

POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

**Aprovada pela Diretoria Executiva
em reunião realizada em 6 de fevereiro de 2018**

**Aprovada pelo Conselho de Administração
em reunião realizada em 1º de março de 2018**

CAPITULO I

DO ESCOPO E ABRANGÊNCIA

Art. 1º A presente Política estabelece as diretrizes, os objetivos e as competências relacionadas à gestão de pessoas, em consonância com o Planejamento Estratégico da Empresa, incentivando o desenvolvimento, a valorização e a integração dos empregados, bem como o aumento da produtividade e o engajamento do trabalhador de forma a contribuir com a sustentabilidade da Empresa.

Art. 2º Esta Política abrange os empregados do quadro regular, os empregados em comissão, os cedidos e os requisitados que executem atividades nas instalações da Empresa.

CAPITULO II

DA FUNDAMENTAÇÃO LEGAL E NORMATIVA

Art. 3º A presente Política está fundamentada nos seguintes instrumentos legais e normativos:

I - Política de Conformidade Corporativa da Infraero, aprovado pelo Ato Normativo nº 118/DG/DJ/2017, de 4 de janeiro de 2017;

II - Código de Ética Empresarial da Infraero;

III - Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, que dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

IV - Decreto nº 8.945, de 27 de dezembro de 2016, que regulamenta a Lei nº 13.303, de 2016; e

V - Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, alterada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

CAPITULO III

DOS CONCEITOS E DEFINIÇÕES

Art. 4º Para os efeitos desta Política, são adotados os seguintes conceitos e definições:

I - Alta Administração: pessoa ou grupo de pessoas que dirige e controla uma organização no mais alto nível, ficando restrito esse conceito aos membros do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva;

II - capital intelectual: conjunto de ativos intangíveis que possibilita a geração de valor sustentável ao longo do tempo, sendo composto pelo somatório do capital interno, capital externo e capital humano;

III - capital interno: conjunto de conceitos, modelos, processos, sistemas administrativos e informacionais criados pelas pessoas e utilizados pelas organizações;

- IV - capital externo: conjunto das relações com clientes, parceiros, fornecedores, marcas, imagem e reputação;
- V - capital humano: conjunto de capacidades, conhecimentos, competências e atributos de personalidade que favorecem a realização de trabalho de modo a contribuir para a produtividade da organização;
- VI - clima organizacional: qualidade do ambiente que é percebida ou experimentada pelas pessoas que compõem a organização e que influencia o seu comportamento;
- VII - gestão do conhecimento: conjunto de processos e tecnologias utilizadas para criar, captar, manter e aplicar o conhecimento para aprimorar o desempenho organizacional;
- VIII - gestão por competência: conjunto de processos de mapeamento, avaliação e acompanhamento para o desenvolvimento dos conhecimentos, das habilidades e das atitudes necessárias para atingir objetivos da organização;
- IX - Quadro de Dotação de Pessoal (QDP): quantifica o efetivo necessário e ideal para cada lotação da Empresa;
- X - remuneração: soma dos benefícios financeiros, dentre eles o salário, recebidos mensalmente pelo empregado decorrente da prestação dos serviços à Infraero;
- XI - satisfação no trabalho: variável atitudinal, que reflete como uma pessoa se sente com relação ao seu trabalho de forma geral e em seus vários aspectos; e
- XII - vaga: cargo, função ou posto de trabalho que se acha em disponibilidade.

CAPITULO IV

DAS DIRETRIZES E OBJETIVOS

Art. 5º Constituem diretrizes da presente Política:

- I - direcionamento da gestão de pessoas no âmbito da Infraero, alinhada ao Planejamento Estratégico;
- II - incentivo de práticas de gestão que estimulem o engajamento, a produtividade e o foco em resultados, bem como a responsabilidade social e condutas éticas;
- III - promoção da gestão das informações pessoais e profissionais dos empregados, com transparência e respeito à confidencialidade;
- IV - reconhecimento das pessoas como fundamentais para o desenvolvimento organizacional;
- V - estímulo dos empregados para contribuir para a competitividade, rentabilidade e sustentabilidade empresarial;
- VI - estímulo à responsabilidade compartilhada por todos da organização, no sentido de promover um ambiente de trabalho profissional respeitoso, urbano, cooperativo e solidário;
- VII - incentivo das pessoas a compartilharem ideias e sugestões; e
- VIII - fortalecimento do capital intelectual da organização, estimulando a busca constante pelo desenvolvimento profissional da força de trabalho.

