



**GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL**  
**COMPANHIA IMOBILIÁRIA DE BRASÍLIA**  
Assessoria dos Órgãos Colegiados

Resolução SEI-GDF n.º nº 264 - CONAD/2019

Brasília-DF, 17 de outubro de 2019

Dispõe sobre a Política de Gestão de Pessoas da TERRACAP, em conformidade com o inciso I, do art. 18, da Lei 13.303, de 30 de junho de 2016.

**O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA TERRACAP** uso da competência que lhe confere o inciso X, do art. 22, do Estatuto Social, **resolve:**

## **CAPÍTULO I: OBJETIVOS E DIRETRIZES**

**Art. 1º** No âmbito da TERRACAP, entende-se que Política de Gestão de Pessoas é o conjunto de diretrizes e princípios orientadores de práticas, regras e normativos para atos de pessoal.

Parágrafo Único. As regras alusivas à Política de Gestão de Pessoas verificam-se por meio de normas temáticas elaboradas pela TERRACAP, nas quais constam requisitos, direitos e deveres a serem cumpridos para seu pleno exercício.

**Art. 2º** Além de basear-se em normas gerais previstas na legislação brasileira, a Política de Gestão de Pessoas concretiza-se nas seguintes diretrizes:

- I** - desenvolver técnicas gerenciais que contribuam para a melhoria da comunicação interna entre as unidades orgânicas e inorgânicas, do acesso à informação e do engajamento dos empregados para os resultados pretendidos;
- II** – promover o desenvolvimento do efetivo institucional, de modo a estimular inovações e acompanhar a evolução tecnológica;
- III** – manter o Plano de Empregos, Carreiras e Salários compatível com os objetivos da organização;
- IV** – valorizar e incentivar ações voltadas à transparência, à responsabilidade socioambiental, à melhoria do clima organizacional e ao respeito à diversidade;
- V** – adotar medidas de inspeção e controle dos processos e procedimentos internos, de modo a permitir análise da efetividade e qualidade dos resultados e apuração de responsabilidades;
- VI** – conscientizar empregados e Alta Administração quanto à corresponsabilidade pela Política de Gestão de Pessoas, de modo a assegurar seu cumprimento e sua atualização.

## **CAPÍTULO II: CAPACITAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS**

**Art. 3º** A TERRACAP considera seus empregados como um diferencial para a organização.

**Art. 4º** As contribuições individuais e de equipes são fundamentais à viabilização dos objetivos estratégicos.

**Art. 5º** A área responsável pela Gestão de Pessoas, juntamente com os gestores, deve direcionar seus esforços para os seguintes desafios:

I – promoção do constante desenvolvimento das competências dos empregados;

II – reconhecimento pelo mérito;

III – estímulo à aprendizagem, com vistas a participar ativamente do crescimento profissional dos empregados;

III – desenvolvimento de atuação integrada das equipes e melhoria dos processos de trabalho, com a finalidade de aperfeiçoar a qualidade do serviço interno e externo.

### **CAPÍTULO III: GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS**

**Art. 6º** O Plano de Empregos, Carreiras e Salários da TERRACAP é o instrumento que estabelece os critérios da trajetória profissional de seus empregados, as classes salariais existentes, as responsabilidades de cada emprego e os requisitos para as funções de confiança.

**Art. 7º** O Plano de Empregos, Carreiras e Salários deve objetivar:

I – a readequação de estruturas e processos;

II – a implementação de gestão por desempenho;

III – o estabelecimento de regras claras para priorizar a progressão por mérito.

**Art. 8º** Progressão é a evolução da vida funcional do empregado da TERRACAP, obedecendo as premissas do Plano de Empregos, Carreiras e Salários e está relacionada ao desempenho e experiência profissional, com alternância entre progressão por merecimento e por antiguidade.

**§1º** A progressão por merecimento deve decorrer de requisitos pré-definidos.

**§2º** A progressão por antiguidade decorre do tempo de efetivo exercício no emprego.

### **CAPÍTULO IV: CAPTAÇÃO, PROVIMENTO E ALOCAÇÃO DE PESSOAL**

**Art. 9º** Entende-se por captação de pessoal as atividades destinadas a recrutamento e seleção de novos empregados, considerando os requisitos constantes no Plano de Empregos, Carreiras e Salários da TERRACAP.

**Art. 10.** A TERRACAP deve suprir as vacâncias existentes por meio de concurso público, conforme a legislação aplicável.

**Art. 11.** Os Empregos em Comissão, de livre provimento e destituição, envolvem atribuições de direção, chefia e assessoramento, e são considerados estratégicos e indispensáveis ao atendimento das ações públicas necessárias ao cumprimento da missão institucional.

