

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE, INCLUSÃO E PERTENCIMENTO

REVISÃO Nº 01

1. APRESENTAÇÃO

1.1 A presente Política estabelece os princípios, os objetivos e as responsabilidades relacionadas à agenda de Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento (DEIP) da Cagece. Alinhada ao Planejamento Estratégico, Pacto Global da ONU e aos valores de sustentabilidade da empresa, esta política reconhece que equipes plurais geram inovação, resiliência e tomadas de decisões mais eficientes, sendo o acolhimento condição indissociável para a superação de seus desafios institucionais.

2. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

2.1 O presente documento está fundamentado e deve ser interpretado em harmonia com o Código de Conduta e Integridade da Cagece, a Norma Interna Gerencial Apuração de irregularidades e aplicação de sanções, com as políticas socioambientais e de gestão de pessoas da companhia e com os seguintes instrumentos legais:

- Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988;
- Lei nº 7.716/1989 (Lei do Racismo) e Lei nº 14.532/2023 (Tipificação de Racismo Estrutural);
- Lei nº 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial);
- Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha) e Lei nº 14.611/2023 (Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens);
- Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência);
- Lei nº 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres e Prevenção ao Assédio);
- Lei nº 13.303/2016 (Lei das Estatais) e Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD);
- Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) – Gerenciamento de Riscos Ocupacionais Psicossociais;
- Declaração Universal dos Direitos Humanos e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU (ODS 5, 8, 10 e 16);
- Convenções nº 100, 111, 159 e 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT);
- Normas Técnicas ABNT NBR ISO 30415:2021 (Gestão de Recursos Humanos – Diversidade e Inclusão) e ISO 45003:2021;
- Lei Estadual nº 18.332/2023 (Cria o Selo Equidade de Gênero e Inclusão no âmbito do Estado do Ceará);
- Lei Estadual nº 17.480/2021 (Dispõe sobre a afixação de avisos contra a discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero em estabelecimentos públicos e privados);
- Lei Estadual nº 18.944/2024 (Institui a Política Estadual da Pessoa com Deficiência no Estado do Ceará);
- Lei Estadual nº 19.115/2024 (Institui o Estatuto da Pessoa com Síndrome de Down no âmbito do Estado do Ceará).

3. DEFINIÇÕES E CONCEITOS

Para os fins desta Política, aplicam-se os seguintes conceitos:

3.1 Diversidade: Reconhecimento e valorização da pluralidade humana em identidades, experiências e origens que enriquecem a organização;

3.2 Equidade: Garantia de condições diferenciadas, quando necessário, para que todas as pessoas tenham acesso real às mesmas oportunidades, corrigindo desigualdades históricas;

3.3 Inclusão: Criação ativa de cultura, ambiente e práticas onde todas as pessoas se sintam valorizadas e em condições de contribuir plenamente;

3.4 Pertencimento: Sentimento de que cada pessoa é genuinamente parte da organização, sendo vista, ouvida e conectada ao propósito coletivo;

3.5 Segurança Psicológica: Crença compartilhada de que o ambiente corporativo é seguro para assumir riscos interpessoais, expressar discordâncias e errar sem medo de punições;

3.6 Liderança Inclusiva: Estilo de gestão que promove o respeito às diferenças, incentiva a participação de todas as pessoas, busca reduzir barreiras e preconceitos nas decisões e fortalece uma cultura de equidade, inclusão e pertencimento;

3.7 Grupos Minorizados: Grupos que, histórica e estruturalmente, têm seu poder, voz e oportunidades limitados — independentemente de sua representação numérica na organização;

3.8 Interseccionalidade: Perspectiva que reconhece que identidades múltiplas (gênero + raça + classe, por exemplo) se combinam e criam experiências únicas de privilégio ou opressão;

3.9 Viés Inconsciente: Julgamentos automáticos, não intencionais, que influenciam decisões e comportamentos e podem gerar discriminação mesmo sem intenção;

3.10 Microagressão: Comentários, perguntas ou ações — frequentemente não intencionais — que comunicam mensagens negativas ou estereotipadas a pessoas de grupos minorizados;

3.11 Acessibilidade: Conjunto de práticas, recursos, adaptações e condições que permitem que todas as pessoas — incluindo pessoas com deficiência e pessoas neurodivergentes — possam acessar, compreender, participar e se beneficiar plenamente dos ambientes, serviços, informações, processos e oportunidades da empresa.

