



INFRA S.A.

RESOLUÇÃO NORMATIVA - INFRASA Nº 3/2024/CONSAD-INFRASA/AG-INFRASA

Brasília, 01 de março de 2024.

Institui a Política de Gestão de Pessoas e o Grupo Permanente de Assessoramento em Gestão de Pessoas, no âmbito da Infra S.A.

O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA INFRA S. A., no uso das atribuições que lhe foram conferidas pelo art. 44, inciso XII do Estatuto Social vigente, bem assim o deliberado na sua 2ª Reunião Ordinária realizada em 22 de fevereiro de 2024,

RESOLVE:

Art. 1º Instituir a Política de Gestão de Pessoas e o Grupo Permanente de Assessoramento em Gestão de Pessoas, no âmbito da Infra S.A.

CAPÍTULO I DA POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

Art. 2º A Política de Gestão de Pessoas da Infra S. A. tem por objetivo estabelecer princípios, diretrizes e compromissos voltados ao fortalecimento da governança em gestão de pessoas, especialmente no que se refere ao desenvolvimento, seleção e reconhecimento das pessoas, ao dimensionamento e qualidade de vida no trabalho dos colaboradores em exercício na empresa, facilitando a gestão das mudanças organizacionais e contribuindo para o alcance da missão da empresa.

Art. 3º São pressupostos da Política de Gestão de Pessoas a observância da legislação de pessoal aplicada aos agentes públicos federais e dos padrões éticos, com a participação e responsabilidade de todos os colaboradores na garantia dos dispositivos desta política.

Art. 4º Esta política se aplica aos empregados ativos do quadro permanente, aos ocupantes dos cargos comissionados e aos empregados ou servidores públicos em exercício na empresa, denominados neste instrumento como colaboradores.

CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES

Art. 5º Para os fins do disposto na Política de Gestão de Pessoas, considera-se:

I - Gestão de Pessoas: conjunto de práticas gerenciais e institucionais que buscam estimular o desenvolvimento de competências, a melhoria do desempenho, o engajamento e o comprometimento dos colaboradores com a instituição, visando ao alcance dos objetivos profissionais e institucionais;

- II - Colaborador: todos aqueles empregados, efetivos ou não, servidores em exercício na empresa, jovens aprendizes e estagiários, que exercem suas atividades laborais diariamente no âmbito da empresa;
- III - Aprendizagem Organizacional: processo de criação, compartilhamento, disseminação e utilização de conhecimento que visa ao desenvolvimento das competências profissionais e organizacionais; portal do TCU
- IV - Capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências organizacionais por meio do desenvolvimento de competências profissionais;
- V - Competência: capacidade técnica e/ou comportamental da pessoa de mobilizar seus conhecimentos, habilidades e atitudes e de demonstrar um saber agir responsável que o leve a obter desempenho compatível com as expectativas da função a ser desempenhada;
- VI - Chefia Imediata: colaborador formalmente designado como responsável por unidade organizacional da estrutura da empresa;
- VII - Perfil Profissional: conjunto de competências técnicas e comportamentais, formação e requisitos específicos necessários ao desempenho de posição, cargo ou função na empresa;
- VIII - Qualidade de Vida no Trabalho: conjunto de fatores, presentes no ambiente de trabalho, que influenciam o bem-estar individual e coletivo e que envolvem as condições e a organização do trabalho, as relações socioprofissionais, o reconhecimento e o crescimento profissional e o elo entre trabalho e vida social;
- IX - Ações de diversidade, equidade e inclusão no ambiente de trabalho: iniciativas que promovam um ambiente de trabalho inclusivo, livre de discriminação por orientação sexual, identidade de gênero e raça e condição física e/ou mental, garantindo oportunidades e direitos igualitários;
- X - Dimensionamento da Força de Trabalho: metodologia de planejamento da força de trabalho para estimar a quantidade ideal de pessoas para realizar entregas, com foco em resultado, considerando o contexto organizacional e as características da força de trabalho;
- XI - Ocupações críticas: aquelas que possuem dificuldade de reposição (mantendo-se o nível de eficiência e eficácia) e influência direta nos resultados da organização, pois o desempenho inadequado dessas atividades pode colocar em risco o funcionamento da organização. Não são necessariamente posições elevadas hierarquicamente;
- XII - Ambiente de trabalho: onde se desenvolvem as ações de trabalho, convivência e permanência dos trabalhadores, enquanto no exercício de suas atividades laborais, sejam ambientes virtuais ou presenciais;
- XIII - Teletrabalho ou Trabalho Remoto: a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

