

**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**  
**CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA**

**PORTARIA-AD nº 286, DE 25 DE OUTUBRO DE 2013**

**Ementa:** Dispõe sobre a Política de Gestão de Pessoas do Confea.

O Presidente do Conselho Federal de Engenharia e Agronomia – Confea, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo Regimento aprovado pela Resolução nº 1.015, de 30 de junho de 2006,

Considerando o que determina a Resolução nº 1.015, de 30 de junho de 2006 – Regimento do Confea, Capítulo V, Seção III, art. 55, I, sobre a competência do Presidente de “cumprir e fazer cumprir a legislação federal, as resoluções (...) e os atos administrativos baixados pelo Confea”, e XXXVIII, de “propor ao Conselho Diretor instrumentos normativos de gestão de pessoas”,

Considerando a necessidade de orientação estratégica quanto às práticas e ações de gestão de pessoas no Confea por meio da definição de finalidade, conceitos, valores, objetivos, princípios e responsabilidades,

**RESOLVE:**

Art. 1º Fica aprovado, na forma do Anexo, a Política de Gestão de Pessoas do Confea;

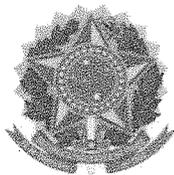
Art. 2º Esta Portaria entra em vigor a partir da data de sua assinatura.

Dê-se ciência e cumpra-se.

Brasília (DF), de novembro de 2013.

  
**Eng. Civ. José Tadeu da Silva**  
**Presidente**





**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**  
**CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA**

**ANEXO DA PORTARIA Nº 286, DE 25 DE OUTUBRO DE 2013**

**Ementa:** Dispõe sobre a Política de Gestão de Pessoas do Confea.

**CAPÍTULO I**  
**DA INTRODUÇÃO**

Nos dias atuais a moderna gestão de pessoas ganha cada vez mais importância e maior poder de impactar os resultados de uma organização, influenciando e sendo influenciada pela íntima interdependência das instituições e das pessoas.

Nesse sentido, cria-se a Política de Gestão de Pessoas do Confea, motivada pela necessidade da organização ter elementos que direcionem, orientem a gestão de seus empregados de forma qualificada e responsável.

Por ser uma Política, ao mesmo tempo que possui a capacidade de agir imediata e positivamente na realidade atual, necessita de um contínuo processo de acompanhamento e transformação que permita seu alinhamento com o contexto em que se encontra.

**CAPÍTULO II**  
**DA FINALIDADE DA POLÍTICA**

Art. 1º É finalidade desta Política ser instrumento orientador das práticas e ações referentes à gestão de pessoas no Confea.

**CAPÍTULO III**  
**DOS CONCEITOS**

Art. 2º Para os fins desta Política, considera-se:

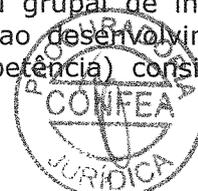
I – Gestão de pessoas: conjunto de práticas de gestão que visam a estimular o desenvolvimento de competências, a melhoria do desempenho, a motivação e o comprometimento dos empregados da instituição; bem como a favorecer o alcance dos objetivos da organização;

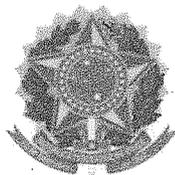
II – Gestão por competências: modelo de gestão em que se busca planejar, captar, desenvolver e avaliar, nos níveis individual e organizacional, as competências necessárias para o alcance dos objetivos da instituição;

III – Competências organizacionais: capacidades e habilidades que a organização possui para a criação de valor aos clientes da instituição, permitindo o cumprimento da missão, da visão e o reconhecimento da sua essencialidade pela sociedade;

IV - Competências humanas: combinações de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA) expressas pelo desempenho profissional em determinado contexto de trabalho, sendo classificadas em fundamentais, específicas e gerenciais;

V – Evento de capacitação: atividade individual e/ou grupal de instrução, treinamento, desenvolvimento e educação de pessoas com vistas ao desenvolvimento e compartilhamento de conhecimentos, habilidades e atitudes (competência) considerados importantes para o trabalho;





## SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

### CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA

VI – Perfil profissional: conjunto de competências humanas - conhecimentos, habilidades e atitudes - e outras características pessoais que influenciam o desempenho apresentado pelo empregado;

VII – Lacuna de competência (gap): diferença entre o grau de domínio da competência apresentado pelo empregado e o grau de domínio esperado para a atuação do empregado, quando o grau de domínio apresentado estiver abaixo do requerido;

VIII – Clima organizacional: percepção que as pessoas têm a respeito do ambiente de trabalho capaz de influenciar o comportamento profissional e afetar o desempenho da organização;

IX – Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: promoção do bem-estar individual e coletivo por meio das condições e da organização do trabalho, das relações socioprofissionais, do reconhecimento e crescimento profissional e da relação trabalho-vida social;

X - Inadequação funcional: qualquer situação presente no contexto de trabalho que dificulte o pleno exercício das atividades laborais.

#### CAPÍTULO IV DOS VALORES

Art. 3º A Política de Gestão de Pessoas do Confea se orienta pelos seguintes valores:

I – Meritocracia: uma cultura de desempenho e o reconhecimento do desempenho competente é o caminho para a excelência nos serviços prestados;

II – Respeito: todos merecem tratamento digno, justo, humano e cordial, sendo repudiado qualquer tipo de discriminação e assédio;

III – Transparência: todas as informações que afetem a vida funcional dos empregados, na coletividade, são amplamente divulgadas, ressalvados os casos de sigilo.

#### CAPÍTULO V DOS OBJETIVOS

Art. 4º A Política de Gestão de Pessoas do Confea tem como objetivos:

I - Subsidiar a análise e a avaliação das práticas e ferramentas de gestão de pessoas;

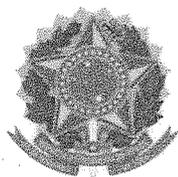
II - Estimular o desenvolvimento permanente de competências humanas nos empregados e uma postura individual voltada ao autodesenvolvimento;

III - Conduzir à integração dos processos de gestão de pessoas e ao alinhamento destes com a estratégica da organização;

IV - Estimular e orientar a formação de gestores para o desenvolvimento de competências necessárias à atuação desses como líderes;

V - Estimular o bem estar, a motivação e o comprometimento dos empregados.





**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**  
**CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA**

**CAPÍTULO VI**  
**DOS PRINCÍPIOS**

Art. 5º A Política de Gestão de Pessoas do Confea orienta-se pelos seguintes princípios:

I – O Confea deve estimular seus empregados a desenvolver e a utilizar seu pleno potencial de forma alinhada com as estratégias e valores da organização;

II - As práticas de gestão de pessoas devem ter como elemento central o conceito de gestão por competências;

III – As pessoas são o principal fator de sucesso da organização, sendo a competência, a satisfação e o comprometimento dos empregados os elementos que sustentam esse sucesso;

IV – A gestão de pessoas é uma responsabilidade compartilhada entre os gestores das unidades organizacionais e as gerências formalmente responsáveis pela gestão de recursos humanos, resguardando as atribuições específicas de cada um dos atores;

V - O desenvolvimento dos empregados deve ocorrer em uma forma ampliada, colocando a instituição preocupada com o desenvolvimento do empregado não só para a sua dimensão profissional, mas também para a sua dimensão social (pessoa e cidadão), contribuindo com a forma como esse se insere na sociedade;

VI – As práticas de gestão de pessoas no Confea devem buscar o bom clima organizacional e o bem-estar físico e emocional dos empregados, promovendo a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT;

VII – O processo de gestão do desempenho tem, prioritariamente, um caráter orientador e de desenvolvimento, não sendo o seu objetivo primário a punição;

VIII – A avaliação de desempenho sempre será realizada com base em critérios estabelecidos e comunicados antecipadamente aos empregados visando à transparência do processo de gestão do desempenho;

IX – Todas as oportunidades de capacitação in company deverão ser amplamente divulgadas na organização, permitindo aos empregados dialogarem com seus superiores a respeito da possibilidade de sua participação;

X – Serão criadas condições que estimulem as pessoas a produzir, a compartilhar e a disseminar conhecimentos relevantes para o seu desenvolvimento profissional e para a atuação do Confea;

