



# política de gestão de pessoas

Documento aprovado na 369ª reunião do Conselho de Administração, em 14/12/2022, com vigência a partir desta data.



**Política 006/2022.** Assinatura Qualificada realizada por: **Joao Elias de Oliveira** em 14/12/2022 21:42, **Guaracy Andrade** em 15/12/2022 09:26, **Leandro Victorino de Moura** em 15/12/2022 11:23, **Rodrigo Braga Cortes Fialho dos Reis** em 21/12/2022 11:22. Assinatura Avançada realizada por: **Tania Volkmann (XXX.217.119-XX)** em 15/12/2022 10:28 Local: CELEP/CAD, **Allan Marcelo de Campos Costa (XXX.262.529-XX)** em 16/12/2022 17:03 Local: CELEP/CAD, **Fabio Alexandre Pazzetto Arruda (XXX.690.099-XX)** em 17/12/2022 11:08 Local: CELEP/CAD. Inserido ao documento **452.547** por: **Cecilia Tereza Fernandes da Silva** em: 14/12/2022 16:30. Documento assinado nos termos do Art. 38 do Decreto Estadual nº 7304/2021. A autenticidade deste documento pode ser validada no endereço: <https://www.eprotocolo.pr.gov.br/spiweb/validarDocumento> com o código: **edc8c685882c17c215b1e5520cb113a5**.

## Sumário

APRESENTAÇÃO.....	3
CAPÍTULO I – FINALIDADE E ABRANGÊNCIA.....	4
CAPÍTULO II – PRINCÍPIOS E DIRETRIZES.....	4
Seção I – Atrair, desenvolver, reconhecer e reter.....	4
Seção II – Promover a segurança e o bem-estar aos empregados no ambiente de trabalho.....	5
Seção III – Promover relações trabalhistas sustentáveis.....	5
Seção IV – Promover a equidade, a igualdade de oportunidades e a inclusão.....	6
Seção V – Preservar a ética e a integridade.....	6
Seção VI – Liderar e gerir com foco na sustentabilidade e exponencialidade da empresa.....	7
CAPÍTULO III – FUNDAMENTOS.....	7
Seção I – Dimensionamento e gestão do quadro de pessoal.....	7
Seção II – Organização da carreira e remuneração.....	8
Seção III – Capacitação e desenvolvimento.....	9
Seção IV – Gestão da performance e desempenho.....	9
Seção V – Formação de lideranças e sucessão.....	10
Seção VI – Manutenção da força produtiva.....	10
Seção VII – Administração dos contratos de trabalho.....	10
Seção VIII – Promoção da saúde e segurança no trabalho.....	11
Seção IX – Gestão da cultura corporativa e do clima organizacional.....	11
CAPÍTULO IV – DISPOSIÇÕES FINAIS.....	11

## APRESENTAÇÃO

As pessoas e a tecnologia constituem as capacidades internas da Companhia de Tecnologia da Informação e de Comunicação do Paraná – CELEPAR, sendo os elementos articuladores que direcionam o sucesso da organização. A Celepar, ao longo da sua história, construiu resultados do negócio e crescimento institucional por meio da expertise e do compromisso dos profissionais que nela atuam ou atuaram, onde a tecnologia segue como um caminho de valor feito por pessoas para pessoas.

A globalização, a busca pela inovação, a acentuada evolução tecnológica, os novos modelos econômicos, de negócios e de paradigmas alteraram a forma de gerenciar não somente a produção, mas também, e essencialmente, a gestão dos recursos humanos. Diante de um mercado cada vez mais competitivo as organizações têm sido desafiadas a encontrar novos caminhos e a área de gestão de pessoas passa a atuar em novas demandas.

A gestão de pessoas, anteriormente entendida como apoio operacional e com viés formal das relações de trabalho, passou a ser considerada como estratégica na administração moderna, tendo seu escopo ampliado e expandido de forma estruturante para sustentar a capacidade da empresa, seus processos, operações e pessoas, na adaptação às mudanças internas e externas e alcançar seus resultados e metas.

