

Política Institucional de Desenvolvimento e Capacitação - PIDC

Política Institucional de Desenvolvimento e Capacitação - PIDC

Sumário

1.	Objetivo	2
2.	Abrangência	2
3.	Conceitos	2
4.	Princípios e Diretrizes	2
5.	Classificação das Ações de Desenvolvimento e Capacitação	3
6.	Planejamento das Ações de Desenvolvimento e Capacitação	4
7.	Governança e Responsabilidades	6
8.	Critérios para Participação e Utilização dos Recursos	7
9.	Acompanhamento, Avaliação e Melhoria Contínua	8
10.	Disposições Finais	9

1. Objetivo

A Política Institucional de Desenvolvimento e Capacitação - PIDC tem por objetivo estabelecer os princípios, diretrizes, responsabilidades e critérios para o desenvolvimento profissional dos colaboradores da Fundação Banco Central de Previdência Privada - Centrus, de forma a assegurar o aprimoramento contínuo das competências necessárias ao alcance dos objetivos estratégicos da Fundação e ao fortalecimento da governança, da eficiência operacional, da gestão de riscos, da inovação e da conformidade regulatória.

2. Abrangência

Esta Política aplica-se aos colaboradores da Centrus e demais públicos definidos pela Fundação, observadas as diretrizes institucionais e a disponibilidade de recursos orçamentários.

3. Conceitos

Para fins desta Política, considera-se:

I - capacitação profissional: processo contínuo de desenvolvimento de competências, compreendendo conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao desempenho eficaz das atividades profissionais e ao alcance dos objetivos estratégicos da Fundação; e

II - Plano Anual de Capacitação - PAC: instrumento de planejamento que consolida as necessidades de desenvolvimento identificadas pela Fundação e estabelece as ações de desenvolvimento e capacitação previstas para cada exercício.

4. Princípios e Diretrizes

As ações de desenvolvimento e capacitação profissional observarão os seguintes princípios e diretrizes:

I - alinhamento às estratégias, aos objetivos e às necessidades institucionais da Fundação;

II - promoção da aprendizagem contínua e do desenvolvimento profissional dos colaboradores;

III - fortalecimento das competências técnicas, comportamentais, gerenciais e de liderança;

IV - desenvolvimento de lideranças, formação de sucessores e fortalecimento institucional;

V - incentivo à inovação, à transformação digital, ao aprimoramento dos processos e ao uso de dados e evidências para subsidiar a tomada de decisão;

VI - utilização responsável, eficiente, transparente e orientada a resultados dos recursos destinados ao desenvolvimento profissional;

VII - estímulo à aplicação prática dos conhecimentos, habilidades e competências desenvolvidos, de forma a gerar melhorias nos processos, produtos, serviços e resultados institucionais;

VIII - compartilhamento e disseminação dos conhecimentos adquiridos, promovendo a aprendizagem organizacional, a gestão do conhecimento e o fortalecimento da capacidade institucional;

IX - fortalecimento da cultura organizacional, da ética, da integridade, da governança e da conformidade com as normas internas e a legislação aplicável;

X - planejamento e alocação estratégica dos recursos destinados às ações de desenvolvimento profissional, observadas as prioridades institucionais, as necessidades específicas das áreas e os limites orçamentários aprovados; e

XI - preservação, disseminação e compartilhamento do conhecimento organizacional, contribuindo para a continuidade do negócio, o desenvolvimento de sucessores e o fortalecimento da capacidade institucional.

