



política de educação continuada celepar

Aprovada na 4ª reunião extraordinária da Diretoria Executiva, em 18 de Dezembro de 2020.



Apresentação

A Celepar atua para desenvolver as melhores soluções digitais e ao longo da sua existência está em constante aprimoramento para ser, cada vez mais, uma prestadora de serviços mais simples, digitais e intuitivos, otimizando processos, eliminando burocracias e simplificando a relação entre o cliente e o usuário, em especial entre o governo e cidadão.

Neste sentido, é cada vez mais importante ratificar o entendimento de que o corpo funcional constitui o maior ativo da Companhia. Para consolidar o caminho de realizações e conquistas é fundamental que os colaboradores estejam alinhados com a missão, a visão, os objetivos e o planejamento estratégico da empresa, permeados por valores indispensáveis tais como ética, transparência e respeito mútuo. No mesmo sentido, é indispensável que estejam sustentados por uma política de educação continuada que direcione a sua formação, capacitação, desenvolvimento, pessoal e profissional, em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo.

Esta política traz diretrizes para a estruturação de um conjunto de ações, projetos e programas para o desenvolvimento do corpo funcional, visando a consolidação de uma cultura de aprendizagem contínua aos profissionais, para garantir a valorização do colaborador e a formação de equipes mais especializadas e preparadas para os novos e constantes desafios institucionais.

Sumário

I.	CAPÍTULO I – CONSIDERAÇÕES INICIAIS.....	4
II.	CAPÍTULO II – FINALIDADE.....	4
III.	CAPÍTULO III - OBJETIVO.....	4
IV.	CAPÍTULO IV – ABRANGÊNCIA.....	4
V.	CAPÍTULO V – PRINCÍPIOS E DIRETRIZES.....	4
VI.	CAPÍTULO VI – UNIVERSIDADE CORPORATIVA CELEPAR.....	6
VII.	CAPÍTULO VII – PROGRAMA DE MULTIPLICADORES INTERNOS.....	7
VIII.	CAPÍTULO VIII – CAPACITAÇÃO.....	7
IX.	CAPÍTULO IX – AUXÍLIO-EDUCAÇÃO.....	8
X.	CAPÍTULO X – COMPETÊNCIAS E RESPONSABILIDADES.....	8
XI.	CAPÍTULO XI – INDICADORES.....	10
XII.	CAPÍTULO XII – RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS.....	10
XIII.	CAPÍTULO XIII – DISPOSIÇÕES FINAIS.....	11

CAPÍTULO I – CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Art. 1º A Política de Educação Continuada compõe a política de gestão de pessoas, ficando a sua condução sob a responsabilidade da área própria definida pelo Regimento Interno da Diretoria Executiva da Celepar.

Art. 2º Esta política estabelece diretrizes para a condução do processo de educação corporativa, constituído como um conjunto de ações, projetos e programas voltados para a formação, capacitação e desenvolvimento do corpo funcional, em alinhamento com as estratégias de negócio e de resultados da Companhia e às melhores práticas de gestão de pessoas.

CAPÍTULO II – FINALIDADE

Art. 3º A presente Política de Educação Continuada tem a finalidade de estruturar um processo contínuo de educação corporativa fundamentada na aprendizagem, formação e qualificação para possibilitar a aquisição e o aperfeiçoamento de competências, capacidades e habilidades, promovendo o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores.

Art. 4º O processo educativo deve propiciar novos conhecimentos aos colaboradores, capacitando-os para a melhoria na execução do trabalho, preparando-os para oportunidades de ascensão profissional e favorecendo a sua participação eficaz na vida da Companhia.

CAPÍTULO III - OBJETIVO

Art. 5º A educação continuada visa consolidar um processo estruturado de formação e qualificação a ser desenvolvido pela companhia com objetivo de institucionalizar uma cultura de aprendizagem contínua, proporcionando a aquisição de novas competências vinculadas às estratégias e resultados e institucionais.

