



## PESQUISA COM A EMPRESA - 2014

### Great Place to Work® Culture Audit®

#### Parte II – Questões Abertas

Este questionário é parte integrante da Pesquisa com a Empresa. Nos itens que se seguem serão apresentadas as perguntas e instruções para suas respostas.

Após o preenchimento o formulário deve inserido na área restrita da empresa.

**POR FAVOR, PREENCHA AS INFORMAÇÕES ABAIXO COM OS DADOS DE 31 DE DEZEMBRO DE 2013.**

Materiais adicionais que exemplifiquem estes dados devem ser encaminhados para:

Great Place to Work®

A/C Equipe Melhores

Av. Brig. Faria Lima, 201 - 8º andar - cj 81

05426-100 Pinheiros São Paulo SP

Suas respostas serão avaliadas pelo Great Place to Work® e serão consideradas na nota final da sua empresa, além de servirem de **base para a formação de um perfil** das empresas participantes do processo **"Great Place to Work® - Melhores Empresas para Trabalhar"**.

Qualquer dúvida ligue: **11 3093 7771**

Inscrição em Grupo? (Sim ou Não)	NÃO
<b>Nome fantasia</b> (aquele que aparecerá no guia). Em caso de inscrição em Grupo, preencha com o nome do Grupo, em caso de inscrição de uma empresa pertencente a um grupo, identifique claramente a empresa a que se refere:	EMPREL
<b>Razão social</b> Em caso de inscrição em Grupo, preencha com a Razão Social do Grupo, em caso de inscrição de uma empresa pertencente a um grupo, identifique claramente a empresa a que se refere:	EMPRESA MUNICIPAL DE INFORMÁTICA
<b>CNPJ</b> Em caso de inscrição em Grupo, preencha com o CNPJ do Grupo, em caso de inscrição de uma empresa pertencente a um grupo, identifique claramente a empresa a que se refere :	11.006.269/0001-00

## INSTRUÇÕES

**O questionário Culture Audit® deve ser respondido respeitando a sua estrutura, não podendo incluir ou excluir questões, nem tão pouco alterar suas ordens. Por favor, responder neste documento e enviá-lo no formato Word apenas eletronicamente. Outros formatos e layouts serão desconsiderados. Não há necessidade de imprimi-lo.**

O Culture Audit® Parte II inclui uma série de questões abertas, elaboradas para nos auxiliar a entender quais são as práticas diferenciais na cultura da sua organização. Estamos particularmente interessados no que é especial, único ou não usual.

As questões estão agrupadas de acordo com as 9 Práticas Culturais necessárias para criar um *Great Workplace*.

Importante: não há respostas certas ou erradas. Avaliaremos a qualidade e o conteúdo das respostas, não o tamanho ou estilo, portanto, forneça somente as informações necessárias para que possamos entender o propósito e o conteúdo das práticas ou políticas, assim como sua relação com a cultura da empresa.



## PESQUISA COM A EMPRESA - 2014

### Great Place to Work® Culture Audit®

#### Parte II – Questões Abertas

Nós também estamos interessados em conhecer como sua empresa se compara com outras do mesmo segmento de indústria, portanto informe qualquer dado comparativo relevante que você tiver disponível, citando a fonte sempre que possível.

Caso alguma prática ou programa seja relevante para mais de uma questão, descreva-o em detalhes em apenas uma questão. Nas outras questões, faça somente uma referência à essa prática ou programa.

Se sua empresa já participou e preencheu o Culture Audit® parte II em 2013, você tem a opção de apenas atualizar suas práticas através da planilha "Atualização Culture Audit 2014.xls", basta solicitar o modelo para a Equipe Melhores através do e-mail [melhores@gptw.com.br](mailto:melhores@gptw.com.br). Se você preferir preencher o Culture Audit® parte II novamente, por favor indique com "**NOVO!**" as novas práticas culturais de sua empresa.

Caso a sua empresa tenha enviado a planilha de atualização em 2013, haverá a necessidade de preencher o Culture Audit® novamente.

#### **Critérios de Avaliação**

Durante as avaliações, levaremos em consideração os critérios descritos abaixo. Portanto, esteja certo de que esses aspectos, quando aplicáveis, fiquem claros em suas respostas:

**Variedade:** diversidade e quantidade de práticas da sua empresa;

**Originalidade:** criatividade e distinção dos programas e práticas;

**Abrangência:** grau de inclusão dos funcionários nas práticas, independentemente de localização ou cargo;

**Calor Humano:** grau que os programas têm de empatia, compreensão e compaixão dos funcionários, como pessoas na empresa;

**Integração:** grau de interação dos programas entre si e desses programas com a filosofia da empresa.

**O preenchimento das práticas deverá ser feito neste arquivo Word com tamanho máximo de 5 megas.**

#### **MATERIAIS ADICIONAIS**

**Os materiais adicionais como jornais internos, revistas, vídeos, anuários, fotos, etc, não são obrigatórios. Caso a empresa opte por enviá-los os mesmos serão limitados a no máximo 1 caixa no formato abaixo.**

**Materiais que excedam a este tamanho, bem como os anexados a área restrita da empresa NÃO serão considerados.**

**Por favor, enumere e faça referência em suas respostas a esses materiais.**



## PESQUISA COM A EMPRESA - 2014

### Great Place to Work® Culture Audit®

#### Parte II – Questões Abertas

#### MODELO:

**Caixa de Encomenda Correios - Tipo 4 - Papelão Ondulado - 360mm x 270mm x 180mm**





## **QUESTÕES ABERTAS**

### **INFORMAÇÕES GERAIS**

Faça uma breve descrição da principal atividade da sua empresa. Inclua informações sobre o número de funcionários, ramo de atividade da sua organização, seus principais produtos e/ou serviços, clientes e concorrentes.

## **1. CONTRATAR E RECEBER**

### **• Contratar**

A. Quais são as características que sua empresa busca nos novos funcionários, além do conhecimento necessário para executar o trabalho?