5. Classificação das Ações de Desenvolvimento e Capacitação

5.1 As ações de desenvolvimento e capacitação classificam-se, quanto à natureza, em:

I - técnica: destinada ao desenvolvimento e ao aperfeiçoamento de conhecimentos, habilidades e competências específicos relacionados às atribuições do cargo, às atividades desempenhadas, aos processos de trabalho e às necessidades estratégicas da Fundação;

II - comportamental: destinada ao desenvolvimento de competências socioemocionais, interpessoais e organizacionais, voltadas ao fortalecimento do relacionamento interpessoal, da comunicação, da colaboração, da ética, da responsabilidade, do alinhamento à cultura organizacional e de outras atitudes essenciais ao desempenho profissional; e

III - gerencial e de liderança: destinada ao desenvolvimento de competências relacionadas a gestão de pessoas, liderança, planejamento, tomada de decisão, gestão de mudanças, visão sistêmica, orientação para resultados e condução de equipes.

5.2 As ações de desenvolvimento e capacitação classificam-se, quanto à forma de realização, em:

I - presencial: ação desenvolvida com a participação física dos envolvidos, podendo ser realizada nas dependências da Fundação ou em instituições externas;

II - ensino à distância: ação realizada por meio de plataformas digitais, ambientes virtuais de aprendizagem ou outros recursos tecnológicos;

III - aprendizagem no trabalho (*on-the-job*): ação desenvolvida no ambiente de trabalho, por meio de prática supervisionada, orientação técnica, acompanhamento, compartilhamento de conhecimentos, experiências e boas práticas, com foco no desenvolvimento de competências necessárias ao exercício das atividades profissionais;

IV - *job rotation*: ação de desenvolvimento baseada na movimentação temporária e planejada do colaborador entre diferentes áreas, processos ou atividades, com o objetivo de ampliar conhecimentos, desenvolver competências e promover visão integrada da organização; e

V - *workshop*: ação de aprendizagem colaborativa, estruturada para promover estudos, debates, resolução de problemas, troca de experiências e construção conjunta de conhecimentos sobre temas de interesse institucional.

5.3 As ações de desenvolvimento e capacitação classificam-se, em termos organizacionais, em:

I - institucionais: ações destinadas ao atendimento de prioridades estratégicas da Fundação, exigências legais ou regulatórias, certificações profissionais, desenvolvimento de lideranças, gestão de riscos e demais iniciativas de interesse institucional; e

II - departamentais: ações destinadas ao atendimento das necessidades específicas de desenvolvimento técnico, operacional ou gerencial das áreas, conforme prioridades definidas pelos respectivos gestores.

6. Planejamento das Ações de Desenvolvimento e Capacitação

O planejamento das ações de desenvolvimento e capacitação será realizado por meio do Plano Anual de Capacitação - PAC, instrumento destinado a consolidar as necessidades de desenvolvimento profissional e orientar a execução das ações de desenvolvimento e capacitação da Fundação.

O PAC será elaborado com base no levantamento das necessidades de desenvolvimento das áreas/gerências, considerando, entre outros:

I - os objetivos, as diretrizes e as prioridades estratégicas da Fundação;

II - os desafios atuais e futuros relacionados ao negócio e às atividades das áreas/gerências;

III - as competências técnicas, comportamentais, gerenciais e de liderança necessárias ao desempenho das atribuições dos colaboradores;

IV - as exigências legais, regulatórias e normativas, bem como as necessidades relacionadas à obtenção e à manutenção de certificações profissionais;

V - as iniciativas voltadas ao aprimoramento dos processos, da governança, da gestão de riscos, da gestão de projetos, da inovação, da transformação digital e da utilização de dados para apoio à tomada de decisão;

VI - os resultados dos processos institucionais de gestão de pessoas, quando aplicáveis, especialmente aqueles relacionados ao desenvolvimento de competências, à sucessão e ao desempenho organizacional; e

VII - os limites orçamentários aprovados e distribuídos às áreas/gerências para a execução das ações de desenvolvimento e capacitação.

Os gerentes são responsáveis por identificar e informar as necessidades de desenvolvimento de suas equipes, contribuindo para o levantamento das demandas de capacitação e para a elaboração do PAC.

O PAC poderá ser revisado ao longo do exercício, em razão de alterações das prioridades institucionais ou da identificação de novas necessidades de desenvolvimento.

