



cooperunicamp

Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Servidores da UNICAMP

**POLÍTICA
INSTITUCIONAL DE
CAPACITAÇÃO DE
MEMBROS
ESTATUÁRIOS E
COLABORADORES**



REGIMENTO INTERNO

Título:	Política Institucional de Capacitação de Membros Estatutários e Colaboradores	Código:	PIC_001
VP:	Riscos / Compliance / Prevenção / Governança	Versão:	001

SUMÁRIO

1.	HISTÓRICO DE REVISÃO	3
2.	OBJETIVOS	4
3.	APLICAÇÃO.....	4
4.	DEFINIÇÕES	4
5.	PRINCÍPIOS	4
6.	DIRETRIZES.....	5
7.	CLASSIFICAÇÃO DOS TREINAMENTOS E CAPACITAÇÕES	6
8.	CAPACITAÇÃO DE MEMBROS ESTATUTÁRIOS	7
9.	PLANO DE TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO	8
10.	PROCESSO DE TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO.....	9
11.	RESPONSABILIDADES.....	9
12.	DIPOSIÇÕES GERAIS	10
13.	APROVAÇÃO, DIVULGAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA	10
14.	BASE REGULATÓRIA E REFERÊNCIAS.....	10

**REGIMENTO INTERNO**

Título:	Política Institucional de Capacitação de Membros Estatutários e Colaboradores	Código:	PIC_001
VP:	Riscos / Compliance / Prevenção / Governança	Versão:	001

2. OBJETIVOS

Objetivo geral: estabelecer diretrizes para implantação e operacionalização dos processos de treinamento e capacitação, objetivando o desenvolvimento contínuo, a qualificação e a certificação dos diretores, colaboradores e membros do conselho fiscal da COOPERUNICAMP, com foco no fortalecimento institucional.

Objetivo específico: desenvolver competências técnicas e comportamentais, melhorar desempenho, produtividade e liderança, fomentar inovação, criatividade, satisfação e engajamento.

3. APLICAÇÃO

Esta Política é aplicável aos diretores estatutários, conselheiros fiscais, colaboradores e estagiários da COOPERUNICAMP.

4. DEFINIÇÕES

4.1. Capacitação: é o processo de aprendizagem que visa o desenvolvimento contínuo com foco no crescimento e qualificação profissional e em adaptar.

4.2. Colaboradores: aqueles que pertencem ao quadro efetivo da Cooperativa e que guardam vínculo empregatício à luz da legislação trabalhista, inclusive os estagiários e menores aprendizes.

4.3. Gestores: são aqueles que desempenham cargo de gestão, como: diretores, gerentes, coordenadores.

4.4. Conselheiros Fiscais: são membros estatutários que desempenham cargo de fiscalização a cumprindo disposições estatutária e legais.

4.5. Treinamento/desenvolvimento: aprimoramento de habilidades específicas para determinada função ou responsabilidade, devendo ter correlação com as atividades que o profissional desempenha na Cooperativa.

5. PRINCÍPIOS

São princípios a serem observados na condução de processos de treinamento e capacitação:

- I. desenvolvimento contínuo: promover o desenvolvimento contínuo das competências, habilidades e conhecimentos, bem como incentivar o autodesenvolvimento com a busca por novos desafios e o aprimoramento profissional;
- II. identificação das necessidades de treinamento e capacitação: realizar a capacitação e o treinamento com base nas competências e responsabilidades exigidas para cada cargo;

**REGIMENTO INTERNO**

Título:	Política Institucional de Capacitação de Membros Estatutários e Colaboradores	Código:	PIC_001
VP:	Riscos / Compliance / Prevenção / Governança	Versão:	001

- III. inclusão e integração: proporcionar integração e a inclusão de todos os colaboradores nos programas de capacitação, promovendo a equidade e o desenvolvimento de um ambiente justo e inclusivo;
- IV. aprendizado prático e aplicado: utilizar metodologias que permitem níveis elevados de aprendizado, aliado ao aprendizado prático-teórico viabilizando aplicação dos conhecimentos nas rotinas de trabalho;
- V. avaliação e feedback contínuos: implementar avaliação contínua dos programas de capacitação e avaliação de desempenho, a fim de medir a eficácia das ações e promover melhorias contínuas.

