



Instituto de Previdência Complementar

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

**Aprovada pelo Conselho Deliberativo em sua
6ª Reunião Extraordinária de 14/12/2022.**

SUMÁRIO

1 - OBJETIVO	3
2 - APLICAÇÃO.....	3
3 - PRINCÍPIOS.....	3
4 - VALORES E DIRETRIZES GERAIS	3
5 - DIRETRIZES ESPECÍFICAS.....	4
6 - VIGÊNCIA.....	6

1 - OBJETIVO

1.1. Estabelecer um modelo de gestão de recursos humanos que permita atrair, impulsionar e reter pessoas qualificadas e motivadas, visando atingir os objetivos estratégicos e metas institucionais. Além disso, tem o propósito de incentivar o desenvolvimento pessoal e profissional de todos os colaboradores para que estejam sempre engajados e façam parte do crescimento contínuo da Entidade.

2 - APLICAÇÃO

2.1. Esta Política é aplicável aos colaboradores, prestadores de serviços terceirizados, estagiários e menores aprendizes do Cibrius.

3 - PRINCÍPIOS

3.1. São princípios observados na condução dos processos de Recursos Humanos:

- I - Ética e Integridade;
- II - Isonomia;
- III - Igualdade;
- IV - Imparcialidade;
- V - Transparência;
- VI - Meritocracia.

4 - VALORES E DIRETRIZES GERAIS

4.1. A força de trabalho deve ser dimensionada de acordo com os objetivos estratégicos do Instituto.

4.2. O Cibrius preserva e valoriza a igualdade de direitos, o respeito às características individuais, visando a melhoria contínua da satisfação dos colaboradores, a qualidade do clima organizacional e a prevenção da saúde e segurança no trabalho.

4.3. Os princípios e as diretrizes de conduta ética esperada dos colaboradores estão estabelecidos no código existente para essa finalidade.

4.4. O Cibrius preza e estabelece mecanismos de prevenção, detecção e resposta a desvios de conduta, e diretrizes que assegurem a conformidade dos processos à legislação aplicável às Entidades Fechadas de Previdência Complementar - EFPC.

4.5. A liderança é 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 da Entidade.

5 - DIRETRIZES ESPECÍFICAS

5.1. Estrutura de Pessoal – Recrutamento e Seleção de Pessoal

5.1.1. O processo de recrutamento e seleção é objetivo e imparcial, devendo ser observadas as diretrizes estabelecidas na Política de Conflito de Interesses.

5.1.2. Na seleção de profissionais não será admitida qualquer prática discriminatória, seja em razão de origem, raça, gênero, religião, deficiência, idade ou outra.

5.1.3. A contratação de pessoal deve ser planejada anualmente por todas as Áreas em conjunto com a Diretoria Executiva.

5.1.4. Toda e qualquer contratação de profissionais e movimentação de colaboradores é precedida de processo de recrutamento e seleção, de acordo com padrões éticos e técnicos, com perfis que atendam às exigências, competências do cargo, bem como as necessidades da Entidade.

5.1.5. O processo seletivo deve ser interno ou externo, formal, transparente e que promova aplicação de testes para análise das competências técnicas e comportamentais.

5.2. Contratação, Promoção e Desligamento

5.2.1. Previamente à contratação, ao final do período probatório ou à promoção de profissional para cargos de direção e cargos considerados vulneráveis a desvios de conduta, serão realizados procedimentos de análise de antecedentes pessoais e profissionais para assegurar que o colaborador admitido ou promovido tenha perfil aderente ao cargo almejado e aos princípios éticos do Cibrius.

5.2.2. Na contratação será exigido do colaborador o compromisso de informar a ocorrência de processo criminal e que sua admissão não incorre em prática de benefício direto ou indireto.

5.2.3. No desligamento serão retirados todos os acessos do colaborador bem como exigida a devolução de bens de propriedade do Cibrius.

5.3. Integração de Colaboradores

5.3.1. No processo de integração do colaborador serão disponibilizadas as normas internas e outros documentos institucionais, inclusive, treinamento inerente ao seu cargo, visando inseri-lo no ambiente e capacitá-lo às tarefas que lhe serão exigidas no cargo.

5.4. Remuneração e Benefícios

5.4.1. A remuneração aplicada estará em consonância com o Contrato Individual de Trabalho, Acordo Coletivo vigente, Plano de Cargos e Salários e legislação trabalhista compatível com a prática de mercado, atividades exercidas, desempenho e competência profissional de forma a atrair, reter e valorizar a força de trabalho.

5.4.2. O Cibrius deve promover e/ou participar periodicamente de pesquisas salariais junto ao segmento de Previdência Complementar, observando naturalmente, as particularidades dos respectivos entes pesquisados, de forma a adequar eventualmente o seu plano de cargos e salários, com o objetivo de valorizar os seus colaboradores e servir de instrumento de retenção de talentos e atração de novos profissionais.

5.4.3. Os benefícios oferecidos pelo Cibrius terão o intuito de promover o bem-estar dos colaboradores e de seus familiares, suplementando seus ganhos e, conseqüentemente, impactando positivamente em sua qualidade de vida pessoal e profissional, contribuindo com a melhoria contínua do clima organizacional.

5.5. Saúde e Segurança do Trabalho

5.5.1. No âmbito da qualidade de vida no trabalho, considerando o indivíduo em suas condições biológicas, psicológica e social, o Cibrius promoverá a efetiva manutenção dos programas de saúde ocupacional, controle e prevenção de riscos ambientais por meio de exames médicos ocupacionais, ações e iniciativas educativas para promoção da saúde e do bem-estar.

5.5.2. O Cibrius disseminará as informações de segurança do trabalho, com intuito de minimizar os riscos de acidentes e conscientizar a utilização correta dos equipamentos de proteção individual.

5.5.3. Serão priorizadas ações relacionadas à saúde ocupacional como: controle de atestados médicos, realização de acompanhamento de saúde periódico, exames admissionais e demissionais.

5.6. Treinamento e Desenvolvimento

5.6.1. O Cibrius deve proporcionar programas de capacitação e desenvolvimento específicos aos colaboradores, que serão atualizados anualmente, a fim de potencializar o desempenho profissional e organizacional de cada um.

5.6.2. Os programas de desenvolvimento individual devem estar alinhados ao desempenho e resultados esperados, aos requisitos exigidos para o cargo e às exigências legais.

5.6.3. O Cibrius incentivará todos os colaboradores a se certificarem em suas áreas de atuação, viabilizando o processo de certificação dos profissionais mediante ajuda de custo.

5.6.4. Além das capacitações técnicas, o Cibrius realizará um programa de Desenvolvimento Humano que irá trabalhar as competências comportamentais.

5.7. Relações de Trabalho

5.7.1. As relações de trabalho devem ser baseadas na confiança e no respeito mútuo, sendo essas práticas incorporadas na cultura e difundidas entre dirigentes e

colaboradores.

5.7.2. É inaceitável qualquer forma de assédio ou discriminação.

5.7.3. O Cibrius prezarão pelo bom relacionamento de seus colaboradores, buscando a promoção de atividades de integração com o intuito de estimular a convivência harmônica no trabalho.

5.7.4. O Cibrius nomeará uma comissão de empregados para representá-los perante a Diretoria Executiva, com o objetivo de aprimorar o relacionamento com o Instituto, baseado nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo, encaminhando as reivindicações específicas do corpo funcional e conduzindo as negociações dos Acordos Coletivos de Trabalho.

5.8. Comunicação

5.8.1. O Cibrius manterá um processo dinâmico e constante de comunicação com seus colaboradores com a utilização de mecanismos de informações disponíveis alinhados à Política de Comunicação e Relacionamento Institucional.

5.8.2. O Cibrius deve promover a comunicação de assuntos relativos à recursos humanos, mediante veiculação ágil e eficaz de informações, buscando construir uma base de confiança e credibilidade que permita fortalecer o relacionamento entre o Instituto e os colaboradores, alinhando-os às diretrizes e estratégias da Entidade.

5.9. Proteção de Dados

5.9.1. O Cibrius adotará medidas técnicas, operacionais e contratuais necessárias para assegurar que o tratamento de dados pessoais dos seus colaboradores seja efetuado em estrita conformidade com a Política de Privacidade e Proteção de Dados e Programa de Governança e Proteção de Dados.

6 - VIGÊNCIA

6.1. A presente política entra em vigor a partir da data de sua aprovação pelo Conselho Deliberativo.