Os recursos destinados às ações de desenvolvimento profissional serão previstos anualmente no orçamento da Fundação e executados por meio do PAC, observadas as diretrizes desta Política e os limites orçamentários aprovados.

O PAC contemplará a distribuição dos recursos entre:

I - ações institucionais, destinadas ao atendimento de prioridades estratégicas da Fundação, exigências legais ou regulatórias, certificações profissionais, desenvolvimento de lideranças, gestão de riscos e demais iniciativas de interesse institucional; e

II - ações departamentais, destinadas ao atendimento das necessidades específicas de desenvolvimento técnico, operacional ou gerencial das áreas, conforme prioridades definidas pelos respectivos gestores.

Na definição das prioridades para aplicação dos recursos destinados às ações de desenvolvimento e capacitação, serão considerados, entre outros aspectos:

I - o alinhamento às prioridades estratégicas da Fundação;

II - o atendimento às exigências legais, regulatórias e normativas;

III - a obtenção e manutenção de certificações profissionais;

IV - o desenvolvimento de lideranças e de sucessores;

V - as necessidades críticas relacionadas à continuidade do negócio e à mitigação de riscos institucionais; e

VI - as demandas específicas de desenvolvimento das áreas/gerências.

Os planos anuais de capacitação devem contemplar o desenvolvimento contínuo dos gestores da Centrus em gestão de riscos, controles internos e governança, considerando suas responsabilidades no âmbito das linhas de atuação e a necessidade de fortalecimento do ambiente de controle e da cultura institucional de riscos.

7. Governança e Responsabilidades

A efetividade desta Política depende do comprometimento compartilhado entre direção, gestores e colaboradores. Cada parte tem responsabilidades a cumprir para garantir o alcance dos objetivos organizacionais e individuais relativos a capacitação e desenvolvimento, conforme a seguir especificadas.

7.1 Responsabilidades da Diretoria-Executiva - Direx:

- I - Definir diretrizes, programas e ações de desenvolvimento e capacitação alinhados à estratégia organizacional; e
- II - Prover recursos, ferramentas e oportunidades de desenvolvimento.

7.2. Responsabilidades da Gerência de Contabilidade e Logística - Gecon:

- I - supervisionar a implementação desta Política e a execução do PAC;
- II - consolidar informações gerenciais relacionadas às ações de desenvolvimento e capacitação;
- III - acompanhar a adequada utilização dos recursos destinados às ações de desenvolvimento e capacitação;
- IV - promover o acompanhamento dos resultados das ações de desenvolvimento profissional;
- V - promover o aperfeiçoamento contínuo das práticas de capacitação da Fundação; e
- VI - acompanhar indicadores relacionados à execução física, financeira e à efetividade das ações de desenvolvimento e capacitação.

7.2 Responsabilidades do Setor de Logística - Selog:

- I - coordenar a elaboração e a execução do PAC;
- II - realizar, em conjunto com os gestores, o levantamento anual das necessidades de desenvolvimento das equipes;
- III - operacionalizar os processos de contratação, inscrição, pagamento, registro e controle das ações de desenvolvimento e capacitação, observados os procedimentos internos aplicáveis;

IV - divulgar oportunidades de capacitação relacionadas aos temas de interesse institucional;

V - manter atualizados os registros das ações de desenvolvimento e capacitação e o histórico de desenvolvimento dos colaboradores; e

VI - acompanhar a execução das ações de desenvolvimento e capacitação e propor melhorias nos processos de desenvolvimento.

7.3 Responsabilidades dos gestores:

I - identificar as necessidades de desenvolvimento de suas equipes;

II - contribuir para a elaboração do PAC;

III - definir as prioridades de capacitação de suas áreas, observadas as diretrizes institucionais e os limites orçamentários aprovados;

IV - acompanhar a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos pelos colaboradores e incentivar sua utilização na melhoria dos processos e dos resultados das áreas;

V - estimular o compartilhamento dos conhecimentos obtidos em ações de desenvolvimento e capacitação; e

VI - viabilizar a participação dos colaboradores nas ações de desenvolvimento e capacitação aprovadas, observadas as necessidades de sua área.