A excelência das atividades depende do capital humano, que se refere ao valor das capacidades traduzidas em conhecimentos, habilidades, atitudes e experiências de cada um dos integrantes do quadro funcional, sendo fator fundamental para o êxito da organização.

Neste contexto, ratificando a crença de que as pessoas que fazem parte da Companhia constituem o grande ativo e fator fundamental para o seu sucesso, a Celepar institui a presente Política de Gestão de Pessoas para direcionar e consolidar as melhores práticas visando fortalecer e valorizar o capital humano através de uma cultura corporativa baseada em condições seguras e adequadas ao trabalho, à produtividade, ao desenvolvimento, ao reconhecimento e à retenção de profissionais de alta performance, para que sejam alcançados os resultados, os objetivos estratégicos e a sustentabilidade da organização.

## CAPÍTULO I – FINALIDADE E ABRANGÊNCIA

Art. 1. Esta política estabelece um conjunto de princípios, diretrizes e fundamentos para orientar a gestão do capital humano na Companhia de Tecnologia da Informação e Comunicação do Paraná – Celepar.

Art. 2. Esta política aplica-se a todos os colaboradores da Celepar, assim entendidos os empregados, diretores, membros de Conselhos e Comitês, assessores, estagiários e aprendizes, observadas as regras específicas a cada uma das espécies de vínculo com a empresa.

## CAPÍTULO II – PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Art. 3. A gestão das pessoas na Celepar deve ser compreendida e exercida em nível estratégico para que as práticas e os processos de recursos humanos estejam alinhados com as necessidades e os objetivos da empresa.

Art. 4. A política de gestão de pessoas da Celepar está estruturada em uma cultura corporativa onde todos são responsáveis, individualmente e como uma equipe, considerando direitos e deveres.

Art. 5. A Celepar incentivará e valorizará o pensamento criativo, a inovação e o compartilhamento interno de conhecimentos visando manter, aumentar e potencializar o seu ativo intelectual para o sucesso organizacional.

Art. 6. São diretrizes da política de gestão de pessoas na Celepar:

I - atrair, manter e desenvolver profissionais;

II - identificar e reter profissionais de alta performance;

III - promover a segurança e o bem-estar aos empregados no ambiente de trabalho;

IV - promover relações de trabalho sustentáveis;

V - promover a equidade, a igualdade de oportunidades e a inclusão;

VI - preservar a ética e a integridade;

VII - promover o desenvolvimento de lideranças para gestão com excelência com foco na sustentabilidade da empresa.

### Seção I – Atrair, desenvolver, reconhecer e reter

Art. 7. Sustentado no conjunto de princípios, diretrizes e fundamentos desta Política a Celepar deve manter um Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) que promova a organização da estrutura funcional e possibilite alternativas para administrar os recursos humanos de forma

atrativa, estimulante e competitiva, valorizando as competências, conhecimentos e a performance da força de trabalho, subsidiando as demais práticas e programas de gestão de pessoas.

Art. 8. Deve ser considerado o valor de cada colaborador em suas competências, conhecimentos, habilidades e atitudes pessoais e profissionais, visando o seu crescimento e desenvolvimento na empresa, a partir de processos e práticas de educação continuada.

Art. 9. Devem ser instituídos mecanismos para possibilitar a alocação do profissional, observadas as atribuições e requisitos do seu cargo, na função adequada e considerando o seu conhecimento e as suas capacidades e habilidades.

Art. 10. A Celepar acolherá a diversidade e buscará equilibrar as expectativas da força de trabalho mais experiente e dos novos empregados, visando atrair, desenvolver e reter profissionais de alta performance.

Art. 11. A Celepar, a partir de processos, práticas corporativas e atuação dos gestores, deve fomentar um ambiente com foco em reconhecimento do desempenho dos colaboradores e do alcance dos resultados empresariais, visando a formação de equipes de alta performance e capazes de agregar valor, vantagem competitiva e sustentabilidade para a empresa.