**1.1** A EMPREL busca perfis profissionais que proporcionem maior produtividade e adequação ao negócio e que desenvolvam atitudes, valores aos quais a EMPREL julga importantes para o desempenho e harmonia das atividades.

✓ **Apresentação Institucional da EMPREL para os Novos Concursados e Café da Manhã da DSI no Stúdio Café (Vide Boletins Informativos de 27/12/2013)**

B. Como o processo de contratação (recrutamento, seleção, entrevistas etc.) garante que os novos contratados se enquadram na cultura da empresa?

**1.2** O processo de contratação da EMPREL é realizado por concurso público, onde os requisitos são nos termos das exigências na Constituição Federal e na Legislação Municipal. Portanto, a empresa realiza uma entrevista técnica e análise curricular dos concursados aprovados junto aos gestores das unidades operacionais no intuito de identificar os conhecimentos, habilidades e valores frente às atividades a serem desenvolvidas no cargo, de forma que o enquadramento seja o mais próximo da necessidade da empresa e do perfil do cargo.

✓ **Vide Edital do Concurso**



- **Receber**

C. Como é recebido o novo contratado na empresa e como é realizada a sua integração?

**1.3** A EMPREL recebe os novos empregados por meio da Gerente de Gestão de Pessoas e Supervisor da Unidade Operacional de Gestão por Competência integrando-os com as políticas da empresa e proporciona cursos na área humana e tecnológica voltados a regras de negócio da EMPREL.

## **2. INSPIRAR**

Como sua empresa inspira seus funcionários a sentirem que seu trabalho tem um sentido e um significado maior do que apenas a simples execução de tarefas? Para responder a essa questão, detalhe aspectos específicos da cultura de sua empresa que criam nos funcionários o sentimento de que estão fazendo algo único e especial, como:

**Práticas que ajudam a reforçar a missão, visão e valores.**

**2.1** Metas Pactuadas com o Prefeito/ Metas Estratégicas da Empresa/Metas Estratégicas do Cliente/ PLR.

São definidas metas pelo prefeito do município de Recife onde são estabelecidos projetos a serem desenvolvidos pela EMPREL com prazos estipulados. A meta pactuada com o prefeito gera metas direcionadas como estratégicas da empresa e do cliente. Uma vez as metas cumpridas os empregados recebem o PLR- Participação de Lucros no Resultados.

- ✓ Toma Posse o Novo Presidente da EMPREL **(Vide BI de 21/01/2013)**
- ✓ Presidente Apresenta Nova Logomarca da EMPREL **(Vide BI de 14/11/2013)**
- ✓ Inauguração do Escritório Porto EMPREL **(Vide Convite)**



## PESQUISA COM A EMPRESA - 2014

### Great Place to Work® Culture Audit®

#### Parte II – Questões Abertas

Porto EMPREL é inaugurado pelo Prefeito Geraldo Júlio – Novo Escritório Avançado, é uma grande conquista para a EMPREL **(Vide BI 19/12/2013)**

- ✓ Vide Quadro Digital – Metas Estratégicas
  
- ✓ Vide Metas Pactuadas com a Gestão 2013.

• **Práticas que mostram ao empregado o valor de seu trabalho para os clientes e / ou para a sociedade.**

**2.1.2** A Emprel desenvolve uma prática de disseminação dos projetos realizados pelos seus empregados reconhecendo-os e valorizando-os por meio de apresentação no auditório para toda a empresa.

- ✓ Funcionário da Emprel desenvolve software que facilita a vida dos atletas cadeirantes. **(Vide BI 22/05.13)**
- ✓ Analista da Emprel publica livro sobre Gestão de Processos. **(Vide BI 02/04/13)**
- ✓ Emprel homenageia funcionários pelo Novo Portal da Transparência. **(Vide BI 17/04/13)**
- ✓ Funcionária da Emprel palestrou no Agile Brazil em Brasília – DF **(Vide BI 03/07/13)**
- ✓ Analista da Emprel apresenta software de Dinamômetro Compacto para Cadeirantes. **(Vide BI 22/05/14)**
- ✓ DRC entrega tablets aos Analistas de Relacionamento. **(Vide BI 16/05/13)**

**2.1.3 Histórias que reforçam o orgulho pela empresa e pela qualidade dos produtos.**

**1-Produtividade: um novo marco na história da Emprel.**



## PESQUISA COM A EMPRESA - 2014

### Great Place to Work® Culture Audit®

#### Parte II – Questões Abertas

O Projeto de Produtividade é fruto do esforço de um grupo de funcionários que se dedicaram durante 4 meses, realizando estudos e pesquisas de experiências aplicadas na gestão pública e na iniciativa privada, adequando o modelo à realidade da EMPREL.

#### **A composição da Comissão:**

Adilson Silva

Alonso Silva

Conceição Henriques

Everaldo Rodrigues

Fernando Alves

Gustavo Uchoa

Maria Augusta

Mônica Andrade

Rita de Cássia

A produtividade é um estímulo para o alcance das metas estabelecidas pela empresa, na busca do aumento da qualidade dos serviços e da elevação do nível de satisfação dos usuários.

✓ Produtividade: um novo marco na história da EMPREL (**Vide boletim informativo 30.12.11**)

✓ Vide Comunicação Interna Circular nº 06/2013 – Criação da Equipe de Apoio ao CGPLR

#### **2.1.4 Boletins informativos**

Veiculação de informações relativas às práticas de gestão de pessoas voltadas para as regras de negócios da empresa, bem como outras atividades realizadas pela empresa.

✓ *Vide todos os boletins informativos*

#### **2.1.5-Apoio e reembolso de Certificações**

Incentivo mediante reembolso para certificações dos funcionários elevando sua qualificação profissional por meio da proficiência.