XI – A seleção de novos empregados para atuarem nos cargos de carreira será feita com foco nas competências humanas alinhadas às necessidades organizacionais;

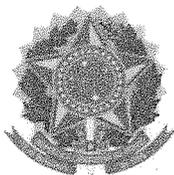
XII – Formar gestores com alta capacidade de liderança e gestão, bem como identificar e desenvolver potenciais sucessores;

XIII – A movimentação interna de empregados considerará o perfil profissional do empregado a ser movimentado e o perfil ideal para a unidade organizacional;

XIV – Todo empregado recém-ingressado ou recém-movimentado receberá o apoio necessário para que sua ambientação e integração ao novo ambiente de trabalho ocorra de forma harmoniosa;

XV – Empregado em situação de inadequação funcional contará com apoio da organização para superar a dificuldade apresentada com base em diagnóstico das causas da inadequação.





**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**  
**CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA**

**CAPÍTULO VII**  
**DAS RESPONSABILIDADES**

Art. 6º Visando ao exercício exitoso da Política e das práticas de gestão de pessoas, cabe aos gestores:

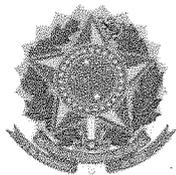
- I – Estimular e orientar o desenvolvimento de sua equipe;
- II – Valorizar as competências dos empregados e melhor aproveitá-las para o alcance dos resultados esperados pela unidade organizacional;
- III – Promover ambiente de respeito, confiança e cooperação na equipe;
- IV – Zelar pelo bem-estar físico e emocional dos membros da equipe;
- V – Reconhecer as realizações da equipe e procurar elogiar as contribuições de seus integrantes;
- VI – Encorajar a participação de toda a equipe nas atividades de concepção de soluções e inovações;
- VII – Empenhar-se na busca de recursos e condições que possibilitem o desenvolvimento e o bom desempenho da equipe;
- VIII – Ser exemplo de atuação ética, demonstrando responsabilidade, profissionalismo e comprometimento com o desempenho do Confea;
- IX – Contribuir para a aplicação desta Política às ações de seleção, integração, movimentação, gestão do desempenho, desenvolvimento e reconhecimento das pessoas, entre outras, observando os respectivos princípios orientadores.

Parágrafo único: Os gestores terão apoio e acesso a ações de capacitação que visam o desenvolvimento de competências gerenciais, focando aspectos de liderança e gestão, para auxiliá-los no desempenho de suas responsabilidades.

Art. 7º Para que a Política e práticas de gestão de pessoas sejam exercidas com sucesso, são responsabilidades dos empregados:

- I – Empenhar-se para o bom desempenho da unidade organizacional;
- II – Buscar o autodesenvolvimento e o contínuo desenvolvimento das competências humanas requeridas para o seu trabalho;
- III – Como parte da equipe, contribuir para a promoção de um ambiente de respeito, confiança e cooperação;
- IV – Zelar pelo bem-estar físico e emocional próprio e dos demais integrantes da equipe;
- V – Atuar de maneira ética, demonstrando responsabilidade, profissionalismo e comprometimento com o desempenho do Confea;
- VI – Adotar postura condizente com os valores da organização;
- VII – Contribuir para a plena implementação da Política de Gestão de Pessoas do Confea.





**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**  
**CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA**

**CAPÍTULO VIII**  
**DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 8º. A Política e as práticas de Gestão de Pessoas serão periodicamente avaliadas, de forma participativa, analisando o alinhamento entre ambas, bem como o poder dessas em contribuir com a estratégia da organização.

Art. 9º. O processo de concepção desta Política de Gestão de Pessoas do Confea contou, principalmente, com uma construção participativa por meio do diálogo com gestores e grupo de empregados na qual se buscou analisar o contexto pertinente ao Confea, mas também com a observação e análise de documentos de mesma natureza, elaborados por instituições respeitadas no que concerne à atuação em gestão de pessoas, tais como o Tribunal de Contas da União - TCU e o Banco do Brasil – BB. Essa prática inspirou e resultou na criação de um instrumento moderno e qualificado.

