



PESQUISA COM A EMPRESA - 2015

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 2014.

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
Nome fantasia (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
Razão social 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
CNPJ 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 - 2015

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. 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 - 2015

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 (Vide Boletim Informativo de 01/09/2014)**
- ✓ **Como forma de integrar os novos concursados contratados, bem como enquadrá-los ao perfil profissional exigido pela EMPREL, foram oferecidas as seguintes capacitações: Curso de Integração e Relacionamento Interpessoal, ministrado pelo IAP (Instituto de Aperfeiçoamento Pessoal), e Cursos de Pentaho, PHP, MEDS, Java EWF e PL SQL, ministrados por nossos funcionários instrutores.**

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**, cujos requisitos são regidos nos termos das exigências contidas 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,



PESQUISA COM A EMPRESA - 2015

Great Place to Work® Culture Audit®

Parte II – Questões Abertas

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.

1.3 Visando reforçar e oxigenar o quadro funcional da EMPREL foi realizado, em 2012, Concurso Público para o preenchimento de 58 vagas, distribuídas pelos cargos de Analista de Sistemas, Analista de Suporte e Analista de Recursos Humanos. Do total de aprovados, foram convocados 13 Analistas de Sistemas em 2014.

- ✓ **Recentemente foram convocados 58 candidatos gerando 36 contratações de novos funcionários entre 2013 e 2014.**
- ✓ **Vide Boletim Informativo do dia 01/09/2014**
- ✓ **Vide Portarias da Diretoria da Presidência 008/2014, 010/2014 e 011/2014.**

1.4 **"NOVO!"** Com o objetivo de aperfeiçoar o atendimento técnico ao funcionário da EMPREL, foi **criado o Service Desk (Serviço de Atendimento Técnico)**, tendo sido contratados, para o desempenho das funções relativas a essa área, 10 prestadores de serviços da empresa Stefanini.

- ✓ **Vide Emprel Notícias do dia 30/01/2015**

1.5 A **contratação de estagiários** é feita através dos seguintes procedimentos: cada área (Unidade Operacional, Departamento) faz a solicitação, via C.I (Comunicação Interna), à Diretoria Imediata; sendo autorizada pela Diretoria Imediata, a solicitação é encaminhada à UOGC, que solicita autorização à DAF para recrutamento e contratação, via



PESQUISA COM A EMPRESA - 2015

Great Place to Work® Culture Audit®

Parte II – Questões Abertas

Termo de Compromisso de Estágio. Em 2014, foram contratadas duas novas estagiárias, para a Assessoria de Comunicação.

PROGRAMA DE ESTÁGIO

- ✓ **Assessoria de Comunicação da Empresa tem novos estagiários (Vide BI 08/04/14)**
- ✓ **Vide Boletim Informativo do dia 25/08/2014**
- ✓ **Nova estagiária na Assessoria de Comunicação (Vide BI 20/11/14)**
- ✓ **Foi investido, na contratação de estagiários, o valor de R\$ 61.491,01 (Vide Recibos de Pagamento IEL, referentes ao período de Abril/2014 a Fevereiro/2015).**
- ✓ **Atualmente desenvolve, profissionalmente, 17 estagiários nas áreas de negócio e suporte.**

• **Receber**

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

1.6 A EMPREL recebe os novos empregados por meio do Departamento de Gestão de Pessoas e Supervisor da Unidade Operacional de Gestão por Competências, integrando-os com as políticas da empresa, além de oferecer cursos na área humana e tecnológica voltados às regras de negócio da EMPREL.

CURSOS DE INTEGRAÇÃO E CAPACITAÇÃO TÉCNICA AOS NOVOS FUNCIONÁRIOS

- ✓ **Como forma de integrar os novos concursados contratados, bem como enquadrá-los ao perfil profissional exigido pela EMPREL, foram oferecidas as seguintes capacitações: Curso de Integração e Relacionamento Interpessoal, ministrado**



pelo IAP (Instituto de Aperfeiçoamento Pessoal), e Cursos de Pentaho, PHP, MEDS, Java EWF e PL SQL, ministrados por nossos funcionários instrutores.

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 do Recife, sendo 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 Participação de Lucros no Resultados - PLR.

Desde 2013 a Emprel vem apresentando, a todos os funcionários, suas metas pactuadas com o Prefeito, além de transformando-as em metas estratégicas da empresa, sendo as mesmas acompanhadas no quadro digital.

METAS PACTUADAS COM O PREFEITO SÃO TRANSFORMADAS EM METAS ESTRATÉGICAS DA EMPRESA SENDO AS MESMAS ACOMPANHADAS POR TODOS NO QUADRO DIGITAL

✓ **Vide Metas Pactuadas com a Gestão 2014 (Quadro Digital)**

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

2.1.2 A Emprtel 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, além de divulgação nos Boletins Informativos, Quadro Digital, Quadro de Avisos e no Portal da Empresa.

PRÁTICA DE DISSEMINAÇÃO DOS PROJETOS REALIZADOS PELOS NOSSOS FUNCIONÁRIOS

- ✓ **“Metas Estratégicas” Vide Quadro Digital**
- ✓ **Portal da Transparência ganha terceira versão – Técnicos da Emprtel implementam ferramenta que traz facilidades ao cidadão (Vide BI 06/03/14)**
- ✓ **“NOVO!” Planejamento Estratégico da EMPREL – A EMPREL contratará consultoria especializada para a elaboração do seu Planejamento Estratégico. (Vide BI 30/05/14)**
- ✓ **Portal da Transparência do Recife está em Primeiro Lugar – Avaliação é do “Contas Abertas” (Vide BI 02/06/14)**
- ✓ **DSI desenvolve Programa de Cobrança Postal – O Programa é para atender a Secretaria de Assuntos Jurídicos. (Vide BI 11/06/14)**
- ✓ **Campus Party Recife 2014: Emprtel terá duas participações – No cenário de tecnologia a empresa garante sua presença. (Vide BI 16/06/14)**
- ✓ **Emprtel disponibiliza 05 barracas para Campuseiros Emprtel Comunicado 21/07/14**
- ✓ **Emprtel participa da Campus Party 2014 – E na ocasião vai lançar o Hackathon (Vide BI 22/07/14)**



PESQUISA COM A EMPRESA - 2015

Great Place to Work® Culture Audit®

Parte II – Questões Abertas

- ✓ **EMPREL no BPM Day 2014 – Apresentado o “case” “Aprimorando os processos de suporte na Emprel”. (Vide BI 03/09/14)**
- ✓ **DRC Apresenta Projeto BPM – Serviços de TI – Apresentado o nivelamento conceitual sobre Business Process Management – BPM . (Vide BI 10/09/14)**
- ✓ **Divulgação geral dos RESULTADOS DO PLR (Vide Emprel Comunicado de 26/09/14)**
- ✓ **Marconi Muzzio visita a Emprel – Secretário de Administração e Gestão de Pessoas da Prefeitura do Recife veio conhecer o PGDE.(Vide BI 17/11/14)**
- ✓ **Central de Serviços é apresentada – Participaram Gerentes, Diretores e técnicos da Emprel (Vide BI 21/11/14)**
- ✓ **Emprel cria Grupo de Trabalho para revisão de atualização do padrão tecnológica de referência da Emprel.
(Vide BI 02/10/14)**
- ✓ **Primeira Etapa do Service Desk Encerrada – Foi dado o Kick off (pontapé inicial). (Vide BI 21/10/14)**
- ✓ **As Regionais da Secretaria de Mobilidade e Controle Urbano são ligadas a fibra ótica – Aumentando a capacidade da velocidade em mil vezes.
(Vide BI 30/12/14)**
- ✓ **A DII realiza trabalho de migração dos cartuchos de fitas – O trabalho foi realizado em três meses. (Vide BI 19/01/15)**

- ✓ **Emprel conquista o 1º lugar no Prêmio “Ser Humano 2014” – A premiação foi dada pela ABRH-PE (Vide BI 23/02/15)**
- ✓ **EMPREL recebe alunos para visita técnica – Alunos são do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Sergipe (Vide BI 31/01/14)**
- ✓ **Emprel recebe visita de Auditores da Secretaria de Finanças da PCR – Objetivo é criar maior interação entre os técnicos (Vide BI 05/03/15)**
- ✓ **Emprel apresenta Software e Metodologia do PDGE à SADGP – A Leme Consultoria participou da reunião técnica (Vide BI 10/03/15)**
- ✓ **PCR desenvolve sistema para ajuizar os processos fiscais do Recife com mais rapidez – Software ligado ao PJe, do Tribunal de Justiça, ajuíza milhares de processos ao mesmo tempo e diminui a possibilidade das ações prescreverem (Vide BI 24/03/15)**

2.1.3 “NOVO!” A Emprel criou o **PROGRAMA DE INCENTIVO À CERTIFICAÇÃO INDIVIDUAL**, programa este que, além de proporcionar ajuda financeira aos funcionários, viabiliza principalmente a atualização tecnológica no que é de melhor do mercado profissional.