## PESQUISA COM A EMPRESA - 2014

### Great Place to Work® Culture Audit®

#### Parte II – Questões Abertas

- ✓ Certificação dos Funcionários da EMPREL é prioridade a partir de 2014 – Resolução 001/2014 da Diretoria da EMPREL trata de benefício a ser implantado **(Vide BI de 08.01.14)**

#### **2.1.6 Identificação de Talentos**

A EMPREL identifica seus talentos por meio dos líderes e pelo desempenho no tocante as competências técnicas e comportamentais dos empregados. O RH promove de acordo com a necessidade do profissional e da empresa capacitações, seguida daquelas que enxergam na efetivação de cargo uma opção para reter o profissional, e ainda aquelas que utilizam desafios e responsabilidade como motivação. O empregado que demonstra um alto grau de conhecimentos e técnicas voltadas às regras de negócio da EMPREL, ele tornar-se instrutor e recebe remuneração por hora aula ministrada.

- ✓ Capacitação de Gestão por Competências na EMPREL – A Capacitação é realizada para os Supervisores de Unidades Operacionais e Chefes de Departamento **(Vide BI 14.01.14 )**
- ✓ Vide RESOLUÇÃO DE DIRETORIA Nº 001/2013

### **3-FALAR**

Quais são as maneiras distintas pelas quais os gestores, principalmente a alta liderança, compartilham informações com os funcionários (incluindo frustrações ou más notícias) e reforçam a cultura de transparência na empresa?

**3.1** A EMPREL possui vários canais de comunicação que visam a partilha de informações e que reforçam a cultura de transparência da EMPREL. São eles:

- ✓ Reuniões Semanais com os Diretores  
EMPREL instaura a equipe para levantamento de Processos da Diretoria Administrativa e Financeira – A equipe foi definida em 06 de maio de 2013, sobre a coordenação do Escritório de Processos da EMPREL **(Vide BI 21/05/13)**

- ✓ Reuniões Diárias com as Equipes

Vide Notícias – BPM – DAF; Notícias – Vídeo Conferência GPTW

- ✓ Reunião de Conselho de Administração da EMPREL.

Realizada Reunião do Conselho de Administração da EMPREL – A Reunião foi realizada hoje na Sede da EMPREL (**Vide BI 25/11/13**)

- ✓ Relatórios

Vide Relatório Final da Morphus

- ✓ Quadro Digital com Informações Correlatas da Empresa EMPREL moderniza seu Quadro de Aviso – Em breve o Quadro de Aviso será Digital (**Vide BI 12.07.13**)

- ✓ Quadro de Avisos

- ✓ Comissão de Funcionários

- ✓ Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

- ✓ Funcionários no Sindicato

- ✓ E-mail Corporativo

- ✓ Boletim Informativo

EMPREL reforça comunicação da empresa – Assessoria Técnica da Presidência ganha novos estagiários (**Vide BI 27/06/2011**); Ação preventiva de segurança – Em conformidade com o RISI, será efetuada uma auditoria nas estações da EMPREL, pelos funcionários da SPSI (**Vide BI 10/01/2011**); Cuidados com as Contas e Senhas de Rede – Informe da Supervisão de Segurança da Informação (SPSI) (**Vide BI 24/05/2011**); Portal da Transparência ganha terceira versão – Técnicos da EMPREL implementam ferramenta que traz facilidades ao cidadão. (**Vide BI 06/03/2014**); Aprovado Pregão para aquisição de equipamentos de informática da EMPREL – Foi dado mais um passo importante para a atualização tecnológica do parque de equipamentos da Prefeitura do Recife (**Vide BI 14/06/2011**); EMPREL propõe prorrogação de cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho – A diretoria encaminhou minuta de Termo de Prorrogação para o Sindicato no dia 27/04 (**Vide BI 17/05/2011**)

- ✓ Site: [www.emprel.gov.br](http://www.emprel.gov.br)

## 4-ESCUJAR

Quais são os canais que os funcionários utilizam para fazer perguntas e dar feedback, ou seja, como os empregados se comunicam com os gestores, principalmente com a alta liderança.

**4.1-A** empresa utiliza a gestão de portas abertas, e-mail corporativo e o canal de comunicação via site onde o funcionário tem o livre acesso a alta liderança.



## PESQUISA COM A EMPRESA - 2014

### Great Place to Work® Culture Audit®

#### Parte II – Questões Abertas

**4.1.1-A** Emprel implantou um canal de comunicação com os Processos para solicitações, sugestões e críticas, onde o acesso é via site da empresa.

Site : <http://www.emprel.gov.br/node/1466>

[capacitacao.emprel@recife.pe.gov.br](mailto:capacitacao.emprel@recife.pe.gov.br)

[compras.emprel@recife.pe.gov.br](mailto:compras.emprel@recife.pe.gov.br)

[contratos.emprel@recife.pe.gov.br](mailto:contratos.emprel@recife.pe.gov.br)

[financeiro@emprel@recife.pe.gov.br](mailto:financeiro@emprel@recife.pe.gov.br)

[folha.emprel@recife.pe.gov.br](mailto:folha.emprel@recife.pe.gov.br)

[licitacao.emprel@recife.pe.gov.br](mailto:licitacao.emprel@recife.pe.gov.br)

[orcamentario.emprel@recife.pe.gov.br](mailto:orcamentario.emprel@recife.pe.gov.br)

#### **Colaborar – Canais de Sugestão e Envolvimento**

Quais os programas que a empresa disponibiliza para que os funcionários possam dar sugestões ou se envolver mais nas tomadas de decisões que afetam suas atividades, o ambiente de trabalho ou a empresa como um todo.

**4.2** Os gestores utilizam a gestão de portas abertas e o e-mail corporativo onde o funcionário tem livre acesso para criticar, sugerir, elogiar, reclamar e o canal de comunicação via site.

- Urna de Reclamações e Sugestões na Recepção da Empresa.

#### **Colaborar – Mecanismos de apelação**

Quais os mecanismos criados especificamente para que os funcionários possam criticar e apelar às situações indesejadas no ambiente de trabalho, às decisões tomadas pela liderança ou conflitos com a mesma.