CAPÍTULO III DOS PRINCÍPIOS

Art. 6º A gestão de pessoas na Infra S. A. orientar-se-á pelos seguintes princípios:

- I - alinhamento das iniciativas em gestão de pessoas com a missão, visão, valores e objetivos estratégicos da empresa;
- II - estímulo ao trabalho em equipe e à aprendizagem organizacional;
- III - promoção da saúde, segurança e o bem-estar no trabalho;
- IV - meritocracia como orientador da gestão de pessoas, com enfoque no desenvolvimento profissional e na carreira;
- V - respeito e valorização das pessoas em todos os níveis hierárquicos, observada a diversidade cultural, de gênero e étnica;
- VI - exercício da cidadania individual e institucional;

VII - promoção de relações de trabalho saudáveis, transparentes e éticas;

VIII - promoção e implementação de uma comunicação ampla, clara, objetiva e inclusiva.

CAPÍTULO IV DAS DIRETRIZES

Art. 7º A gestão de pessoas da Infra S. A. será orientada pelas seguintes diretrizes:

I - planejamento anual de ações prioritárias em gestão de pessoas;

II - estratégia de desenvolvimento de pessoas baseada em competências, que promovam aprendizagem organizacional e potencialize o alcance dos objetivos da empresa;

III - gestão do desempenho, que permita o crescimento e desenvolvimento das pessoas e a associação aos resultados assumidos pela empresa;

IV - definição de critérios para escolha e ocupação de cargos comissionados e funções de liderança baseados nas competências e nos perfis profissionais necessários à instituição;

V - estabelecimento de sistemática para ascensão profissional aos cargos de liderança na Infra S. A.;

VI - alocação eficiente da força de trabalho da empresa;

VII - promoção da saúde, segurança e do bem-estar das pessoas no ambiente de trabalho;

VIII - promoção da inovação nos processos em gestão de pessoas;

IX - promoção e implementação de ações de diversidade, equidade e inclusão no ambiente de trabalho;

CAPÍTULO V DOS COMPROMISSOS

Art. 8º A gestão de pessoas da empresa atuará com os seguintes compromissos:

I - realizar o planejamento anual das ações prioritárias em gestão de pessoas, abarcando os seguintes aspectos:

a) definição de ações com cronograma de execução e respectivas metas;

b) monitoramento das ações previstas e avaliação dos resultados;

c) estabelecimento e monitoramento de indicadores de desempenho em gestão de pessoas; e

d) comunicação ampla, clara, objetiva e inclusiva das ações prioritárias em gestão de pessoas.

II - garantir estratégia de desenvolvimento de pessoas vinculada às competências organizacionais, técnicas e comportamentais, por meio dos seguintes mecanismos:

a) levantamento de necessidades de capacitação dos colaboradores, a partir das competências identificadas e /ou disponíveis;

b) utilização das trilhas de aprendizagem como principal instrumento de aprendizagem organizacional;

c) programa de desenvolvimento de lideranças, potenciais lideranças e de membros da alta administração;

d) fortalecimento da aprendizagem técnico-profissional necessária à condução dos processos de trabalho prioritários da empresa.

III - realizar gestão do desempenho dos colaboradores, considerando as seguintes iniciativas:

a) avaliação de desempenho de todos os colaboradores em exercício na empresa, inclusive gestores e alta administração;

- b) promoção de condições institucionais adequadas para realização de feedback entre colaboradores, pares e chefia; e
- c) avaliação de desempenho como subsídios para os processos de reconhecimento e desenvolvimento profissional.

IV - definir critérios para escolha e ocupação de cargos comissionados e funções de liderança baseados nas competências e nos perfis profissionais, considerando os seguintes aspectos:

- a) requisitos mínimos de perfil profissional e/ou competências para ocupação de cargos comissionados destinados à função gerencial e/ou de chefia;
- b) aplicação de percentual mínimo de ocupação de cargos comissionados por empregados efetivos do quadro permanente da empresa;
- c) utilização, quando possível, de processo seletivo para ocupação de cargos comissionados; e
- d) sistemática para ascensão profissional dos empregados efetivos do quadro permanente aos postos de comando da empresa.

V - alocar eficientemente a força de trabalho disponível, considerando os seguintes aspectos:

- a) dimensionamento da força de trabalho de forma a compatibilizar os processos de trabalho e/ou entregas da empresa, os perfis profissionais e o quantitativo necessário de colaboradores;
- b) redefinição dos critérios para movimentação e cessão de empregados, considerando a necessidade de pessoal da empresa, o interesse do empregado, o perfil profissional e a criticidade dos processos organizacionais; e
- c) estabelecimento de procedimentos que promovam a rotatividade profissional.