[PROGRAMA DE INCENTIVO A CERTIFICAÇÃO INDIVIDUAL](#)

- ✓ **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 08/01/14)**
- ✓ **Mário Salzano realiza prova de Recertificação CCIE – Prova foi realizada em Recife (Vide BI 21/01/2014)**
- ✓ **Mário Salzano é Certificado em ITIL Foundation. (Vide BI 28/04/14)**



PESQUISA COM A EMPRESA - 2015

Great Place to Work® Culture Audit®

Parte II – Questões Abertas

- ✓ **Jorge Pinto é Certificado pela Ruckus, em Wireless Solution Enginner – Emprel agora conta com um analista certificado em soluções WiSE. (Vide BI 03/06/14)**
- ✓ **Programa de Certificação Individual – A partir de agosto a Emprel vai iniciar incentivo para Certificação (Vide BI 14/07/14)**
- ✓ **Programa de Certificação Individual - Vide Emprel Comunicado de 30/07/14**
- ✓ **Programa Certificação Individual (Palestras: Introdução à Carreira de Certificação CISCO; Benefícios; Treinamento; Mercado de Trabalho, realizadas no dia 22/08/14) (vide Comunicado 20/08/14)**
- ✓ **Emprel Comunicado 27/08/14 – Programa Certificação Individual (palestra com o tema: A importância da certificação para a vida do profissional que está inserido em um dos mercados mais aquecidos e dinâmicos da economia, realizada em 29/08/14)**
- ✓ **Funcionário Alyson Carvalho Pereira Matos da Emprel é certificado em CompTIA Linux+ - Prova foi realizada em Recife (Vide BI 15/09/14)**
- ✓ **Funcionários Alyson Carvalho Pereira Matos, Paulo César Bezerra de Melo e Rildo Wanderley da Silva Filho da Emprel são certificados em CSSA – Certified SonicWALL Security Administrator – Prova foi realizada em Recife. (Vide BI 26/09/14)**



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

1-VALORIZAÇÃO DO PLR NA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA EMPREL.

Aumento de 25% no prêmio do PLR a partir de out/2014 ACT 2014/2015 (Vide ACT 2014/2015 – pág 24 Cláusula 63)

(Vide Resolução de Diretoria 003/2015, publicada no DOM de 14/03/2015, Edição 29)

2.1.5 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)

2.1.6-Apoio e reembolso de Certificações

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

- ✓ **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)**

2.1.7 Identificação e valorização de Talentos

A EMPREL identifica seus talentos por meio dos líderes e pelo desempenho no tocante às competências técnicas e comportamentais dos empregados. O RH promove, de acordo com a necessidade do profissional e da empresa capacitações, seguidas 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, torna-



se instrutor e recebe remuneração por hora aula ministrada, que teve seu valor duplicado em 2013.

IDENTIFICAÇÃO E VALORIZAÇÃO DE TALENTOS DOS FUNCIONÁRIOS

- ✓ **Curso Introdutório de BPM é realizado para técnicos da Emprel – Participam do curso, técnicos da Diretoria Administrativa e Financeira e os novos Concursados (Vide BI 08/01/14)**
- ✓ **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)**
- ✓ **Curso de Formação para CIPA é realizado hoje no auditório Cândido Pinto – O curso está sendo ministrado por técnico do Instituto INEST (Vide BI 03/02/14)**
- ✓ **Symantec faz apresentação de sistemas de segurança na Emprel – Participaram da apresentação Técnicos da DII e Assessor da AGC (Vide BI 10/02/14)**
- ✓ **EMPREL promoverá o Curso de Gestão por Competências – Todos os funcionários deverão participar da atividade (Vide BI 18/03/14)**
- ✓ **Cartaz “Treinamento e Capacitação” – Gestão por Competências (Vide Cartaz)**
- ✓ **Workshop Final do Concurso Cidadão Inteligente.REC – Serão apresentados 10 Projetos (Vide BI 25/03/14)**
- ✓ **Emprel Comunicado – Workshop Segurança da Informação MORPHUS**
- ✓ **Emprel Comunicado 18/06/14 – Dia 20 de Junho “Protocolo Unificado” será implantado**



PESQUISA COM A EMPRESA - 2015

Great Place to Work® Culture Audit®

Parte II – Questões Abertas

- ✓ **Programa de Certificação Individual – Temas das Palestras da ALLEN Informática**
- ✓ **Emprel Comunicado 04/08/14 – BPM DAF**
- ✓ **Emprel Comunicado 27/09/14 – BPM Day**
- ✓ **Emprel Comunicado 02/09/14 – Apresentação do PGDE**
- ✓ **Emprel Comunicado 03/09/14 – Programa de Gerenciamento do Desempenho dos Empregados da Emprel – PGDE 2014**
- ✓ **Sistema de Protocolo Unificado – Comunicação Interna (C.I) Digital (Vide BI 20/10/14)**
- ✓ **Emprel Comunicado 25/11/14 – Soluções para Segurança em TI**
- ✓ **Emprel Comunicado 01/12/14 – SIPAT**
- ✓ **Emprel Comunicado 02/12/14 – Programação SIPAT**
- ✓ **Em 2014, foram capacitados 239 funcionários e 05 estagiários, com um investimento total de R\$ 169.255,74. Do total de funcionários capacitados, 10 (dez) atuam como instrutores.**
- ✓ **Vide RESOLUÇÃO DE DIRETORIA Nº 001/2013**
- ✓ **Artigo “Avaliar para desenvolver: um desafio da gestão de pessoas na Administração Pública – EMPREL”, de autoria das funcionárias Maria Selma Barboza dos Santos, Maria da Vitória da Silva Santos e Nazilda Lins de Andrade**

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 o compartilhamento de informações e que reforçam a cultura de transparência na Empresa. São eles:

VÁRIOS CANAIS DE COMUNICAÇÃO PARA FALAR

- ✓ Reuniões Semanais com os Diretores
- ✓ Reuniões Diárias com as Equipes
- ✓ Reuniões Ordinárias do Conselho de Administração da EMPREL.
- ✓ Relatórios Gerais
- ✓ Quadro Digital com Informações Correlatas da Empresa e curiosidades
- ✓ Quadro de Avisos
- ✓ Comissão de Funcionários
- ✓ Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
- ✓ Funcionários a disposição do Sindicato
- ✓ E-mail Corporativo
- ✓ Boletim Informativos:
- ✓ **DRC entrega tablets aos Analistas de Relacionamento (Vide BI 31/01/14)**
- ✓ **Projeto BPM DAF está em sua segunda fase – 07(sete) Processos da DAF serão atendidos (Vide BI 12/02/14)**
- ✓ **Novo sistema de rádio e cabeamento está sendo instalado no Edifício Sede da Prefeitura do Recife – O novo sistema já está em uso em diversas Secretarias e na sobreloja (Vide BI 19/02/14)**
- ✓ **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 27/02/14)**
- ✓ **Informe de Rendimentos ano base 2013 já está disponível – O novo sistema vem facilitar obter as informações de forma ágil (Vide BI 07/03/14)**
- ✓ **Emprel se inscreve no Great Place to Work – A pesquisa será para avaliação do clima organizacional da empresa (Vide BI 17/03/14)**
- ✓ **Emprel se inscreve no Great Place to Work – GPTW 2014 (Vide BI 21/03/14)**
- ✓ **Plano de Saúde NotreDame – Grande conquista para os Funcionários da Emprel (Vide BI 24/03/14)**



