



EPL.

Empresa de Planejamento e Logística S.A.

POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Jair Messias Bolsonaro

EMPRESA DE PLANEJAMENTO E LOGISTICA S.A.

DIRETOR-PRESIDENTE

Arthur Luis Pinho de Lima

DIRETOR DE GESTÃO

Marcelo Guerreiro Caldas

DIRETOR DE PLANEJAMENTO

Rafael Antonio Cren Benini



POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS DA EPL

Gerência de Pessoas, Conhecimento e Inovação - GEPES

Capa

Thiago de Oliveira Borges – Gerência de logística e Tecnologia da informação

Editoração eletrônica

GEPES

CIP. Brasil Catalogação-na-publicação
Gerência de Logística e Tecnologia da Informação – GELTI / Biblioteca

E55p Empresa de Planejamento e Logística.

Política de gestão de pessoas da EPL / Empresa de
Planejamento e Logística S.A. - Brasília: EPL, 2022.

16 p. : il.

1. Administração de pessoal. 2. Gestão. 3. Política
administrativa. 4. Recursos humanos. 5. EPL. I. Título.

CDU: 658.3

Todos os direitos reservados. A reprodução não autorizada desta publicação, no todo ou em parte, constitui violação dos direitos autorais (Lei nº 9.610).

© 2019 Empresa de Planejamento e Logística S.A. - EPL

Endereço: Ed. Parque Cidade Corporate - Torre C - SCS Quadra 9, Lote C, 7º e 8º andares

CEP: 70308-200 - Brasília – DF

Telefones: (61) 3426-3897

E-mail: gerenciadepessoas@epl.gov.br; eplcapacita@epl.gov.br; talentos@epl.gov.br

Home page: <http://www.epl.gov.br>

Sumário

APRESENTAÇÃO.....	6
DA FINALIDADE E ABRANGÊNCIA	7
DAS DEFINIÇÕES E CONCEITOS	7
DOS PRINCÍPIOS	9
DAS DIRETRIZES GERAIS	11
DAS DIRETRIZES ESPECÍFICAS	11
DAS COMPETÊNCIAS E RESPONSABILIDADES	13
DAS FERRAMENTAS DIGITAIS.....	15
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS	16

APRESENTAÇÃO

A Empresa de Planejamento e Logística S.A. – EPL, instituída pela Lei nº 12.404 de maio de 2011, modificada pela Lei nº 12.743, de dezembro de 2012, é parte integrante da Administração Pública Federal Indireta, vinculada ao Ministério da Infraestrutura com sua missão de planejar o transporte e a logística do país.

A EPL considera o seu Capital Humano o principal fator para a realização do seu compromisso com a sustentabilidade econômica, social e ambiental e busca adotar as melhores práticas do mercado de trabalho na gestão de pessoas.

A missão, a visão, os valores e as competências da EPL, juntamente à gestão e liderança inspiram todos os profissionais da EPL nas suas ações e nas suas relações com os outros.

A Política de Gestão de Pessoas – PGP está alinhada ao Planejamento Estratégico da EPL, no que diz respeito ao objetivo Valorizar o Capital Humano e a Propriedade Intelectual da EPL, na perspectiva Pessoas e Crescimento.

O Código de Conduta e Integridade da EPL é documento norteador para as diretrizes constantes da Política de Gestão de Pessoas.

Atenta ao caráter dinâmico das relações sociais que permeiam e afetam as relações de trabalho, a EPL tem como compromisso a revisão e atualização constante de suas Políticas, adequando-as, sempre que necessário, às transformações que vierem a ocorrer no âmbito político, econômico e social, na busca permanente do equilíbrio entre os interesses de seus profissionais, de seu público estratégico e da sociedade.

Dando cumprimento as suas atribuições e responsabilidades, a EPL institui o que segue:

DA FINALIDADE E ABRANGÊNCIA

Art. 1º Esta Política tem por objetivo dar transparência e garantir efetividade às ações da gestão de pessoas, elevando o nível de motivação, do comprometimento e da integração da Empresa e dos profissionais.

Art. 2º Esta Política abrange os profissionais ocupantes dos cargos em comissão, os requisitados e os cedidos que executem atividades na Empresa.

DAS DEFINIÇÕES E CONCEITOS

Art. 3º Os conceitos estabelecidos a seguir devem ser utilizados para nortear o cumprimento desta Política:

I Administração de pessoal: processo de trabalho que trata de admissão do profissional ao quadro de cargo comissionado da EPL, desde a sua nomeação, cadastro, pagamento das remunerações e benefícios, marcação de férias, registro de licença médica, acompanhamento da saúde e segurança do trabalho, organização dos horários de trabalho, substituições dos cargos de gestão e a sua exoneração.

