃO DE DESEMPENHO

Art. 45. A concepção moderna de gestão de desempenho deve atender às expectativas da Companhia e de seus empregados, observar 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.

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.

Art. 47. A avaliação de desempenho é o instrumento utilizado para a apreciação sistemática do desempenho profissional, possibilitando 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.

Art. 48. Os objetivos específicos da gestão de desempenho são:

- I - apoiar a implementação de ações estratégicas;

- II - subsidiar o desenvolvimento de iniciativas de educação corporativa;
- III - fundamentar o processo de movimentação de pessoal;
- IV - valorizar o mérito profissional;
- V - desenvolver mecanismos de interação entre gestores e empregados;
- VI - estimular o desenvolvimento da capacidade de autogerenciamento.

CAPÍTULO VI – AVALIAÇÃO DE GESTORES

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 apresentado ao longo de determinado período e o cumprimento de metas estabelecidas, com vistas à manutenção na função ocupada.

CAPÍTULO VII – CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

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.

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.

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.

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.

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.

Seção I – Educação Corporativa

- Art. 54.** A educação online adotada pela Conab é exigência da sociedade da informação, portanto pertinente aos contextos socioeconômicos e tecnológicos centrados na conectividade, disponibilidade, sustentabilidade e parcerias.
- 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.
- Art. 56.** São objetivos da universidade corporativa:
- 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;
 - 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;
 - III - possibilitar a execução de treinamentos internos e externos com foco nas diretrizes da Conab, eliminando alguns investimentos externos e oferecendo mais eficácia na absorção da aprendizagem e formação das pessoas envolvidas.
- 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.
- 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 Conab, destacando-se:
- I - formação de multiplicadores: selecionar pessoas com perfil desejável à disseminação de informações e conhecimentos técnicos, valores e políticas;
 - 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 almejados;
 - III - identificação das necessidades: mapear os principais gargalos que

precisam ser sanados;

- 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;
- 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.

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.

CAPÍTULO VIII – SEGURANÇA, HIGIENE E MEDICINA DO TRABALHO

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.

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.

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.

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:

- 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;
- 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;
- III - compreender o empregado na sua integralidade, objetivando ampliar o bem-estar por meio de atendimento pela equipe multiprofissional de saúde;

IV - implementar legislações pertinentes à segurança, higiene e medicina do trabalho.

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.

CAPÍTULO IX – GESTÃO ESTRATÉGICA DA QUALIDADE

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.

Art. 65. São finalidades de um programa de qualidade:

I - aumentar a produtividade e a competitividade;

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.

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.

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.

CAPÍTULO X – RELAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS

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.

Art. 68. São condições para melhorar as relações trabalhistas e sindicais:

- 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 relativamente à organização, ao empregado e à sociedade;
- VIII - manter atmosfera de motivação do empregado.

CAPÍTULO XI – GESTÃO DE PESSOAS E LEGISLAÇÃO

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.

Art. 70. Na condição de empresa pública, a Conab deve obedecer aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, norteando-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 aos integrantes do corpo funcional.

CAPÍTULO XII – DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 71. Esta Política de Gestão de Pessoas deve ser revisada a cada 2 (dois) anos e atualizada sempre que necessário.

Art. 72. O tratamento de dados pessoais que derivar do cumprimento desta Política, inclusive nos meios digitais, deve observar as disposições da Lei N.º 13.709 de 14/08/2018, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).