PESQUISA COM A EMPRESA - 2015

Great Place to Work® Culture Audit®

Parte II – Questões Abertas

- ✓ **Great Place to Work – GPTW Pesquisa “online” – Período de 31 de março a 15 de abril 2014 (Vide BI 25/03/14)**
- ✓ **Vídeo Conferência será realizada na Emprel – Palestra será de Sensibilização sobre a pesquisa da GPTW (Vide BI 26/03/14)**
- ✓ **Clipagem Jornal do Comércio de 27/03/14 – Por que participar do GPTW – Inscrições Uma das vantagens de fazer parte da pesquisa é obter uma ferramenta do clima organizacional**
- ✓ **Vídeo conferência GPTW realizada na Emprel em 28 de março de 2014 – Sensibilização sobre a pesquisa da GPTW (Vide BI 28/03/14)**
- ✓ **Conhecidos os vencedores da 2ª fase Cidadão Inteligente.Rec – O julgamento foi realizado no Centro de Artesanato de Pernambuco (Vide BI 01/04/14)**
- ✓ **Emprel Comunicado 07/04/14 – Comprovante de Rendimento do Imposto de Renda**
- ✓ **Emprel Comunicado 07/04/14 – Atividades da Academia da Cidade Emprel**
- ✓ **Emprel Comunicado 09/04/14 – Great Place to Work – Restam apenas 9 dias**
- ✓ **Emprel Comunicado 15/04/14 – Academia da Cidade**
- ✓ **Emprel Comunicado 15/04/14 – Academia da Cidade – Retificando**
- ✓ **Emprel Comunicado 16/04/14 – Great Place to Work – Faltam 05 pessoas Prazo estendido em caráter de exceção até 18/04/2014 (sexta-feira)**
- ✓ **Emprel Comunicado 16/04/14 – Ponto Facultativo 17/04/14**
- ✓ **Emprel Comunicado 17/04/14 – Great Place to Work – Parabéns Funcionários!!!!**
- ✓ **Emprel Comunicado 28/04/14 – Dicas de Segurança da Informação**
- ✓ **Emprel 945 – Informativo Plano de Saúde (29/04/14)**
- ✓ **Emprel 954 – Comemoração Dia das Mães (05/05/14)**
- ✓ **Emprel 968 – Comemoração Dia da Mulher (12/05/14)**
- ✓ **Emprel Comunicado 05/05/14 – Dicas de Segurança da informação**
- ✓ **Emprel Comunicado 12/05/14 – Ponto Facultativo para os Jogos da Copa do Mundo 2014**
- ✓ **Emprel Comunicado 14/05/14 – Vacinação contra gripe no prédio da PCR**
- ✓ **Emprel Comunicado 15/05/14 – Aniversariantes Maio/2014**
- ✓ **Mudança no Sentido de Entrada e Saída de Veículos na Sede da EMPREL (Vide BI 21/05/14)**
- ✓ **Emprel Comunicado 30/05/14 – Utilização do Espaço Vivência pela Secretaria de Educação em junho/2014**



PESQUISA COM A EMPRESA - 2015

Great Place to Work® Culture Audit®

Parte II – Questões Abertas

- ✓ **Emprel Comunicado 03/06/14 – Aniversariantes do mês de Junho/2014**
- ✓ **Clipagem DOM 06/06/14 – Portal da Transparência**
- ✓ **Emprel realiza instalação de novo Antivírus no prédio da PCR – Cerca de 1300 máquinas tiveram a instalação concluída (Vide BI 06/06/14)**
- ✓ **Clipagem 06/06/14 – PCR cederá Portal às prefeituras do Interior – Sistema usado na Capital está sendo adequado para atender às necessidades dos municípios menores**
- ✓ **Emprel Comunicado 13/06/14 – “Arraial de Valor” Expediente até 15:00 horas**
- ✓ **Emprel Comunicado 18/06/14 – Dia 23 de Junho Decretado Ponto Facultativo**
- ✓ **Emprel Comunicado 01/07/14 – Ponto Facultativo no dia 04/07/14**
- ✓ **Emprel 1022 – Explicação do Plano de Saúde Unimed Recife em 03/07/14 (02/07/14)**
- ✓ **Emprel 1031 – Explicação do Plano Unimed Recife em 10/07/14**
- ✓ **Emprel Comunicado 08/07/14 – Ponto Facultativo 08 de julho de 2014**
- ✓ **Emprel Comunicado 22/07/14 – Campuseiros da Emprel na Campus Party 2014 e Nova Inscrição para Parentes**
- ✓ **Emprel Comunicado 31/07/14 – Manutenção em nosso Servidor de Domínio DEmprel**
- ✓ **Emprel Comunicado 06/08/14 – Cursos Profissionalizantes da Prefeitura do Recife**
- ✓ **Emprel 1064 – Projeto BPM DAF 2ª Etapa (06/08/14)**
- ✓ **Emprel 1068 – Sepultamento (08/08/14)**
- ✓ **Emprel 1077 – Solicitação de doações (14/08/14)**
- ✓ **Emprel Comunicado – BPM Day – Apresentação do case “Aprimorando os Processos de Suporte na Emprel”**
- ✓ **Aniversariantes Setembro/2014 – Inclusão (17/09/14)**
- ✓ **Presidente da Emprel recebe Consultora do GPTW – Foi apresentado o resultado final da participação da Emprel na pesquisa (Vide BI 26/09/14)**
- ✓ **Emprel 1132 – Informação referente à inauguração da quadra de esportes (29/09/14)**
- ✓ **Emprel Comunicado 02/10/14 – Aniversariantes Outubro/2014**
- ✓ **Emprel 1144 – Comunicado Vulnerabilidade “shellshock” (09/10/14)**
- ✓ **Emprel Comunicado 10/10/14 – Resultados da Pesquisa Great Place to Work**
- ✓ **Apresentação “Construindo um Excelente Lugar para Trabalhar – GPTW 2014**



PESQUISA COM A EMPRESA - 2015

Great Place to Work® Culture Audit®

Parte II – Questões Abertas

- ✓ **Emprel apresenta resultados da pesquisa GPTW – Empresa teve uma boa avaliação em todos os requisitos e pretende realizar novas ações para estimular melhorias no ambiente organizacional (Vide BI 16/10/14)**
- ✓ **Emprel Comunicado 21/10/14 – Comemoração Dia do Servidor**
- ✓ **Clipagem 21/10/14 – Prefeitura do Recife investe na saúde do servidor – Através do projeto Saúde de Valor, a gestão municipal desenvolve ações que abrangem os diversos âmbitos da vida do funcionário**
- ✓ **Emprel Comunicado 22/10/14 – Outubro Rosa**
- ✓ **Emprel 1161 – Outubro Rosa (27/10/14)**
- ✓ **Emprel 1168 – Mensagem Dia do Servidor (30/10/14)**
- ✓ **Emprel Comunicado 03/11/14 – Inventário de Hardware e Software da PCR – O processo é rápido e dura em média de 5 a 10 minutos**
- ✓ **Emprel Comunicado 03/11/14 – Aniversariantes mês de Novembro/2014**
- ✓ **Emprel Comunicado 17/11/14 – Eleição CIPA 2015-03-02**
- ✓ **Conecta Recife é lançado pelo Prefeito Geraldo Júlio – O Projeto leva internet gratuita a 74 pontos da cidade (Vide BI 27/11/14)**
- ✓ **Emprel Comunicado 01/12/14 – Aniversariantes mês de Dezembro/2014**
- ✓ **Emprel 1212 – Recital Emprel Vox (01/12/14)**
- ✓ **Emprel 1213 – Inscrição Recital (correção) (01/12/14)**
- ✓ **Emprel Comunicado 02/12/14 – Protocolo Unificado A DSI Informa**
- ✓ **Emprel 1222 – Senha para o Recital do Coral (05/12/14)**
- ✓ **Emprel 1225 – Posto Médico (05/12/14)**
- ✓ **Emprel 1226 – Horário Posto Médico – Correção (05/12/14)**
- ✓ **Emprel 1260 – Instalação do Software Scipework nas máquinas da Emprel (26/12/14)**
- ✓ **Emprel Comunicado 18/12/14 – Ponto facultativo 31/12/14**
- ✓ **Emprel 1260 - Instalação do Software Scipework nas máquinas da Emprel (26/12/14)**
- ✓ **Emprel Comunicado 12/01/15 – Central de Serviços de TIC da PCR**
- ✓ **Emprel 1270 – Coral Emprel Vox abre inscrições (15/01/15)**
- ✓ **Emprel 1276 – Comunicado Seguro de Vida (23/01/15)**
- ✓ **Emprel 1277 – Conexão 4G da VIVO (23/01/15)**
- ✓ **Emprel 1278 – Posto Médico – Atendimento de Enfermagem (23/01/15)**
- ✓ **Emprel 1288 – Quadro Digital (04/02/15)**
- ✓ **Acesso ao “BLOCO F” é regulamentado – Maior segurança para o DATA CENTER (Vide BI 05/02/15)**



