
 D.Carvalho    JOHN DEERE		Política	Código: POL-RH-018
Elaborado por:	Amanda Ferreira	Desenvolvimento Organizacional	Revisão: 00
Verificado por:	Diego Faria		Data: 06/05/2025
Aprovado por:	Diego Faria		Página: 1 de 3

## 1. INTRODUÇÃO

Na D. Carvalho, acreditamos que o desenvolvimento contínuo dos colaboradores é um fator estratégico para o crescimento sustentável da empresa e para a consolidação de uma cultura organizacional forte, ética e engajada.

Investir em capacitação e aprendizado contínuo não apenas eleva o nível técnico e comportamental das equipes, mas também fortalece o alinhamento com os objetivos institucionais e contribui diretamente para a excelência nos resultados.

Esta política tem como propósito estabelecer diretrizes claras para a formação e o aperfeiçoamento dos profissionais, promovendo um ambiente de aprendizado que estimula a inovação, o protagonismo e a alta performance. Por meio de programas estruturados, buscamos preparar nossos colaboradores para os desafios do mercado, assegurando competitividade, evolução e retenção de talentos.

## 2. OBJETIVO

Estabelecer as diretrizes que orientam o desenvolvimento técnico, comportamental e de liderança dos colaboradores da D. Carvalho, de forma alinhada às estratégias da organização, promovendo a cultura de aprendizado contínuo e contribuindo para o crescimento sustentável da empresa.

## 3. PRINCÍPIOS NORTEADORES

O desenvolvimento organizacional será guiado pelos seguintes princípios:

- **Aprendizado contínuo:** Promoção da busca constante por conhecimento, atualização e aprimoramento profissional.
- **Alinhamento estratégico:** Integração dos programas de desenvolvimento com os objetivos e metas da organização.
- **Protagonismo do colaborador:** Valorização da autonomia e da responsabilidade individual no processo de aprendizado e crescimento.
- **Inclusão e acessibilidade:** Garantia de igualdade de oportunidades para todos os colaboradores, respeitando as diferentes realidades e perfis.
- **Inovação e adaptabilidade:** Utilização de metodologias modernas, tecnológicas e ágeis, estimulando ambientes de aprendizagem criativos e dinâmicos.



## 4. PÚBLICO CONTEMPLADO

Esta política é aplicável a todos os colaboradores da D. Carvalho, independentemente da função, nível hierárquico ou tempo de empresa.

## 5. DIRETRIZES DE DESENVOLVIMENTO

O desenvolvimento será estruturado em quatro pilares principais, com ações integradas e coerentes com os desafios da organização:

### 5.1. Onboarding e Integração

 D.Carvalho    JOHN DEERE		Política	Código: POL-RH-018
Elaborado por:	Amanda Ferreira	Desenvolvimento Organizacional	Revisão: 00
Verificado por:	Diego Faria		Data: 06/05/2025
Aprovado por:	Diego Faria		Página: 2 de 3

- Programas de boas-vindas e ambientação institucional.
- Treinamentos iniciais sobre cultura, valores, normas e processos da empresa.
- Acompanhamento e feedback nos primeiros meses de atuação, com apoio das lideranças e da área de RH.

## 5.2. Capacitação Técnica e Comportamental

- Trilhas de aprendizado por área, função e nível de maturidade, estruturadas na Universidade Corporativa.
- Programas de capacitação técnica por meio da plataforma **Educate** e de outros provedores homologados.
- Desenvolvimento de competências comportamentais como inteligência emocional, comunicação interpessoal, gestão do tempo e colaboração.

## 5.3. Formação de Lideranças

- **Academia de Líderes:** Programa estruturado para líderes em atuação, com foco em liderança de pessoas, gestão por resultados e cultura organizacional.
- **Mentorias e coaching:** Apoio direcionado para o desenvolvimento de gestores, talentos e potenciais sucessores.
- **Workshops e fóruns de liderança:** Espaços contínuos de troca, aprendizado e alinhamento estratégico com a alta liderança.

## 5.4. Aprendizado Contínuo e Autodesenvolvimento



- Incentivo à participação em cursos externos, certificações, congressos, palestras e feiras.
- Acesso a plataformas online, conteúdos curados e experiências práticas de aprendizagem.
- Fortalecimento da cultura de feedback contínuo, autoavaliação e aprendizagem baseada na experiência (learning by doing).

---

## 6. PRÁTICAS DE EFETIVIDADE

Para assegurar o impacto real dos programas de desenvolvimento, a D. Carvalho adotará as seguintes práticas:

- **6.1. Levantamento de necessidades de capacitação:** Identificação sistemática de lacunas por meio de avaliações de desempenho, escuta ativa e análises de resultados.
  - **6.2. Planos de Desenvolvimento Comportamental (PDC):** Construção de planos individuais para talentos estratégicos e colaboradores com potencial de crescimento.
  - **6.3. Monitoramento de indicadores:** Avaliação do índice de participação, satisfação, engajamento e aplicação prática dos conteúdos no desempenho profissional.
  - **6.4. Avaliação de impacto:** Medição da efetividade das ações de desenvolvimento com base em resultados organizacionais e evolução de competências.
-

 D.Carvalho    JOHN DEERE		Política	Código: POL-RH-018
Elaborado por:	Amanda Ferreira	Desenvolvimento Organizacional	Revisão: 00
Verificado por:	Diego Faria		Data: 06/05/2025
Aprovado por:	Diego Faria		Página: 3 de 3

## 7. RESPONSABILIDADES

- 7.1. Área de Recursos Humanos:**  
 Elaborar, implementar, monitorar e revisar os programas de desenvolvimento, garantindo alinhamento com a estratégia da empresa.
- 7.2. Lideranças:**  
 Apoiar ativamente os programas, incentivar a participação das equipes, acompanhar os planos de desenvolvimento e promover feedbacks regulares.
- 7.3. Colaboradores:**  
 Ser protagonistas do seu processo de aprendizagem, participar ativamente das ações oferecidas e aplicar os conhecimentos adquiridos em sua rotina profissional.