

## **1. Apresentação**

A Política de Recursos Humanos do Instituto de Referência Negra Peregum é estruturada a partir de um processo contínuo de cuidado e escuta institucional, com o objetivo de fortalecer a cultura organizacional e promover relações de trabalho mais qualificadas, éticas e comprometidas com as causas que orientam a atuação do Instituto.

Essa política orienta as relações institucionais com as equipes em todos os níveis, contribuindo para a qualificação dos processos de gestão, planejamento e fluxos internos. Parte de uma compreensão ampla do cotidiano organizacional, considerando aspectos como qualidade das entregas, interação entre equipes, saúde física e mental, criatividade e o compromisso coletivo com a missão institucional.

## **2. Princípios e Diretrizes**

A gestão de pessoas no Instituto Peregum está fundamentada no compromisso com a justiça racial e no alinhamento político e ideológico com a causa. As pessoas são compreendidas como sujeitos centrais do trabalho institucional, e, por isso, a organização busca promover ambientes colaborativos, éticos e respeitosos, que valorizem a escuta, o cuidado e o desenvolvimento contínuo.

Nesse sentido, a política também reafirma o compromisso com práticas de equidade, incluindo a adoção de ações afirmativas e a construção de condições que garantam o acesso, permanência e desenvolvimento de pessoas negras e de outros grupos historicamente excluídos.

## **3. Objetivos da Política**

A Política de Recursos Humanos tem como objetivo organizar critérios e regras para a gestão de pessoas, com foco em desempenho, cargos, carreira e desenvolvimento, sempre considerando a centralidade das ações afirmativas nesse processo. Busca, ainda, contribuir para o atendimento das prioridades estratégicas da organização por meio do alinhamento de expectativas e do acompanhamento contínuo das equipes.

Ao mesmo tempo, pretende apoiar os profissionais em seus processos de formação, crescimento e realização no trabalho, fortalecendo trajetórias que estejam em diálogo com os valores institucionais. Trata-se de uma política que se orienta pela transparência, simplicidade e coerência, sendo continuamente percebida como justa e alinhada à cultura organizacional do Instituto.

## **4. Competências Institucionais**

A atuação no Instituto Peregum é orientada por um conjunto de competências que expressam tanto valores quanto práticas esperadas no cotidiano institucional. Entre elas,

destaca-se o alinhamento político e ideológico com a causa, que orienta a forma de atuação e o compromisso com a missão da organização.

Além disso, espera-se que as pessoas que integram o Instituto sejam capazes de propor soluções diante dos desafios apresentados, mantendo uma postura ativa e comprometida com a transformação social. O aprendizado contínuo também é entendido como elemento central, assim como a capacidade de articular relacionamentos e construir parcerias estratégicas.

A colaboração aparece como eixo estruturante das relações internas, sendo fundamental para o fortalecimento das equipes e para a construção coletiva dos resultados institucionais.

## **5. Estrutura e Governança**

O Instituto Peregum avançou em sua evolução organizacional ao implementar uma nova estrutura de gestão, marcada por mudanças significativas em termos de governança. A criação de uma Diretoria Colegiada representa uma das principais inovações desse processo, expressando o compromisso com uma gestão mais colaborativa, integrada e alinhada aos princípios institucionais.

Essa estrutura fortalece a tomada de decisão compartilhada e contribui para maior coerência entre planejamento, execução e avaliação das ações, garantindo que a atuação do Instituto esteja sempre conectada às suas prioridades estratégicas e aos seus valores.

## **6. Gestão e Desenvolvimento de Pessoas**

A gestão de pessoas no Instituto Peregum está organizada de forma a articular desenvolvimento individual e fortalecimento institucional. No âmbito das lideranças — que compreendem Diretoria, Gerência e Coordenação — são destacadas competências específicas relacionadas à capacidade de preparar pessoas e guiar processos de mudança.

Preparar pessoas significa organizar e aplicar políticas, planos e estratégias que promovam o desenvolvimento das equipes com transparência, clareza e intencionalidade. Já guiar a mudança implica atuar de forma estratégica para o avanço institucional, mantendo o Instituto atualizado e alinhado às transformações sociais e às grandes tendências que impactam sua atuação.

No cotidiano, essas competências se expressam na capacidade da gestão de propor e implementar direcionamentos estratégicos em diálogo com o Conselho, promover reflexões sobre impacto institucional, mediar conflitos de forma construtiva e fortalecer uma visão de futuro que inspire o engajamento das equipes e dos públicos com os quais o Instituto se relaciona.

A Gerência de Desenvolvimento e Parcerias também desempenha papel relevante nesse processo, atuando junto à equipe institucional na construção e no acompanhamento de planos de ação e no desenvolvimento dos projetos.

## **7. Cultura Organizacional e Ambiente de Trabalho**

A Política de Recursos Humanos reconhece o ambiente de trabalho como um espaço central para o desenvolvimento institucional e individual. Por isso, busca promover relações baseadas no respeito, na confiança e na colaboração, criando condições para que as pessoas possam atuar com qualidade, criatividade e engajamento.

Há um compromisso explícito com a promoção da saúde física e mental, bem como com a construção de um ambiente que favoreça o bem-estar e a sustentabilidade das relações de trabalho. Ao mesmo tempo, valoriza-se a criatividade como elemento essencial para a inovação e para o fortalecimento das estratégias institucionais.

Esse conjunto de elementos contribui para consolidar uma cultura organizacional alinhada aos valores do Instituto Peregum, fortalecendo o compromisso coletivo com a missão e com a transformação social.

## **8. Disposições Gerais**

A Política de Recursos Humanos do Instituto Peregum constitui um instrumento orientador das práticas institucionais de gestão de pessoas. Sua implementação deve ocorrer de forma contínua, sendo constantemente revisada e aprimorada a partir das experiências acumuladas, dos aprendizados institucionais e das necessidades identificadas ao longo do tempo.

Trata-se de um documento vivo, que busca acompanhar o desenvolvimento da organização e contribuir para o fortalecimento de sua atuação, sempre em coerência com seus princípios, valores e objetivos estratégicos.