Art. 12. Os gestores da Celepar deverão ser desenvolvidos e apoiados para que atuem alinhados à estratégia e aos valores corporativos com responsabilidade, diligência e excelência na aplicação das políticas institucionais e práticas de gestão, para que possam estabelecer as necessidades e os requisitos em relação as equipes de trabalho, visando os melhores resultados institucionais.

## **Seção II – Promover a segurança e o bem-estar aos empregados no ambiente de trabalho**

Art. 13. A Celepar deve zelar pela integridade física e o bem-estar dos seus colaboradores, proporcionando adequada infraestrutura e um bom clima e ambiente de trabalho, fomentando relações baseadas na confiança e no respeito mútuos.

Art. 14. A saúde e a segurança corporativa são compromissos inalienáveis e visam garantir as melhores condições de trabalho ao corpo funcional.

Art. 15. Os colaboradores devem ser tratados com dignidade e com abertura para o diálogo e para o contraditório.

Art. 16. Devem ser fomentadas e valorizadas as opiniões dos empregados sobre os aspectos de bem-estar e ambiente de trabalho.

## **Seção III – Promover relações trabalhistas sustentáveis**

Art. 17. As relações de trabalho devem ser sustentáveis, estabelecidas com base no respeito, na ética, na transparência e em conformidade com a legislação vigente.

Art. 18. A Celepar deve buscar as melhores práticas na gestão do seu capital humano e o equilíbrio nas relações de trabalho visando a construção de vínculos positivos e duradouros entre os seus colaboradores e a empresa.

Art. 19. A área de gestão de pessoas da Celepar deve atuar de forma integrada, visando a padronização de conceitos, regras, práticas e processos alinhados com as estratégias da

companhia, potencializando sinergias e contribuindo para a construção de uma cultura corporativa forte, positiva e capaz de agregar valor ao negócio.

Art. 20. A Celepar, a partir de processos, práticas corporativas e atuação dos gestores, deve fomentar um ambiente onde as pessoas estejam engajadas, comprometidas com o trabalho e empenhadas em alcançar os resultados, objetivos e metas da empresa.

#### **Seção IV – Promover a equidade, a igualdade de oportunidades e a inclusão**

Art. 21. Devem ser respeitadas as diversidades sociais e culturais e as diferenças individuais, dispensando-se a todas as pessoas o tratamento adequado a um saudável e positivo ambiente de trabalho.

Art. 22. As oportunidades devem ser equânimes e fundamentadas em critérios objetivos e técnicos, sem qualquer tipo de preconceito ou discriminação.

Art. 23. Serão coibidos:

I - qualquer tipo de discriminação, intimidação e constrangimento ilegal;

II - situações que configurem conflito de interesses entre colaborador e empresa;

III - assédio moral e sexual;

IV - toda ação ou omissão que esteja em desacordo com princípios e compromissos do Código de Conduta e Integridade, das normas e disposições legais e regulatórias às quais a companhia está submetida;

V - toda forma ou tentativa de corrupção, suborno, vantagem pessoal, tráfico de influência e ingerência de interesses pessoais em detrimento dos interesses da empresa.

#### **Seção V – Preservar a ética e a integridade**

Art. 24. Os colaboradores da Celepar devem:

I - preservar princípios de ética e integridade no ambiente de trabalho;

II - atuar de forma coerente com os valores corporativos, princípios e compromissos do Código de Conduta e Integridade da Celepar;

III - atuar de forma responsável e colaborativa, buscando continuamente aprendizado, melhoria, inovação e excelência em suas atividades;

IV - realizar suas atividades em conformidade com as orientações corporativas,

V - estar comprometidos em alcançar os objetivos corporativos e os resultados do negócio da empresa;

VI - desenvolver e manter relações pessoais e profissionais positivas como parte essencial das suas funções.

Art. 25. Os processos de gestão de pessoas e das relações de trabalho devem zelar pela integridade das ações visando o compliance na área.