PESQUISA COM A EMPRESA - 2015

Great Place to Work® Culture Audit®

Parte II – Questões Abertas

- ✓ **Emprel Comunicado 05/02/15 – Abono de ponto do dia 05/02/14**
- ✓ **Conecta Recife terá plano especial durante o carnaval – Rede WI-FI gratuita para atender ao cidadão de forma ágil (Vide BI 09/02/15)**
- ✓ **Emprel 1293 – Quadro Digital (09/02/15)**
- ✓ **Emprel Notícias 11/02/15 – Programa 5S**
- ✓ **Emprel 1298 – AFE informa sobre Planos de Dados da VIVO (12/02/15)**
- ✓ **Expediente no período do carnaval (BI 12/02/15)**
- ✓ **Emprel Curiosidades 13/02/15 – Linha do Tempo Informática no Brasil**
- ✓ **Emprel 1301 – Expediente dia 13/02 (13/02/15)**
- ✓ **Emprel Notícias 19/02/15 – Oficina 5S**
- ✓ **Emprel 1303 – Central Telefônica (20/02/15)**
- ✓ **Carnaval Recife 2015 – Emprel no Carnaval (Vide BI 25/02/15)**
- ✓ **Clipagem – Edição 22 do DOM de 26/02/15 – Emprel leva o 1º lugar no Prêmio Nacional Ser Humano 2015**
- ✓ **Emprel Notícias 27/02/15 – Apresentação do PGDE à ABRH-PE**
- ✓ **Emprel Notícias 27/02/15 – Gartner**
- ✓ **Emprel Notícias 27/02/15 – Reunião com a Secretaria de Saúde da Prefeitura do Recife**
- ✓ **Emprel Notícias 27/02/15 – O 1º Workshop online de Inovação Tecnológica**
- ✓ **Emprel 1312 – Razão Social e CNPJ Planos de Saúde (03/03/15)**
- ✓ **Emprel Comunicado 05/03/15 – IR 2015**
- ✓ **Emprel Comunicado 05/03/15 – Emprel Atende**
- ✓ **Emprel Comunicado 06/03/15 – Central de Serviços Emprel Atende**
- ✓ **Emprel Comunicado 11/03/15 – Coleta Seletiva**
- ✓ **Great Place To Work 2015 – A participação de todos é muito importante (Vide BI 12/03/15)**
- ✓ **Emprel 1330 – Resolução de Diretoria, tratando da regulamentação do PLR (16/03/15)**
- ✓ **Emprel Comunicado 17/03/15 – Sistema de Ponto (Comunicado referente aos problemas técnicos no relógio de ponto)**
- ✓ **Emprel Atende apresenta seus primeiros resultados (Vide BI 24/03/15)**
- ✓ **GPTW 2015 – Conheça as 09 práticas culturais das Empresas que estão no ranking GREAT PLACE TO WORK**
- ✓ **Emprel Notícias – “Limpa Recife” entra em ação**
- ✓ **Nota Pública de Repúdio da Secretaria da Mulher do Recife**
- ✓ **Cartaz 2ª Corrida do Cooperativismo**
- ✓ **Cartaz Comemoração da Páscoa EMPREL 2014**
- ✓ **Cartaz Dia da Internacional da Mulher**



PESQUISA COM A EMPRESA - 2015

Great Place to Work® Culture Audit®

Parte II – Questões Abertas

- ✓ **Convite para a Premiação Cidadão Inteligente.Rec**
 - ✓ **Cartaz “Almoço de Confraternização dos Servidores da PCR/2014”**
 - ✓ **Aniversariantes EMPREL**
 - ✓ **Emprel Comunicado – Great Place to Work – Ano de avaliação da pesquisa 2013**
 - ✓ **Apresentação Great Place to Work**
 - ✓ **Emprel Aniversariantes**
 - ✓ **Emprel Comunicado – Aniversariantes do Mês de Janeiro**
 - ✓ **Quadros Digitais Metas Estratégicas**
 - ✓ **Emprel Aniversariantes – Março**
 - ✓ **Cartaz Coral Emprel VOX**
 - ✓ **Mensagem aos Operadores do sistema PPCA – Implantação de Melhorias na opção IE – Informe de Exigências**
 - ✓ Site: www.emprel.gov.br
 - ✓ Site de Curiosidades: <http://www.sitedecuriosidades.com>
- Linha do tempo informática no Brasil; “Dia do Frevo”.

3.2 Desde 2013, a Emprel vem intensificando e melhorando a qualidade da comunicação direta com os funcionários, em particular com a **PRODUÇÃO DE DE 100 BOLETINS INFORMATIVOS E 61 COMUNICADOS EM 2014, COM UMA MÉDIA MENSAL DE 08 BOLETINS E 05 COMUNICADOS.**

3.3 NO MÊS DE DEZEMBRO DE 2014, NA COMEMORAÇÃO DOS 45 ANOS DA EMPREL, FOI LANÇADO O NOVO PORTAL DA EMPREL fruto de um excelente trabalho dos funcionários e com várias informações da empresa/prefeitura/mercado de TIC e principalmente com informações de interesse dos funcionários na área restrita.

4-ESCUTAR

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 novo portal, onde o funcionário tem o livre acesso à alta liderança.



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-MAIL CORPORATIVO, DINÂMICAS CORPORATIVAS NOS TREINAMENTOS PRESENCIAIS E O CANAL DE COMUNICAÇÃO VIA NOVO PORTAL ONDE O FUNCIONÁRIO TEM O LIVRE ACESSO À ALTA LIDERANÇA.*

- Urna de Reclamações e Sugestões na Recepção da Empresa.

4.2.1-Desde 2013, *CANAL DE COMUNICAÇÃO COM OS PROCESSOS PARA SOLICITAÇÕES, SUGESTÕES E CRÍTICAS, no qual o acesso é via portal da empresa.*

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

capacitacao.emprel@recife.pe.gov.br

compras.emprel@recife.pe.gov.br

contratos.emprel@recife.pe.gov.br

financeiro@emprel@recife.pe.gov.br

folha.emprel@recife.pe.gov.br

licitacao.emprel@recife.pe.gov.br

orcamentario.emprel@recife.pe.gov.br

4.2.2-A Emprel implantou em 2014 *VÁRIOS CANAIS DE COMUNICAÇÃO PARA CRÍTICAS E SUGESTÕES* relativas a:

I. Plano de Saúde: planodesaude.emprel@recife.pe.gov.br

II. PGDE – Programa de Gerenciamento do Desempenho dos Empregados da Emprel: pgde2014.emprel@recife.pe.gov.br

III. PLR – Programa de Participação nos Lucros e Resultados para a Equipe de Apoio ao Comitê Gestor do PLR: egplr_emprel@recife.pe.gov.br

IV. PLR – Programa de Participação nos Lucros e Resultados diretamente ao Comitê Gestor do PLR: cgplr_emprel@recife.pe.gov.br



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.