**Parágrafo Único.** Norma interna disporá sobre os critérios para ocupação dos Empregos em Comissão.

**Art. 12.** A força de trabalho será alocada em posições que conciliem o perfil do empregado, a necessidade de serviços pela empresa e o aproveitamento da competência na posição correspondente.

## CAPÍTULO V: GESTÃO DE DESEMPENHO

**Art. 13.** A TERRACAP adotará como uma de suas diretrizes a Gestão de Desempenho, com vistas a aumentar a produtividade e maximizar os resultados da Companhia.

**Art. 14.** As metas de Gestão de Desempenho representam os resultados que o empregado, individual ou coletivamente, se comprometerá a entregar à empresa.

**Parágrafo Único.** A Gestão do Desempenho incluirá metas para os gestores, com exceção da Administração da empresa.

**Art. 15.** Os objetivos da Gestão de Desempenho são:

I – monitorar e avaliar entregas e resultados;

II – valorizar o mérito dos empregados;

III – acompanhar o perfil de cada empregado, aproveitando os recursos humanos de forma estratégica;

IV - subsidiar ações de educação corporativa;

V – melhorar a interação entre empregados e gestores.

**Art. 16.** Ao empregado será garantido o acesso ao resultado dos processos de definição das metas a serem aferidas na Gestão de Desempenho, sendo dada publicidade quanto aos critérios objetivos que o consolidam.

**Art. 17.** A atuação da Gestão de Desempenho resultará *feedbacks* e novos planos de capacitação e desenvolvimento, imprescindíveis para o acompanhamento da evolução profissional do empregado, bem como para estabelecer novas metas.

## CAPÍTULO VI: SEGURANÇA E MEDICINA NO AMBIENTE DE TRABALHO, QUALIDADE DE VIDA E GESTÃO DE BENEFÍCIOS

**Art. 18.** A Segurança do Trabalho consiste no monitoramento das condições de trabalho e em ações preventivas e corretivas, com o objetivo de atenuar ou eliminar riscos de acidentes no ambiente laboral.

**Art. 19.** A TERRACAP manterá todos os normativos relacionados a saúde e segurança do trabalho atualizados, de acordo com legislação vigente.

**Art. 20.** As ações de Qualidade de Vida no Trabalho têm a finalidade de propiciar um ambiente laboral mais satisfatório para os empregados.

**Art. 21.** O conjunto de benefícios oferecidos pela TERRACAP a seu corpo funcional tem como propósito contribuir para a qualidade de vida, oferecendo plano de saúde, auxílio alimentação e demais auxílios pactuados em Acordo Coletivo ou decorrentes da legislação.

## CAPÍTULO VII: RELAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS

**Art. 22.** A TERRACAP deve disponibilizar um canal de comunicação entre os empregados e suas entidades representativas, de forma transparente e ética, buscando, preferencialmente, soluções negociadas.

**Art. 23.** São condições necessárias para melhorar as relações trabalhistas e sindicais:

I – política clara de Gestão de Pessoas e normas internas objetivas e atualizadas;

II – identificação tempestiva de problemas, análise das causas e implementação de soluções;

III – relação aberta e amistosa e diálogo permanente com sindicatos e representantes dos empregados.

## **CAPÍTULO VIII: DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 24.** A Política de Gestão de Pessoas da TERRACAP será revisada, no mínimo, a cada dois anos e aprovada pelo Conselho de Administração.

**PAULO HENRIQUE BEZERRA RODRIGUES COSTA**  
Presidente - Representante do Acionista Distrito  
Federal

**FABIANA DI LÚCIA DA SILVA PEIXOTO**  
Representante do Acionista Distrito Federal

**ARTHUR CEZAR DA SILVA JUNIOR**  
Representante do Acionista Distrito Federal

**ANTÔNIO JOSÉ BARRETO DE ARAÚJO**  
Representante da Acionista União

**MAURO BENEDITO DE SANTANA FILHO**  
Representante da Acionista União

**GILBERTO MAGALHÃES OCCHI**  
Representante do Acionista Distrito  
Federal

**RAPHAEL VIANNA DE MENEZES**  
Representante do Acionista Distrito  
Federal

**ALIENDRES SOUTO SOUSA**  
Representante dos Empregados

**FABRICIO MOURA MOREIRA**  
Representante da Acionista União

**FRANCISCO BRUNO NETO**  
Representante da Acionista União

"Brasília - Patrimônio Cultural da Humanidade"

SAM BLOCO F EDIFÍCIO SEDE TERRACAP - Bairro ASA NORTE - CEP 70620-000 - DF

33422402