CAPÍTULO IV – ABRANGÊNCIA

Art. 6º A presente política se aplica a todos os colaboradores da Celepar, assim entendidos os empregados, aprendizes, estagiários, assessores e diretores, respeitados os critérios específicos definidos em regimentos, normas e regulamentos próprios e característicos em relação a cada matéria vinculada a esta política ou por ela abrangida.

CAPÍTULO V – PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Art. 7º A educação continuada da Celepar deve ser estruturada a partir da oferta de programas de formação, oportunidades e trilhas de desenvolvimento de competências ao corpo funcional.

Art. 8º As ações de aprendizagem devem manter o foco na aquisição de conhecimento e crescimento profissional e pessoal, e manter a equipe em um constante processo educativo, com consequentemente melhora dos serviços e assistência prestada aos clientes internos e externos.

Art. 9º As ações de educação corporativa devem fomentar o engajamento, a troca de conhecimentos internos e o estabelecimento de mecanismos de suporte para solução de questões relacionadas ao trabalho e sua rotina, de maneira assertiva e efetiva.

Art. 10 A educação continuada deve oferecer instrução complementar para que o colaborador atue melhor na sua função e área, com foco no aprimoramento constante dos resultados do seu trabalho na companhia.

Art. 11 O desenvolvimento continuado dos colaboradores deve buscar a preparação para oportunidades de ascensão profissional e a assunção de novas funções, responsabilidades e desafios na estrutura da empresa, mantendo a sustentabilidade da estratégia do negócio.

Art. 12 O processo de educação continuada da Celepar pode ser estabelecido também a partir de parcerias estratégicas da companhia com instituições públicas ou privadas de ensino, formação, pesquisa e inovação.

Art. 13 O processo de educação continuada da Celepar deve abranger o desenvolvimento sistêmico de competências, compreendendo tanto os conhecimentos e habilidades técnico-profissionais, denominadas de “*hard skills*”, como também as competências voltadas às habilidades relacionais e comportamentais, denominadas “*soft skills*”.

Art. 14 O planejamento das ações de educação continuada deve considerar as competências e habilidades que os colaboradores precisam desenvolver para a realização de seu trabalho na Companhia.

Parágrafo único. O conteúdo e a experiência de aprendizagem devem efetivamente ser aplicáveis e observáveis, refletindo o desempenho dos colaboradores nos resultados da empresa.

Art. 15. A aplicação desta política deve seguir o modelo integrado de educação continuada tendo como direcionador principal das ações de aprendizagem o alinhamento com os objetivos e a estratégia de negócio da Companhia.

Parágrafo único. O alinhamento com os objetivos e a estratégia de negócios como base para a estruturação e planejamento anual das ações de educação corporativa continuada se dará com a observância do Planejamento Estratégico da Celepar e das necessidades da área de negócios e suas operações.

Art. 16. A Política de Educação Continuada da Celepar é integrada pelos seguintes procedimentos, projetos e programas, dentre outros:

- I. Universidade Corporativa Celepar;
- II. Programa de Multiplicadores;
- III. Capacitação;
- IV. Auxílio-educação.

CAPÍTULO VI – UNIVERSIDADE CORPORATIVA CELEPAR

Art. 17 A Universidade Corporativa Celepar deve ser entendida como um instrumento educacional interno estratégico para criar e replicar conhecimento na organização, possibilitando o desenvolvimento, a capacitação e aprimoramento dos profissionais da Companhia.

Art. 18 A Universidade Corporativa Celepar deve agregar em sua estrutura um conjunto de conhecimentos e competências baseadas no alinhamento com a estratégia organizacional e com o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, promovendo as condições necessárias para o desenvolvimento corporativo e a gestão do conhecimento da Companhia.

Art. 19 O modelo da Universidade Corporativa Celepar deve manter as ações de aprendizagem nas modalidades à distância, presencial e mista.

Parágrafo único. A estruturação da Universidade Corporativa Celepar deve possibilitar a capacitação de um grande número dos colaboradores ao mesmo tempo, observando os critérios de flexibilidade, padronização e de menores custos para a companhia.