4.2.6-A Emprel disponibiliza os seguintes **CANAIS DE COLABORAÇÃO E MECANISMOS DE APELAÇÃO**:

- ✓ Reclamação Pessoal
- ✓ E-mail
- ✓ Comissão de Funcionários
- ✓ Urna
- ✓ Sindicato
- ✓ **Entrada de Recursos ao PLR** (Formulário “Recurso Administrativo – Participação nos Lucros e Resultados; Modelo de CI “Revisão da Participação nos Lucros ou Resultados – PLR”
- ✓ Entrada de Recursos no PGDE (através do site intranet.recife/pgde, opções “Recursos 1ª Instância” ou “Recursos 2ª Instância”
- ✓ Acesso à CIPA (cipa.emprel@recife.pe.gov.br)

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. Desde 2013 a Emprel vem, ATRAVÉS DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS – PLR, estimulando seus FUNCIONÁRIOS a atingirem metas pré-estabelecidas, e como forma de RECONHECIMENTO PELOS BONS RESULTADOS, OS FUNCIONÁRIOS RECEBEM SEMESTRALMENTE UM RECURSO FINANCEIRO EXTRA.



PESQUISA COM A EMPRESA - 2015

Great Place to Work® Culture Audit®

Parte II – Questões Abertas

Detalhes do programa:

- ✓ O benefício é para todos os empregados, mantendo imodificável o valor individual máximo de até R\$500,00 (quatrocentos reais) por mês. O pagamento da PLR será feito semestralmente em 30 de abril (relativos aos meses de outubro a março) e em 30 de outubro (relativos aos meses de abril a setembro) sem desconto no Imposto de Renda.

(Vide Acordo Coletivo de Trabalho 2014/2015 (pág 24, cláusula 63) (Vide Resolução de Diretoria 003/2015, publicada no DOM de 14 de março de 2015.)

- 5.2** Os Líderes enviam 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 email “Resultado Prêmio Ser Humano 2014”)

5.3 RECONHECIMENTO DO MÉRITO DO TRABALHO DA EQUIPE DO PGDE

Secretário de Administração elogia equipe da Emprel pelo 1º lugar no Prêmio Nacional Ser Humano 2015

(Vide email “Resultado Prêmio Ser Humano 2014”)

(Vide artigo premiado: [AVALIAR PARA DESENVOLVER](#))



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 "NOVO!" CRIAÇÃO DO PGDE – PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DO DESEMPENHO DOS EMPREGADOS DA EMPREL

Foi criado em setembro de 2014 o PGDE – Programa de Gerenciamento do Desempenho dos Empregados da Emprel, tendo com objetivo geral contribuir para implantação do processo de gestão dos desempenhos da EMPREL, e como objetivos específicos os seguintes: mediar as Avaliações de Desempenho por meio dos Planos PCCS 2007 e PCRC 2012; permitir o acompanhamento contínuo do empregado, visando melhoria e aprimoramento de seu trabalho; promover ações para o desenvolvimento pessoal e profissional do empregado como forma de viabilizar o alcance das metas estratégicas e de produtividade; unificar a aplicabilidade do processo de avaliação (período, formulários e metodologia). **(Vide Apresentação "Programa de Gerenciamento do Desempenho dos Empregados da EMPREL – PGDE EMPREL 2014)**

COM O PGDE FORAM IMPLANTADAS 02 PRÁTICAS QUE PROMOVEM O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOS FUNCIONÁRIOS:

1 – O MÍNIMO DE 03 FEEDBACKS FORMAIS POR ANO E

2– A ANÁLISE TRIMESTRAL DO PDI-PLANO DE DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL PELO FUNCIONÁRIO E SEU LÍDER.

- ✓ **Cópia do Edital do PGDE**
- ✓ **Cópia do Cronograma do PGDE**
- ✓ **Cópia da Cartilha de Feedback: "Alinhando Feedback – Desenvolvendo Pessoas"**



PESQUISA COM A EMPRESA - 2015

Great Place to Work® Culture Audit®

Parte II – Questões Abertas

- ✓ **Cópia da Resolução de Diretoria 003/2014, publicada no DOM de 04/11/2014, Edição 125**
- ✓ **Curso Introdutório de BPM é realizado para técnicos da Emprel – Participam do curso, técnicos da Diretoria Administrativa e Financeira e os novos Concursados (Vide BI 08/01/14)**
- ✓ **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)**
- ✓ **Curso de Formação para CIPA é realizado hoje no auditório Cândido Pinto – O curso está sendo ministrado por técnico de Instituto INEST (Vide BI 03/02/14)**
- ✓ **Symantec faz apresentação de sistemas de segurança na Emprel – Participaram da apresentação Técnicos da DII e Assessor da AGC (Vide BI 10/02/14)**
- ✓ **EMPREL promoverá o Curso de Gestão por Competências – Todos os funcionários deverão participar da atividade (Vide BI 18/03/14)**
- ✓ **Cartaz “Treinamento e Capacitação” – Gestão por Competências**
- ✓ **Workshop Final do Concurso Cidadão Inteligente.REC – Serão apresentados 10 Projetos (Vide BI 25/03/14)**
- ✓ **Emprel Comunicado – Workshop Segurança da Informação MORPHUS**
- ✓ **Emprel Comunicado 18/06/14 – Dia 20 de Junho “Protocolo Unificado” será implantado**
- ✓ **Programa de Certificação Individual – Temas das Palestras da ALLENN Informática**
- ✓ **Emprel Comunicado 04/08/14 – BPM DAF**
- ✓ **Emprel 1064 – Projeto BPM DAF 2ª Etapa (06/08/14)**



PESQUISA COM A EMPRESA - 2015

Great Place to Work® Culture Audit®

Parte II – Questões Abertas

- ✓ **Emprel Comunicado 20/08/14 – Programa Certificação Individual (Palestras do dia 22/08/14)**
- ✓ **Emprel Comunicado 20/08/14 – Programa Certificação Individual (Palestras do dia 22/08/14)**
- ✓ **Emprel Comunicado 27/08/14 – Programa Certificação Individual (palestras 29/08/14)**
- ✓ **EMPREL no BPM Day 2014 – Apresentado o “case” “Aprimorando os processos de suporte na Emprel”.**
- ✓ **Emprel Comunicado 27/08/14 – Programa Certificação Individual (palestras 29/08/14)**
- ✓ **Emprel Comunicado 02/09/14 – Apresentação do PGDE**
- ✓ **EMPREL no BPM Day 2014 – Apresentado o “case” “Aprimorando os processos de suporte na Emprel”(Vide BI 03/09/14)**
- ✓ **Emprel Comunicado 03/09/14 – Programa de Gerenciamento do Desempenho dos Empregados da EMPREL – PGDE 2014**
- ✓ **Emprel Comunicado: PGDE – 08/09/2014**
- ✓ **Capacitação PGDE – 2014 – A capacitação foi iniciada em 09 de setembro com os Gestores (Vide BI 11/09/2014)**
- ✓ **Sistema de Protocolo Unificado – Comunicação Interna (C.I) Digital (Vide BI 20/10/14)**
- ✓ **Emprel Comunicado 06/11/14 – PGDE 2014 Desenvolvendo Pessoas (aviso referente ao FA01)**
- ✓ **Emprel Comunicado 24/11/14 – PGDE 2014 (percentual da Avaliação de Desempenho)**
- ✓ **Emprel Comunicado 25/11/14 – Soluções para Segurança em TI**
- ✓ **Emprel Comunicado 01/12/14 – SIPAT**
- ✓ **Emprel Comunicado 02/12/14 – Programação SIPAT**
- ✓ **Emprel Comunicado 19/12/14 – PGDE (prazo limite para atender o calendário do PGDE (Feedback e 1º recurso)**



PESQUISA COM A EMPRESA - 2015

Great Place to Work® Culture Audit®

Parte II – Questões Abertas

- ✓ **Emprel Comunicado 29/01/15 – 2ª etapa do PGDE**
- ✓ **Emprel Noticias: 2ª etapa do PGDE – 02/02/2015**
- ✓ **Emprel Comunicado 04/02/15 – PGDE 2ª etapa – Prorrogação**
- ✓ **Emprel Comunicado 10/02/15 – PGDE 2ª etapa prorrogado**
- ✓ **Emprel Comunicado 23/02/15 – PGDE**
- ✓ **Em 2014, foram capacitados 239 funcionários e 05 estagiários, com um investimento total de R\$ 169.255,74. Do total de funcionários capacitados, 10 (dez) atuam como instrutores.**
- ✓ **Vide RESOLUÇÃO DE DIRETORIA Nº 001/2013**
- ✓ **Vide RESOLUÇÃO DE DIRETORIA Nº 003/2014**

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

Os Planos de Cargos, Remuneração e Carreira e de Cargos, Carreiras e Salários têm premissas que estruturam e orientam o seu funcionamento, não somente como instrumentos de gestão das políticas de administração salarial da EMPREL, mas também e principalmente como elementos formais 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 e PCCS ficam instituídas.