II Ambiente de trabalho: onde se desenvolvem as ações de trabalho, convivência e permanência dos trabalhadores, enquanto no exercício de suas atividades laborais.

III Aprendizagem organizacional: processo de criação, compartilhamento, disseminação e utilização do conhecimento para o desenvolvimento das competências organizacionais.

IV Clima organizacional: percepção global das pessoas a respeito de seu ambiente de trabalho capaz de influenciar o comportamento profissional e afetar o desempenho da organização.

V Competência organizacional: conjunto de práticas necessárias ao cumprimento da missão e à construção da visão de futuro da Empresa.

VI Competência profissional: capacidade do profissional de mobilizar seus conhecimentos, habilidades e atitudes.

VII Comunicação assertiva: é aquela que consegue passar as informações com clareza,

dinâmica e respeito, obtendo o retorno esperado.

VIII Desenvolvimento humano: processo de trabalho que trata das políticas e programas voltados para os profissionais (Plano de Desenvolvimento de Pessoas, Plano de Cargos e Salários, Gestão do Desempenho, Plano de Funções e Cargos Comissionados, Programa de Qualidade de Vida, Acordo Coletivo de Trabalho e suas implicações, implementação do Concurso Público, Processos Seletivos, Política de Gestão de Pessoas).

IX Diversidade: conjunto de características variáveis entre pessoas e grupos de pessoas, que contribuem para tornar cada indivíduo único. É a gama de diferenças humanas, sejam elas relacionadas a aspectos sociais ou culturais, de cor de pele, etnia, gênero, orientação sexual, idade, classe social, deficiência, religiosidade, nacionalidade e crenças políticas.

X Diretrizes: instruções, orientações ou indicações direcionadas às ações fundamentais em gestão de pessoas e que devem ser consideradas no planejamento e na execução.

XI *Employee Experience* (Experiência do Empregado): valor agregado à jornada do profissional na EPL desde sua entrada até o seu desligamento com o objetivo de que essa experiência seja um diferencial.

XII Equidade: promoção de tratamento justo entre as pessoas assegurando o acesso aos direitos fundamentais com imparcialidade.

XIII Equipe: grupo de pessoas de uma unidade, responsáveis pela execução de tarefas.

XIV GEPES: unidade de Gestão de Pessoas, Conhecimento e Inovação da EPL.

XV Gestão de pessoas: conjunto de práticas gerenciais e institucionais que visa estimular o desenvolvimento de competências, a melhoria do desempenho, a motivação e o comprometimento dos profissionais com a instituição, bem como favorecer o alcance dos resultados institucionais.

XVI Gestor: profissional ocupante do cargo de Gerente ou Coordenador, que entrega resultados à organização por meio de gestão de pessoas, de recursos e de processos de trabalho no âmbito de unidades da Empresa, de projetos ou de grupos de trabalho.

XVII Inclusão: organização de esforços e ações para a conquista de um ambiente de trabalho acolhedor onde todos são tratados com respeito, têm igual acesso a oportunidades e recursos e podem contribuir para o sucesso de uma organização sem discriminação.

XVIII Perfil profissional: conjunto de competências profissionais, estilo de comportamento e outras características pessoais que influenciam o desempenho apresentado pelo profissional.

XIX Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP: referencial de ações de capacitação com vistas à atualização profissional e ao aprimoramento de competências para o alcance de resultados.

XX Pluralidade: expressão da diversidade de pessoas reunidas em um mesmo espaço físico.

XXI Política de gestão de pessoas: conjunto de orientações, baseadas em crenças e valores, que devem nortear as relações de trabalho, dando sustentação às estratégias empresariais, de forma dinâmica e duradoura, objetivando assegurar a disponibilidade de pessoas qualificadas, saudáveis e seguras, motivadas e satisfeitas, que agreguem valor para o negócio da Empresa.

XXII Princípios: crenças e valores institucionais e profissionais que apoiam e norteiam as relações de trabalho e sustentam as diretrizes de atuação da área de gestão de pessoas.

XXIII Qualidade de vida: conjunto de práticas organizacionais que visam a melhoria do ambiente de trabalho, seja em seus aspectos físico, interpessoal e social, e da produtividade, por meio da satisfação dos profissionais.

XXIV Unidades: áreas que compõem a estrutura organizacional da EPL, sejam Gerências ou Coordenações.