6. DIRETRIZES

6.1. Objetivando aprimorar continuamente os conhecimentos dos diretores, membros do conselho fiscal e colaboradores, a COOPERUNICAMP promoverá treinamento continuado e capacitação detalhados em um Plano a ser elaborado anualmente, de acordo com as necessidades do profissional, as demandas das gerências e órgãos estatutários e com o planejamento estratégico da Cooperativa.

6.2. A COOPERUNICAMP fomentará o desenvolvimento contínuo dos profissionais atuantes, bem como estimulará o autodesenvolvimento promovendo cultura de leitura e pesquisa, incentivando a participação em eventos e congressos.

6.3. Serão priorizados treinamentos, com preferência por instituições certificadoras renomadas, objetivando promover treinamentos mais eficazes, aliados ao menor custo para a Cooperativa.

6.4. Um Programa de Certificação poderá ser criado para auxiliar os diretores e conselheiros fiscais na obtenção da certificação profissional obrigatória para exercício da função, conforme a legislação vigente e as melhores práticas do segmento cooperativista de crédito.

6.5. Durante todas as etapas do plano de treinamento e capacitação, devem ser rigorosamente observadas e respeitadas as disposições estabelecidas em normativos, códigos e políticas internas.

6.6. As capacitações comportamentais serão planejadas pela diretoria executiva em conjunto com a gerência administrativa, e as capacitações técnicas desenvolvidas com gerência administrativa e supervisores operacionais.

6.7. Os colaboradores em período de experiência poderão participar de treinamentos, desde que estejam alinhados às suas atribuições e sejam previamente autorizados.

6.8. O COOPERUNICAMP arcará com os custos de certificação e recertificação (caso exigida) dos diretores, conselheiros e colaboradores, salvo em caso de reprovação, que deverão ser avaliados e deliberados pela Diretoria Executiva.

**REGIMENTO INTERNO**

Título:	Política Institucional de Capacitação de Membros Estatuários e Colaboradores	Código:	PIC_001
VP:	Riscos / Compliance / Prevenção / Governança	Versão:	001

6.9. Os treinamentos deverão ocorrer durante o expediente normal de trabalho, salvo em situações excepcionais mediante aprovação prévia da COOPERUNICAMP, mediante justificativa.

6.10. A participação de estagiários em treinamentos e capacitação dependerá de prévia aprovação da Gerência Administrativa e de disponibilidade orçamentária.

7. CLASSIFICAÇÃO DOS TREINAMENTOS E CAPACITAÇÕES

Os treinamentos e as capacitações serão classificados quanto à natureza, à forma de realização e quanto ao público-alvo.

I. Quanto à natureza:

- a) Treinamento obrigatório: são aqueles exigidos para atendimento de obrigações legais ou normas vigentes estabelecidas pelos normativos legais (Banco Central, Conselho Monetário Nacional, Receita Federal e outros).
- b) Treinamento técnico: realizados para aquisição de competências relacionadas às atribuições desenvolvidas e de acordo com o Plano de Treinamento e Capacitação da Cooperativa;
- c) Treinamento comportamental: desenvolvimento de competências comportamentais e capacitação dos colaboradores visando alinhamento com os valores e políticas da organização, objetivando melhoria do desempenho profissional e do relacionamento interpessoal profissional e relacionamento com clientes.
- d) Treinamento motivacional: realizado com o objetivo de aumentar o engajamento dos profissionais nas atividades da Cooperativa.
- e) Treinamento de integração: objetiva preparar novos profissionais para que entenda o seu papel na Cooperativa e possa executar as suas atividades com responsabilidade, ética e com o senso de pertencimento, entendendo inclusive a missão, visão e valores da COOPERUNICAMP.

II. Quanto à forma:

- a) Treinamento interno: ministrados pelos próprios colaboradores, diretores ou conselheiros qualificados na Cooperativa com material didático a ser produzido pelo Cooperativa.
- b) Treinamento externo: ocorre fora do local do trabalho, sendo ministrado por especialistas externos, com material didático próprio, podendo ocorrer na modalidade remota ou presencial.

**REGIMENTO INTERNO**

Título:	Política Institucional de Capacitação de Membros Estatutários e Colaboradores	Código:	PIC_001
VP:	Riscos / Compliance / Prevenção / Governança	Versão:	001

- c) Treinamento presencial: realizado com presença física e interação em tempo real.
- d) Treinamento remoto: realizado à distância (remoto), com auxílio de plataformas digitais com interação em tempo real.
- e) Treinamento híbrido: realizado tanto com participantes que estejam presencialmente quanto à distância (remotamente).
- f) Treinamento in company: capacitação profissional em que o COOPERUNICAMP contrata uma empresa ou consultoria para oferecer um treinamento personalizado e adaptado às necessidades organizacionais.