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

Com o objetivo de unificar as políticas relativas aos cargos, carreiras e salários da EMPREL, foi constituída Comissão Paritária, composta por representantes da empresa, Sindicato e Comissão dos Funcionários da EMPREL.

- ✓ **Constituída a Comissão Paritária do Plano de Cargos, Carreiras e Salários Único da Emprel (Vide BI 04/03/15)**



6.2.1 - 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 pertencente à classe do cargo em que o empregado está enquadrado na tabela salarial.

6.3 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.

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

Desde 2013 a Emprel elabora o *PLANO DE CAPACITAÇÃO BASEADO NA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS VISANDO À REDUÇÃO DOS GAPS E O DESENVOLVIMENTO DAS COMPETÊNCIAS TÉCNICAS DOS FUNCIONÁRIOS DA EMPREL*



6.4 OUTRAS INICIATIVAS QUE RETRATAM O ESTÍMULO AO DESENVOLVIMENTO DOS FUNCIONÁRIOS:

- ✓ **Curso Introdutório de BPM é realizado para técnicos da Emprel – Participam do curso, técnicos da Diretoria Administrativa e Financeira e os novos Concursados (Vide BI 08/01/14)**
- ✓ **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)**
- ✓ **Curso de Formação para CIPA é realizado hoje no auditório Cândido Pinto – O curso está sendo ministrado por técnico do Instituto INEST (Vide BI 03/02/14)**
- ✓ **Symantec faz apresentação de sistemas de segurança na Emprel – Participaram da apresentação Técnicos da DII e Assessor da AGC (Vide BI 10/02/14)**
- ✓ **Procuradores da Fazenda Municipal participam de treinamento na ferramenta SAGENT – O treinamento foi realizado pelo Diretor da DSI Homero Sampaio Cavalcanti (Vide BI 13/02/2014)**
- ✓ **EMPREL promoverá o Curso de Gestão por Competências – Todos os funcionários deverão participar da atividade (Vide BI 18/03/14)**
- ✓ **Cartaz “Treinamento e Capacitação” – Gestão por Competências (Vide Cartaz)**
- ✓ **Workshop Final do Concurso Cidadão Inteligente.REC – Serão apresentados 10 Projetos (Vide BI 25/03/14)**
- ✓ **Emprel Comunicado – Workshop Segurança da Informação MORPHUS**



PESQUISA COM A EMPRESA - 2015

Great Place to Work® Culture Audit®

Parte II – Questões Abertas

- ✓ **Workshop “Segurança da Informação” realizada pela MORPHUS na EMPREL – A apresentação foi para todo o corpo técnico da empresa (Vide BI 10/04/2014)**
- ✓ **Projeto BPM DAF – Já é possível fazer simulações no processo de COMPRAS (Vide BI 10/04/14)**
- ✓ **DSI realiza Treinamento Drupal na Emprel – A prioridade é capacitar os técnicos da empresa (Vide BI 06/05/2014)**
- ✓ **Treinamento: Protocolo Unificado – Com nova proposta, o objetivo é a maior eficácia no controle de documentos (Vide BI 08/05/2014)**
- ✓ **Do Cadastro Imobiliário à Participação Popular – A Emprel conta hoje com a credibilidade dos cidadãos da cidade do Recife (BI 12/05/14)**
- ✓ **SECOP divulga os vencedores Prêmio e-GOV 2014 (Vide BI 02/06/14)**
- ✓ **Emprel Comunicado: Citrix Day na Emprel – 04/08/2014**
- ✓ **Emprel Comunicado: Programa de Certificação Individual – 13/08/2014**
- ✓ **Emprel Comunicado 18/06/14 – Dia 20 de Junho “Protocolo Unificado” será implantado**
- ✓ **Programa de Certificação Individual – Temas das Palestras da ALLEN Informática**
- ✓ **Emprel Comunicado 04/08/14 – BPM DAF**
- ✓ **Emprel 1064 – Projeto BPM DAF 2ª Etapa (06/08/14)**
- ✓ **Emprel Comunicado 02/09/14 – Apresentação do PGDE**
- ✓ **Emprel Comunicado 03/09/14 – Programa de Gerenciamento do Desempenho dos Empregados da Emprel – PGDE 2014**



PESQUISA COM A EMPRESA - 2015

Great Place to Work® Culture Audit®

Parte II – Questões Abertas

- ✓ **Curso de Modelagem, Análise e Simulação de Processos (on-line) – O curso conta com a participação de 18 funcionários (Vide BI 17/09/2014).**
- ✓ **Emprel Comunicado 27/09/14 – BPM Day**
- ✓ **Sistema de Protocolo Unificado – Comunicação Interna (C.I) Digital (Vide BI 20/10/14)**
- ✓ **Projeto Arrecadação Tributária Online – Uma conquista significativa para o cidadão do Recife (Vide BI 29/10/14)**
- ✓ **Sistema de NFS-e Nota Fiscal Eletrônica – O sistema migrou para uma nova tecnologia (Vide BI 03/11/14)**
- ✓ **Emprel Comunicado 25/11/14 – Soluções para Segurança em TI**
- ✓ **Emprel Comunicado 01/12/14 – SIPAT**
- ✓ **Emprel Comunicado 02/12/14 – Programação SIPAT**
- ✓ **Emprel em parceria com a Secretaria de Turismo e Lazer desenvolve aplicativo “Caminhando pelo Recife Antigo” – O aplicativo foi desenvolvido para equipamentos móveis (Vide BI 15/12/14)**
- ✓ **Programa 5S – Organizar o ambiente. Melhor Qualidade de vida no Trabalho (Vide BI 12/02/2015)**
- ✓ **Emprel apresenta Software e Metodologia do PGDE à SADGP – A Leme Consultoria participou da reunião técnica (Vide BI 10/03/15)**
- ✓ **Vide Resolução de Diretoria 003/2015, publicada no DOM de 14/03/15.**

Em 2014 a *EMPREL CONCLUIU O CURSO DE GESTÃO POR COMPETÊNCIAS PARA TODOS OS SEUS FUNCIONÁRIOS.*



6.5 Certificação

Desde 2014 a EMPREL VEM INCENTIVANDO OS FUNCIONÁRIOS A BUSCAR CERTIFICAÇÕES NA INTENÇÃO DE ATUALIZAÇÃO TECNOLÓGICA PARA COLABORAR COM A EMPREL NOS SEUS PROJETOS E NA MELHORIA DA QUALIDADE DOS SERVIÇOS PRESTADOS AOS CLIENTES.

- ✓ **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 08/01/14)**
- ✓ **Mário Salzano realiza prova de Recertificação CCIE – Prova foi realizada em Recife (Vide BI 21/01/2014)**
- ✓ **Mário Salzano é Certificado em ITIL Foundation. (Vide BI 28/04/14)**

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.