## **Seção VI – Liderar e gerir com foco na sustentabilidade e exponencialidade da empresa**

Art. 26. O conjunto de gestores da Celepar é responsável por liderar as equipes para resultados de excelência e por identificar e desenvolver novas lideranças que garantam o presente e o futuro da Celepar, tendo como diretriz agir e servir de exemplo de ações e decisões voltadas para o sucesso e exponencialidade do negócio, de forma positiva e capaz de atrair a confiança dos clientes e acionistas.

Art. 27. A liderança e a gestão do capital humano devem ser baseadas no respeito, confiança, clareza, eficiência e cultura da segurança.

Art. 28. É essencial o alinhamento das lideranças e dos colaboradores com a estratégia, os valores e a cultura organizacional da Celepar, bem como, entre os objetivos individuais e os objetivos da empresa.

## **CAPÍTULO III – FUNDAMENTOS**

Art. 29. São fundamentos desta política:

- I - Dimensionamento e gestão do quadro de pessoal;
- II - Organização da estrutura de carreira e remuneração;
- III - Educação continuada e desenvolvimento de pessoas;
- IV - Gestão da performance e desempenho;
- V - Formação de lideranças e sucessão;
- VI - Manutenção da força produtiva;
- VII - Administração dos contratos de trabalho;
- VIII - Promoção da saúde e segurança no trabalho;
- IX - Gestão da cultura corporativa e do clima organizacional.

## **Seção I – Dimensionamento e gestão do quadro de pessoal**

Art. 30. A Celepar deve dimensionar e gerir o quadro de pessoal de forma sustentável, quantitativa e qualitativamente, para que os objetivos da companhia possam ser alcançados, considerando as demandas de crescimento da organização e também a movimentação de pessoal prevista.

Art. 31. O recrutamento e a seleção da sua força produtiva de trabalho deve priorizar atrair e identificar os melhores potenciais para atender às necessidades da empresa.

Art. 32. A alocação, distribuição e movimentação das pessoas nos cargos e funções devem ocorrer de forma objetiva e clara, observando as competências necessárias, os requisitos exigidos e as necessidades da empresa.

Art. 33. A Celepar estabelecerá programa de integração dos colaboradores visando promover a sua inserção ao ambiente organizacional e nas equipes de trabalho, a transmissão de informações sobre processos, normas, propósito, valores e cultura corporativa.

Art. 34. Compete ao Conselho de Administração deliberar, por proposta da Diretoria, sobre o quadro de pessoal.

Parágrafo Único. O dimensionamento do quadro de pessoal ficará sob a responsabilidade da Diretoria de Gestão de Pessoas, que atuará em conjunto com as demais diretorias.

Art. 35. Compete ao Conselho de Administração deliberar, por proposta da Diretoria, sobre a abertura de processo seletivo para ingresso de empregados na estrutura funcional da Celepar decorrente de preenchimento de vagas.

Parágrafo Único. A condução do processo seletivo ficará sob a responsabilidade da Diretoria de Gestão de Pessoas, que atuará em conjunto com as demais diretorias.

## **Seção II – Organização da estrutura de carreira e remuneração**

Art. 36. A estrutura funcional representa a organização das tarefas em carreiras e funções visando o efetivo desempenho das atividades de cada área da empresa e o pleno desenvolvimento profissional de seus ocupantes.

Art. 37. A organização das carreiras em cargos e funções se dará a partir das necessidades da estrutura organizacional alinhados com as atribuições, conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para o cumprimento dos objetivos e da missão institucional.

Art. 38. Os valores salariais e de remuneração devem refletir a compatibilização entre a realidade econômica da empresa, a necessidade de equilíbrio de remuneração entre cada função e suas competências específicas e o equilíbrio com a prática salarial do mercado de trabalho.

Art. 39. Devem ser buscados sistemas de remunerações fixa e variável que atraiam, retenham, valorizem e estimulem pessoas e equipes, observando-se os desempenhos individuais e as contribuições diferenciadas para os objetivos organizacionais.

Art. 40. A organização dos cargos, funções e remuneração da empresa, envolvendo desde a identificação da estrutura de cargos e hierarquia da organização, passando pela formalização das atribuições, competências e requisitos inerentes a cada função, até o estabelecimento de diretrizes e métodos estratégicos e sistemáticos de administração salarial, devem compor o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) da Celepar.

