



POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

1. APRESENTAÇÃO

Por que uma Política de Gestão de Pessoas?

O SER HUMANO, o SANEPARIANO é o ativo mais importante da Companhia. Gerir corporativamente tal riqueza humana demanda o amparo de uma Política de Gestão de Pessoas que entenda o empregado como parceiro, indivíduo hábil e capacitado para transformar o ambiente organizacional e a sociedade.

2. OBJETIVO

Mais do que orientar, a Política de Gestão de Pessoas tem o desafio de alinhar elementos da cultura empresarial, missão, objetivos e valores corporativos, com o perfil das pessoas da Companhia.

Este documento traz princípios e diretrizes para promover um ambiente de trabalho seguro, saudável, inspirador e inovador, que valorize conhecimento, habilidades e atitudes, com igualdade de oportunidades, respeito à pluralidade, diversidade e equidade.

A transformação dessas proposições em realidade é responsabilidade de todos, sendo a Gestão de Pessoas da Companhia, juntamente com o corpo diretivo, os grandes impulsionadores e direcionadores desta evolução e aprendizado constantes.

3. ABRANGÊNCIA

Esta Política norteia as relações de pessoal da Sanepar com todos os empregados, administradores, membros de Conselhos e Comitês, estagiários e aprendizes, em todos os sistemas de atuação da Companhia nos municípios atendidos.

4. REFERÊNCIAS

A Política de Gestão de Pessoas da Sanepar está fundamentada na Legislação Brasileira e nas normas corporativas da Companhia, atendendo, em especial:

- ❖ Código de Conduta e Integridade da Sanepar
- ❖ Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto Lei 5.452/1943)
- ❖ Lei das Estatais (Lei 13.303/2016)
- ❖ Lei do Estágio (Lei 11.788/2008)
- ❖ Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD (13.709/2018)
- ❖ Lei Orgânica da Saúde (Lei 8.080/1990)
- ❖ Normas Brasileiras (NBR e NR's)
- ❖ Sistema Normativo Sanepar (SNS)
- ❖ Regulamento Disciplinar da Sanepar

5. FRENTES DE ATUAÇÃO

5.1 Nortear Pessoas

Fortalecer a cultura da inovação, aperfeiçoar o conhecimento, as habilidades e atitudes e desenvolver o ambiente organizacional é o nosso foco para alavancar o aprendizado e crescimento do time Sanepar. São as bases para enfrentarmos os desafios atuais e futuros em nossa Companhia.

Na Sanepar, vivemos o propósito de gerar saúde e sustentabilidade para a sociedade, em tudo o que fazemos, guiados por uma missão, uma visão e um conjunto de valores.

NOSSA MISSÃO é assegurar serviços de saneamento ambiental de forma sustentável e inovadora, contribuindo para o desenvolvimento econômico e social.

NOSSA VISÃO é universalizar o saneamento ambiental, com excelência, em todos os municípios atendidos, comprometida com a satisfação dos clientes.

NOSSOS VALORES são pilares que inspiram nossas condutas e comportamentos, são a base de nossas relações e atitudes pessoais e profissionais. São os nossos valores: a competência, o comprometimento, a ética, a inovação, o profissionalismo, o respeito, a responsabilidade e a transparência.

5.2 Foco na Gestão de Pessoas

- Promover saúde e segurança aos empregados.
- Direcionar as ações, alinhadas a objetivos estratégicos da empresa.
- Desenvolver lideranças e empregados, inspirando todos na consolidação do nosso propósito.
- Humanizar as relações pessoais e profissionais, fomentando empatia e espírito de equipe.
- Fortalecer a cultura organizacional e a inovação.
- Gerir o conhecimento e desenvolver habilidades, proporcionando produtividade.
- Reconhecer atitudes construtivas e condutas íntegras, valorizando o capital humano.
- Criar um ambiente organizacional cooperativo, saudável e dinâmico.
- Implementar as melhores práticas, trazendo leveza e simplicidade aos processos.
- Comunicar de forma clara, objetiva, constante e transparente, mantendo a credibilidade e o profissionalismo.