Art. 20 O treinamento à distância deverá considerar o desenvolvimento de ações nos formatos síncrono e/ou assíncronos com o objetivo de oferecer um processo de aprendizagem por intermédio de recursos tecnológicos e alternativa para ganho de capacitação em escala, com possibilidade de maior abrangência na oferta de cursos e de colaboradores atendidos, assim como na maior autonomia e mobilidade para os mesmos.

Parágrafo único. Os treinamentos e ações na modalidade à distância podem ser mediados e oferecidos a partir de plataformas LMS (*Learning Management System*) com a possibilidade de aplicação de diversos objetos de aprendizagem, compartilhamento de informações entre os participantes e acompanhamento da evolução de desenvolvimento.

Art. 21 Os treinamentos presenciais devem ser realizados observando a temática, a característica e a necessidade de ações práticas ou que necessitem da presença física dos participantes e facilitadores/instrutores, como objeto de aprendizagem em ações como palestras, congressos, seminários, workshops, cursos e visitas técnicas, dentre outros.

Art. 22 Os treinamentos mistos ou “*blended learning*” devem ser estruturados combinando as modalidades presencial e à distância, em ações que necessitem da promoção de contato, trocas e interação entre todos os participantes aliado à disseminação de conteúdos de forma virtual como apoio.

Art. 23 As ações da Universidade Corporativa Celepar deverão ser planejadas e executadas a partir da aplicação da metodologia de ensino para adultos e com conceito focado na experiência e experimentação como forma de promover mudanças a partir de ambientes de aprendizagem colaborativos estimulados.

Parágrafo único. A metodologia de ensino de que trata o *caput* deve ser priorizada no formato 70:20:10, que corresponde a 70% por aprendizado na prática, 20% pelo compartilhamento de conhecimento e 10% pela oferta de conteúdo.

Art. 24 A Universidade Corporativa Celepar deve estimular a mudança de paradigma do processo de treinamento e desenvolvimento tradicional do corpo funcional, promovendo a aprendizagem de maneira estratégica, coletiva e com objetivos claros, buscando descontinuar práticas de capacitações pontuais, desconectadas do negócio e sem perspectiva de impacto, crescimento, inovação e melhoria de resultados.

Art. 25 As ações de capacitação por meio da Universidade Corporativa Celepar devem ser elaboradas incentivando e estimulando o autodesenvolvimento do colaborador a partir da construção de trilhas de competências nas plataformas de estudo, de modo a priorizar a aprendizagem de modo mais autônomo pelo participante, pela busca deste de melhoria constante e da escolha de trilha de competências mais adequada ao seu desenvolvimento profissional.

Art. 26 A estrutura de funcionamento da Universidade Corporativa Celepar deverá ser regulamentada por norma própria.

CAPÍTULO VII – PROGRAMA DE MULTIPLICADORES INTERNOS

Art. 27 A educação continuada deve estimular a identificação e formação de multiplicadores internos e de talentos na Companhia.

Art. 28 A implantação de programa institucional de multiplicadores internos deve valorizar o conhecimento e a experiência dos colaboradores e seu reconhecimento formal pela Companhia.

Art. 29 O programa de multiplicadores internos deve ser fomentado pelos gestores para a promoção da integração entre as áreas da empresa, a disseminação de boas práticas, a gestão do conhecimento do negócio e o fortalecimento da cultura corporativa e organizacional.

Art. 30 A estrutura de funcionamento do programa de multiplicadores internos deverá ser regulamentada por norma própria.

CAPÍTULO VIII – CAPACITAÇÃO

Art. 31 A educação continuada deve prever a instituição da capacitação como um processo estruturado composto por ações que façam parte de um plano de desenvolvimento corporativo.

Art. 32 O processo de capacitação deve ser constituído por diretrizes e procedimentos para a realização das ações como base em planejamento, procedimentos para identificação, atendimento e avaliação das necessidades de desenvolvimento, participação dos colaboradores e manutenção dos registros históricos das ações corporativas.

Art. 33 As ações de desenvolvimento devem conter planos de trabalho que permitam estruturar o objetivo da capacitação, a modalidade, formato, meios e objetos de aprendizagem, bem como os resultados a serem alcançados e métodos estruturados de avaliação.