- ✓ Reclamação Pessoal
- ✓ E-mail
- ✓ Comissão de Funcionários
- ✓ Urna
- ✓ Sindicato



## PESQUISA COM A EMPRESA - 2014

### Great Place to Work® Culture Audit®

#### Parte II – Questões Abertas

##### **5- AGRADECER**

Como a sua empresa mostra agradecimento e reconhecimento pelo bom trabalho, esforço extra e conquista dos funcionários?

Ao escrever sobre programas específicos de reconhecimento dê detalhes das diferentes formas utilizadas (por exemplo: presentes, prêmios em dinheiro, etc) e quantos funcionários recebem cada um destes prêmios anualmente.

**5.1** O Programa de Participação nos Lucros e Resultados - PLR visa estimular os colaboradores da Emprel a atingirem metas estabelecidas pela empresa, e em contrapartida, se habilitarem a receber um recurso financeiro extra.

##### **Detalhes do programa:**

O benefício é para todos os empregados, mantendo imodificável o valor individual máximo de até R\$400,00 (quatrocentos reais) por mês.

O pagamento da PLR será feito semestralmente em 30 de abril (relativos aos meses de outubro e março) e em 30 de outubro (relativos aos meses de abril a setembro) sem desconto no Imposto de Renda.

Elogios por e-mail e Comunicação interna para conhecimentos de todos gestores e funcionários transformando-o em registro para compor a pasta funcional do empregado.

**Vide Acordo Coletivo de Trabalho 2013/2014 (pág 24, item 64)**

##### **6. DESENVOLVER (PESSOAL E PROFISSIONAL)**

Quais oportunidades sua empresa oferece e que auxiliam os empregados a descobrir e desenvolver seus talentos, gerenciar sua carreira, crescer profissionalmente e se desenvolver como pessoa. Descreva abaixo:

**6.1** Na empresa existem dois Planos de Cargos, Remuneração e Carreira.

Os Planos de Cargos, Remuneração e Carreira e de Cargos, Carreiras e Salários – têm as seguintes premissas que estruturam e orientam o seu funcionamento, não somente como um instrumento de gestão das políticas de administração salarial da EMPREL, mas também e principalmente como um elemento formal



## PESQUISA COM A EMPRESA - 2014

### Great Place to Work® Culture Audit®

#### Parte II – Questões Abertas

da cultura institucional. As premissas são como fundamentos nos quais as ações relativas ao enquadramento, à contratação, à promoção por mérito; ao acesso profissional (carreira) e às práticas de atualização do PCRC ficam instituídas.

**Vide: Plano de Cargos, Carreiras e Salários e Plano de Cargos, Remuneração e Carreiras.**

#### **6.1.2- Meritocracia –**

**Promoção por Mérito** é o reconhecimento institucional feito ao empregado pela produtividade e pela qualidade do seu trabalho. O reconhecimento se dá pela identificação da efetiva colaboração do empregado, a partir da análise, avaliação e verificação dos resultados de trabalho apresentados num determinado período de tempo. A identificação do merecimento ocorre por critérios previamente determinados que se constituem em critérios de promoção.

O reconhecimento é simbolizado por um aumento salarial espontâneo e é concedido como um prêmio pelo comportamento profissional correspondente ao alcance das metas e dos resultados de trabalho programados para realização pelo empregado. A promoção por mérito (promoção horizontal) significa, portanto, a mudança de um nível salarial para outro imediatamente superior dentro da mesma faixa a que pertence a classe do cargo em que o empregado está enquadrado na tabela salarial.

#### **6.1.3 Treinamentos**

O Plano Anual de Capacitação (PAC) é um dos instrumentos da Política de Capacitação e Desenvolvimento dos empregados da EMPREL e destina-se a proporcionar os meios para a operacionalização das diretrizes que norteiam o processo de desenvolvimento profissional.



## PESQUISA COM A EMPRESA - 2014

### Great Place to Work® Culture Audit®

#### Parte II – Questões Abertas

A EMPREL tem suas diretrizes redirecionadas para o desenvolvimento dos seus empregados voltado ao incremento das competências organizacionais, buscado mais competitividade, com foco cada vez mais nas pessoas e suas competências.

- ✓ Criado o Comitê de Avaliação dos Cargos e Salários da EMPREL – O Comitê irá certificar, avaliar e contribuir com produtos do novo Plano de Cargos, Remuneração e Carreira da EMPREL **(Vide BI 14/06/2011)**
- ✓ Concluída na sexta-feira (03) mais uma turma do Curso sobre o Drupal – O curso orientou os participantes sobre como instalar e manusear o software livre de gerenciamento de conteúdo na web **(Vide BI 10/06/2011)**
- ✓ Quintas Técnicas apresenta Experiências com ITIL – As experiências de uso da Metodologia ITIL aplicadas pela Rhino Consulting serão apresentadas nesta quinta-feira (09) **(Vide BI 08/06/2011)**
- ✓ Oficinas sobre Clima Organizacional – As primeiras Oficinas de Sensibilização/Integração para a Leitura do Clima Organizacional e Elaboração de Propostas de Melhoria aconteceram no auditório da EMPREL nos dias 16, 18 e 19/05 (segunda, quarta e quinta-feira) **(Vide BI 19/05/2011)**
- ✓ EMPREL investe na capacitação dos seus gestores – O Ciclo de Oficinas Gerenciais de 2011 da EMPREL terá continuidade no dia de hoje (11/05) na Escola de Gestão Pública da Prefeitura do Recife, a partir das 8h30 **(Vide BI 11/05/2011)**
- ✓ Confirmada a palestra do Presidente do Instituto Pelópidas Silveira – O Programa “Prefeitura em Ação” de março traz o Sr. Milton Botler para falar sobre os projetos de sua pasta. **(Vide BI 16/03/2011)**