DOS PRINCÍPIOS

Art. 4º A gestão de pessoas da EPL orienta-se pelos seguintes princípios:

I Oferta de tratamento equânime a todos, sem discriminação por motivos de cor de pele, etnia, gênero, orientação sexual, idade, classe social, deficiência, religiosidade, nacionalidade e crenças políticas;

II ambiente de trabalho inclusivo que não tolere o preconceito e a discriminação em todas as suas formas;

III valorização dos profissionais, o estímulo ao trabalho em equipe e à aprendizagem organizacional;

IV valorização do compartilhamento de conhecimentos e informações para a melhoria do desempenho institucional;

- V promoção da saúde nos aspectos físico, psíquico e social dos profissionais e do clima organizacional favorável ao bom desempenho na realização das atividades;
- VI alinhamento de responsabilidades claras e desafiadoras a fim de garantir que os profissionais saibam exatamente como seu trabalho impacta nos resultados e sintam-se encorajados a desenvolver suas habilidades profissionais;
- VII atendimento quantitativo e qualitativo às necessidades e exigências da empresa, com pessoas detentoras das competências requeridas pela Empresa e estabelecidas nos perfis dos cargos;
- VIII gestores e profissionais trabalharão em conjunto para assegurar o alcance dos objetivos, permitindo aos líderes, por um lado, reconhecer os profissionais e, por outro lado, garantir que os casos de baixo desempenho sejam geridos com integridade;
- IX desenvolvimento do gestor para uma gestão qualificada;
- X incentivo à equidade de gênero para fins de ações de desenvolvimento e de gestão;
- XI comunicação assertiva, de diálogo e feedbacks em relação ao desempenho e competências a serem desenvolvidas;
- XII comunicação entre a empresa e profissional feita de forma ágil, clara, objetiva e dirigida, propiciando maior credibilidade e transparência;
- XIII força de trabalho dimensionada de acordo com os objetivos estratégicos da empresa de forma dinâmica e contingencial, considerando os produtos a serem entregues por cada unidade organizacional;
- XIV remuneração e benefícios compatíveis com a prática de mercado, de acordo com as atividades exercidas, desempenho e competência profissional, de forma a atrair, reter e valorizar a força de trabalho;
- XV ações de qualidade de vida e bem-estar social realizadas de forma integrada e contínua nas dimensões social, psicológica e física, visando a valorização do profissional, a adoção de hábitos saudáveis e a melhoria do clima organizacional;
- XVI cumprimento dos direitos trabalhistas previstos na Legislação e nas Normas Internas;
- XVII promoção da cultura orientada a resultados, com foco no aperfeiçoamento da eficiência, da qualidade e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;
- XVIII promoção da cultura de trabalho integral que permita visão sistêmica dos processos da Empresa.

Parágrafo único: Esta política obedecerá aos valores que orientam a EPL no cumprimento dos seus objetivos, são eles: transparência, sustentabilidade, inovação, pessoas, ética e integridade.

DAS DIRETRIZES GERAIS

Art. 5º As diretrizes gerais abaixo descritas têm por objetivo orientar a aplicação desta política na rotina de trabalho da EPL:

- I o ingresso de pessoal, como regra, será feito via concurso público;
- II a captação e seleção de pessoal para os cargos de livre provimento e exoneração ad nutum, ou seja, para cargos de direção, chefia e assessoramento na forma do artigo 37 da Constituição Federal, serão realizadas dentro dos procedimentos legais e identificará, interna ou externamente, pessoas com perfis que atendam às exigências do cargo e as necessidades da Empresa;
- III a captação e seleção de pessoal serão realizadas dentro dos preceitos legais e identificará, interna ou externamente, pessoas com perfis que atendam às exigências do cargo e as necessidades empresariais;
- IV a seleção de novos profissionais deverá considerar o reconhecimento interno de profissionais bem-sucedidos no desenvolvimento de suas competências;
- V as principais estratégias para o alcance da excelência em gestão de pessoas serão a valorização das pessoas, a promoção da diversidade, equidade e inclusão e o estímulo ao trabalho integral em equipe e à aprendizagem organizacional;
- VI a prestação de serviços de pessoal observará as boas práticas de gestão de pessoas e buscará a constante automação dos processos de trabalho.

