

RESUMO

Define políticas, diretrizes e responsabilidades quanto às ações de desenvolvimento e capacitação dos empregados da PRODEB.

SUMÁRIO

1. OBJETIVO
2. ABRANGÊNCIA
3. CONCEITUAÇÃO
4. DISPOSIÇÕES GERAIS
 - 4.1. Divulgação
 - 4.2. Composição do PRODEP
 - 4.3. Premissas Orçamentárias
 - 4.4. Competências

1. OBJETIVO

Estabelecer diretrizes, procedimentos e responsabilidades para nortear as ações de desenvolvimento de competências e capacitação dos empregados da PRODEB para o exercício de suas atividades, em consonância com o Plano de Remuneração e Cargos - PRC e direcionamento estratégico da Companhia.

2. ABRANGÊNCIA

Toda a Empresa.

3. CONCEITUAÇÃO

- **PRODEP - Programa de Desenvolvimento de Pessoas da PRODEB** – é um programa construído para desenvolver e ampliar as competências dos empregados, otimizar os recursos, melhorar os resultados e o ambiente de trabalho. Este programa deve ser revisado anualmente, com base no Levantamento de Necessidades de Treinamento - LNT das áreas, elaborado a partir do direcionamento estratégico da Companhia e do resultado do processo de Avaliação de Desempenho e Competências.

4. DISPOSIÇÕES GERAIS

Todos os empregados da PRODEB deverão ser treinados e capacitados durante o exercício de um ano, e os recém-admitidos deverão participar de Treinamento de Integração.

As ações de desenvolvimento serão concedidas àqueles empregados que não possuam, no seu cadastro funcional, registro de medidas disciplinares, nem estejam envolvidos em inquéritos administrativos por um período de um ano antes da inscrição.

Os empregados que se encontram à disposição de outros órgãos poderão participar do PRODEP, condicionados à aprovação da Diretoria Colegiada da PRODEB, além do ressarcimento, por parte do órgão responsável, do valor total investido no treinamento.

A frequência exigida nas atividades de Desenvolvimento é de, no mínimo, 75% para garantir a obtenção do certificado de participação do empregado. Os empregados que apresentarem, sem justificativa, frequência inferior a 75%, além de impedidos de obter o certificado, deverão reembolsar o valor pago pelo treinamento à PRODEB.

A PRODEB deverá ser reembolsada do valor pago por treinamentos que exigirem aprovação na avaliação para obtenção de certificado, caso o empregado não seja aprovado na mesma.

Deve ser sempre considerado pelos gestores o efeito multiplicador do conhecimento adquirido nas ações de treinamento dos empregados.

As ações de capacitação realizadas deverão ser avaliadas quanto a sua eficácia, através do acompanhamento em relação aos objetivos propostos.

Todas as ações de desenvolvimento, previstas ou não, devem seguir os procedimentos operacionais de solicitação de treinamento e, nos caso de contratação de serviço, em conformidade com o Regulamento de Licitações e Contratos da PRODEB – RLC.

Considerando os trâmites para as contratações, as solicitações de cursos e ações de capacitação devem ser realizadas com antecedência, obedecendo ao prazo mínimo de 15 (quinze) dias corridos até a data do evento a ser contratado.

4.1. Divulgação

O PRODEP, após aprovação da Diretoria Colegiada, deverá ser divulgado através de Resolução da Diretoria Colegiada - RDC.

4.2. Composição do PRODEP

O PRODEP será composto de várias ações, divididas nas seguintes tipologias:

- a) Quanto ao Objetivo da Ação;
- b) Quanto às Condições de Realização da Ação;
- c) Quanto à Origem do Conhecimento.

4.2.1. Quanto ao Objetivo da Ação

4.2.1.1. Treinamentos Institucionais / Corporativos

Ações que visam desenvolver e ampliar as Competências Genéricas da PRODEB e serão desenhadas na Coordenação de Gestão de Pessoas - COGEP, a partir do direcionamento estratégico da Companhia, tais como:

- a) Treinamentos focados em liderança e técnicas gerenciais;
- b) Treinamentos comportamentais;
- c) Treinamento de acolhimento e integração.

4.2.1.2. Desenvolvimento Técnico

Ações que visam ampliar as competências técnicas ligadas aos cargos e específicas por diretoria.