4. OBJETIVOS

4.1 Integrar a agenda DEIP ao planejamento estratégico e à sustentabilidade corporativa;

4.2 Fortalecer uma cultura organizacional inclusiva, psicologicamente segura e respeitosa, por meio de políticas, práticas e liderança inclusiva;

4.3 Promover igualdade de oportunidades no acesso, desenvolvimento e ascensão profissional;

4.4 Estimular o sentimento de pertencimento e engajamento da força de trabalho;

4.5 Assegurar acessibilidade e inclusão para todas as pessoas, promovendo a eliminação de barreiras físicas, comunicacionais, tecnológicas, atitudinais e organizacionais, garantindo igualdade de condições e o cumprimento dos requisitos legais aplicáveis;

4.6 Ampliar a representatividade de grupos minorizados em todos os níveis da organização.

5. DIRETRIZES E PRINCÍPIOS

5.1 Alinhamento com planejamento estratégico da companhia, bem como os valores ambientais, sociais e de governança;

5.2 Respeito à dignidade humana e aos direitos humanos.

5.3 Promoção da equidade e da não discriminação.

5.4 Valorização da diversidade em todas as suas dimensões.

5.5 Segurança psicológica e diálogo respeitoso.

5.6 Acessibilidade universal.

5.7 Transparência e responsabilidade institucional.

5.8 Compartilhamento de responsabilidades entre lideranças, pessoas empregadas e parceiras.

5.9 Decisões orientadas por evidências e indicadores.

6. CARACTERÍSTICAS

6.1 Esta política se aplica a todas as pessoas que compõem o quadro regular, ocupantes de cargos comissionados, pessoas empregadas cedidas, estagiárias, jovens aprendizes, em prestação de serviços (terceirizado e/ou fornecedor) com vínculo continuado com a Cagece.

Suas diretrizes abrangem as interações realizadas nas dependências da companhia, em regime de teletrabalho, ambientes virtuais e canais digitais, bem como em eventos, treinamentos, viagens, confraternizações e demais atividades relacionadas ao trabalho ou à representação institucional da Cagece.

7. RESPONSABILIDADES

7.1 Compete ao Conselho de Administração:

7.1.1 Analisar, aprovar e monitorar os desdobramentos desta política em harmonia com o planejamento estratégico da empresa.

7.2 Compete à Diretoria Executiva:

7.2.1 Difundir, patrocinar e consolidar a presente política, provendo meios orçamentários apropriados e estimulando o engajamento dos gestores em ações exemplares de equidade;

7.2.2 Indicar formalmente pelo menos uma pessoa representante para atuar como Patrocinadora institucional do Comitê DEIP.

7.3 Compete ao Comitê DEIP:

7.3.1 Gerenciar a execução operacional da agenda, validando e acompanhando os indicadores e as metas bianuais do ciclo de diversidade;

7.3.2 Propor boas práticas, avaliar as pesquisas de percepção e articular a interlocução entre as diferentes diretorias.

7.3.3 Definir e fiscalizar critérios rigorosos de acessibilidade arquitetônica, digital e comunicacional nos empreendimentos, obras e novos projetos da Cagece.

7.3.4 Definir e fiscalizar critérios rigorosos de não tolerância à discriminação, assédio e outras violências nos empreendimentos, obras e novos projetos da Cagece.

7.4 Compete às áreas de Gestão de Pessoas, Capacitação e Terceirização:

7.4.1 Implementar o monitoramento periódico da representatividade e promover as trilhas anuais obrigatórias de letramento corporativo;

7.4.2 Tratar dados demográficos sensíveis em conformidade com as diretrizes legais de proteção e confidencialidade.

7.4.3 Promover equidade nos processos de contratação, promoção e desenvolvimento.

7.6 Compete a todos os Gestores:

7.6.1 Promover um ambiente de trabalho respeitoso e seguro, no qual as pessoas se sintam à vontade para expressar opiniões, apresentar sugestões e relatar preocupações, fortalecendo a confiança e o diálogo entre gestores e equipes;

7.6.2 Cumprir obrigatoriamente as formações em liderança inclusiva e acompanhar os indicadores DEIP sob sua gestão.

7.7 Compete à Força de Trabalho (Pessoas Empregadas, Terceirizadas e Parceiras):

7.7.1 Conhecer, incentivar e zelar pelas condutas inclusivas desta política;

7.7.2 Não tolerar comportamentos opressores e desrespeitosos, como assédio e discriminação, usando os canais de denúncia para registrar repúdio a toda situação de violência;

7.7.3 Comunicar imediatamente aos canais oficiais eventuais desvios, retaliações ou descumprimentos de direitos humanos presenciados na cadeia laborativa, como jornadas exaustivas ou restrição de locomoção, que caracterizam trabalho análogo à escravidão, casos de discriminação e racismo, mesmo que não tenha sido registrada denúncia nos canais internos disponíveis, ou qualquer outra violação de direitos, inclusive a comunidades vulneráveis assistidas.

8. VIGÊNCIA

8.1 A presente Política foi aprovada na reunião nº 696 do Conselho de Administração que ocorreu no dia 14/07/2026 e entra em vigor a partir da data de sua homologação e publicação interna. Este documento possui validade contínua e deverá ser revisado e atualizado pelo Comitê DEIP em ciclos máximos de até 2 (dois) anos, ou sempre que alterações normativas e diagnósticos organizacionais exigirem adequações estruturais.

9. ANEXOS

9.1 Não há.

10. HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES

Versão	Elaborador/Unidade	Revisor/Unidade	Aprovador/Unidade	Alteração	Data de Homologação
01	Grupo de Trabalho DEIP	Daniel Lucas Martins Portela - GEPES Francisca Simone de S Arrais - SPS José Leite Gonçalves Cruz - DGC	CAD	-	14/07/2026