Política de Gestão de Pessoas

CORSAN

FOLHA DE CONTROLE

Título	Política de Gestão de Pessoas
Número de versão	1
Status	Lançamento
Autoria	Superintendência de Recursos Humanos - SURH
Instrumento de homologação (pré-aprovação)	Ata 76/2017 da Diretoria Colegiada
Aprovação	Diretoria Colegiada
Data de aprovação	14.12.2017
Instrumento de homologação	Ata 76/2017 da Diretoria Colegiada

Histórico de versionamento

Versão	Motivo	Data	Autoria
1	Versão inicial	14.12.2017	SURH

SUMÁRIO

1. CONCEITO 4

2. OBJETIVO 4

3. ABRANGÊNCIA 4

4. PRINCÍPIOS 4

5. DIRETRIZES 4

1. CONCEITO

A política de gestão de pessoas da CORSAN visa criar um ambiente baseado no respeito à individualidade e ao coletivo, no desenvolvimento das pessoas e da Companhia, na compatibilização com as estratégias do negócio e no incentivo a trajetórias profissionais que incorporem vantagens competitivas para a Companhia.

2. OBJETIVO

Constituir um conjunto de princípios, regras e normas que estabeleçam as diretrizes e parâmetros que serão utilizados na gestão de pessoas na CORSAN, em todas suas etapas, criando um ambiente de trabalho transparente a todas as partes interessadas, visando o atingimento de resultados para a Companhia e para os empregados.

3. ABRANGÊNCIA

A política se aplica a todos os empregados e gestores da CORSAN e demais partes interessadas.

4. PRINCÍPIOS

Respeito à individualidade e ao coletivo, no desenvolvimento das pessoas e da Companhia, na compatibilização com as estratégias do negócio e no incentivo a trajetórias profissionais que incorporem vantagens competitivas para a Companhia.

Gestão de pessoas baseada na competência dos seus empregados, ou seja, na capacidade que a pessoa possui de, efetivamente, agregar valor aos resultados e objetivos da Companhia.

Modelo de gestão de pessoas que compreenda princípios que representem as expectativas da Companhia e seus compromissos para com os empregados.

Instrumentos de gestão de pessoas garantem o fluxo de informações entre os empregados e a CORSAN, estimulam o planejamento de carreiras e criam condições para a negociação das expectativas da Companhia e das pessoas.

Transparência e clareza de regras dos instrumentos, visando tornar a gestão de pessoas da CORSAN estratégica e integradora.

Os aspectos de segurança e saúde dos empregados são essenciais em todas as etapas dos processos de trabalho na CORSAN.

5. DIRETRIZES

5.1 Recrutamento e Seleção

O ingresso no quadro de pessoal da CORSAN somente se dará por admissão na Classe inicial, do Nível I, dos empregos, mediante aprovação em concurso público.

Os processos de recrutamento e de seleção, conduzidos com integridade e respeito aos candidatos, terão ampla divulgação, de modo a não conceder privilégios de qualquer natureza.

A admissão de empregados obedecerá à ordem de classificação dos candidatos aprovados no concurso público e será concretizada após serem cumpridas todas as exigências constantes em edital.

A movimentação de pessoal, inclusive na ocupação de funções gratificadas, se dará através de critérios claros e objetivos, conciliando os interesses da Companhia e dos empregados.

As oportunidades de preenchimento de vagas, através de transferências, serão oferecidas prioritariamente para os empregados ativos do quadro de pessoal da CORSAN.

5.2 Dimensionamento do Quadro

O dimensionamento do quadro de pessoal para a CORSAN é decorrente do direcionamento estratégico, das competências e atribuições definidas para os ambientes organizacionais e das alterações nos processos de trabalho.

O objetivo do dimensionamento sempre estará vinculado à busca da maximização da eficácia e da eficiência organizacional.

O dimensionamento do quadro observará o compartilhamento das inteligências e dos talentos da CORSAN.

5.3 Desenvolvimento de Pessoas

A gestão do conhecimento e da aprendizagem organizacional será feita através do acompanhamento das competências individuais frente às demandas específicas de cada área de trabalho.

A CORSAN proporcionará as oportunidades de treinamento e desenvolvimento, de acordo com as suas necessidades.

A CORSAN manterá programas de treinamento e desenvolvimento que assegurem a integração, formação, qualificação, aperfeiçoamento e a especialização dos seus empregados.

O empregado será estimulado e valorizado nas suas iniciativas de autodesenvolvimento.