4.2.1.3. Desenvolvimento Profissional

Ações que visam ampliar a capacitação profissional dos empregados, expandindo a sua atuação, tais como:

- a) **Programa de Participação em Língua Estrangeira (PLE)** - Atividade de desenvolvimento que possibilita ao colaborador o domínio de língua estrangeira, aumentando o seu nível de conhecimento no exercício das suas funções. O PLE obedece às regulamentações constantes na Resolução específica;
- b) **Programa de Incentivo a Pós-Graduação (PPG)** - Atividade de desenvolvimento que possibilita ao colaborador que já possui ocupação qualificada de acordo com o Plano de Remuneração de Cargos – PRC, aprimorar suas habilidades e competências exigidas pelo avanço tecnológico e evolução do mercado de trabalho. O PPG obedece às regulamentações constantes na Resolução específica;
- c) **Programa Transversal e/ou Multidisciplinar** – Treinamentos que apresentam conteúdo de interesse geral que não impactam diretamente nas atividades do cargo, mas, ampliam o entendimento e atuação do profissional.

4.2.1.4. Atualização Profissional

Ações de curta duração que visam atualizar e servem como *benchmarking* e *network* profissional, como congressos, conferências, seminários, palestras, oficinas, workshop, feiras e outras atividades de natureza similar.

4.2.2 Quanto as Condições de Realização da Ação

4.2.2.1. Treinamentos Abertos

Programas organizados por fornecedor externo e a participação se dá por contrato de adesão, partindo do fornecedor a definição de período, programa, local, condições, etc.

4.2.2.2. Treinamentos Fechados

Programas customizados para atender às especificidades de um grupo de empregados da PRODEB. Podem acontecer nas dependências da PRODEB com organização e infraestrutura internas, ou fora da Empresa com organização e infraestrutura a combinar.

4.2.3. Quanto a Origem do Conhecimento

As ações de desenvolvimento e capacitação podem ser realizadas através de:

- **Instrutoria Interna** - quando desempenhada por empregados da PRODEB, conforme regulamentação constante na Norma específica ou;
- **Instrutoria Externa** - quando executada por instituição contratada ou especialista não pertencente ao quadro da PRODEB, que detém domínio do conhecimento técnico-específico e experiência didático-pedagógica reconhecida na condução de ações de aprendizagem estruturadas, planejadas e pré-aprovadas. Neste caso, deve obedecer ao RLC.

4.3. Premissas Orçamentárias

O orçamento anual a ser direcionado para o PRODEP deverá ser aprovado pela Diretoria Colegiada. A Diretoria Colegiada deverá aprovar, também, uma divisão do orçamento do PRODEP entre as unidades proposta pela COGEP.

- Os Programas Multidisciplinares terão custo rateado entre as áreas participantes;
- Os programas PLE e PPG terão orçamentos específicos.

4.4. Competências

a) Compete à Diretoria Colegiada da PRODEB:

- Definir o direcionamento estratégico das ações de desenvolvimento;
- Aprovar o orçamento do PRODEP e a divisão orçamentária proposta pela COGEP;
- Aprovar as Ações do PRODEP.

Título: **DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS**

b) Compete à COGEP:

- Elaborar anualmente o Programa em conjunto com as áreas a partir do LNT;
- Gerir e operacionalizar o PRODEP, em conformidade com direcionamento estratégico definido e em consonância com as diretrizes contidas neste documento;
- Gerir o orçamento destinado às ações de capacitação sugerindo divisão orçamentária;
- Gerir a avaliação de eficácia das ações de capacitação;
- Fomentar o desenvolvimento de competências na organização, estimulando o autodesenvolvimento, disseminando ações e buscando parcerias.

c) Compete aos Gestores:

- Levantar as necessidades de desenvolvimento de competências da sua área, considerando o PRC, o direcionamento estratégico e o resultado da avaliação de desempenho/competências do período;
- Garantir a participação das suas equipes nas ações solicitadas e programadas;
- Realizar avaliação de eficácia das ações de treinamento em conjunto com a COGEP;
- Indicar as ações que podem ser multiplicadas internamente, recomendando o multiplicador;
- Estimular o autodesenvolvimento dos seus subordinados.

d) Compete aos Empregados:

- Participar das ações programadas e aplicar os conhecimentos adquiridos na busca da melhoria na execução e da qualidade das suas atividades/tarefas;
- Multiplicar internamente o conhecimento quando indicado pelo líder;
- Buscar o seu autodesenvolvimento.

Samuel Pereira Araújo
DIRETOR EXECUTIVO

Makoto Koshima
DIRETOR DE DESENVOLVIMENTO
E INTEGRAÇÃO DE SOLUÇÕES

Carlos Augusto Borges Silva
DIRETOR DE INFRAESTRUTURA
TECNOLOGICA E CONECTIVIDADE