## PESQUISA COM A EMPRESA - 2014

### Great Place to Work® Culture Audit®

#### Parte II – Questões Abertas

- ✓ Curso de Análise de Pontos de Função é realizado na EMPREL – O curso é ministrado pelo Gerente de Políticas Sociais da EMPREL Laurécio Pereira **(Vide BI 03/05/2012)**
- ✓ EMPREL realizará a revisão do PDI – Plano Diretor de Informática – O trabalho evidenciará as competências e habilidades dos funcionários da EMPREL **(Vide BI 22/05/2013)**
- ✓ EMPREL proporciona treinamento aos seus funcionários – Está sendo oferecido o pacote BrOffice, Windows 7 e o Curso Básico de Internet **(Vide BI 18/04/2013)**
- ✓ EMPREL ministra o Workshop de Segurança da Informação – Durante o evento foram debatidas melhores condições de segurança para o ambiente tecnológico da EMPREL **(Vide BI 10/04/2013)**
- ✓ Palestra sobre Smart Cities na EMPREL – A palestra visa mostrar soluções que podem ser desenvolvidas pela TIC para auxiliar o governo e cidadãos na gestão das Cidades Inteligentes **(Vide BI 31/05/2013)**
- ✓ EMPREL realiza com sucesso o Workshop de Modelos de Qualidade – As palestras foram ministradas por representantes da UFRPE, RS2 e EMPREL **(Vide BI 03/05/2013)**
- ✓ EMPREL participa do curso de W3C em Recife – Breno Alencar e Marconi Clementino foram convidados para palestrar **(Vide BI 19/11/2013)**
- ✓ Curso CMMI e MPS-BR e nova estrutura do Redmine para processo de Software – A apresentação será feita pela consultoria SW Quality aos funcionários da EMPREL **(Vide BI 29/10/2013)**
- ✓ Vide Comunicado “Palestra Câncer de Mama – Diagnóstico Precoce”
- ✓ Vide Comunicado “Palestra Mobilidade e Cidades Digitais – City next”
- ✓ Vide Comunicado convidando os funcionários a participarem da “Ação Natal Solidário da EMPREL”
- ✓ EMPREL promoverá o Curso de Gestão por Competências – Todos os funcionários deverão participar da atividade **(Vide BI 18/03/2014)**

- ✓ Vide Comunicado da Capacitação “Gestão por Competências”
- ✓ Curso de Formação para CIPA é realizado hoje no auditório Cândido Pinto – O curso está sendo ministrado por técnico do Instituto INEST **(Vide BI 03/02/2014)**
- ✓ Symantec faz apresentação de sistemas de segurança na EMPREL – Participaram da apresentação Técnicos da DII e Assessor da AGC **(Vide BI 10/02/2014)**
- ✓ Mário Salzano realiza prova de Recertificação CCIE – Prova foi realizada em Recife **(Vide BI 21/01/2014)**
- ✓ Vide: Plano Anual de Capacitação 2014 – Demonstrativo de Capacitação em 2013 (foram realizadas 2.765 capacitações em diversos segmentos, envolvendo todos os funcionários da EMPREL, tendo sido investido R\$ 153.270,93)

### **6.1.3 Certificação (Vide BI 21.01.14)**

A EMPREL incentiva os empregados buscar certificações na intenção de atualização tecnológica para colaborar com a Emprel nos Projetos de infraestrutura e segurança.

## **7. CUIDAR**

### **Equilibrar**

De que maneira sua empresa ajuda os funcionários a equilibrar sua vida profissional e pessoal? Descreva as práticas de flexibilidade de horário e/ou *time-off*, saúde, bem estar, serviços disponibilizados no *site* da empresa etc.

6.1. Com clareza de que somente através de Pessoas as empresas conseguem atingir seus objetivos e cumprir missões. A Emprel juntos com seus gestores criaram o Manual de Gestão de Pessoas com objetivo de oferecer informações, promovendo transparências às políticas de pessoal, esclarecendo sobre as práticas adotadas, uniformizando os procedimentos e servindo como balizador dos direitos e obrigações de cada um.

**\*\*\*Destacamos o Manual de Gestão de Pessoas para referenciar algumas práticas adotadas com as referidas páginas.**



## PESQUISA COM A EMPRESA - 2014

### Great Place to Work® Culture Audit®

#### Parte II – Questões Abertas

- ✓ Acompanhamento Psicológico
- ✓ PCMSO (**Vide Manual de GP pag 20**)
- ✓ EPI – Equipamento de Proteção Individual (**Vide Manual de GP pag 19**)
- ✓ Academia da Cidade (**Vide Quadro digital**)
- ✓ Redução de Jornada para Graduação e Especialização (**Vide manual de GP página 53**)
- ✓ Cursos Fora do Estado com diárias e passagens pagas
- ✓ Coral (25 integrantes) (**Vide Quadro digital, cartaz do Coral EMPREL Vox, e cartaz Evento “Aberta as Inscrições “EMPREL Vox” 2014**)
- ✓ Horta da EMPREL

Crianças visitam horta da EMPREL - EMPREL recebeu a visita de 18 crianças da Creche MEI Esperança para plantarem na horta (**Vide BI 21.1013**)

- ✓ Incentivo à participação das Olimpíadas do SESC

EMPREL nas Olimpíadas do SESC – Participação nas olimpíadas traz medalha para equipe da empresa (**Vide BI 03.10.13**)

- ✓ Cartão de aniversário em mídia para o funcionário (**Vide Quadro digital Aniversariantes – Março/2014**)
- ✓ Programa Qualidade de Vida (**Vide Notícias – Programa Qualidade de Vida Divulga como lidar com o estresse**) (**Vide Cartaz “Participe da palestra: 5 Passos para manter a pele linda e saudável!”**)

### Apoiar

Descreva como a empresa apoia os funcionários em momentos significantes (momentos de necessidade, crises pessoais, doenças na família, casamento, nascimento de filhos etc). Quais benefícios únicos ou especiais oferecidos que mostram que a sua empresa cuida das pessoas como indivíduos - e não apenas como funcionários.