III. Quanto ao público-alvo:

- a) Treinamento individual: realizado de forma individual pelos profissionais;
- b) Treinamento em equipe: voltado para a evolução de um grupo específico (diretoria, conselheiros fiscais, gerência, coordenação etc.), incluindo habilidades técnicas, habilidades de comunicação e entrosamento, de modo a garantir a melhor realização das competências exigidas para o desempenho das atividades.
- c) Treinamento corporativo: realizado por todos os profissionais da COOPERUNICAMP e tem como objetivo desenvolver habilidades específicas para melhorar o desempenho de toda a Cooperativa, podendo ser: comportamental, técnico ou motivacional.

8. CAPACITAÇÃO DE MEMBROS ESTATUTÁRIOS

A capacitação de membros estatutários complementa a Política Institucional de Sucessão de Administradores e o Plano de Sucessão de Administradores, aplicando-se a todos os dirigentes da COOPERUNICAMP, conforme as diretrizes contidas neste documento.

A observância às diretrizes previstas prioriza o desenvolvimento dos dirigentes a partir dos requisitos estabelecidos na regulamentação vigente. Numa visão geral, as orientações normativas de capacitação objetivam garantir o atendimento mínimo dos seguintes aspectos:

- a) condições para o exercício do cargo, exigidas pela legislação e pela regulamentação em vigor;
- b) capacidade técnica;
- c) capacidade gerencial;
- d) habilidades interpessoais;
- e) conhecimento da legislação e da regulamentação relativas à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação.

**REGIMENTO INTERNO**

Título:	Política Institucional de Capacitação de Membros Estatuários e Colaboradores	Código:	PIC_001
VP:	Riscos / Compliance / Prevenção / Governança	Versão:	001

A capacitação continuada é um exercício fundamental para o aprimoramento da governança e das boas práticas de gestão. Seu planejamento será orientado para que os ocupantes dos cargos e das funções mencionados neste documento observem os seguintes aspectos:

- a) seus deveres legais e estatutários;
- b) a visão do negócio cooperativo;
- c) a legislação que rege as cooperativas de crédito;
- d) a cultura de compliance;
- e) seus papéis e suas responsabilidades no ambiente de governança, de negócios e de controles.

O Plano apresenta as jornadas de aprendizagem para o preparo contínuo dos diretores e conselheiros fiscais, para efeito de:

- a) obtenção da Certificação de Dirigentes por meio de experiência/qualificação (quando requerido)
- b) manutenção da Certificação de Dirigentes;
- c) sucessão de dirigentes, conforme a Política Institucional de Sucessão de Administradores e o Plano de Sucessão de Administradores.

9. PLANO DE TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO

9.1. O Plano de Treinamento e Capacitação será realizado anualmente e terá o objetivo de sistematizar o processo de capacitação e treinamentos realizados, bem como:

- a) solucionar desafios de trabalho;
- b) melhorar o desempenho e os resultados no trabalho;
- d) aprimorar e incentivar o trabalho em equipe; e
- e) fortalecer a cultura de cumprimento da legislação e demais normas.

9.2. Para uma melhor eficácia, o Plano contará com ações específicas:

- a) para o desenvolvimento de competências comuns aos cargos de gestão;
- b) para fortalecer uma cultura de controle e gestão de riscos, permeando questões relacionadas à ética, integridade, Meio Ambiente, Social e Governança e prevenção à corrupção, lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo.

9.3. O Plano deverá observar, ainda, os aspectos relacionados à integração de novos diretores, conselheiros fiscais e colaboradores, bem como a atualização contínua, em virtude de mudanças na legislação e nos processos internos para atender exigências legais.

9.4. Para aprimorar as ações de treinamento e capacitação é necessário mensurar os resultados do Plano por meio de indicadores e ferramentas de avaliação, fornecendo subsídio para novas ações.