5.4 Avaliação dos Empregados

O acompanhamento do desenvolvimento dos empregados será feito de forma integrativa e participativa, com o propósito de possibilitar o crescimento pessoal e profissional das pessoas e de aumentar a competitividade da CORSAN.

A avaliação dos empregados pressupõe a definição clara das expectativas da CORSAN em relação aos resultados que deverão ser apresentados pelos avaliados.

O perfil ideal do empregado estabelece a expectativa da CORSAN em relação à postura profissional das pessoas e indica as atitudes que deverão ser incentivadas.

A CORSAN manterá instrumentos de avaliação, com foco no desenvolvimento dos empregados e na valorização das competências e das aptidões individuais, tendo como base os planos e estratégias da Companhia.

5.5 Progressão Funcional

Os processos de promoção e ascensão reconhecem a contribuição e o potencial do empregado em exercer tarefas mais complexas e de maior responsabilidade, assim como possibilitam incentivo à busca de melhor capacitação profissional.

Os planos de carreira e de sucessão criam oportunidades de crescimento profissional do empregado na CORSAN, com foco na manutenção da qualidade dos serviços, na absorção de novas tecnologias e na ampliação das atividades da Companhia.

5.6 Remuneração e Benefícios

O sistema de remuneração deve assegurar as perspectivas de ganhos diretos e indiretos compatíveis com a natureza do negócio da CORSAN, com a necessidade de equilíbrio interno e com o mercado de atuação da Companhia.

A gestão salarial da CORSAN será feita de maneira estratégica, otimizando a relação entre a remuneração do empregado e o valor que o mesmo agregue aos resultados da Companhia.

A remuneração será compatível com a complexidade das atribuições e responsabilidades do empregado e com o desempenho exigido pela posição ocupada.

A participação nos resultados estará baseada no alcance de metas, devendo envolver indicadores que demonstrem uma melhoria do desempenho da Companhia.

O plano de benefícios e vantagens existe como ferramenta estratégica para viabilização dos objetivos e resultados da CORSAN.

5.7 Relações no Trabalho

A CORSAN definirá práticas e instrumentos de gestão de modo que os objetivos da Companhia e de seus empregados sejam convergentes.

A administração de conflitos visará ao consenso dos interesses mútuos.

Os sistemas e instrumentos de gestão deverão favorecer a efetiva participação dos empregados e o trabalho em equipe.

A CORSAN deverá estimular um clima de desenvolvimento das relações humanas no trabalho.

A prática do diálogo será institucionalizada, incluindo a implantação de instrumentos que ampliem os canais de comunicação com os empregados.

A ausência de preconceitos e os critérios de justiça nortearão a solução dos conflitos funcionais, assegurando-se sempre o amplo direito de defesa.

A manutenção de clima de diálogo e de credibilidade deverá fortalecer as relações entre a CORSAN e as entidades representativas dos empregados.

A busca da harmonização dos interesses da CORSAN e das entidades representativas deverá ser uma constante nas discussões para melhoria das condições de trabalho para os empregados da Empresa.

5.8 Segurança, Saúde e Qualidade de Vida do Trabalhador

A CORSAN buscará elevar permanentemente a qualidade de vida dos seus empregados.

As ações da CORSAN que visem à integridade do empregado estarão centradas na melhoria da qualidade de vida e na prevenção de doenças e acidentes.

A CORSAN atuará preventivamente antecipando, identificando, avaliando e gerenciando os riscos relacionados às atividades de saneamento, bem como, zelará pela adequação das condições ambientais, locais de trabalho, instalação e equipamentos.

A CORSAN tem como princípio que a saúde e a segurança no trabalho são de responsabilidade compartilhada entre CORSAN e empregados, nos termos da legislação vigente.

A CORSAN mantém a conformidade das suas atividades com a legislação vigente de segurança e saúde do trabalho.

A CORSAN avaliará permanentemente todo o seu processo de gestão dos aspectos de segurança e saúde do trabalho com o compromisso da melhoria contínua.

Os aspectos de segurança e saúde do trabalho são premissas de autorização de qualquer atividade no âmbito da Companhia.

A prevenção será sempre praticada para minimizar ou evitar os riscos relacionados ao trabalho.

COMPANHIA RIOGRANDENSE DE SANEAMENTO - CORSAN
Rua Caldas Júnior, 120 / 18° andar - CEP 90010-260 - Porto Alegre - RS
www.corsan.com.br