#### Referência do Manual de Gestão de Pessoas

- ✓ EMPREL lançará o seu “Manual de Gestão de Pessoas” na próxima quinta-feira (20/12) – As Políticas de Pessoal, os direitos e deveres dos funcionários, bem como os Procedimentos envolvendo o quadro funcional da empresa estão explicitados no novo Manual (**Vide BI 19/12/2012**)
- ✓ Atestado de Doença (**pag.54**)
- ✓ Casamento (**pag.47**)
- ✓ Doação de Sangue (**pag.47**)
- ✓ Falecimento (**pag.48**)
- ✓ Licença Paternidade (**pag.48**)
- ✓ Acidente de Trabalho (**pag.47**)

SIPAT 2011 – A Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho – SIPAT EMPREL 2011 acontecerá na próxima semana **(Vide BI 29/04/2011)**

- ✓ Dispensa nos Exames Vestibulares **(pag.48)**
- ✓ Ausência para Amamentar **(pag.49)**
- ✓ Licença Maternidade **(pag.49)**
- ✓ Salário Maternidade **(pag.50)**
- ✓ Vale transporte **(pag.50)**
- ✓ Ticket Alimentação ou Refeição **(pag.52)**
- ✓ Assistência à Saúde **(pag.54)** **(Vide Notícias “Plano de Saúde NotreDame – Grande conquista para os Funcionários da EMPREL)**
- ✓ Auxílio Creche **(pag.51)**
- ✓ Auxílio Funeral **(pag.52)**
- ✓ Seguro de Vida **(pag.54)**
- ✓ Auxílio ao Portador de Necessidades Especiais **(pag.55)**
- ✓ 13º Salário **(pag.56)**
- ✓ Férias **(pag.57)**
- ✓ Licença Prêmio **(pag.58)**
- ✓ Licença TER **(pag.60)**
- ✓ Licença sem vencimentos **(pag.61)**
- ✓ Complementação do Auxílio Doença **(pag.62)**
- ✓ Redução de Carga Horária **(pag.64)**
- ✓ Internet Banda Larga

Acordo Fechado entre a EMPREL e a Vivo – O serviço de Banda Larga 3G da Vivo chega com vantagens especiais para funcionários da EMPREL **(Vide BI 27/01/2011)**; 50 modems estarão disponíveis para entrega imediata – na reunião de amanhã (02/02), além dos detalhes do acordo entre a Vivo e a EMPREL, também haverá modems disponíveis para aquisição **(Vide BI 01/02/2011)**

## **6. CELEBRAR**

Como a empresa promove um clima descontraído e de camaradagem entre os funcionários? Por favor, inclua como a sua empresa celebra os sucessos da equipe e da organização.

A EMPREL entende que as celebrações otimizam os relacionamentos interpessoais, melhorando assim o clima organizacional da empresa.

- ✓ Dia do Funcionário Público



## PESQUISA COM A EMPRESA - 2014

### Great Place to Work® Culture Audit®

#### Parte II – Questões Abertas

28 de Outubro Dia do Funcionário público – Parabéns aos que trabalham para fazer da nossa cidade um lugar cada vez melhor! **(Vide BI 25/10/2012)**; Comemoração do dia do Servidor foi realizada com muita alegria e emoção – O Coral EMPREL Vox fez sua primeira apresentação **(Vide BI 25/10/2013)**

- ✓ Festa de Carnaval

EMPREL e AFE realizarão grande festa de Carnaval **(Vide BI 25/01/2012)**

- ✓ Dia Internacional da Mulher

A EMPREL comemora o “Dia Internacional da Mulher” **(Vide BI 07/03/2013)**; EMPREL parabeniza todas as Mulheres pelo seu dia – 8 de Março: Dia Internacional da Mulher **(Vide BI)**; Dia Internacional da Mulher é comemorado na EMPREL – O Coral EMPREL Vox fez uma bela apresentação **(Vide BI 11/03/2014)**.

- ✓ Aniversário de Recife e Olinda

Parabéns! Recife e Olinda – A capital pernambucana completa hoje 475 anos e Olinda 477 **(Vide BI 12/03/2012)** **(Vide informativo Aniversário Recife 477 Anos)**

- ✓ Páscoa

Que sua Páscoa seja repleta de Esperança! **(Vide BI 27/03/2013)**

- ✓ Dia das Mães

Dia das mães EMPREL 2011 – As comemorações acontecerão na próxima segunda, 09/05 **(Vide BI 06/05/2011)**; A EMPREL parabeniza todas as Mães pelo seu dia **(Vide BI 09/05/2012)**; Em homenagem ao dia das Mães a EMPREL convida a Secretária Sílvia Cordeiro para palestrar – A palestra foi sobre “A Função Social da Maternidade na perspectiva das Mulheres” **(Vide BI 08/05/2013)**; A EMPREL deseja um Feliz Dia das Mães! **(Vide BI 10/05/2013)**

- ✓ São João

EMPREL e AFE estão preparando um Grande “Arraiá” **(Vide BI 08/06/2011)**; EMPREL e AFE realizam confraternização Junina **(Vide BI 16/06/2011)**;



## PESQUISA COM A EMPRESA - 2014

### Great Place to Work® Culture Audit®

#### Parte II – Questões Abertas

Confraternização Junina 2011 – Com alegria e descontração, a festa junina da EMPREL (21/06 foi um sucesso **(Vide BI 26/06/2011)**; A festa junina da EMPREL de 2013 foi um sucesso **(Vide BI 27/06/2013)**

- ✓ Dia dos Pais **(Vide Cartaz “Feliz Dia dos Pais”)**
- ✓ Natal

Confraternização de Natal trouxe momento de reflexão – Alegria e emoção fez parte da Confraternização de 2013 **(Vide BI 19/12/2013)**; Confraternização de Natal 2013 **(Vide BI 19/12/2013)**

- ✓ Aniversário da EMPREL

Parabéns EMPREL! 43 anos de bons serviços à Prefeitura do Recife **(Vide BI 09/12/2012)**

## COMPARTILHAR

### a. Recompensar

Como a forma de remuneração total de sua empresa promove um senso de justiça dentro da companhia? Ao responder a esta pergunta, é importante descrever também:

- Métodos de compensação que os empregados consideram única ou especial como programas de distribuição de lucros e/ou programa de bônus, stock options etc.
- Políticas e práticas que promovem o sentimento de equidade entre empregados e líderes

A EMPREL proporciona a seus empregados um ambiente que lhes motive e conseqüentemente estimule na busca por um melhor desempenho e um desenvolvimento mais eficaz, por meio do PLR- Participação nos Lucros por Resultados. **Vide Acordo Coletivo 2013/2014**

Políticas e práticas que promovem o sentimento de equidade entre empregados e líderes.