Art. 41. A Celepar promoverá a aplicação equitativa das políticas salariais a partir de processos e práticas institucionais.

Art. 42. Compete ao Conselho de Administração deliberar, por proposta da Diretoria, sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração da Celepar em alterações estruturais da sua estratégia

de remuneração, tais como implantação de novos planos de cargos e alterações do modelo e estrutura de tabelas salariais.

Parágrafo Único. Alterações decorrentes da aplicação e manutenção do PCCR vigente, bem como decorrentes de atualização de legislação relacionada ficarão sob a responsabilidade da Diretoria de Gestão de Pessoas, que atuará em conjunto com as demais diretorias.

### **Seção III – Educação continuada e desenvolvimento de pessoas**

Art. 43. A Educação Corporativa e o desenvolvimento dos colaboradores é parte fundamental da estratégia da Companhia para a formação e manutenção de equipes preparadas e qualificadas para atender as demandas e o crescimento da empresa.

Art. 44. Deve ser observada a sinergia entre os programas de treinamento, a cultura e valores corporativos e os objetivos estratégicos da Celepar.

Art. 45. As pessoas devem ser incentivadas ao autodesenvolvimento e fomentadas para a cultura da aprendizagem, da educação continuada, do compartilhamento e disseminação interna do conhecimento.

Art. 46. A Celepar deve estabelecer e manter plano para a formação continuada dos seus colaboradores, tendo como base a educação corporativa e a gestão do conhecimento a partir da análise do planejamento estratégico, das necessidades das áreas, suas equipes e demandas para ampliar os resultados de negócio.

Art. 47. A gestão do conhecimento envolverá a identificação, o registro e o compartilhamento, de forma a preservar e potencializar o capital intelectual da empresa.

Art. 48. O conhecimento por parte do colaborador deverá ser fomentado para a atuação em seu trabalho e ao objetivo global da empresa.

Art. 49. A Celepar deverá incentivar o aperfeiçoamento individual e em equipe, como estímulo, atração e manutenção de profissionais, cujo perfil contribua para os fatores positivos do negócio.

Art. 50. Deverão ser observados os princípios como flexibilidade, mobilidade funcional, motivação profissional e racionalidade administrativa, visando promover o estímulo ao desenvolvimento pessoal e profissional, propiciar oportunidades de progressão funcional e possibilitar o desempenho de atividades em diversas áreas operativas, sempre atendendo os níveis de proficiência técnica requeridos pela empresa.

### **Seção IV – Gestão da performance e desempenho**

Art. 51. A gestão do desempenho dos empregados será fundamentada em critérios e evidências para o monitoramento e a análise de resultados, devendo ser aderente com a estrutura de cargos e funções.

Art. 52. O monitoramento estruturado do desempenho dos empregados deve ser utilizado pelos gestores como instrumento de embasamento de propostas de movimentações na carreira e aumento em vencimentos, assim como para o processo de gestão de resultados, indicadores, feedback e desenvolvimento.

Art. 53. A avaliação de desempenho embasará ações de reconhecimento e meritocracia e de crescimento em carreira e salarial dos empregados.

#### **Seção V – Formação de lideranças e sucessão**

Art. 54. Os critérios para a formação de lideranças e designação gestores devem ser compatibilizados com as competências necessárias para as funções e com o modelo de desenvolvimento gerencial da Celepar.

Art. 55. A liderança deve ser exercida de forma ética e transparente, favorecendo o diálogo, a proximidade e o bom desempenho dos colaboradores e equipes, bem como preservando a saúde e a segurança das pessoas.

Art. 56. Os líderes são os principais agentes indutores para o desenvolvimento de um bom ambiente de trabalho, onde as pessoas estejam motivadas e engajadas para sustentar as atividades, os serviços e o sucesso da empresa.

Art. 57. Devem ser estruturadas e fomentadas práticas de sucessão para posições de lideranças visando manter constantemente um corpo gerencial preparado, qualificado e aderente aos objetivos estratégicos do negócio.