DAS DIRETRIZES ESPECÍFICAS

Art. 6º As diretrizes específicas, abaixo descritas, tem por objetivo orientar a aplicação desta política na rotina de trabalho do profissional:

- I será promovido o bem-estar físico, psíquico e social dos profissionais e de clima organizacional favorável ao desempenho;

II será promovida a cultura de direitos de Propriedade Intelectual como mecanismo de facilitação de produção e retenção de ativos tangíveis, intangíveis e de inovação;

III serão observadas as atualizações de legislação relacionadas à administração de pessoal;

IV serão criadas condições que estimulem os profissionais a produzir, a compartilhar e a disseminar conhecimentos relevantes para seu desenvolvimento profissional e para a atuação da EPL;

V o profissional terá acesso às informações e decisões que afetem diretamente a sua vida funcional;

VI o profissional é o principal agente do processo de desenvolvimento, comprometendo-se a disseminar o conhecimento adquirido e transformar sua capacitação e treinamento em soluções que agreguem valor para a Empresa;

VII o profissional, apoiado pelo seu gestor e líder imediato, será responsável pelo seu desenvolvimento profissional juntamente com seu superior;

VIII será promovida a amplitude de participação nos eventos de capacitação e desenvolvimento, respeitadas as especificidades de cada ação;

IX será valorizada a prática da instrutoria interna como recurso para o compartilhamento de conhecimentos;

X os profissionais serão constantemente encorajados a atualizar os seus conhecimentos;

XI a movimentação interna de profissionais considerará o perfil do profissional a ser movimentado e o perfil requerido para a unidade de destino, bem como os impactos dessa movimentação;

XII a seleção interna de profissionais dar-se-á por meio de análise de perfis profissionais e/ou por divulgação de processo de recrutamento, quando couber, incentivando a diversidade e pluralidade;

XIII todo profissional, recém-ingressado ou recém-movimentado, receberá o apoio necessário para que sua integração ao novo ambiente de trabalho e adaptação ao novo espaço ocupacional se dê de forma harmoniosa.

DAS COMPETÊNCIAS E RESPONSABILIDADES

Art. 7º São responsabilidades da Diretoria de Gestão no que se refere à gestão de pessoas:

I orientar, coordenar e acompanhar as atividades econômicas, financeiras, orçamentárias, patrimoniais e contábeis da Empresa e a gestão da infraestrutura corporativa necessária ao funcionamento da EPL, incluindo a cadeia de suprimento de materiais e de serviços, os espaços físicos e as instalações, bem como a tecnologia da informação e de comunicação, de forma integrada aos processos de gestão de pessoas, do conhecimento e inovação;

II desenvolver planos, programas e projetos relativos ao desenvolvimento do pessoal, envolvendo a aquisição, capacitação e retenção de talentos.

Art. 8º São responsabilidades da Gerência de Pessoas, Conhecimento e Inovação, conforme o inciso V, do Art. 16 do Regimento Interno da EPL:

I planejar e implementar as políticas e a estratégia de pessoal, tendo por base a Cadeia de Valor e o Planejamento Estratégico Institucional;

II propor e acompanhar o orçamento estratégico e anual de pessoal;

III planejar, assessorar e monitorar o dimensionamento da força de trabalho junto às unidades organizacionais;

IV planejar e coordenar concurso público, recrutamento, seleção e alocação de profissionais e estagiários com base em competências técnicas e comportamentais;

V desenvolver e gerenciar as carreiras por meio dos Planos de Cargos, Salários e Funções Gratificadas;

VI gerenciar o processo de avaliação de desempenho por competências e remuneração variável;

VII desenvolver e gerenciar os planos estratégico e anual de capacitação, bem como as trilhas e ativos de aprendizagem dos profissionais;

VIII gerenciar o processo de gestão da inovação e do conhecimento organizacional;

IX desenvolver e gerenciar os programas de reconhecimento e valorização profissional, nos âmbitos de saúde e qualidade de vida no trabalho, reponsabilidade social, clima, cultura e cidadania organizacional;

X gerir as rotinas de pessoal, o cadastro funcional, a folha de pagamento e os benefícios; e

XI planejar e defender, junto às partes interessadas, as relações de trabalho e a concessão de benefícios.

