

NPC 0403 - POLÍTICA DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA
RECURSOS HUMANOS – TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Versão 01 de 31.05.2016

1/4

1. FINALIDADE

Estabelecer as diretrizes referentes à educação corporativa, treinamento e desenvolvimento no âmbito da Companhia Paranaense de Energia - Copel (Holding) e suas subsidiárias integrais - SIs, doravante denominadas Copel.

2. PRINCÍPIOS

2.1 - ÉTICA

Definir comportamentos individuais alinhados ao bem comum, como resultado de um pacto coletivo, em que as ações educacionais estejam pautadas. Disseminar conceitos éticos a todos os empregados da Copel, incorporando-os nos currículos das ações educativas. Promover ações educativas éticas, sem qualquer espécie de ofensa ou discriminação racial, social, de gênero, política, religiosa ou de regionalidade.

2.2 - RESPEITO ÀS PESSOAS

Respeitar os valores locais e a diversidade própria do ser humano, criando estruturas, ambientes e metodologias de ensino que considerem, além disso, as diferentes formas de aprendizagem. Respeitar o direito à confiabilidade e ao tratamento ético dos dados de todos os públicos de interesse, estabelecendo relação de credibilidade.

2.3 - DEDICAÇÃO

Dedicar-se a implementar metodologias, tecnologias e equipamentos que tornem as ações educativas mais eficientes e com o melhor custo-benefício para a Copel. Dedicar-se a equilibrar os interesses da Copel, com as necessidades de treinamento e desenvolvimento individuais e corporativas.

2.4 - TRANSPARÊNCIA

Prestar contas sobre as realizações positivas e/ou negativas de educação corporativa às partes interessadas. Disponibilizar de maneira clara a todos interessados os critérios e procedimentos para participação em eventos de treinamento e outras ações de educação corporativa.

2.5 - SEGURANÇA E SAÚDE

Disponibilizar recursos e ferramentas para a disseminação da cultura de segurança e cuidado com a saúde de toda a força de trabalho da Copel. Zelar pelo cumprimento das ações educativas voltadas à segurança e saúde a todos os empregados.

2.6 - RESPONSABILIDADE

Valorizar o uso racional dos recursos destinados às ações de educação corporativa. Incorporar nos currículos os conceitos de responsabilidade. Agir com responsabilidade na relação com as partes interessadas. Valorizar a consolidação e troca de conhecimentos, preservando o capital intelectual da Copel.

2.7 - INOVAÇÃO

Disseminar as ideias inovadoras surgidas no âmbito da Copel a todos os empregados. Estar em constante pesquisa sobre novidades e processos inovadores em educação corporativa.

3. PREMISSAS

3.1 - A educação corporativa na Copel é uma prática coordenada de gestão de pessoas e de gestão do conhecimento que articula as competências individuais e organizacionais no contexto mais amplo da Copel tendo como orientação a estratégia de longo prazo da Organização.

NPC 0403 - POLÍTICA DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA
RECURSOS HUMANOS – TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Versão 01 de 31.05.2016

2/4

3.2 - O reconhecimento da capacitação e do autodesenvolvimento é fator preponderante para o bom desempenho dos empregados e da Copel.

3.3 - A aprendizagem ocorre em toda a estrutura organizacional, não ficando restrita somente às ações de treinamento, mas também pela cultura, pelas relações e condições de trabalho e pela postura de educadores dos gestores de equipes.

3.4 - O profissional criativo, ágil, dinâmico, protagonista de sua trajetória pessoal e profissional, capaz de se manter atualizado e refletindo sobre as influências dos acontecimentos locais e globais na Copel e na sociedade, embasado em valores e nas suas relações, é vital para a perenidade e competitividade da Copel.

3.5 - São pilares de sustentação da prática pedagógica na Copel:

- **Saber conhecer:** visa ampliar os saberes, permitindo que se compreenda melhor o ambiente sob os diferentes aspectos, além de favorecer o despertar da curiosidade intelectual, estimulando o sentido crítico e permitindo compreender o real, por meio da autonomia e da capacidade de discernir.
- **Saber fazer:** corresponde a toda habilidade necessária para as atividades no trabalho, seja para operar um equipamento ou comunicar-se com clareza.
- **Saber ser:** todo ser humano deve receber uma educação que lhe dê ferramentas para o despertar do pensamento crítico e autônomo, assim como para formular juízos de valor e ser autônomo intelectualmente.
- **Saber conviver:** diz respeito a compreensão do outro e a percepção das interdependências entre todas as pessoas, valorizando a coletividade em detrimento da individualidade.

4. DIRETRIZES

4.1 - Realizar o planejamento das ações de educação corporativa alinhado ao referencial estratégico e/ou a projetos, programas e processos corporativos.

4.2 - Promover o desenvolvimento das competências estabelecidas pelo programa de gestão de desempenho da Copel, das competências gerais pertinentes a cargo e/ou função e/ou atividade e das competências específicas dos negócios, visando a obtenção de níveis de excelência de desempenho.

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

4.4 - Estender a toda sua força de trabalho e partes interessadas, igualdade de oportunidades no acesso aos treinamentos internos e externos, sem discriminação quanto a gênero, orientação sexual, etnia, raça e pessoas com deficiência, respeitados os objetivos e público-alvo de cada treinamento.

