

POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

IDENTIFICAÇÃO GERAL

CNPJ 40.211.550/0001-74

Sede: Fortaleza/Ceará

Tipo de estatal: Sociedade de economia mista

Acionista controlador: Município de Tauá-Ceará

Tipo societário: Sociedade anônima

Tipo de capital: Fechado

Abrangência de atuação: Regional

Setor de atuação: Iluminação Pública, infraestrutura, saneamento, cidade inteligente e outros serviços correlatos.

Conselheiros de Administração:

Nome: Francisco Takehi de Souza Uejo

CPF: 847.695.721-15

Nome: Francisco Jeová Sousa Cavalcante

CPF: 916.977.603-25

Nome: Odilon Silveira Aguiar

CPF: 266.508.783-91

Diretores:

Nome: Francisco Takehi de Souza Uejo

CPF: 847.695.721-15

Cargo: Diretor Presidente

Nome: Julio Cesar Medina

CPF: 154.169.128-80

Cargo: Diretor Administrativo Financeiro

Nome: Mailsa Alves Feijó

CPF: 434.875.803-49

Cargo: Diretora de Operações

Sumário

***CAPITULO I* 4**

***CAPITULO II* 4**

***CAPITULO III* 4**

***CAPITULO IV* 6**

***CAPITULO V* 8**

***CAPITULO VI* 9**

CAPITULO I - DO ESCOPO E ABRANGÊNCIA

Art. 1º. A presente Política estabelece as diretrizes, os objetivos e as competências relacionadas à gestão de pessoas, em consonância com o Planejamento Estratégico da Companhia de Inteligência Urbana e Serviços S.A - URBANTECH, incentivando o desenvolvimento, a valorização e a integração dos empregados, bem como o aumento da produtividade e o engajamento do trabalhador de forma a contribuir com o crescimento e sustentabilidade da Urbantech.

Art. 2º. Esta Política abrange os empregados do quadro regular, os empregados em comissão, os cedidos e os requisitados que executem atividades nas instalações da Empresa.

CAPITULO II - DA FUNDAMENTAÇÃO LEGAL E NORMATIVA

Art. 3º. A presente Política está fundamentada nos seguintes instrumentos legais e normativos:

- I – Regulamento de Pessoal da URBANTECH;
- II - Código de Ética e Integridade da URBANTECH;
- III - 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;
- IV - Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, e suas alterações

CAPITULO III - DOS CONCEITOS E DEFINIÇÕES

Art. 4º. Para os efeitos desta Política, são adotados os seguintes conceitos e definições:

- I. Alta Administração: pessoa ou grupo de pessoas que dirige e controla uma organização no mais alto nível, ficando restrito esse conceito aos membros do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva;

- II. capital intelectual: conjunto de ativos intangíveis que possibilita a geração de valor sustentável ao longo do tempo, sendo composto pelo somatório do capital interno, capital externo e capital humano;
- III. capital interno: conjunto de conceitos, modelos, processos, sistemas administrativos e informacionais criados pelas pessoas e utilizados pelas organizações;
- IV. capital externo: conjunto das relações com clientes, parceiros, fornecedores, marcas, imagem e reputação;
- V. capital humano: conjunto de capacidades, conhecimentos, competências e atributos de personalidade que favorecem a realização de trabalho de modo a contribuir para a produtividade da organização;
- VI. clima organizacional: qualidade do ambiente que é percebida ou experimentada pelas pessoas que compõem a organização e que influencia o seu comportamento;
- VII. gestão do conhecimento: conjunto de processos e tecnologias utilizadas para criar, captar, manter e aplicar o conhecimento para aprimorar o desempenho organizacional;
- VIII. gestão por competência: conjunto de processos de mapeamento, avaliação e acompanhamento para o desenvolvimento dos conhecimentos, das habilidades e das atitudes necessárias para atingir objetivos da organização;
- IX. Quadro de Dotação de Pessoal (QDP): quantifica o efetivo necessário e ideal para cada lotação da Empresa;
- X. remuneração: soma dos benefícios financeiros, dentre eles o salário, recebidos mensalmente pelo empregado decorrente da prestação dos serviços à URBANTECH;
- XI. satisfação no trabalho: variável atitudinal, que reflete como uma pessoa se sente com relação ao seu trabalho de forma geral e em seus vários aspectos; e
- XII. vaga: cargo, função ou posto de trabalho que se acha em disponibilidade.