Art. 9º São responsabilidades do Gestor no que se refere à gestão de pessoas:

I construir com sua equipe uma visão de futuro compartilhada que esteja alinhada com os valores e as estratégias institucionais;

II garantir uma comunicação assertiva em sua unidade;

III tomar decisões que sejam livres de preconceitos e baseadas exclusivamente em fatores objetivos;

IV estimular e orientar o desenvolvimento de sua equipe por meio de práticas de desenvolvimento e aperfeiçoamento profissionais como, por exemplo, feedback regular;

V otimizar o aproveitamento das competências dos profissionais, compatibilizando a disponibilidade de perfis profissionais existentes em sua equipe com a necessidade de alcance das metas estipuladas para a unidade;

VI promover ambiente de trabalho inclusivo, de cordialidade, confiança, integração e cooperação na equipe;

VII agir de forma justa em sua gestão a fim de que todos tenham oportunidade para desenvolver seu potencial;

VIII apoiar o desenvolvimento e a manutenção do bem-estar físico, psíquico e social dos membros da equipe;

IX reconhecer as realizações da equipe, valorizando as contribuições individuais;

X estabelecer gestão transparente e participativa;

XI identificar e desenvolver habilidades de liderança na equipe;

XII empenhar-se na obtenção de recursos e condições favoráveis ao desempenho e desenvolvimento da equipe;

XIII promover a aplicação da política de gestão de pessoas observando os princípios contidos no art. 4º desta Política de Gestão de Pessoas.

Art. 10 São responsabilidades do profissional no que se refere à gestão de pessoas:

- I empenhar-se para a concretização da visão de futuro da unidade e da instituição;
- II buscar o aprimoramento de seu perfil profissional, de forma a poder atuar com proficiência em determinados espaços ocupacionais;
- III contribuir para a promoção de um ambiente de cordialidade, confiança e cooperação na equipe;
- IV zelar pelo seu bem-estar físico, psíquico e social, bem como apoiar os demais membros da equipe nessas questões;
- V adotar comportamentos inclusivos e livres de discriminação;
- VI reportar ao seu gestor caso presencie condutas excludentes e/ou atitudes discriminatórias;
- VII contribuir para a implementação da política de gestão de pessoas da EPL.

DAS FERRAMENTAS DIGITAIS

Art. 11 As capacitações e eventos sem ônus para EPL, serão amplamente divulgadas por meio de e-mail corporativo.

Art. 12 É ferramenta de apoio à Política de Gestão de Pessoas o ambiente virtual da intranet da EPL (<http://intranet.epl.gov.br/>), no que se refere à gestão de pessoas os seguintes *links*:

- I Sistema de Ponto Eletrônico (<https://ponto.epl.gov.br/>);
- II Rol de Atos (<https://intranet.epl.gov.br/rol-de-atos>);
- III Cartilha - Conduta Ética Quarentena e Remuneração Compensatória (<https://intranet.epl.gov.br/cartilha-conduta-etica-quarentena-e-remuneracao-compensatoria>);
- IV Governança/Comitês (<https://intranet.epl.gov.br/comites>);
- V Governança/Planejamentos (<https://intranet.epl.gov.br/planejamentos>);
- VI Governança/políticas (<https://intranet.epl.gov.br/politicas>);
- VII Ética na EPL/Código Conduta e Integridade (<https://intranet.epl.gov.br/codigo-de-conduta-e-integridade1>);


- VIII Ética na EPL/como fazer consulta ou denúncia (<https://intranet.epl.gov.br/como-fazer-consulta-ou-denuncia>);
- IX Espaço do profissional/localize o profissional (<https://intranet.epl.gov.br/localize-profissional>);
- X Espaço do profissional/serviços RH/formulários (via SEI);
- XI Espaço do profissional/Educação Corporativa/Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP (<https://intranet.epl.gov.br/plano-de-desenvolvimento-de-pessoas2>);


DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 13 Integram a Política de Gestão de Pessoas os seguintes Normativos Internos da GEPES:

- I NI Ponto e Frequência;
- II NI Estágio Supervisionado;
- III NI Gestão de Cargos de Dirigentes;
- IV NI Ressarcimento de Dirigentes;
- V NI Capacitação;
- VI NI Nomeação, Exoneração e Movimentação de Pessoal;
- VII NI Utilização do Estacionamento;
- VIII NI Auxílio Creche/Babá;
- IX NI Auxílio Saúde;
- X NI Auxílio Refeição/Alimentação;
- XI NI Férias;
- XII NI Ressarcimento de Profissionais;
- XIII NI Utilização de Botton e Crachá.

Art. 14 O progresso da implantação da PGP será acompanhado por meio de um Índice de Consecução da Política de Gestão de Pessoas. O índice será do tipo composto e formado por indicadores quantitativos, qualitativos, absolutos e relativos, com vistas ao aprimoramento das práticas já existentes, bem como a adoção de novas práticas que se mostrem alinhadas aos princípios da PGP.



 www.epl.gov.br

 [epl.gov.br](https://www.facebook.com/epl.gov.br)

 [epl_br](https://twitter.com/epl_br)

 [epl_br](https://www.instagram.com/epl_br)