



1. FINALIDADE

- 1.1. Estabelecer a Política de Gestão de Pessoas da Casa da Moeda do Brasil – CMB.

2. PRINCÍPIOS

- 2.1. A CMB, visando ao fortalecimento do negócio, à competitividade, à rentabilidade e à sustentabilidade da empresa, deverá, em conformidade com a Política Integrada de QSMS, observar os seguintes princípios na gestão e relacionamento com seus empregados:

- 2.1.1. Aprimoramento das relações de trabalho, por meio de práticas transparentes, justas e éticas, que os valorizem;
- 2.1.2. Oferta de remuneração e benefícios que levem em consideração a lucratividade, o equilíbrio interno, o desempenho individual e as práticas de mercado;
- 2.1.3. Comunicação transparente dos planos de cargos, carreiras e salários e funções de confiança;
- 2.1.4. Promoção do bem-estar físico, psíquico e social dos empregados;
- 2.1.5. Atenção à segurança e à saúde ocupacional dos empregados, com foco na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais e promoção da saúde, atendendo aos requisitos legais e regulamentares;
- 2.1.6. Gestão do clima organizacional, visando à melhoria contínua do nível de satisfação dos empregados;
- 2.1.7. Promoção de ações de reconhecimento e valorização dos empregados e equipes, fortalecendo os valores corporativos, o relacionamento com os empregados e estimulando o desempenho;
- 2.1.8. Adoção de práticas que estimulem o preenchimento de vagas e a promoção de empregados independentemente de critérios de gênero, orientação sexual, etnia, raça, origem, geração, religião, aparência física e deficiência;
- 2.1.9. Qualidade dos processos de seleção, movimentação e sucessão, atendendo às demandas conforme o planejamento estratégico da força de trabalho e o perfil de competências necessário ao sucesso dos negócios organizacionais;
- 2.1.10. Acompanhamento contínuo do desempenho, orientando o desenvolvimento na carreira, com foco em resultados e competências;

- 2.1.11. Promoção de ações educacionais que estimulem a diversidade e a pluralidade, buscando a erradicação de desigualdade e de discriminação e que estejam alinhadas aos objetivos estratégicos, à cultura, aos valores, aos cargos, às funções e às necessidades identificadas no processo de avaliação de desempenho e sucessão gerencial;
- 2.1.12. Promoção da gestão do conhecimento, visando ao aperfeiçoamento contínuo dos processos;
- 2.1.13. Desenvolvimento contínuo de lideranças em competências gerenciais, especialmente aquelas voltadas à gestão de pessoas, inclusive estimulando a diversidade e a pluralidade, buscando a erradicação de desigualdade e de discriminação e com alinhamento às orientações estratégicas;
- 2.1.14. Estímulo ao compromisso e à responsabilidade dos empregados na aplicação dos conteúdos e das vivências construídas nas ações educacionais e a avaliação dos resultados gerados.