Art. 34 As ações de capacitação, enquanto parte da educação continuada da Celepar devem ser estruturada a partir do planejamento estratégico da Companhia e das suas áreas, bem como das metas e prioridades de treinamento, mediante relevância e linhas de ação propostas.

Art. 35 As linhas de ação para capacitação devem observar:

- a) Treinamentos Legais e Obrigatórios;
- b) Desenvolvimento das Lideranças;
- c) Treinamentos em *soft skills*;
- d) Treinamentos técnico-profissionais ou *hard skills*;
- e) Treinamentos em *digital skills*.

Art. 36 A estrutura de funcionamento do processo de capacitação deverá ser regulamentada por norma própria.

CAPÍTULO IX – AUXÍLIO-EDUCAÇÃO

Art. 37 O Auxílio-educação é um benefício de natureza não salarial caracterizado pelo reembolso à Empregado Beneficiário correspondente ao valor parcial pago por ele à instituição de ensino para ser aluno de curso para o seu desenvolvimento em áreas temáticas de interesse da Celepar.

Parágrafo único. São áreas temáticas de interesse da Celepar aquelas de conhecimento para o desenvolvimento dos empregados que, considerando a modalidade, a natureza e os conteúdos de aprendizagem, estejam alinhadas com o interesse da Companhia de melhorar continuamente a qualidade, eficiência e eficácia das atividades desenvolvidas, quer sejam meio ou fim, visando atender à missão, aos objetivos e metas institucionais.

Art. 38 Podem ser objeto normatização o benefício de Auxílio-educação para que empregados sejam alunos em cursos de língua estrangeira, de certificação técnica, de graduação e de pós-graduação, observada a norma interna da Celepar.

Art. 39 A estrutura de funcionamento e requisitos do benefício de Auxílio-educação deverá ser regulamentada por norma própria, e fica vinculada à previsão em Acordo Coletivo de Trabalho vigente.

CAPÍTULO X – COMPETÊNCIAS E RESPONSABILIDADES

Art. 40 Para o desenvolvimento da política de educação continuada da Celepar:

I. Compete ao Gerente de cada área:

- a) Identificar, planejar e informar à Gerência Específica da área de Gestão de Pessoas as necessidades de ações de educação continuada para sua equipe de colaboradores;
- b) Observar a necessidade de capacitação resultante da avaliação de desempenho dos colaboradores sob sua gestão, em alinhamento com o planejamento estratégico, com as metas e os resultados esperados para o negócio da Companhia;
- c) Ser corresponsável pelo desenvolvimento e aprimoramento da sua equipe de

trabalho;

d) Estimular os colaboradores a participarem das ações de educação continuada e a disseminarem os conhecimentos adquiridos;

e) Gerir os resultados das ações de desenvolvimento em educação continuada em sua área de atuação.

II. Compete à Diretoria de cada Área:

a) Acompanhar o planejamento das necessidades de ações de educação continuada de suas áreas e equipes de trabalho;

b) Aprovar as ações de educação continuada solicitadas pelo gestor de sua área.

Art. 41 Para o desenvolvimento da política de educação continuada da Celepar:

I. Compete à Gerência específica da área de Gestão de Pessoas:

a) Gerir e conduzir a Política de Educação Continuada da Celepar;

b) Realizar a estimativa de recursos orçamentários anuais a serem destinados para a educação continuada, em alinhamento com a possibilidade financeira da Companhia e a sua capacidade de investimento na área;

c) Disponibilizar informações para os colaboradores da Celepar sobre as ações existentes decorrentes da educação continuada;

d) Desenhar as ações de educação continuada junto às áreas da Companhia, analisando a melhor estratégia de aprendizagem;

e) Orientar os colaboradores quando da participação em ações de aprendizagem, conforme norma própria específica;

f) Manter todos os registros referentes às ações desenvolvidas de educação continuada;

g) Utilizar das melhores práticas para possibilitar o desenvolvimento contínuo ao corpo funcional;

h) Desenvolver planos de trabalho para a educação continuada, alinhados ao planejamento estratégico e à possibilidade orçamentária/financeira da Companhia;

i) Definir e acompanhar os indicadores de desenvolvimento do corpo funcional na Companhia em relação às ações de educação continuada.