7.1 Com clareza de que somente através de Pessoas as empresas conseguem atingir seus objetivos e cumprir missões, a **EMPREL CRIOU O MANUAL DE GESTÃO DE PESSOAS, COM O OBJETIVO DE OFERECER INFORMAÇÕES, PROMOVER TRANSPARÊNCIA ÀS POLÍTICAS DE PESSOAL, ESCLARECER SOBRE AS PRÁTICAS ADOTADAS, UNIFORMIZAR OS PROCEDIMENTOS E SERVIR COMO BALIZADOR DOS DIREITOS E OBRIGAÇÕES DE CADA UM.**

*****Destacamos no Manual de Gestão de Pessoas para referenciar algumas práticas adotadas com as referidas páginas.**

- ✓ Acompanhamento Psicológico com funcionário e família
- ✓ PCMSO (**Vide Manual de GP pag. 20**)
- ✓ EPI – Equipamento de Proteção Individual (**Vide Manual de GP pag 19**)

- ✓ Academia da Cidade com atividades físicas (**Vide Quadro digital**)
- ✓ Redução de Jornada para Graduação e Especialização (**Vide manual de GP página 53**)
- ✓ Implementação em toda a Empresa do Programa de 5S – realização de oficinas (**Vide Emprel Notícias 11/02/15 e 19/02/15**)
- ✓ **Liberação dos funcionários para participação no Coral EMPREL VOX (dos ensaios semanais e apresentações).**
- ✓ **Liberação dos funcionários para sessões de MASSOTERAPIA**
- ✓ **Espaço Vivência para repouso diário no horário do almoço e sessões de terapia de relaxamento as sextas pela manhã**
- ✓ **Ginástica laboral nas 2ª e 4ª feiras**
- ✓ **Espaço de lazer no horário de almoço– jogos de mesas**
- ✓ **Práticas de voleibol na Nova Quadra às 2ª e 4ª a partir das 17h**
- ✓ **Clipagem 21/10/14 – Prefeitura do Recife investe na saúde do servidor – Através do projeto Saúde de Valor, a gestão municipal desenvolve ações que abrangem os diversos âmbitos da vida do funcionário**
- ✓ **Emprel 1225 – Posto Médico (atendimento de serviços de enfermagem) (05/12/14)**
- ✓ **Emprel 1226 – Posto Médico – Correção (atendimento de serviços de enfermagem – horário) (05/12/15)**

7.2 "NOVO!" Em 2014 a Emprel REATIVOU O POSTO MÉDICO PARA ATENDIMENTO DE ENFERMAGEM, VISANDO O CUIDADO PRÉVIO COM A SAÚDE PESSOAL DOS FUNCIONÁRIOS.

- ✓ **Emprel 1225 – Posto Médico (05/12/14)**
- ✓ **Emprel 1226 – Horário Posto Médico – Correção (05/12/14)**
- ✓ **Emprel 1278 – Posto Médico – Atendimento de Enfermagem (23/01/15)**

7.3 Desde 2013 a Emprel ampliou o PLANO DE SAÚDE PARA TODOS OS FUNCIONÁRIOS ATINGINDO HOJE QUASE 800 VIDAS BENEFICIADAS COM UM CUSTO ANUAL NA ORDEM DE R\$ 3 MILHÕES.

Vide cláusula 65 do ACT 2013/2014 e cláusula 64 do ACT 2014/2015)



7.4 Desde 2013 a Emprel vem ampliando o PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA

- Reforma geral e entrega de um NOVO RESTAURANTE AOS FUNCIONÁRIOS

- Ativação da academia da cidade na Emprel

- Melhoria do Espaço vivência

- Criação e apoio do coral EMPREL VOX

- Ampliação dos eventos sociais, incluindo a parceria com a AFE – Associação dos Funcionários da Emprel

- Inauguração da quadra poli esportiva

Vide BIs relacionados em outras práticas

7.5 Em 2014 a EMPREL DISPONIBILIZOU "GUARDA-CHUVAS" PARA FUNCIONÁRIOS E VISITANTES

Emprel Comunicado 01/09/14 – “Guarda-Chuvas” para funcionários e visitantes

7.6 No início de 2015 com a IMPLANTAÇÃO DO PROJETO 5S EM TODOS OS AMBIENTES a empresa começa a cuidar além dos ambientes físicos, também da conscientização de cada um na maneira de se relacionar com os colegas de trabalho. A camaradagem é um sentimento a ser estimulado pelo projeto.

Vide BIs relacionados em outras práticas

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.



7.7 Auxílios aos funcionários conforme o MANUAL DE GESTÃO DE PESSOAS:

- ✓ 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**)
- ✓ 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 – Unimed Recife (**pag.54**)
- ✓ Auxilio Creche (**pag.51**)
- ✓ Auxílio Funeral (**pag.52**)
- ✓ Seguro de Vida (**pag.54**)
- ✓ Auxílio ao Funcionário com deficiência (**pag.55**)
- ✓ 13º Salário (**pag.56**)
- ✓ Férias (**pag.57**)
- ✓ Licença Prêmio (**pag.58**)
- ✓ Licença TRE (**pag.60**)
- ✓ Licença sem vencimentos (**pag.61**)
- ✓ Complementação do Auxílio Doença (**pag.62**)
- ✓ Redução de Carga Horária (**pag.64**)
- ✓ **SIPAT 2014 – A Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho aconteceu na semana de 03 a 05/12/2014 (Vide BI 01/12/14)**
- ✓ **Emprel Comunicado 04/06/14 – Homenagem à Família de Wellington Santos Magalhães / Homenagem a Wellington Santos Magalhães – Emocionada, a mãe de Wellington recebe uma placa em homenagem à dedicação e empenho do filho durante o tempo em que foi funcionário da Emprel (Vide BI 10/06/14)**
- ✓ **Novo Plano de Saúde da Emprel é Unimed Recife – A vigência será a partir de 01 de agosto (Vide BI 01/07/2014)**
- ✓ **Unimed Recife apresenta Proposta de Implantação Institucional – A apresentação foi feita pela Equipe Técnica do Plano (Vide BI 03/07/14)**
- ✓ **Emprel Comunicado: Unimed Saúde – 31/07/2014**
- ✓ **Emprel 1068 – Sepultamento (08/08/14)**



8. 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.

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

SÃO EXEMPLOS DE CELEBRAÇÃO EM NOSSA EMPRESA:

- ✓ **Dia Internacional da Mulher comemorado na Emprel – Apresentação do Coral Emprel Vox e servido um café da manhã para todas. (Vide BI 11/03/2014)**
- ✓ **Comemoração da Páscoa – Fotos 2014 (Vide BI 16/04/2014)**
- ✓ **Comemoração da Páscoa – Coral Emprel Vox fez uma apresentação com muita emoção e surpresa (Vide BI 16/04/14)**
- ✓ **Emprel Comunicado: A Emprel atingiu a amostragem mínima para participar da pesquisa do Great Place To Work – 17/04/2014**
- ✓ **Emprel Comunicado 30/04/14 – 1º de Maio Dia do Trabalho**
- ✓ **Emprel Comunicado 08/05/14 – Homenagem às Servidoras pelo Dia das Mães Prefeitura da Cidade do Recife**
- ✓ **Coral Emprel Vox se apresenta na Prefeitura do Recife (Vide BI 12/05/2014)**
- ✓ **Comemorado o “Dia das Mães” na Emprel – O Coral Emprel Vox fez uma bela apresentação (Vide BI 13/05/2014)**
- ✓ **Comemorado o “Dia das Mães” na Emprel – Fotos 13/05/2014 (Vide BI 13/05/14)**
- ✓ **Emprel Comunicado: São João da Emprel – 05/06/2014**
- ✓ **Emprel Comunicado: “Arraial de Valor” – Expediente até 15:00 horas – 13/06/2014**