CAPITULO IV - DAS DIRETRIZES E OBJETIVOS

Art. 5º. Constituem diretrizes da presente Política:

- I. direcionamento da gestão de pessoas no âmbito da URBANTECH, alinhada ao Planejamento Estratégico;
- II. incentivo de práticas de gestão que estimulem o engajamento, a produtividade e o foco em resultados, bem como a responsabilidade social e condutas éticas;
- III. promoção da gestão das informações pessoais e profissionais dos empregados, com transparência e respeito à confidencialidade;
- IV. reconhecimento das pessoas como fundamentais para o desenvolvimento organizacional;
- V. estímulo dos empregados para contribuir para a competitividade, rentabilidade e sustentabilidade empresarial;
- VI. estímulo à responsabilidade compartilhada por todos da organização, no sentido de promover um ambiente de trabalho profissional respeitoso, urbano, cooperativo e solidário;
- VII. incentivo das pessoas a compartilharem ideias e sugestões; e
- VIII. fortalecimento do capital intelectual da organização, estimulando a busca constante pelo desenvolvimento profissional da força de trabalho.

Art. 6º. Constituem objetivos da presente Política:

- I. adequar o efetivo de forma a atender as demandas do quadro de dotação de pessoal e dos perfis dos postos de trabalho;
- II. priorizar os processos de recrutamento e seleção interna para ocupação de vagas, prevalecendo a ampla concorrência;
- III. promover e monitorar o desenvolvimento de pessoas, a partir da gestão por competências, com foco no desenvolvimento organizacional;

-
- IV. estimular e apoiar o autodesenvolvimento, de forma a favorecer o crescimento pessoal e profissional, tornando os empregados corresponsáveis pelo seu processo de crescimento na Empresa;
 - V. comunicar de forma transparente ao empregado a respeito da gestão de pessoas e utilização dos serviços de Recursos Humanos;
 - VI. desenvolver líderes educadores, que compartilham os valores da Empresa com os empregados por meio da orientação, treinamento contínuo e aprendizagem coletiva;
 - VII. estruturar os cargos e carreiras de forma a viabilizar alternativas de mobilidade ocupacional, o planejamento individual de carreira, a administração de potencial e de sucessões e a adequada remuneração do trabalho, em prol da produtividade e sustentabilidade da Empresa;
 - VIII. ofertar benefícios que contribuam para o bem-estar e a retenção de empregados na Empresa;
 - IX. promover a gestão do conhecimento de forma estratégica, favorecendo a sustentabilidade, a competitividade e o sucesso do negócio da Empresa;
 - X. reconhecer os empregados que contribuem com ações que venham a agregar valor à Empresa, estimulando a criatividade, a inovação e o comprometimento;
 - XI. prestar serviços de recursos humanos pautados pela qualidade do atendimento, melhoria contínua dos processos e simplicidade nos procedimentos;
 - XII. XII - manter o contínuo processo de aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas da URBANTECH; e
 - XIII. estabelecer políticas com oportunidades iguais para todos, independentemente do sexo, cor, religião, deficiência, estado civil, orientação sexual, situação familiar, idade ou qualquer outra condição.

CAPITULO V - DAS COMPETÊNCIAS E RESPONSABILIDADES

Art. 7º. Compete à Alta Administração da URBANTECH prover meios apropriados para desenvolver, implementar e manter a presente Política, acompanhando o monitoramento e promovendo as revisões necessárias.

Art. 8º. Compete à área de Recursos Humanos:

- I. implementar a presente Política no âmbito da Empresa, monitorando o seu cumprimento;
- II. disseminar a presente Política no âmbito da Empresa, demonstrando a importância de conhece-la e de executá-la em consonância com a legislação e normativos que regulamentam sua aplicação;
- III. disponibilizar ferramentas adequadas para os gestores realizarem a gestão de suas equipes; e
- IV. revisar, periodicamente, a presente Política, objetivando o seu aperfeiçoamento.

Art. 9º. Compete a todos os gestores da URBANTECH:

- I. disseminar, contribuir, incentivar e fazer cumprir as diretrizes estabelecidas nesta Política;
- II. desenvolver um ambiente onde as pessoas estejam comprometidas com o seu trabalho e empenhadas em oferecer o seu melhor para garantir o sucesso da Empresa; e
- III. utilizar as ferramentas disponibilizadas pela área de Recursos Humanos para a gestão de suas equipes.

Art. 10º. Compete aos empregados do quadro regular, em comissão, cedidos e requisitados que executem atividades nas instalações da URBANTECH:

- I. conhecer a presente Política;

II. contribuir, incentivar e fazer cumprir as orientações estabelecidas nessa política; e

III. comunicar à área de Recursos Humanos eventuais ações que comprometam as diretrizes desta Política, por meio da Ouvidoria.

CAPITULO VI - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 11º. Esta Política deve ser revisada e atualizada sempre que necessário.

Art. 12º. Os casos omissos nesta Política devem ser submetidos ao setor de recursos humanos e resolvidas pelo Diretor Presidente e Suporte Jurídico.

Fortaleza, 30 de março de 2023