7.4 Responsabilidades dos colaboradores:

I - atuar de forma corresponsável pelo seu desenvolvimento profissional;

II - participar das ações de desenvolvimento e capacitação com assiduidade, comprometimento e aproveitamento compatíveis com seus objetivos;

III - aplicar os conhecimentos adquiridos no desempenho de suas atividades visando, sempre que possível, a melhoria de processos e resultados; e

IV - compartilhar os conhecimentos obtidos em ações de desenvolvimento e capacitação, sempre que solicitado ou quando a natureza da ação justificar sua disseminação.

8. Critérios para Participação e Utilização dos Recursos

A participação em ações de desenvolvimento e capacitação observará, entre outros, os seguintes critérios:

- I - aderência do conteúdo da ação de capacitação às atribuições do cargo, às atividades desempenhadas, às necessidades de desenvolvimento profissional e aos objetivos estratégicos da Fundação;
- II - alinhamento da ação às prioridades estabelecidas no PAC;
- III - observância dos limites orçamentários aprovados e distribuídos às áreas/gerências para as ações de desenvolvimento e capacitação;
- IV - atendimento aos procedimentos internos aplicáveis para solicitação, aprovação e participação nas ações de desenvolvimento e capacitação; e
- V - observância das disposições previstas nesta Política e nos demais normativos aplicáveis.

Os recursos destinados às ações de desenvolvimento e capacitação serão aplicados de acordo com o PAC, observadas as prioridades estratégicas da Fundação, a distribuição dos recursos entre ações institucionais e departamentais, os limites orçamentários aprovados e os princípios da economicidade, eficiência, transparência e geração de valor para a Fundação, buscando a melhor relação entre custo, benefício e resultados institucionais.

Os programas de desenvolvimento profissional que possuem regulamentação específica observarão as disposições estabelecidas em seus respectivos normativos, sem prejuízo das diretrizes previstas nesta Política.

9. Acompanhamento, Avaliação e Melhoria Contínua

O acompanhamento das ações de desenvolvimento e capacitação compreenderá a avaliação da execução do PAC, da aderência das ações realizadas às necessidades institucionais e aos objetivos estratégicos da Fundação, da efetividade das iniciativas na ampliação das competências profissionais e na melhoria dos processos de trabalho, bem como da identificação de oportunidades de aperfeiçoamento dos processos de desenvolvimento profissional.

A avaliação da execução do PAC deverá conter informações que permitam averiguar o cumprimento de metas de desenvolvimento e capacitação estabelecidas pela Fundação. Ao final de cada exercício, o Selog elaborará e apresentará ao Diretor de Controle, Logística e Informação - Diaco relatório anual de execução do PAC, contendo informações gerenciais e indicadores relacionados, entre outros aspectos:

- I - à execução física e financeira das ações realizadas;
- II - à participação dos colaboradores;
- III - aos investimentos efetuados;
- IV - aos resultados e à efetividade das ações de desenvolvimento e capacitação; e

V - às oportunidades de melhoria identificadas.

Os resultados das ações de desenvolvimento e capacitação deverão ser considerados no planejamento das iniciativas de desenvolvimento profissional, com vistas ao fortalecimento das competências institucionais, ao aprimoramento dos processos de trabalho e à melhoria contínua do desempenho organizacional.

10. Disposições Finais

Esta Política deve ser revisada periodicamente ou sempre que houver necessidade de adequação às diretrizes estratégicas da Fundação, a alterações legais, regulatórias ou normativas, ou em decorrência de oportunidades de aperfeiçoamento identificadas.

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação pela Direx, revogadas as disposições em contrário.

As situações não previstas nesta Política devem ser deliberadas pela Direx.

Aprovação:

Ata Direx-2026/14, de 21.7.2026.