

<b>RESOLUÇÃO</b>	<b>Nº 020/21/DPR</b>
<b>ASSUNTO: Aprovar Alteração da Política de Gestão de Pessoas</b>	<b>FOLHA 1/4</b>

O Diretor-Presidente da Companhia de Água e Esgoto do Ceará - Cagece , no uso de suas atribuições estatutárias,

Considerando a aprovação da alteração da Política de Gestão de Pessoas pelo Conselho de Administração em sua 548ª reunião, ocorrida em 3 de março de 2021,

**RESOLVE:**

1. Aprovar a nova versão da Política de Gestão de Pessoas que estabelece as diretrizes, os objetivos e as responsabilidades relacionadas à gestão de pessoas, em consonância com o Planejamento Estratégico da Companhia, para promover o desenvolvimento, a valorização, o engajamento e a satisfação dos empregados e contribuir para a superação dos desafios estratégicos da empresa.
2. Esta Resolução entrará em vigor a partir da data da publicação.
3. Faz parte da presente Resolução o anexo I – Política de Gestão de Pessoas.
4. Revogar as disposições em contrário.

**CIENTIFIQUE-SE, ANOTE-SE E CUMPRA-SE.**

Presidência da Companhia de Água e Esgoto do Ceará – Cagece, Fortaleza, 17 de agosto de 2021.

  
Neurisangelo C. De Freitas  
Diretor-Presidente

<b>RESOLUÇÃO</b>	<b>Nº 020/21/DPR</b>
<b>ASSUNTO: Aprovar Alteração da Política de Gestão de Pessoas</b>	<b>FOLHA 2/4</b>

**ANEXO I DA RESOLUÇÃO Nº 020/21/DPR**  
**POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS (PGP)**

## **1. APRESENTAÇÃO**

A presente Política estabelece os princípios, os objetivos e as responsabilidades relacionadas à gestão de pessoas, em consonância com o Planejamento Estratégico da Companhia, para promover o desenvolvimento, a valorização, o engajamento e a satisfação dos empregados e contribuir para a superação dos desafios estratégicos da empresa.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL**

O presente documento está fundamentado nos seguintes instrumentos legais e normativos:

- I - Estatuto Consolidado da Companhia de Água e Esgoto do Ceará – Cagece;
- II - Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, que dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e do Decreto nº 8.945/16 ;
- III - Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, alterada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.
- IV - Código de Conduta e Integridade da Cagece;
- V - Resolução 048/14/DPR - Estabelece sobre ocupantes de Cargos Comissionados;
- VI - Normas internas e demais instrumentos de Gestão de Pessoas da Cagece;
- VII- Plano de Gestão Estratégica e de Negócios .

## **2. DIRETRIZES**

Constituem diretrizes da presente Política:

- 2.1 Gestão de pessoas alinhada ao Planejamento Estratégico;
- 2.2 Atitudes, comportamentos e condutas dos colaboradores pautadas de acordo com o Código de Conduta e Integridade da Companhia;
- 2.3 Gestão do clima organizacional como promotora do engajamento e satisfação dos colaboradores;
- 2.4 Gestão do desempenho orientado à eficiência empresarial;
- 2.5 Desenvolvimento continuado do capital intelectual da organização;
- 2.6 Gestão do efetivo de empregados para atender os desafios da Companhia;
- 2.7 Gestão da comunicação compartilhada com todos os envolvidos no cumprimento desta política;
- 2.8 Corresponsabilidade do colaborador no seu processo de desenvolvimento;
- 2.9 Incentivo ao desenvolvimento de atitudes e comportamentos que estimulem o compromisso dos empregados com a sustentabilidade, sensibilizando-os para práticas ecologicamente corretas, economicamente viáveis, socialmente justas e culturalmente diversas;
- 2.10 Gestão de carreiras, remuneração e benefícios.

## **3. ABRANGÊNCIA**

A Política de Gestão de Pessoas da Cagece abrange os empregados do quadro regular, os empregados em comissão, os cedidos, os estagiários, os aprendizes e os contratados.

<b>RESOLUÇÃO</b>	<b>Nº 020/21/DPR</b>
<b>ASSUNTO: Aprovar Alteração da Política de Gestão de Pessoas</b>	<b>FOLHA 3/4</b>

#### 4. OBJETIVOS

Constituem objetivos da presente Política:

- 4.1 regulamentar os processos de recrutamento e seleção interna de movimentação de pessoal dos empregados;
- 4.2 avaliar e acompanhar o desempenho do empregado, a fim de orientar o seu desenvolvimento individual e profissional, de forma a contribuir para a consecução dos resultados da empresa;
- 4.3 promover o desenvolvimento e acompanhamento contínuo dos empregados com foco em competências e resultados;
- 4.4 promover o crescimento profissional dos empregados por meio de um Plano de Cargos, Carreira e Remuneração associado a uma política de promoção alinhado as melhores práticas de mercado;
- 4.5 investir na estruturação das carreiras gerencial e de especialista, promovendo a sucessão e retenção de talentos;
- 4.6 promover um ambiente seguro e saudável com foco na prevenção de acidentes, doenças ocupacionais e promoção da saúde, atendendo aos requisitos legais e regulamentares;
- 4.7 desenvolver a liderança de forma continuada e alinhada às diretrizes estratégicas;
- 4.8 promover e disseminar o conhecimento fortalecendo a aprendizagem organizacional;
- 4.9 fazer uma adequada gestão dos benefícios oferecidos pela Companhia;
- 4.10 reconhecer os empregados que contribuem com ações que venham a agregar valor à empresa, estimulando a criatividade e a inovação;
- 4.11 estimular atitudes e comportamentos para excelência no atendimento ao cliente da Companhia;
- 4.12 manter o contínuo aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas da Cagece;
- 4.13 promover a equidade de gênero e a acessibilidade, com oportunidades iguais para todos, independentemente de sexo, raça, religião, deficiência, estado civil, orientação sexual, situação familiar, idade ou qualquer outra condição, repudiando qualquer forma de discriminação;
- 4.14 estimular práticas de combate ao trabalho infantil, trabalho forçado/escravo, não permitindo nas relações com seus diversos públicos o descumprimento de direitos humanos e trabalhistas em sua cadeia produtiva;
- 4.15 fomentar a gestão do clima organizacional com foco na melhoria contínua do nível de satisfação dos empregados;
- 4.16 estimular práticas de combate ao nepotismo, diligenciando para que todas as partes interessadas observem os princípios da impessoalidade, eficiência, igualdade e da moralidade.

#### 5. ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES

- 5.1 Compete ao Conselho de Administração aprovar e monitorar a presente Política.
- 5.2 Compete a Diretoria Executiva da Cagece deliberar quanto as práticas adotadas e prover meios apropriados para desenvolver, implementar e manter a presente Política, acompanhando o monitoramento e promovendo as revisões necessárias.
- 5.3 Compete as áreas de gestão de pessoas da Cagece:
  - 5.3.1 implementar a presente Política no âmbito da empresa, monitorando o seu cumprimento;
  - 5.3.2 disseminar a presente Política no âmbito da empresa em consonância com a legislação e normativos que regulamentam sua aplicação;
  - 5.3.3 disponibilizar ferramentas adequadas para os gestores administrarem de forma eficiente as suas equipes;
  - 5.3.4 gerir as informações pessoais e profissionais dos colaboradores, com transparência e respeito à confidencialidade;
  - 5.3.5 revisar, periodicamente, a presente Política, objetivando o seu aperfeiçoamento.
- 5.4 Compete a todos os gestores da Cagece:

<b>RESOLUÇÃO</b>	<b>Nº 020/21/DPR</b>
<b>ASSUNTO: Aprovar Alteração da Política de Gestão de Pessoas</b>	<b>FOLHA 4/4</b>

- 5.4.1 disseminar, contribuir, incentivar e fazer cumprir as diretrizes estabelecidas nesta Política;
- 5.4.2 proporcionar um ambiente onde as pessoas estejam comprometidas com o seu trabalho e motivadas em oferecer o seu melhor para garantir o sucesso da empresa;
- 5.4.3 promover o aprendizado, o engajamento e construir compromissos com suas equipes, para alcançar os objetivos da Companhia;
- 5.4.4 utilizar as ferramentas disponibilizadas pelas áreas de Gestão de Pessoas para a gestão de suas equipes.
- 5.5 Compete aos empregados do quadro regular, os empregados em comissão, os cedidos, os estagiários, os aprendizes e os contratados:
- 5.5.1 conhecer, contribuir, incentivar e fazer cumprir as orientações estabelecidas nesta política;
- 5.5.2 comunicar às áreas de Gestão de Pessoas eventuais ações que comprometam as diretrizes desta Política.
- 5.6 Esta Política deve ser revisada e atualizada sempre que necessário.

## 6. VIGÊNCIA

A presente Política, aprovada na 548ª reunião do Conselho de Administração em 03 de março de 2021, entra em vigor a partir da data da publicação desta Resolução, em 17 de agosto de 2021.

## 7. HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES

Versão	Elaborador/ Unidade	Revisor/ Unidade	Aprovador/ Unidade	Alteração	Data da publicação
1	GEPES	GRC	CAD	-	01/01/2019
2	GEPES	GRC	CAD	Alteração do Item VII da Fundamentação Legal com a omissão do período do Plano de Gestão Estratégica e de Negócios; Inclusão item 4.16; Atualização do item 6 – vigência.	17/08/2021