4.5 - Contribuir por meio das ações educacionais para o desenvolvimento de uma identidade cultural única na Copel.

4.6 - Priorizar a realização dos treinamentos de obrigação legal e de segurança.

4.7 - Priorizar as ações de educação corporativa com o melhor custo-benefício para a Copel, dentro dos quesitos de qualidade, considerando as exigências pedagógicas e de complexidade de conteúdo por público e o retorno em produtividade.

4.8 - Incentivar a aplicação e disseminação do conhecimento e o compartilhamento de melhores práticas e/ou inovações, contribuindo no processo de aprendizagem organizacional, substituindo ou complementando as ações educacionais.

NPC 0403 - POLÍTICA DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA
RECURSOS HUMANOS – TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Versão 01 de 31.05.2016

3/4

4.9 - Prover os recursos necessários para garantir a acessibilidade às pessoas com deficiência – PcD's nas ações de educação corporativa.

4.10 - Fomentar o uso das tecnologias da informação como instrumento de conectividade, integração, organização, disponibilização e compartilhamento de conhecimento, prevalecendo a otimização desses recursos no âmbito da Copel.

4.11 - Considerar as pesquisas recentes sobre a aprendizagem, respeitando a diversidade e individualidade do aprendiz adulto, dando oportunidades para seu pleno desenvolvimento.

4.12 - Abordar os temas sob um enfoque sistêmico e articulado a partir da reunião de diferentes perspectivas, de modo que o treinando compreenda que o que está sendo aprendido não é algo fracionado, mas compõe um todo dentro de um contexto.

4.13 - Promover ações educativas que desenvolvam a capacidade de aprender em sobreposição ao acúmulo de conteúdo.

4.14 - Considerar a ação educacional como um dos instrumentos possíveis na busca da solução quando houver lacuna de competência ou demanda específica de desenvolvimento, e não o único.

4.15 - Reconhecer o instrutor como um agente de disseminação, mudança e reforço da cultura organizacional e gestão do conhecimento, bem como um facilitador do processo de aprendizagem e não meramente transmissor do conteúdo.

4.16 - Dispor de um quadro de instrutores próprios, com qualificação e experiência técnica, capazes de promover ações educacionais enriquecidas, voltadas à aprendizagem plena, abertos às novas metodologias e tecnologias de ensino, e comprometidos com a gestão do conhecimento e excelência nos processos da Copel.

4.17 Identificar profissionais de diferentes áreas e carreiras com potencial para o ensino, ampliando o número de instrutores internos.

4.18 - Realizar preparação dos instrutores internos seguindo o que rege no descrito sobre prática pedagógica, princípios educacionais e diretrizes de educação corporativa.

4.19 - Desenvolver no corpo gerencial as competências necessárias para alcançar as estratégias traçadas, a motivação do quadro de pessoal e a excelência na gestão.

4.20 - Preparar o corpo gerencial para atuar como líderes formadores, capazes de realizar a identificação das necessidades de desenvolvimento dos empregados sob sua gestão e criar condições para a aplicação das aprendizagens adquiridas pelos empregados após o retorno ao local de trabalho.

5. EXPECTATIVAS EM RELAÇÃO AOS EMPREGADOS E AO CORPO GERENCIAL

5.1 - Comprometimento de todos os empregados consigo, com o outro, com o trabalho, com a Copel e com a sociedade:

- Comprometer-se consigo diz respeito à assumir a responsabilidade pelo seu próprio desenvolvimento (pessoal e profissional), ser autônomo, buscar o autoconhecimento, a qualidade de vida, a construção de seu projeto de vida e ser coerente entre suas práticas e valores.
- O compromisso com o outro refere-se ao apoio mútuo, à aprendizagem coletiva, à cooperação, à solidariedade, à empatia, à transparência, ao diálogo, à tolerância e ao respeito às diferenças, valorizando a diversidade humana.
- O compromisso com o trabalho compreende buscar o constante aprimoramento de sua qualificação profissional, visando a melhoria contínua de sua atuação e dos processos sob sua responsabilidade, seja na íntegra ou em parte, construindo e reconstruindo sua realidade.

NPC 0403 - POLÍTICA DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA
RECURSOS HUMANOS – TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Versão 01 de 31.05.2016

4/4

-
- Comprometer-se com a Copel compreende o entendimento de que as decisões e realizações das estratégias e objetivos organizacionais visam a perenidade da Companhia.
 - O compromisso com a sociedade tem enfoque na posição crítica que o profissional da Copel deve ter com relação ao contexto social em que se encontra, fortalecendo os princípios de cidadania, democracia, justiça, sustentabilidade, ética e integridade.

5.2 - Comprometimento do corpo gerencial com o desenvolvimento das pessoas de sua equipe, empreendendo ações e criando condições para a efetiva aprendizagem individual e organizacional.

Substitui quaisquer outros instrumentos normativos relativos ao assunto.

Documento original assinado por:

LUIZ FERNANDO LEONE VIANNA
Diretor Presidente

DDN

DFI

DGE

DRI

Esta Política entra em vigor com a sua publicação.