Encontra-se no PCRC e PCCS as políticas de:

- ✓ Avaliação de Desempenho
- ✓ Avaliação Curricular
- ✓ Faixa de Antiguidade



## PESQUISA COM A EMPRESA - 2014

### Great Place to Work® Culture Audit®

#### Parte II – Questões Abertas

- ✓ PLR ( Participação dos Lucros por Resultados)

#### • Contribuir

Descreva as ações de responsabilidade social, ambiental ou outras iniciativas de sua empresa. Explique como os funcionários participam e/ou tomam conhecimento e enxergam valor nessas ações.

A EMPREL valoriza as contribuições dos funcionários em várias ações alinhadas com os princípios de responsabilidade social e ambiental.

- ✓ Prorrogadas as inscrições para seleção de estágio em sistemas na EMPREL – AS vagas serão destinadas à DNC e o processo de avaliação contempla até uma etapa de capacitação **(Vide BI 14/03/2011)**
- ✓ EMPREL realiza I Mostra Pinturas e Poesias – A Empresa de Informática do Recife convida seus funcionários a mostrarem seus talentos no campo das arte **(Vide BI 25/07/2011)**
- ✓ O Programa EMPREL Cultural lança uma nova turma em maio – As vagas serão destinadas a funcionários e familiares de 1º grau, além disso, outra novidade, são três ex-alunos como monitores **(Vide BI 04/04/2011)**
- ✓ Com ação solidária da EMPREL a Creche CENBENGI ganha premiação – A premiação partiu do programa Todos com a Nota – Módulo Solidário que contribuirá na reforma da creche **(Vide BI)**
- ✓ Qualquer atividade física lhe proporciona uma melhor qualidade de vida – A Equipe Responsável por Práticas Ecologicamente Sustentáveis da EMPREL sugere buscar uma vida mais saudável **(Vide BI 20/04/2012)**
- ✓ Sustentabilidade: custo ou investimento – Artigo publicado pela Revista Geração Sustentável discute diferentes percepções em torno da Sustentabilidade **(Vide BI 23/04/2012)**
- ✓ Semana do Meio Ambiente na EMPREL – É mais uma iniciativa de conscientização ecológica na nossa empresa **(Vide BI 24/05/2012)**
- ✓ EMPREL promove ações de Educação Ambiental – Todo o trabalho realizado visa a preservação do meio ambiente e melhoria da qualidade de vida **(Vide BI 14/06/2012)**
- ✓ Mais um funcionário da EMPREL participa de Maratona Internacional – A competição aconteceu nesse mês de Junho na cidade de Porto Alegre **(Vide BI 15/06/2012)**
- ✓ A EMPREL adere à Agenda Ambiental da Administração Pública A3P – A nova designação do grupo é “Comissão Multissetorial A3P –

- EMPREL” e foi estabelecida através da Resolução de Diretoria Nº 003/2012 **(Vide BI 03/08/2012)**
- ✓ Comissão Multissetorial A3P – EMPREL coleta material para Bazar Beneficente – O material será arrecadado entre todos os funcionários e a renda será direcionada para a compra de cadeiras de rodas para doação **(Vide BI 09/08/2012)**
  - ✓ EMPREL avança em seus projetos de sustentabilidade – A Comissão Multissetorial A3P EMPREL consegue bons resultados com as suas ações em defesa do Meio Ambiente **(Vide BI 23/08/2012)**
  - ✓ Recicle hoje para não faltar amanhã – Participe do Programa de Coleta Seletiva da EMPREL depositando cada resíduo no lugar correto **(Vide BI 24/08/2012)**
  - ✓ A EMPREL é Vice-Campeã nas Olimpíadas dos Comerciários 2012 – Funcionários da EMPREL conquistam muitas medalhas e conseguem o 2º lugar na Classificação Geral **(Vide BI 19/10/2012)**
  - ✓ A Comissão Multissetorial A3P da EMPREL promove mais uma ação de consciência ambiental no Jardim Botânico – As ações desenvolvidas pela A3P tem contribuído muito com a melhoria da consciência ambiental dos funcionários da EMPREL e gerado redução de despesas com água e energia **(Vide BI 07/11/2012)**
  - ✓ Foto da Semana do Meio Ambiente 2012
  - ✓ Ação ambiental no Jardim Botânico do Recife – A EMPREL, através da Comissão Multissetorial A3P, promoveu na última quinta-feira, atividades de conscientização ambiental **(Vide BI 13/11/2012)**
  - ✓ EMPREL nomeia equipe responsável para divulgar práticas ecologicamente sustentáveis – Com a medida, a EMPREL reforça as ações socioambientais já iniciadas **(Vide BI 01/03/2012)**
  - ✓ Você recicla o seu lixo? O que é feito com os objetos que você não usa mais? – Equipe de Práticas Ecologicamente Sustentáveis no Ambiente da EMPREL dá a dica **(Vide BI 16/03/2012)**
  - ✓ Mais uma ação do Projeto EMPREL Sustentável – Equipe de Práticas Ecologicamente Sustentáveis lhe convida para assistir ao vídeo: “Educando o Ser para o Convívio Equilibrado com o Meio Ambiente” **(Vide BI 21/03/2012)**
  - ✓ Equipe de Práticas Ecologicamente Sustentáveis da EMPREL recebe Representantes do Jardim Botânico do Recife – O intuito da visita foi identificar as espécies de plantas e árvores existentes na EMPREL **(Vide BI 30/03/2012)**
  - ✓ EMPREL participa de encontro com Secretários de Meio Ambiente das capitais brasileiras – Durante o encontro, todos os compromissos da Declaração das Cidades e Assentamentos Humanos no Novo Milênio, aprovada pela ONU foram reafirmados **(Vide BI 23/05/2012)**