Art. 6º Constituem objetivos da presente Política:

- I - adequar o efetivo de forma a atender as demandas do quadro de dotação de pessoal e dos perfis dos postos de trabalho;
- II - priorizar os processos de recrutamento e seleção interna para ocupação de vagas, prevalecendo a ampla concorrência;
- III - promover e monitorar o desenvolvimento de pessoas, a partir da gestão por competências, com foco no desenvolvimento organizacional;
- IV - estimular e apoiar o autodesenvolvimento, de forma a favorecer o crescimento pessoal e profissional, tornando os empregados corresponsáveis pelo seu processo de crescimento na Empresa;
- V - comunicar de forma transparente ao empregado a respeito da gestão de pessoas e utilização dos serviços de Recursos Humanos;
- VI - desenvolver líderes educadores, que compartilham os valores da Empresa com os empregados por meio da orientação, treinamento contínuo e aprendizagem coletiva;
- VII - estruturar os cargos e carreiras de forma a viabilizar alternativas de mobilidade ocupacional, o planejamento individual de carreira, a administração de potencial e de sucessões e a adequada remuneração do trabalho, em prol da produtividade e sustentabilidade da Empresa;
- VIII - ofertar benefícios que contribuam para o bem-estar e a retenção de empregados na Empresa;
- IX - promover a gestão do conhecimento de forma estratégica, favorecendo a sustentabilidade, a competitividade e o sucesso do negócio da Empresa;
- X - reconhecer os empregados que contribuem com ações que venham a agregar valor à Empresa, estimulando a criatividade, a inovação e o comprometimento;
- XI - prestar serviços de recursos humanos pautados pela qualidade do atendimento, melhoria contínua dos processos e simplicidade nos procedimentos;
- XII - manter o contínuo processo de aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas da Infraero; e
- XIII - estabelecer políticas com oportunidades iguais para todos, independentemente do sexo, cor, religião, deficiência, estado civil, orientação sexual, situação familiar, idade ou qualquer outra condição.

CAPITULO V

DAS COMPETÊNCIAS E RESPONSABILIDADES

Art. 7º Compete à Alta Administração da Infraero prover meios apropriados para desenvolver, implementar e manter a presente Política, acompanhando o monitoramento e promovendo as revisões necessárias.

Art. 8º Compete à área de Gestão de Pessoas:

- I - implementar a presente Política no âmbito da Empresa, monitorando o seu cumprimento;

- II - disseminar a presente Política no âmbito da Empresa, demonstrando a importância de conhecê-la e de executá-la em consonância com a legislação e normativos que regulamentam sua aplicação;
- III - disponibilizar ferramentas adequadas para os gestores realizarem a gestão de suas equipes; e
- IV - revisar, periodicamente, a presente Política, objetivando o seu aperfeiçoamento.

Art. 9º Compete a todos os gestores da Infraero:

- I - disseminar, contribuir, incentivar e fazer cumprir as diretrizes estabelecidas nesta Política;
- II - desenvolver um ambiente onde as pessoas estejam comprometidas com o seu trabalho e empenhadas em oferecer o seu melhor para garantir o sucesso da Empresa; e
- III - utilizar as ferramentas disponibilizadas pela área de Gestão de Pessoas para a gestão de suas equipes.

Art. 10. Compete aos empregados do quadro regular, em comissão, cedidos e requisitados que executem atividades nas instalações da Infraero:

- I - conhecer a presente Política;
- II - contribuir, incentivar e fazer cumprir as orientações estabelecidas nessa política; e
- III - comunicar à área de Gestão de Pessoas eventuais ações que comprometam as diretrizes desta Política, por meio da Ouvidoria.

CAPITULO VI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 11. Esta Política deve ser revisada e atualizada sempre que necessário.

Art. 12. Os casos omissos nesta Política devem ser submetidos à Superintendência de Gestão de Pessoas e resolvidas pela Diretoria de Serviços e Suporte Jurídico.