



TÈC PAR
INSTITUTO DE TECNOLOGIA DO PARANÁ



TÈC PAR
INSTITUTO DE TECNOLOGIA DO PARANÁ

POLÍTICA DE GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

Sumário

CAPÍTULO I DO OBJETO	3
CAPÍTULO II DOS OBJETIVOS	3
CAPÍTULO III DA ABRANGÊNCIA	3
CAPÍTULO IV DOS CONCEITOS	4
CAPÍTULO V DAS RESPONSABILIDADES	5
CAPÍTULO VI DAS DIRETRIZES	5
SEÇÃO I – Do Planejamento de Pessoas	5
SEÇÃO II – Da Valorização das Pessoas	6
SEÇÃO III – Da Valorização da Diversidade e Promoção da Inclusão	6
SEÇÃO IV – Da Valorização da Saúde, Segurança e Qualidade de Vida	7
SEÇÃO V – Do desenvolvimento de Pessoas	7
SEÇÃO VI – Da Gestão da Carreira, Remuneração e Benefícios	8
SEÇÃO VII – Do Clima Organizacional	8
SEÇÃO VIII – Da Liderança	9
SEÇÃO IX – Da Comunicação Corporativa	9
CAPÍTULO VII DAS REFERÊNCIAS	10
CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS	10

POLÍTICA DE GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

CAPÍTULO I DO OBJETO

Art. 1º Instituir a Política de Gestão de Pessoas no âmbito do Instituto de Tecnologia do Paraná (Tecpar).

Parágrafo único: Estabelecer diretrizes para alinhar a gestão de pessoas com os propósitos organizacionais, promovendo um bom ambiente de trabalho, pautado pelo respeito a diversidade, a pluralidade e a equidade, motivando e valorizando a produtividade no atendimento às necessidades do negócio.

CAPÍTULO II DOS OBJETIVOS

Art. 2º Esta política tem o objetivo de nortear a gestão de pessoas, visando melhorar o desempenho dos empregados e agregar valor aos processos, produtos e serviços, observando os seguintes objetivos específicos:

- I. alinhar a cultura organizacional, missão, visão e valores corporativos com o perfil das pessoas;
- II. atender às necessidades do negócio e valorizar os empregados, por meio de processos que proporcionem o seu desenvolvimento e o bom clima organizacional, tendo o mérito como base do reconhecimento;
- III. desenvolver continuamente os empregados, alinhados as estratégias organizacionais, contribuindo para a sustentabilidade do negócio.
- IV. promover um ambiente de trabalho seguro, saudável e inovador, que valorize as competências individuais, com igualdade de oportunidades, não tolerando qualquer forma de assédio ou discriminação;
- IV. promover o desenvolvimento contínuo das competências essenciais para o exercício da liderança, na perspectiva de construir equipes de alta performance.

CAPÍTULO III DA ABRANGÊNCIA

Art. 3º Esta Política aplica-se aos empregados diretos e indiretos, estagiários, diretores e conselheiros do Tecpar, abrangendo todas as unidades, sempre respeitando suas especificidades, documentos constitutivos e legislação aplicável.

CAPÍTULO IV DOS CONCEITOS

Art. 4º A Política de Gestão Estratégica ampara-se nos seguintes conceitos:

I. Clima organizacional: percepção dos trabalhadores quanto às políticas e práticas adotadas pelo Instituto. Reflete o pensamento coletivo sobre os modelos e comportamentos dominantes no local de trabalho, tais como inovação, desempenho, carreira, relacionamento interpessoal, comunicação institucional.

II. Cultura organizacional: conjunto de hábitos e crenças estabelecidos por meio de normas, valores, comportamentos e expectativas compartilhados por todos que trabalham na organização. Constitui o modo institucionalizado de pensar e agir.

III. Desempenho: ato de desempenhar o que foi acordado entre a liderança e liderado para a execução das tarefas, metas e responsabilidades.

IV. Desenvolvimento: conjunto de experiências e oportunidades de aprendizagem que propiciam o crescimento pessoal e profissional, objetivando ampliar os conhecimentos, desenvolver as habilidades e repensar as atitudes.

V. Diretrizes: instruções, orientações ou indicações direcionadas às ações fundamentais em gestão de pessoas e que devem ser consideradas no planejamento e na execução das atividades.

VI. Diretrizes estratégicas: são orientações (guias) que definem e regulam um traçado ou um caminho a seguir.

VII. Diversidade: é a pluralidade de culturas, identidades, formas de pensar, experiências e trajetórias que podem ser encontradas em um grupo de pessoas. Todos somos diversos, independentemente do local onde nascemos ou de características físicas e emocionais.

VIII. Equidade: é a garantia de tratamento diferenciado em igualdade de condições e oportunidades, ou seja, os direitos e deveres são os mesmos, mas as necessidades de cada um para exercer seu papel na sociedade são diferentes e precisam ser atendidas de forma justa.

IX. Estratégia: conjunto de políticas, programas e ações que conduzem à concretização de objetivos predefinidos, com visão de longo prazo. A estratégia considera o ambiente interno e externo e deve estar correlacionada com as competências organizacionais.

X. Gestão de Pessoas: conjunto de políticas, métodos e práticas de uma organização voltados a propiciar condições para que as pessoas de uma instituição possam desenvolver o seu trabalho, favorecendo o desenvolvimento profissional, a relação interpessoal, a saúde e a cooperação, com vistas ao alcance efetivo dos objetivos estratégicos.

XI. Força de Trabalho: pessoas envolvidas na realização de determinado processo de trabalho.

XII. Inclusão: envolve um conjunto de ações que proporcionam acesso igual de participação, direitos e oportunidades a todas as pessoas. Está relacionada ao atendimento das necessidades individuais diversas, proporcionando um ambiente livre de discriminação,

preconceito e com sentimento de pertencimento.

XIII. Partes interessadas: comumente, no meio corporativo, são tratados como stakeholders. Correspondem a todos os elementos que afetam ou são afetados de alguma forma pela organização, e podem ser representados por empresas, empregados, instituições, investidores, fornecedores, clientes, grupos, pessoas etc.

XIV. Qualidade de vida no trabalho: conjunto de práticas organizacionais que visam à promoção de ambiente laboral saudável e de desenvolvimento humano.

XV. Valores organizacionais: são princípios éticos e morais que informam as pessoas como devem ser regidos seus comportamentos dentro da organização e que devem ser transmitidos e colocados em prática.

CAPÍTULO V DAS RESPONSABILIDADES

Art. 5º Esta Política é de responsabilidade de todas as pessoas da instituição, que devem observar os princípios e diretrizes estabelecidos neste documento em todas as suas atividades, colocando-as em prática e colaborando para o fortalecimento da cultura organizacional e alcance dos objetivos estratégicos.

Parágrafo único: A gestão de pessoas é de responsabilidade de todas as lideranças, com o apoio da Divisão de Gestão Estratégica de Pessoas, os quais devem:

I. Lideranças: observar os princípios e diretrizes estabelecidas nesta Política em todas as suas atividades, disseminando e incentivando o conhecimento junto às suas equipes.

II. Divisão de Gestão Estratégica de Pessoas: implementar esta Política atuando em seus desdobramentos formais corporativos e na divulgação permanente e sistemática do seu conteúdo as partes interessadas.

III. Diretoria Executiva: difundir e consolidar esta Política ao estimular e engajar as lideranças com ações e atitudes coesas e exemplares para toda organização.

IV. Conselho de Administração: Aprovar a Política de Gestão de Pessoas, acompanhando e/ou recomendando ações necessárias ao bom clima organizacional.

CAPÍTULO VI DAS DIRETRIZES

Art. 6º A presente Política orienta-se pelas boas práticas preconizadas por modelos de referências, legislações que norteiam as relações de trabalho, normas corporativas e pelas seguintes diretrizes:

SEÇÃO I – Do Planejamento de Pessoas

Art. 7º O planejamento da força de trabalho deverá estar em conformidade com as

necessidades do negócio e objetivos estratégicos, na perspectiva de engajar e buscar o melhor aproveitamento do potencial individual para melhor resultado do Instituto, contemplando:

- I. adotar planos, programas e ações de gestão de pessoas, como desdobramento do direcionamento estratégico, incluindo estudos e diagnósticos internos e pesquisas de melhores práticas de mercado;
- II. dimensionar e gerir o quadro de pessoal, quantitativa e qualitativamente, contribuindo para que os objetivos organizacionais possam ser alcançados;
- III. estabelecer processos e critérios para mobilidade interna, visando alocar empregados em atividades que possibilitem a aplicação otimizada de suas competências;
- IV. monitorar os resultados de gestão de pessoas, propondo soluções e atuando como parceiro de todas as áreas da organização;
- V. atuar preventivamente seguindo a legislação e mitigando riscos trabalhistas;
- VI. assegurar o cumprimento do plano de capacitação e desenvolvimento de forma contínua e sistemática, alinhado às diretrizes estratégicas.

SEÇÃO II – Da Valorização das Pessoas

Art. 8º A valorização e o reconhecimento das pessoas devem estar pautados na meritocracia, alinhados aos propósitos organizacionais, as melhores práticas de mercado e aos preceitos universais constitucionais e legais, visando a atração, retenção e o engajamento, devendo:

- I. promover um ambiente de respeito, reconhecendo e valorizando as individualidades dos trabalhadores, assegurando que todos tenham igualdade de oportunidades para desenvolver seu potencial;
- II. conduzir as relações de trabalho com base nos valores organizacionais (ética, transparência e comunicação, comprometimento, valorização das pessoas, sustentabilidade, inovação, respeito e cooperação);
- III. construir um ambiente de confiança em que as pessoas possam compartilhar suas ideias e expor seus pontos de vista de forma respeitosa, por meio do diálogo aberto e transparente, livre de qualquer tipo de assédio.
- IV. estabelecer sistema de avaliação pautado na meritocracia, com critérios claros e transparentes, que valorize as pessoas, alinhado as melhores práticas de gestão.

SEÇÃO III – Da Valorização da Diversidade e Promoção da Inclusão

Art. 9º A promoção da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho é compromisso institucional com respeito e valorização da singularidade de todas as pessoas, visando:

- I. assegurar que o quadro de pessoal seja formado sem restrições de raça, cor, sexo, orientação sexual, idade, religião, nacionalidade, ideologia, posição social, incapacidade

- física ou outras características protegidas por lei, respeitando a diversidade e a equidade;
- II. promover um ambiente de trabalho saudável, justo, inclusivo e combater a discriminação;
 - III. promover a diversidade, equidade e inclusão, estimulando o diálogo e o debate para ampliar a conscientização dos trabalhadores sobre o respeito à diversidade e o combate a discriminação por meio de campanhas, treinamentos e ações educativas;
 - IV. garantir processos livres de preconceitos, tratando todos de forma justa e igualitária, sem discriminação por motivos de raça, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, classe social, deficiência, religiosidade, nacionalidade e crenças políticas;
 - IV. respeitar a dignidade e os direitos humanos de todas as pessoas no ambiente de trabalho, não tolerando preconceito, discriminação e assédio.
 - V. Promover a responsabilidade social, destacando a promoção aos direitos humanos, diversidade, inclusão, combatendo o trabalho forçado e análogo a escravidão, e ao trabalho infantil.

SEÇÃO IV – Da Valorização da Saúde, Segurança e Qualidade de Vida

Art. 10. A segurança e saúde no trabalho é compromisso inerente a quaisquer atividades realizadas no Instituto, resguardado pelas indispensáveis medidas de prevenção, com foco na valorização da saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores, devendo:

- I. promover um ambiente de trabalho que priorize a saúde e segurança, eliminando riscos que possam comprometer a qualidade de vida;
- II. garantir serviço de atendimento à saúde e segurança, de prevenção à acidentes e os danos à saúde advindos ou relacionados ao trabalho;
- III. assegurar a confidencialidade de todas as informações relativas à saúde dos empregados, com relação a diagnósticos e CID informados;
- IV. promover e estimular ações que fortaleçam a qualidade de vida dos empregados, a realização pessoal e social, a integridade física e mental e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional;
- V. assegurar a integridade física, psicoemocional e social dos empregados, livre de qualquer tipo de assédio;
- VI. realizar acompanhamento social dos empregados, oportunizando assistência, visando melhora da condição de vida, alinhado aos princípios organizacionais de saúde e qualidade de vida.

SEÇÃO V – Do Desenvolvimento de Pessoas

Art. 11. O desenvolvimento de pessoas deve ser um processo contínuo de preparação, aprendizado e aperfeiçoamento, que eleva a capacidade técnica e impacta diretamente no negócio, contemplando:

- I. desenvolver continuamente os empregados, alinhado às estratégias, contribuindo para a sustentabilidade do negócio;
- II. propiciar capacitação e especialização dos empregados com o objetivo de aprimorar as habilidades e competências necessárias para obter níveis de excelência de desempenho;
- III. apoiar os empregados na busca de autodesenvolvimento, formação e especialização profissional;
- IV. incentivar a interação dos empregados com outras empresas, visando a troca de conhecimento e experiências, enriquecendo e ampliando a visão sistêmica;
- V. ofertar treinamento, cursos, palestras, seminários, entre outras oportunidades de crescimento de atualização profissional e pessoal;
- VI. incentivar a participação em ações sociais de transformação da sociedade, fomentando a solidariedade e valorizando a cidadania.
- VII. assegurar a manutenção do conhecimento estratégico corporativo.

SEÇÃO VI – Da Gestão da Carreira, Remuneração e Benefícios

Art. 12. A gestão da carreira, remuneração e benefícios, deverá ser consistente e voltada para a estratégia organizacional, a elevação da produtividade e a eficiência dos negócios, assegurando:

- I. manter plano de carreira e remuneração estruturado, com salários e benefícios justos e competitivos, baseado no desempenho de cada empregado;
- II. definir as responsabilidades básica de cada cargo na organização;
- III. valorizar o bom desempenho, reconhecendo os êxitos e potencial dos empregados;
- IV. promover políticas que valorizem o bom desempenho de cada empregado, reconhecendo os esforços e valorizando o potencial de cada um;
- V. divulgar de forma clara e transparente os critérios de avaliação, bem como as promoções funcionais e salariais;
- VI. compartilhar os resultados com os empregados incentivando a alta produtividade;
- VII. manter políticas de benefícios que favoreçam a qualidade de vida e o bem estar dos empregados e seus dependentes.

SEÇÃO VII – Do Clima Organizacional

Art. 13. Reconhecemos que um ambiente organizacional alinhado entre as pessoas é fundamental para o comprometimento e a entrega de resultados, contribuindo diretamente na melhoria das relações interpessoais, no clima organizacional e engajamento dos empregados, onde deve-se priorizar:

- I. constituir um ambiente de trabalho inclusivo, seguro, cooperativo e dinâmico;
- II. difundir e solidificar os princípios da conduta ética profissional;
- III. fomentar e disseminar o Código de Conduta e Integridade;

- IV. influenciar positivamente a transformação das atitudes e condutas das pessoas, promovendo um ambiente corporativo justo;
- V. monitorar constantemente o clima organizacional com o objetivo de propiciar um ambiente de trabalho que contribua com a motivação e colaboração dos empregados, aumento da produtividade e alinhamento da cultura organizacional.

SEÇÃO VIII – Da Liderança

Art. 14. A liderança deve ser exercida de forma ética e transparente, favorecendo o diálogo, a motivação, o comprometimento e o desempenho das equipes, de modo a obter resultados alinhados às estratégias organizacionais, preservando a saúde e a segurança das pessoas, devendo:

- I. gerir as relações humanas com base em princípios éticos e de integridade corporativa em todos os processos.
- II. desenvolver e dar suporte contínuo as lideranças para que essas estejam aptas na condução das equipes, de forma alinhada as necessidades organizacionais;
- III. garantir a sucessão de lideranças, de forma criteriosa e transparente, visando a continuidade das atividades da área;
- IV. avaliar e acompanhar o desempenho e o desenvolvimento dos liderados;
- V. promover a formação de lideranças e sucessores,
- VI. manter um clima favorável, inspirando comprometimento, respeito, cooperação e engajamento em suas equipes;
- VII. tomar decisões que sejam livres de preconceitos em todas as suas formas, baseadas exclusivamente em fatores objetivos.
- VIII. disseminar, implementar e manter as diretrizes dessa política.

SEÇÃO IX – Da Comunicação Corporativa

Art. 15. A comunicação transparente, contínua, acessível e integrada é a base para construir relações de confiança entre todas as partes interessadas, sendo imprescindível:

- I. instituir diretrizes para criar, estabelecer, manter e ampliar canais de comunicação, que promovam o diálogo e a escuta ativa, melhorando o relacionamento da empresa com as partes interessadas, fortalecendo a sua imagem e marca, contribuindo para a sustentabilidade institucional;
- II. manter um processo permanente de comunicação com os empregados, por meio de diversos canais, fortalecendo assim a confiança e a credibilidade da relação entre o Instituto e os empregados.

CAPÍTULO VII DAS REFERÊNCIAS

Art. 16. A Política de Gestão de Pessoas está fundamentada na legislação brasileira e normas corporativas do Instituto, atendendo em especial:

- I.** Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);
- II.** Código de Conduta e Integridade;
- III.** Lei das Estatais (Lei nº 13.303/2016);
- IV.** Regimento Interno Tecpar;
- V.** Lei do Estágio (Lei nº 11.788/2008);
- VI.** Lei Geral da Proteção de Dados – LGPD (Lei nº 13.709/2018);
- VII.** Normas Regulamentadoras (NR).

CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 17. Compete à Divisão de Gestão Estratégica de Pessoas a atualização da presente Política, que deve ser aplicada a todas as unidades do Tecpar.

Art. 18. Esta Política entrará em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração.

CONTROLE DAS REVISÕES			
Revisão	Resolução do CAD	Data	Publicação
00	Nº 011/2023	23/03/2023	Portal da Transparência