II. Compete à Diretoria da área de Gestão de Pessoas:

a) Realizar a gestão corporativa e estratégica da presente política;

b) Possibilitar a aplicação da política de educação continuada da Celepar;

c) Acompanhar os resultados dos processos de educação continuada;

d) Definir e propor valor anual para fins de orçamento das ações de educação continuada da Celepar, de acordo a estimativa realizada pela gerência específica de sua área, em alinhamento com a possibilidade financeira e a capacidade de investimento da Companhia.

Art. 42 Para o desenvolvimento da política de educação continuada da Celepar compete à Diretoria Executiva:

a) Aprovar o valor dos recursos orçamentários anuais para a política de educação continuada da Celepar;

b) Deliberar sobre os casos não previstos nesta política.

Art. 43 Para o desenvolvimento da política de educação continuada da Celepar compete ao empregado:

a) Manter postura proativa e comprometida com seu desenvolvimento profissional;

b) Dedicar-se quando da sua participação em ações de aprendizagem;

- c) Participar assiduamente das ações de educação continuada a ele destinadas e atribuídas;
- d) Aplicar o conhecimento adquirido pelas ações de educação continuada para a melhoria contínua do seu trabalho na Companhia;
- e) Disseminar o conteúdo de conhecimento adquirido sempre que solicitado.

CAPÍTULO XI – INDICADORES

Art. 44 Com o objetivo de avaliar os resultados dos programas e das iniciativas de desenvolvimento de pessoas, a Gerência específica responsável pela gestão do desenvolvimento humano e organizacional deverá elaborar relatórios semestrais com indicadores, a ser encaminhado à Diretoria da área de Gestão de Pessoas.

Art. 45 A Diretoria da área de Gestão de Pessoas em conjunto com as demais Diretorias da Celepar, deverão avaliar se as ações de educação continuada realizadas em suas áreas estão entregando conteúdo efetivamente relevante e que impactem aprendizagem dos profissionais, na dinâmica e nos resultados do trabalho.

Art. 46 Os processos, documentos e relatórios devem servir para a análise dos resultados dos programas e subsidiar o planejamento de novas ações e da melhoria de processos.

CAPÍTULO XII – RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS

Art. 47 Os recursos orçamentários próprios para o desenvolvimento da Política de Educação Continuada da Celepar deverão ser estimados anualmente com base na identificação das necessidades de capacitação realizada junto às áreas da companhia e alinhados aos objetivos e à estratégia de negócio da Celepar.

§1º Os recursos orçamentários necessários ao planejamento e execução das metas e prioridades de capacitação deverão observar as seguintes linhas de atuação:

- I. Treinamentos legais e obrigatórios;
- II. Desenvolvimento continuado de gestores/lideranças;
- III. Programas de desenvolvimento de competências em Soft Skills;
- IV. Programas de desenvolvimento técnico-profissionais em Hard Skills;
- V. Programas de desenvolvimento de Digital Skills e prospecção tecnológica.

§2º Os recursos orçamentários anuais dependerão da possibilidade financeira e da capacidade de investimento da Celepar.

CAPÍTULO XIII – DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 48 Os procedimentos para a aplicação desta Política de Educação Continuada seguem também o disposto em normas e regulamentos específicos.

Art. 49 A presente política poderá ser revisada sempre que necessário, e, no mínimo a cada 2 (dois) anos.

Curitiba, 18 de dezembro de 2020.

Documento assinado digitalmente

Leandro Victorino de Moura
Diretor-Presidente

Pedro Carlos Carmona Gallego
Diretor Administrativo e Financeiro

Glaucio Baduy Galize
Diretor de Gestão de Pessoas e
Diretor Jurídico em Exercício

Marco Aurélio Bonato
Diretor de Infraestrutura e Operações

Anibal André Antunes Mendes
Diretor de Tecnologia

Eros Augusto Vicente de Brito
Diretor de Mercado