VI - desenvolver ações contínuas de promoção da saúde e do bem-estar das pessoas no ambiente de trabalho a partir de:

- a) programa de qualidade de vida no trabalho da empresa, com oportunidade de envolvimento dos públicos internos da organização; e
- b) parcerias visando a ampliação do suporte à saúde laboral do colaborador.

VII - promover inovação dos processos em gestão de pessoas, em especial no que se refere a:

- a) automação dos serviços de gestão de pessoas;
- b) compartilhamento de informações por meio de plataformas eletrônicas;
- c) participação dos colaboradores na elaboração de normas internas referentes à gestão de pessoas;
- d) procedimentos gerais relativos ao teletrabalho ou trabalho remoto, no âmbito da empresa; e
- e) desenvolvimento de ações voltadas para a troca e compartilhamento de conhecimento explícito e tácito entre os colaboradores.

VIII - desenvolver ações de diversidade, equidade e inclusão no ambiente de trabalho, que considerem:

- a) institucionalização de programas ou colegiados destinados à pró-equidade de gênero, raça e condição física e/ou mental na empresa;
- b) ampliação do quadro de colaboradores com mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQIA+; e
- c) ampliação da ocupação de cargos comissionados e funções de liderança por mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQIA+.

CAPÍTULO VI
DO GRUPO PERMANENTE DE ASSESSORAMENTO EM GESTÃO DE PESSOAS

Art. 9º Fica criado o Grupo Permanente de Assessoramento em Gestão de Pessoas - GGP com a finalidade de assegurar a implementação da Política de Gestão de Pessoas no âmbito da Infra S. A. e assessorar a Superintendência de Gestão de Pessoas e a Diretoria em matérias correlatas.

Parágrafo Único - Ato da Diretoria de Administração e Finanças definirá a competência, composição e forma de funcionamento do GGP.

CAPÍTULO VIII
DAS RESPONSABILIDADES

Art. 10 Aos gestores da Infra S. A. compete observar os princípios e diretrizes estabelecidos neste instrumento em todas as suas atividades, incentivando o conhecimento desta pelos colaboradores sob sua gestão.

Art. 11. São responsabilidades da Chefia Imediata no que se refere à gestão de pessoas:

I - estimular e orientar o desenvolvimento de sua equipe, promovendo ambiente de cordialidade, confiança e cooperação;

II – promover do bem-estar físico, psíquico e social dos colaboradores;

III - reconhecer as realizações dos colaboradores e equipes;

IV - estabelecer gestão transparente;

V - identificar e desenvolver habilidades de liderança na equipe;

VI - adotar postura condizente com o Código de Ética e Código de Conduta e Integridade da Infra S. A.; e

VII - promover a aplicação da política de gestão de pessoas às ações da sua unidade organizacional.

Art. 12. São responsabilidades do colaborador no que se refere à gestão de pessoas:

I - buscar o aprimoramento profissional, de forma a poder atuar com proficiência nos espaços ocupacionais;

II - contribuir para a promoção de um ambiente de cordialidade, confiança e cooperação na equipe;

III - zelar pelo bem-estar físico, psíquico e social individual e dos demais colaboradores;

IV - adotar postura condizente com o Código de Ética e Código de Conduta e Integridade da Infra S. A.; e

V - contribuir para a implementação da política de gestão de pessoas da Infra S.A.

Art. 13. É responsabilidade da Diretoria Executiva propor alterações neste instrumento e garantir a sua implementação, zelando pela observância de seus princípios e diretrizes em todas as suas decisões.

CAPÍTULO IX
DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 14. As normas internas relacionadas à gestão de pessoas serão alinhadas aos princípios e diretrizes da Política de Gestão de Pessoas da Infra S. A.

Art. 15. Os casos omissos serão analisados e resolvidos pela Diretoria Executiva.

Art. 16. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

(assinado eletronicamente)

ANTONIO MATHIAS NOGUEIRA MOREIRA
Presidente do Conselho de Administração



Documento assinado eletronicamente por **Antonio Mathias Nogueira Moreira, Presidente do Conselho de Administração**, em 01/03/2024, às 16:42, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 3º, inciso V, da Portaria nº 446/2015 do Ministério dos Transportes.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://super.transportes.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&acao_origem=documento_conferir&lang=pt_BR&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **8101091** e o código CRC **73B9D62A**.



Referência: Processo nº 50050.005818/2023-04



SEI nº 8101091

SAUS, Quadra 01, Bloco 'G', Lotes 3 e 5. Bairro Asa Sul, - Bairro Asa Sul
Brasília/DF, CEP 70.070-010
Telefone: