

NPC 0401 POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS
RECURSOS HUMANOS
Versão 02 de 14.03.2016

1. FINALIDADE

Estabelecer diretrizes para nortear a gestão de pessoas na Companhia Paranaense de Energia - Copel (Holding) e suas subsidiárias integrais - SIs, doravante denominadas Copel.

2. PRINCÍPIOS

2.1 - Os empregados são os recursos mais valiosos da Copel.

2.2 - O sucesso da Copel depende da qualificação, da dedicação e do engajamento dos empregados.

2.3 - O conhecimento e o desenvolvimento contínuo dos empregados constituem os pilares da excelência na Copel.

2.4 - Ética, transparência, confiança, respeito mútuo, comportamento íntegro são a base das relações de trabalho na Copel.

2.5 - A saúde e a segurança dos empregados são valores da Copel.

2.6 - Gerenciar é alcançar resultados por meio de pessoas e, por essa razão, todo gerente é gerente de seus recursos humanos. É responsável pela gestão de pessoas.

2.7 - A busca contínua das melhores práticas, alinhadas à estratégia do negócio, é essencial para gestão de pessoas.

2.8 - A comunicação transparente e efetiva tem papel fundamental na informação dos assuntos relativos a gestão de pessoas.

3. DIRETRIZES

3.1 - EMPREGO E RELAÇÕES DE TRABALHO

3.1.1 - Reconhecer na atuação dos empregados fator fundamental para o sucesso da Copel, entendendo que a relação de trabalho é um processo contínuo de satisfação das necessidades individuais e da organização.

3.1.2 - Respeitar os preceitos universais, constitucionais e legais que regulamentam as relações de trabalho, fortalecendo a relação de confiança.

3.1.3 - Defender a liberdade de associação, reconhecer as entidades sindicais como as legítimas representantes dos empregados e as negociações coletivas como essenciais para a prevenção de conflitos, tratando as reivindicações e o processo de negociação de forma ética e respeitosa.

3.1.4 - Respeitar e promover a diversidade para que todos os empregados tenham igualdade de oportunidades.

3.1.5 - Selecionar e contratar pessoas dentro dos preceitos legais.

3.1.6 - Planejar o dimensionamento do quadro de pessoal em conformidade com os objetivos estratégicos da Copel, atendendo as suas necessidades com foco na produtividade e em busca da excelência operacional.

3.2 - FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

3.2.1 - Reconhecer que a capacitação é fator preponderante para o bom desempenho dos empregados e da Copel.

3.2.2 - Promover ações de capacitação e especialização dos empregados, buscando o aprimoramento de suas habilidades e competências para a obtenção de níveis de excelência de desempenho.

NPC 0401 POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS
RECURSOS HUMANOS
Versão 02 de 14.03.2016

2/3

3.2.3 - Apoiar e incentivar os empregados na busca do autodesenvolvimento, bem como suas iniciativas de formação e especialização profissional.

3.3 - RESPONSABILIDADE COMPARTILHADA

Tornar os empregados corresponsáveis pela preservação e pelo cumprimento das políticas da Copel e pelo alcance dos seus objetivos e resultados.

3.4 - SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA

3.4.1 - Zelar pela manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável, livre de qualquer tipo de assédio.

3.4.2 - Promover e estimular ações que garantam a qualidade de vida de seus empregados, a realização pessoal e social, a integridade física e mental e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

3.4.3 - Orientar e incentivar os empregados a zelar pela sua segurança e de seus colegas e eliminar situações de risco, conforme estabelecidos na NPC 0402 Políticas de Segurança e Saúde do Trabalho.

3.5 - CARREIRA, REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

3.5.1 - Manter um plano de carreira e remuneração estruturado, com salário e benefícios justos e competitivos, baseado no equilíbrio interno e externo e no desempenho de cada empregado, possibilitando a ele o planejamento de sua carreira.

3.5.2 - Promover políticas que privilegiem o bom desempenho, reconhecendo os êxitos e valorizando o potencial dos empregados.

3.5.3 - Divulgar de forma transparente os critérios adotados para as promoções funcionais e salariais.

3.5.4 - Compartilhar os resultados com seus empregados, favorecendo a relação entre capital e trabalho e incentivando a produtividade.

3.5.5 - Manter políticas de benefícios que favoreçam a qualidade de vida e o bem estar social dos empregados e seus dependentes.

3.6 - CLIMA ORGANIZACIONAL

Monitorar o clima organizacional, a fim de propiciar um clima positivo no ambiente de trabalho contribuindo para a motivação e engajamento dos seus empregados, para a melhoria nas relações interpessoais e aumento da produtividade.

3.7 - LIDERANÇA

3.7.1 - Aplicar e acompanhar a política de gestão de pessoas por meio de seu quadro gerencial, mantendo os empregados em sintonia com os objetivos e desafios da Copel.

3.7.2 - Atribuir ao quadro gerencial a responsabilidade por manter um clima favorável ao comprometimento e ao empenho dos empregados no ambiente de trabalho e por acompanhar o desempenho e o desenvolvimento deles.

3.8 - COMUNICAÇÃO

3.8.1 - Manter um processo permanente de comunicação com os empregados, por meio de diversos canais, para informar decisões tomadas, orientar posturas gerenciais, divulgar assuntos relevantes e tratar sugestões, reivindicações e manifestações, fortalecendo assim a confiança e a credibilidade da relação entre a Copel e os empregados.

NPC 0401 POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS
RECURSOS HUMANOS
Versão 02 de 14.03.2016

3/3

3.8.2 - Manter canal aberto de comunicação, por meio dos seus gerentes, permitindo aos empregados dirimir dúvidas e expor suas opiniões, anseios e sugestões.

Atualiza a NPC 0401 de 04.01.1993 e substitui quaisquer outros instrumentos normativos relativos ao assunto.

Documento original assinado por:

LUIZ FERNANDO LEONE VIANNA
Diretor Presidente

DGE

DFI

DRI

DDN

A presente norma entra em vigor com a sua publicação.