

Política de Gestão de Pessoas



1. Política

Na Companhia de Água e Esgotos da Paraíba - CAGEPA, as pessoas são agentes e beneficiárias do fortalecimento organizacional, contribuindo para a competitividade, rentabilidade e sustentabilidade da Companhia.

A gestão de pessoas deve estar direcionada a soluções que proporcionem condições adequadas ao desenvolvimento, valorização e retenção de pessoas.

As lideranças devem adotar modelos de gestão e ambientes de trabalho capazes de motivar e comprometer as pessoas com a estratégia empresarial, visando o desenvolvimento das competências profissionais, a excelência e o alcance dos objetivos organizacionais.

Os empregados e colaboradores devem atuar com foco em resultados, empreendedorismo, inovação, ética e transparência.

Desta forma, a Gestão de Pessoas deve estar estruturada para tornar atender as necessidades de Saneamento Ambiental da população, contribuindo para a melhoria de vida e da saúde pública dos Paraibanos, que é a sua missão.

O Conselho de Administração é o responsável pela aprovação da política de Gestão de Pessoas, sendo a mesma revisada e atualizada sempre que necessário.

2. Diretrizes

Assegurar a qualidade dos processos de seleção, movimentação e sucessão de pessoas, atendendo às demandas conforme o planejamento estratégico da força de trabalho e o perfil de competências necessário ao sucesso dos negócios organizacionais.

2. Consolidar a política de carreira e remuneração baseada na meritocracia.
3. Assegurar o nível adequado de capacitação e desenvolvimento das pessoas nas competências profissionais necessárias ao atendimento dos processos na Companhia.
4. Promover a gestão do conhecimento na Companhia, visando o aperfeiçoamento contínuo dos processos.
5. Promover o acompanhamento contínuo do desempenho dos empregados e colaboradores, orientando o desenvolvimento na carreira, com foco em resultados e competências.
6. Promover o reconhecimento dos empregados e colaboradores e equipes que contribuírem de forma diferenciada para a concretização dos objetivos e metas da Companhia.
7. Desenvolver nas lideranças as competências gerenciais, especialmente aquelas voltadas à gestão de pessoas, de forma continuada e alinhada às orientações estratégicas.

8. Promover a gestão das informações pessoais e profissionais dos empregados e colaboradores, com transparência e respeito à confidencialidade.
9. Promover a gestão do clima organizacional, visando a melhoria contínua do nível de satisfação dos empregados e colaboradores.
10. Estimular uma cultura empresarial que leve ao comprometimento dos empregados e colaboradores com a estratégia organizacional.
11. Incentivar práticas de gestão que estimulem a responsabilidade social e condutas éticas de negociação entre as empresas e as entidades representativas dos empregados.
12. Priorizar a segurança e a saúde ocupacional dos empregados e colaboradores, com foco na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais e promoção da saúde, atendendo aos requisitos legais e regulamentares.
13. Promover ações voltadas para a qualidade de vida dos empregados e colaboradores, assegurando condições para que possam exercer de forma saudável suas atividades.
14. Promover benefícios voltados aos dependentes dos empregados e colaboradores reconhecidos pela Companhia, favorecendo a tranquilidade e o equilíbrio emocional necessários ao seu pleno desenvolvimento profissional.
15. Estabelecer políticas de equidade de gênero e acessibilidade, com oportunidades iguais para todos, independentemente de sexo, cor, religião, deficiência, estado civil, orientação sexual, situação familiar, idade ou qualquer outra condição.
16. Atuar de forma integrada e monitorar a gestão de pessoas, garantindo a igualdade de direitos, oportunidades e obrigações, respeitando as especificidades e características de cada unidade regional, aumentando a sinergia entre os empregados e colaboradores e a Companhia.

3. Treinamentos

Os administradores, inclusive os representantes de empregados e minoritários, devem participar, na posse e anualmente, de treinamentos específicos disponibilizados direta ou indiretamente pela Companhia sobre:

- I - legislação societária e de mercado de capitais;
- II - divulgação de informações;
- III - controle interno;
- IV - código de conduta e Integridade;
- V - Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013;
- VI – gestão de riscos e
- VII - demais temas relacionados às atividades da Companhia.

Também devem participar, de treinamentos periódicos, no mínimo anual, sobre Código de Conduta e Integridade, os empregados e colaboradores.

É vedada a recondução do administrador que não participar de nenhum treinamento anual disponibilizado pela Companhia nos últimos dois anos.