**REGIMENTO INTERNO**

Título:	Política Institucional de Capacitação de Membros Estatutários e Colaboradores	Código:	PIC_001
VP:	Riscos / Compliance / Prevenção / Governança	Versão:	001

10. PROCESSO DE TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO

O processo de treinamento e capacitação consiste em identificar as necessidades quanto às competências técnicas e comportamentais, orçar os recursos para o atendimento às necessidades, planejar e realizar a capacitação e o treinamento, observando as seguintes etapas:

- I. Levantamento: consiste no diagnóstico prévio para identificar as necessidades de treinamento considerando objetivos organizacionais e lacunas de habilidades;
- II. Identificação do instrutor ou fornecedor: seleção de profissionais capacitados internamente ou contratação de fornecedores, observando a qualificação e experiência, referências e avaliações, em conformidade com as melhores práticas do setor;
- III. Orçamento: estimativa dos custos, incluindo honorários dos instrutores, deslocamento, hospedagem, diárias, dentre outros;
- IV. Execução: realização das contratações dos instrutores, inscrição dos participantes, criação do cronograma de treinamento e ministração do treinamento e capacitação;
- V. Avaliação: Análise dos resultados, incluindo avaliação de desempenho, feedback dos participantes e impacto organizacional;
- VI. Revisão e ajuste: Revisão periódica do processo para melhorar eficácia, adaptar-se a mudanças e manter conformidade com as normas e atualizações do mercado.

11. RESPONSABILIDADES**11.1. Diretoria Executiva:**

- I. Aprovar a Política de Treinamento e Capacitação e suas revisões;
- II. Incentivar a realização de treinamentos e capacitação dos diretores, conselheiros fiscais e colaboradores;
- III. Aprovar o orçamento anual com a previsão da realização de treinamentos e capacitação para diretores, conselheiros fiscais e colaboradores.
- IV. Definir as diretrizes para o processo de treinamento e capacitação, incluindo os critérios para:
 - a) avaliação das necessidades de treinamento e capacitação;
 - b) seleção de empresas para a ministração dos treinamentos;
 - c) avaliação dos resultados obtidos com os treinamentos e capacitação.
- V. Aprovar anualmente o Plano de Treinamento e Capacitação para diretores, conselheiros e colaboradores;
- VI. Estimular uma cultura interna de autodesenvolvimento de seus profissionais.

**REGIMENTO INTERNO**

Título:	Política Institucional de Capacitação de Membros Estatuários e Colaboradores	Código:	PIC_001
VP:	Riscos / Compliance / Prevenção / Governança	Versão:	001

11.2. Gerência Administrativa:

- I. Elaborar anualmente o Plano de Treinamento e Capacitação e submeter à Diretoria Executiva para aprovação;
- II. Avaliar as necessidades de treinamento e capacitação de diretores, conselheiros fiscais e colaboradores;
- III. Selecionar as empresas para a ministração dos treinamentos e capacitação;
- IV. Organizar a realização dos treinamentos e capacitações descritos nessa norma.
- V. Avaliar os resultados do Plano de Treinamento e Capacitação e apresentar os indicadores do processo à Diretoria Executiva para acompanhamento;
- VI. Realizar o pagamento ou reembolso de treinamentos e certificações, conforme estabelecido em regras internas e no Plano de Treinamento e Capacitação;

12. DIPOSIÇÕES GERAIS

Quaisquer situações não previstas nesta política e que fujam da alçada das equipes envolvidas devem ser submetidas à apreciação da Diretoria Executiva

13. APROVAÇÃO, DIVULGAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA

Esta Política Institucional de Capacitação de Membros Estatuários e Colaboradores deve ser apreciada em reunião da Diretoria Executiva e divulgada a todos os componentes da estrutura organizacional da Cooperativa e aos prestadores de serviços terceirizados relevantes.

A revisão desta política é de responsabilidade da Diretoria Executiva.

A fim de assegurar a constante adequação e eficácia desta política, a revisão deverá ser a cada dois anos ou quando necessário, decorrentes de mudanças na legislação ou ainda atualizações de processos internos.

14. BASE REGULATÓRIA E REFERÊNCIAS

Resolução CMN nº 5.131 de 25 abril de 2024.

Lei nº 5.764/71 - Lei das Sociedades Cooperativas.

Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa do IBGC.

Manual de Diretrizes de Boa Práticas de Governança Cooperativa editado pelo Banco Central do Brasil.



cooperunicamp

Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Servidores da UNICAMP

REGIMENTO INTERNO

Título:	Política Institucional de Capacitação de Membros Estatuários e Colaboradores	Código:	PIC_001
VP:	Riscos / Compliance / Prevenção / Governança	Versão:	001

Thiago Sancassani
Diretor Presidente

Jhony da Silva Esteves
Diretor Tesoureiro

Rafael Lucas Tolentino
Diretor Secretário