PESQUISA COM A EMPRESA - 2015

Great Place to Work® Culture Audit®

Parte II – Questões Abertas

- ✓ **Emprel Comunicado 07/07/14 – Olimpíadas dos Comercíarios 2014**
- ✓ **Emprel Comunicado 24/07/14 – Olimpíadas dos Comercíarios 2014 último dia para inscrição**
- ✓ **Emprel Comunicado: Comemoração Dia dos Pais – 29/07/2014**
- ✓ **Homenagem “Dia dos Pais” e ao Coral Emprel Vox (Vide BI 07/08/14)**
- ✓ **Emprel Comunicado 25/09/14 – Olimpíadas dos Comercíarios 2014 – A Emprel classificou seus dois times de vôlei de quadra**
- ✓ **Emprel Comunicado: Olimpíadas dos Comercíarios 2014 – A Emprel conquistou na Natação, o 1º lugar geral nas últimas cinco edições (Vide COMUNICADO 26/09/2014)**
- ✓ **“NOVO!” Inauguração da Quadra de esportes da Emprel – Serão entregues troféus e medalhas para a equipe campeã e vice (Vide BI 29/09/14)**
- ✓ **Inaugurada quadra Poli Esportiva – O torneio de voleibol teve como campeã a equipe Champions (Vide BI 10/10/2014)**
- ✓ **Emprel 1168 – Mensagem Dia do Servidor**
- ✓ **A Comemoração do Dia do Servidor foi um Sucesso (Vide BI 03/11/14)**
- ✓ **Emprel Comunicado 01/12/14 – Comemoração dos 45 anos da Emprel Confraternização de Natal**
- ✓ **Emprel Comunicado: Comemoração dos 45 anos da Emprel, Confraternização de Natal – 05/12/2014**
- ✓ **Emprel comemorou os seus 45 anos – Momento de muita alegria e emoção (Vide BI 12/12/14)**
- ✓ **Confraternização de Natal foi um sucesso (Vide BI 12/12/14)**
- ✓ **“NOVO!” Coral Emprel Vox apresenta seu primeiro Recital – A apresentação foi um sucesso! (Vide BI 18/12/14)**



PESQUISA COM A EMPRESA - 2015

Great Place to Work® Culture Audit®

Parte II – Questões Abertas

- ✓ Emprel Comunicado 24/12/14 – Emprel recebe Voto de Congratulações
- ✓ **“NOVO!” EMPREL LEVA O 1º LUGAR NO PRÊMIO SER HUMANO 2015**
- ✓ Emprel Aniversariantes – Mês de Fevereiro/2014
- ✓ Emprel 1225 – Posto Médico (05/12/14)
- ✓ Emprel 1226 – Horário Posto Médico – Correção (05/12/14)
- ✓ Emprel 1278 – Posto Médico – Atendimento de Enfermagem (23/01/15)

8.2 **CORAL EMPREL VOX APRESENTA SEU PRIMEIRO RECITAL**

8.3 **DIVULGAÇÃO DOS ANIVERSARIANTES DO MÊS E VÁRIAS COMEMORAÇÕES NOS AMBIENTES DE TRABALHO**

8.4 **COMEMORANDO OS 45 ANOS DA EMPREL, FORAM ENTREGUES A TODOS OS FUNCIONÁRIOS:**

- I. CANECAS DE PORCELANA** que serão personalizadas com nomes escolhidos pelos funcionários
- II. KIT COM CADERNO DE ANOTAÇÕES E CANETA**

Foto em anexo



9. 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.

9.1 A EMPREL proporciona a seus FUNCIONÁRIOS um ambiente que lhes motive e conseqüentemente estimule na busca por um melhor desempenho e um desenvolvimento mais eficaz, e desde 2013 COMPARTILHA OS RESULTADOS POR MEIO DO PLR-PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS POR RESULTADOS.

(Vide Acordo Coletivo 2014/2015)

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

Com a implantação do PGDE (Programa de Gerenciamento e Desenvolvimento dos FUNCIONÁRIOS da EMPREL) a EMPREL PROCURA RECOMPENSAR COM CRESCIMENTO NA CARREIRA E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOS FUNCIONÁRIOS ATRAVÉS DO PDI – PLANO DE DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL.

9.1.1 “NOVO!” Implantado o PGDE (**Programa de Gerenciamento e Desenvolvimento dos Empregados da EMPREL**)

- ✓ Desenvolvimento Profissional dos Funcionários através do PDI – Plano de Desenvolvimento Individual (**vide modelo do PDI no Edital do PGDE**)
- ✓ Cartilha “Alinhando Feedback”(**vide cópia da cartilha**)



PESQUISA COM A EMPRESA - 2015

Great Place to Work® Culture Audit®

Parte II – Questões Abertas

- ✓ Edital do PGDE (**vide cópia do Edital e Resolução no Diário Oficial do Município**)

9.1.2 Encontra-se no PCRC e PCCS as políticas de:

- ✓ Avaliação de Desempenho
- ✓ Avaliação Curricular
- ✓ Progressão por Antiguidade **VIDE cópia do PCCS e PCRC**

b. 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.

9.2.1 A EMPREL APOIA AÇÕES DE RESPONSABILIDADE SOCIAL, AMBIENTAL OU OUTRAS INICIATIVAS DOS FUNCIONÁRIOS, por exemplo:

- A equipe da A3P sempre é apoiada em suas ações. Recentemente teve a dinâmica com a Emlurb sobre a coleta seletiva;**
- Projeto “Educar para uma Cidade Sustentável” contou com o apoio da Emprer – A Equipe da DRC, DSI e DII trabalharam no desenvolvimento e ajustes do aplicativo;**
- Lançado na Campus Party 2014 do Concurso Hacker Cidadão;**
- Incentiva e apoia as Campanhas de Doações**
- Disponibiliza vagas de Estágio a menores carentes e moradores da comunidade local.**



PESQUISA COM A EMPRESA - 2015

Great Place to Work® Culture Audit®

Parte II – Questões Abertas

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

- ✓ **Projeto “Educar para uma Cidade Sustentável” contou com o apoio da Emprel – A Equipe da DRC, DSI e DII trabalharam no desenvolvimento e ajustes do aplicativo (Vide BI 11/04/2014).**
- ✓ **Lançado na Campus Party 2014 do Concurso Hacker Cidadão 2.0 – Emprel tem duas participações (Vide BI 25/07/2014)**
- ✓ **“Projeto Nosso Lar” foi o vencedor do Hackathon Hacker Cidadão 2.2 – O Projeto foi elaborado por três participantes (Vide BI 28/07/2014)**
- ✓ **Emprel 1077 – Solicitação de doações (14/08/14)**
- ✓ **Emprel na Associação de Usuários de Informática e Telecomunicações de Pernambuco – SUCESU/PE (Vide BI 19/09/2014)**
- ✓ **Emprel comunicado: Campanha de Doações – 05/12/2014**
- ✓ **Emprel Notícias: Curso Eletroeletrônica – 09/02/2015**

- ✓ **Apresentação A3P – Implantação na EMPREL**

- ✓ **Cópia do Programa de Estágio 2014**

- ✓ **Distribuição das CANECAS DE PORCELANA personalizadas que substituíram os copos plásticos promovendo a responsabilidade ambiental e sustentabilidade.**

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?

“NOVO!” Com a implantação do PGDE – Programa de Gerenciamento do Desempenho dos Empregados da Emprel, a partir de setembro/2014, os resultados da Empresa tiveram um crescimento expressivo aliado à melhoria do clima organizacional, bem como na confiança dos empregados em relação às lideranças.

O reconhecimento do sucesso do PGDE veio a partir do Prêmio recebido pela empresa na ABRH-PE e com isso a retroalimentação da capacidade de fazer das equipes envolvidas. **(vide BI e DOM do prêmio)**



PESQUISA COM A EMPRESA - 2015

Great Place to Work® Culture Audit®

Parte II – Questões Abertas

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.

Para melhor identificação e visualização na análise das práticas realizadas pela Emprel, anexamos as evidências (BIs , Comunicados, cartazes, fotos, relações, convites etc) em ORDEM CRONOLÓGICAS OU POR ASSUNTO.

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:	Ivaldo Rufino Ferreira
Cargo:	Chefe do Departamento de Gestão de Pessoas
Telefone:	3355-7052
E-mail:	ivaldo.ferreira@recife.pe.gov.br