



CAPÍTULO 16
POLÍTICA DE TREINAMENTO E
DESENVOLVIMENTO

POLÍTICA DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

A Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Funcionários da Sanepar – CREDISANEPAR, implementou a Política de Treinamento e Desenvolvimento, em consonância com o previsto na [Resolução BCB Nº 97, de 25 de maio de 2021](#), que trata do escopo da auditoria cooperativa, de modo a sistematizar programas de formação, capacitação e atualização para os membros da Diretoria, Conselho Fiscal, colaboradores e o seu quadro social, visando identificar quadros sucessórios previsto em sua Política de Sucessão de membros estatutários.

Esta Política busca definir processos contínuos de capacitação do grupo citado, de acordo com o seguinte:

I – OBJETIVO

Definir critérios para as ações de aquisição de aprimoramento de conhecimento, habilidades e atitudes de forma sistêmica e contínua, privilegiando o desenvolvimento do potencial humano do público alvo, para que o mesmo esteja perfeitamente capacitado a lidar com as atividades e exigências do sistema financeiro nacional, envolvendo toda a legislação e normas vigentes; o relacionamento com o quadro social; a permanente busca de resultados em uma atividade específica e altamente fiscalizada e auditada.

II - APLICAÇÃO

Esta Política está direcionada para o público-alvo citado de uma forma prioritária, abrangendo os membros da Diretoria e Conselheiros Fiscais, podendo ser estendida ao quadro social quando for possível, e dentro da disponibilidade de recursos para aplicação nessa Política.

III - RESPONSABILIDADE

O público-alvo objeto dessa Política, deverá ter o comprometimento em participar de todas as diretrizes descritas nessa Política, buscando pelo seu autodesenvolvimento dentro da Cooperativa, de modo a estar capacitado e atualizado nos conhecimentos exigidos para o pleno desempenho de suas atribuições, contribuindo para o desenvolvimento da cooperativa.

IV – DEFINIÇÕES

TREINAMENTO

Treinamento consiste no processo sistemático de capacitação e preparação das pessoas para o exercício adequado de suas funções no âmbito da cooperativa, abrangendo tanto os membros estatutários eleitos quanto os colaboradores contratados.

O treinamento caracteriza-se como ação estruturada voltada ao desenvolvimento de competências técnicas, operacionais e normativas, visando assegurar o pleno desempenho das atribuições específicas de cada cargo, em conformidade com o Estatuto Social, os normativos internos e a legislação aplicável.

DESENVOLVIMENTO

Desenvolvimento refere-se ao processo contínuo de aprimoramento pessoal e profissional, voltado à formação integral do indivíduo no contexto organizacional.

Diferentemente do treinamento, que possui foco específico e imediato, o desenvolvimento tem caráter permanente, buscando ampliar competências comportamentais, éticas e relacionais, de modo a fortalecer a capacidade de interação com superiores, subordinados, pares e associados, contribuindo para a melhoria do ambiente organizacional e para o adequado atendimento ao quadro social.

V – TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO NA ESTRATÉGIA DA COOPERATIVA

T&D torna-se importante na estratégia da cooperativa, porque vai lidar com o alcance dos objetivos, treinando o público-alvo nos requisitos básicos necessários a fim de competir num mercado altamente competitivo, que é o sistema financeiro nacional, desenvolvendo competências, disseminando a cultura, os valores, a visão, os objetivos, as metas da cooperativa, discutindo questões organizacionais, entre outros.

VI – O FOCO DO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

O foco de T&D é preparar as pessoas para a execução de tarefas peculiares à cooperativa; desenvolver novas habilidades, conceitos etc.; transmissão de informações; desenvolvimento de conceitos; aumento da produtividade; melhorar a comunicação; diminuir o retrabalho; melhorar o relacionamento interpessoal; preparar pessoas e a cooperativa, com relação à substituição e a movimentação de pessoas.

Conceituando, T&D será o responsável pelo processo pelo qual pessoas são preparadas para desempenhar de maneira excelente as tarefas específicas do cargo que deve ocupar na cooperativa.

VII – AÇÕES A SEREM DESENVOLVIDAS

Para atingir os objetivos traçados nesta Política, a cooperativa deverá aprovar ações periódicas de T&D no decorrer de cada exercício, buscando a educação permanente do público alvo, tomando por base as necessidades detectadas e os recursos disponíveis, de modo a assegurar a participação de todos os agentes nesse processo, para isso valendo-se de cursos e treinamentos internos e externos; ensino a distância – EAD; cursos de extensão; participação em fóruns, seminários e congressos, e outras formas existentes.

A Cooperativa deverá assegurar, aos membros da Diretoria e do Conselho Fiscal, ações periódicas de capacitação voltadas à análise de demonstrações financeiras, governança cooperativa, controles internos, gestão de riscos, legislação aplicável ao Sistema Financeiro Nacional e demais temas necessários ao pleno exercício de suas atribuições estatutárias.

VIII– CRONOGRAMA ANUAL DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

A Cooperativa elaborará anualmente, um cronograma de treinamento e desenvolvimento com as ações de capacitação destinadas à Diretoria, aos membros do Conselho Fiscal e aos colaboradores, considerando as necessidades institucionais e as exigências regulatórias.

As capacitações ocorrerão por meio de cursos, treinamentos virtuais, webinars e outras soluções digitais de aprendizagem.

O detalhamento das ações previstas consta **do ANEXO I – Cronograma Anual de Treinamento e Desenvolvimento**, que possui caráter indicativo e poderá ser ajustado ao longo do exercício, conforme deliberação da Diretoria.

A participação nas capacitações deverá ser registrada por meio de certificados digitais, relatórios eletrônicos ou outros documentos comprobatórios.

IV- FINALIZAÇÃO

No mundo dos negócios, conhecimento é poder, porém entendemos que esse conhecimento deve ser compartilhado e disseminado, pois quanto mais informação for compartilhada, maior será o seu retorno para a cooperativa e o seu quadro social.

Cascavel, PR, 13 de fevereiro de 2026.

Ceslau Elias Makovski – Diretor Presidente: _____

Pedro Luiz Silva de Moraes – Diretor Administrativo: _____

Adriana Aparecida dos Santos – Diretora Financeira: _____