## PESQUISA COM A EMPRESA - 2014

### Great Place to Work® Culture Audit®

#### Parte II – Questões Abertas

- ✓ Semana do Meio Ambiente na EMPREL – É mais uma iniciativa de conscientização ecológica na nossa empresa **(Vide BI 24/05/2012)**
- ✓ Servidores da EMPREL participarão da Capacitação e Formação do Comitê Gestor da A3P da Prefeitura do Recife – A palestra será promovida pela Secretaria de Meio Ambiente do Recife **(Vide BI 05/06/2012)**
- ✓ Projeto EMPREL Sustentável – Relatório de Atividades
- ✓ EMPREL implanta solução de monitoramento dos serviços de Coleta de Lixo e Varrição da EMPLURB, via Web – Com o sistema, fica mais fácil saber a opinião do cidadão e manter o controle da coleta de lixo e varrição na cidade **(Vide BI 11/01/2013)**
- ✓ EMPREL irá implantar o Sistema de Certidão de Dívida Ativa Extra Tributária – Com a implantação do novo Sistema, o processo de emissão das Certidões de Dívida Ativa dos Autos de Infração da DIRCON será realizado ainda mais rápido **(Vide BI 28/02/2013)**.
- ✓ SEBRAE solicita à EMPREL apresentação do sistema de Cadastro Mercantil integrado à Receita Federal – O sistema desenvolvido e implantado pela EMPREL para a Prefeitura do Recife realiza a inclusão automática de microempreendedores individuais **(Vide BI 13/05/2013)**
- ✓ EMPREL recebe Presidente e Assessor da CINBESA de Belém do Pará – Além de reunião com o Presidente da EMPREL os visitantes conheceram toda a estrutura operacional da EMPREL **(Vide BI 09/05/2013)**
- ✓ Lançado o portal da Secretaria dos Direitos dos Animais – SEDA desenvolvido pela EMPREL – Com o portal a sociedade pode obter informações e serviços dos animais nas políticas públicas do Recife **(Vide BI 29/05/2013)**
- ✓ Assinado o Acordo de Cooperação Técnica entre Prefeitura-EMPREL-UFPE-CESAR-Porto Digital – o objeto do acordo é o concurso de Projetos e Aplicativos sobre soluções inovadoras em aplicativo móvel e/ou web, ou de projetos, que auxilie a resolver os problemas da vida urbana em diversas áreas **(Vide BI 09/07/2013)**
- ✓ Campus Party – Funcionário seja um campuseiro, participe da enquete **(Vide BI 10/07/2013)**
- ✓ EMPREL no Campus Party 17 a 21 de julho – No dia 18 a EMPREL dá início a Maratona de Programação – Hackathon e o Concurso Cidadão Inteligente. Rec **(Vide BI 09/07/2013)**
- ✓ Melhoria em Gerenciamento de Projetos é desenvolvida na EMPREL e da Prefeitura. **(Vide BI 11/11/2013)**



## PESQUISA COM A EMPRESA - 2014

### Great Place to Work® Culture Audit®

#### Parte II – Questões Abertas

- ✓ EMPREL recebe alunos para visita técnica - Alunos são do Instituto federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Sergipe. **(Vide BI 31/01/2014)**
- ✓ Novo sistema de rádio e cabeamento está sendo instalado no Edifício da prefeitura do Recife. O novo sistema já está em uso em diversas Secretarias e na Sobreloja. **(Vide BI 19/02/2014)**
- ✓ Wokshop Final do Concurso Cidadão Inteligente.REC - Serão apresentados 10 Projetos **(Vide BI 25/03/2014)**
- ✓ EMPREL em parceria com a Secretaria de Segurança Urbana do Recife realiza serviços no ônibus de eventos - O ônibus de eventos ficou no estacionamento da empresa facilitando os serviços **(Vide BI 27/02/2014)**
- ✓ Informe de rendimentos ano base 2013 já está disponível - O novo sistema vem facilitar obter as informações de forma ágil **(Vide BI 07/03/2014)**
- ✓ EMPREL se inscreve no Great Place to Work - GPTW - 2014 **(Vide BI 21/03/2014)**
- ✓ Comunicado "Mudança no Sentido de Entrada de Veículos na Sede da EMPREL"
- ✓ Notícias "Projeto "Olha! Recife" "
- ✓ E-mail "Exposição na AFE"
- ✓ Programa de Estágio 2014 EMPREL

### **QUESTÕES ADICIONAIS**

**1.** Você tem alguma evidência (análise de resultados ou experiência vivida) que mostra que sua cultura organizacional contribui para o sucesso da empresa?

#### **2. Feedback**

Você tem algum *feedback* a nos dar em relação ao Culture Audit® ou ao processo como um todo? Idéias e sugestões que podem melhorar nosso processo são muito bem vindas! Reforçando que sua resposta não afetará sua avaliação de nenhuma forma.



## PESQUISA COM A EMPRESA - 2014

### Great Place to Work® Culture Audit®

#### Parte II – Questões Abertas

**Declaro que os dados fornecidos estão corretos e assumo total responsabilidade pela veracidade das informações, estando ciente de que elas poderão, sem consulta prévia, ser publicadas pelo Great Place to Work®.**

Nome:	ALEXANDRE ANDRÉ MORAES FEITOSA
Cargo:	DIRETOR ADMINISTRATIVO E FINANCEIRO
Telefone:	(081) 3355-7040
E-mail:	alexandre.feitosa@recife.pe.gov.br