5.3 Relações justas e sustentáveis

- Fortalecer e facilitar as relações humanas e formais na Companhia por meio de preceitos universais, constitucionais e legais que regulamentam as atividades, proporcionando segurança e confiança.
- Tratar todos com isonomia, entendendo as relações de trabalho como um processo contínuo de satisfação das necessidades individuais e da organização.
- Modernizar os processos de gestão de pessoas com metodologias atuais e sistemas de informação e de comunicação eficientes e transparentes, atendendo a todos os empregados, otimizando custos operacionais, assegurando sustentabilidade econômico-financeira.
- Proteger a liberdade de associação, reconhecendo entidades sindicais como legítimas representantes dos empregados, encarando negociações coletivas como essenciais para a prevenção de conflitos, e administrando reivindicações e negociações de forma ética e respeitosa.
- Respeitar a diversidade de pensamentos, cores, credos, manifestações e opiniões, promovendo união e empatia, entendendo que as diferenças produzem um ambiente rico e promissor.

6. DIRETRIZES

6.1 Ética e Integridade

- Gerir as relações humanas internas à empresa consolidando os princípios e práticas de ética e integridade corporativa em todos os processos.
- Difundir e solidificar os princípios da conduta ética profissional, em parceria com a área de Compliance (conformidade) da Companhia.
- Fomentar e disseminar o Código de Conduta e Integridade da Sanepar.
- Auxiliar na análise das condutas, amparando a área de Compliance e a Liderança na aplicação e consolidação do Regulamento Disciplinar da Companhia.
- Influenciar positivamente a transformação das atitudes e condutas das pessoas, promovendo um ambiente corporativo justo.

6.2 Segurança, Saúde e Bem-estar

Proporcionar um ambiente de trabalho saudável e seguro, refletindo diretamente na melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e, por extensão, na de seus familiares.

- Garantir a segurança, saúde e bem-estar como dever e direito de todos.
- Proporcionar um ambiente de trabalho saudável e seguro, refletindo diretamente na melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e de seus familiares.
- Assegurar a integridade física, psicoemocional e social dos empregados, livre de qualquer tipo de assédio.
- Promover e estimular ações para melhoria da qualidade de vida dos empregados e a realização profissional, a integridade física e mental e o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho.
- Eliminar situações de risco que possam comprometer a saúde e o bem-estar das pessoas.
- Realizar acompanhamento social dos empregados, dando assistência para melhoria da condição de vida destes, alinhado aos princípios organizacionais de saúde e qualidade de vida.
- Promover um clima e ambiente de trabalho harmonioso e adequado.

6.3 Transparência e Gestão da Informação

Gestão da informação referente às pessoas, e para as pessoas, com responsabilidade, segurança e transparência.

- Gerir informações das pessoas e para as pessoas, com legalidade, responsabilidade, segurança e transparência.
- Proteger os dados pessoais formais e sensíveis, respeitando o direito à privacidade.
- Intensificar a disseminação das informações corporativas internas, contribuindo para a maturidade da relação profissional.
- Comunicar constantemente em todos os níveis corporativos, com clareza, rapidez e assertividade.
- Unificar dados e informações, buscando fidedignidade, objetividade, agilidade e segurança da informação.
- Virtualizar dados e informações pessoais de forma segura e confiável, protegendo os ativos de informação.

6.4 Planejamento de Pessoas para Pessoas

Gestão do efetivo humano com foco nas pessoas, engajando e buscando o melhor aproveitamento do potencial individual e o máximo resultado para a Companhia.

- Planejar o dimensionamento do quadro de pessoal em conformidade com os objetivos estratégicos da Companhia, com foco na produtividade e em busca da excelência.
- Mapear estrategicamente perfis de cargos e de pessoas, alocando talentos na posição adequada.
- Auxiliar áreas em estudos de terceirização de processos e demandas de pessoal.
- Reestruturar áreas, promover o dinamismo das atividades e entregas esperadas e desejadas.
- Atuar preventivamente seguindo a legislação, mitigando riscos e inconformidades trabalhistas.
- Cumprir o plano de capacitação e desenvolvimento de forma contínua e sistêmica, alinhado à perspectiva estratégica de aprendizado e crescimento.

6.5 Desenvolvimento Humano Organizacional e Reconhecimento

Pensar no futuro da Sanepar requer investir no desenvolvimento pessoal e profissional dos empregados, pois pessoas melhores é que são capazes de tornar uma empresa melhor.

- Investir no desenvolvimento pessoal e profissional, capacitando empregados a transformar a empresa, tornando-a cada vez melhor.
- Intensificar habilidades dos empregados, alavancando o valor do capital humano, propiciando realização profissional às pessoas.
- Promover a interação com outras empresas, trocando conhecimento e experiências, enriquecendo e ampliando a visão.
- Facilitar o acesso ao conhecimento por meio de ferramentas interativas modernas e de simples operação.
- Ofertar treinamentos, cursos, palestras, seminários, webinários, entre outras oportunidades de crescimento e atualização profissional e pessoal.
- Participar ativamente de ações sociais de transformação da sociedade, fomentando solidariedade e valorizando a cidadania.
- Incentivar a leitura para enriquecimento do conhecimento humano, disponibilizando vasto acervo bibliotecário corporativo como recurso de desenvolvimento e de aperfeiçoamento pessoal e profissional.

7. PAPEL DAS LIDERANÇAS

- Contribuir para a construção de relações profissionais éticas e respeitadas.
- Ser exemplo do tratamento humano, íntegro e profissional, promovendo constantemente os valores da Sanepar.
- Manter equipes em sintonia com os objetivos e desafios da Companhia.
- Acompanhar e promover o desempenho e o desenvolvimento dos liderados.
- Manter um clima favorável, inspirando comprometimento e engajamento em suas equipes.

8. REMUNERAÇÃO

8.1 Remuneração de Empregados

- Manter um plano de cargos, carreira e remuneração que estimule a produtividade e o reconhecimento dos esforços de forma justa.
- Privilegiar o bom desempenho, reconhecendo os êxitos e valorizando o potencial dos empregados.
- Divulgar de forma transparente os critérios adotados para promoções funcionais e salariais.
- Partilhar resultados corporativos com empregados, favorecendo a boa relação entre capital e trabalho.
- Monitorar a carreira, a remuneração e os benefícios dos empregados, propiciando um clima justo e positivo no ambiente de trabalho, contribuindo para a motivação, engajamento, melhoria das relações interpessoais e aumento da produtividade.
- Conservar benefícios que favoreçam a qualidade de vida e o bem-estar de empregados e seus dependentes.

8.2 Remuneração de Administradores

Entende-se como Administradores o Conselho de Administração e a Diretoria Executiva, conforme Capítulo IV do Estatuto Social.

A Assembleia Geral é o órgão máximo da Companhia, com poderes para deliberar sobre todos os negócios relativos a seu objeto e será regida pela legislação vigente. No Art. 18, item VII, a Assembleia Geral, além de outros casos previstos em lei, delibera pela fixação da remuneração dos administradores, do Conselho Fiscal e dos Comitês Estatutários.

A remuneração dos administradores aprovados em Assembleia Geral é fixa, não tendo em sua composição a remuneração variável, e é baseada nas seguintes premissas:

- ✓ Melhores práticas de mercado;
- ✓ Metas e estratégias de negócios;
- ✓ Visão, missão e valores da Companhia.

9. RESPONSABILIDADES

SANEPARIANAS E SANEPARIANOS: observar os princípios e diretrizes estabelecidos nesta Política em todas as suas atividades, colaborando para o fortalecimento da cultura empresarial e o alcance dos objetivos da Sanepar.

GESTORES DE PESSOAS: observar os princípios e diretrizes estabelecidos nesta política em todas as suas atividades, disseminando e incentivando o conhecimento desta em meio às suas equipes.

GESTÃO DE PESSOAS: implementar esta política, atuar em seus desdobramentos formais corporativos e na divulgação permanente e sistemática do seu conteúdo às partes interessadas.

DIREÇÃO EXECUTIVA: difundir e consolidar esta política ao estimular e engajar os gestores de pessoas, com diretrizes, ações e atitudes coesas e exemplares para toda a Companhia.

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO: aprovar a política de gestão de pessoas em harmonia com as partes relacionadas, trazendo boas práticas e experiências do mercado, estimulando as relações de forma madura e profissional.

10. DISPOSIÇÕES GERAIS

Esta política foi apreciada pela Diretoria Executiva na reunião nº 22/2021, realizada em 07/06/2021 e aprovada pelo Conselho de Administração na 06ª/2021 reunião ordinária, realizada em 24/06/2021, em consonância com o artigo 34, inciso XXV do Estatuto Social Consolidado da Sanepar e o artigo 18, inciso I da Lei 13.303 de 30 de junho de 2016.

11. HISTÓRICO

Política de Gestão de Pessoas			Versão	1
Política de Gestão de Pessoas			Área Gestora	Gerência de Gestão de Pessoas
Política de Gestão de Pessoas			Sigilo	Público Externo
Versão	Data	Responsável	Aprovador	Descrição da Alteração
1	24/06/2021	Gerência de Gestão de Pessoas	Conselho de Administração	Emissão Inicial