#### **Seção VI – Manutenção da força produtiva**

Art. 58. A retenção de recursos humanos deve ser conduzida através da valorização e do reconhecimento dos profissionais de alta performance sempre em alinhamento com os valores corporativos e com o alcance dos objetivos e metas da empresa.

Art. 59. Serão promovidas ações de reconhecimento da excelência do desempenho dos empregados de forma transparente e equânime, com foco em competências e resultados.

#### **Seção VII – Administração dos contratos de trabalho**

Art. 60. A Celepar deve garantir o cumprimento da legislação e o respeito aos direitos do indivíduo e da organização, visando o compliance na área.

Art. 61. O gerenciamento das relações de trabalho entre a empresa e seus colaboradores deve visar a construção de relacionamento confiável e duradouro.

Art. 62. Serão mantidos organizados e atualizados os registros inerentes à gestão de pessoas da empresa.

Art. 63. A Celepar deve estabelecer e manter código de conduta e integridade para os seus colaboradores.

Art. 64. Devem ser tratados os diferentes tipos de comportamentos indesejáveis ou não conformes, adotando-se procedimentos formais que os identifiquem, tratem e lhes definam as consequências, inclusive sanções.

Art. 65. Compete ao Conselho de Administração deliberar, por proposta da Diretoria, sobre as condições gerais de negociação coletiva, que digam respeito à aplicação de índices, inclusão e/ou exclusão de itens existentes no Acordo Coletivo vigente, e que tragam impacto financeiro à

companhia, observada a legislação pertinente, os princípios, diretrizes e fundamentos desta Política bem como a legislação do Estado do Paraná em relação ao tema, sempre observando a melhor relação de equilíbrio da situação financeira da empresa visando conciliar os interesses da companhia e do corpo funcional.

Parágrafo Único. A condução da negociação coletiva ficará sob a responsabilidade da Diretoria de Gestão de Pessoas, que atuará em conjunto com as demais diretorias.

### **Seção VIII – Promoção da saúde e segurança no trabalho**

Art. 66. A Celepar promoverá uma cultura prevencionista de saúde e segurança do trabalho, em atendimento aos requisitos legais e aos valores da empresa.

Art. 67. Deverão ser desenvolvidas e consolidadas ações voltadas para saúde, segurança e qualidade de vida do corpo funcional, proporcionando condições para que possam exercer as atividades laborais de forma saudável e segura.

### **Seção IX – Gestão da cultura corporativa e do clima organizacional**

Art. 68. Conhecer e gerir a cultura corporativa são elementos imprescindíveis e estruturantes para manter o fortalecimento, sustentabilidade e a coerência na definição das estratégias e práticas institucionais.

Art. 69. O clima organizacional deverá ser monitorado e gerido como parte da estratégia para criar um ambiente corporativo de contínuo desenvolvimento positivo, acolhedor, dinâmico, estimulante, desafiador, realizador e compensador.

Art. 70. A gestão da cultura corporativa e do clima organizacional deverá incentivar o orgulho de pertencer à companhia, o comprometimento com o negócio e a motivação para a construção de uma organização forte que seja sustentável e referência no seu mercado de atuação, cumprindo seu propósito institucional.

## **CAPÍTULO IV – DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 71. Compete ao Conselho de Administração deliberar, por proposta da Diretoria, sobre o Programa de Participação de Lucros e Resultados, observada a legislação pertinente.

Parágrafo Único. A condução do programa ficará sob a responsabilidade da Diretoria de Gestão de Pessoas, que atuará em conjunto com as demais diretorias.

Art. 72. Esta política deve ser interpretada e executada em consonância com os princípios e regras estabelecidos na Constituição Federal, no art. 27 da Lei Federal nº 13.303, de 30 de junho de 2016 e no Estatuto Social da Celepar, com as normas internas aplicáveis e o interesse público.

Art. 73. A presente política será revisada sempre que necessário para atender aos interesses da Celepar e ao menos a cada 4 (quatro) anos.