

 USINA SANTA FÉ S.A.	PR – PROCEDIMENTO				Nº: PR-002-RHU
	REVISÃO Nº 02	DATA DA EMISSÃO 07/04/2014	DATA DA REVISÃO 03/12/2020	DATA DA PRÓXIMA REVISÃO 03/12/2022	PÁGINA 1 de 4
TÍTULO	DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIA				

1 OBJETIVO

Em um cenário de frequentes mudanças e da necessidade de transformação para atingir os objetivos da empresa e do mercado, a adequação da capacidade interna dos colaboradores tem apoio no desenvolvimento de competências, tornando-se um elemento fundamental no desempenho do capital humano da empresa, já que o mesmo é o caminho para assegurar que as competências adquiridas correspondam às competências valorizadas no local de trabalho.

Este documento visa estabelecer o procedimento de desenvolvimento de competências em colaboradores que ocuparão cargos com grau de complexidade diferente da atual e/ou de liderança, com aprendizado em longo prazo.

(+) 2 ABRANGÊNCIA

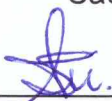
Aplica-se a toda empresa

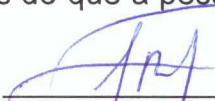
(+) 3 RESPONSABILIDADES

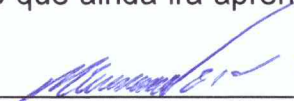
- Analista de Gestão - Desenvolvimento de Pessoal
 - Orientar gestores quanto aos procedimentos para o desenvolvimento de competência;
 - Definir plano de ação para o desenvolvimento;
 - Acompanhar avaliação de desempenho.
- Diretores e Gerentes
 - Solicitar o desenvolvimento do colaborador;
 - Realizar o plano de ação,
 - Avaliar desempenho.

4 DEFINIÇÕES

- Conhecimento
 - Saber. O conhecer não definitivo, a busca constante em aprender, reaprender e sempre aumentar o conhecimento. É o saber teórico, é tácito e está presente na mente do profissional.
- Habilidade
 - Saber fazer. Usar o conhecimento para resolver problemas e ter criatividade para resolver não só problemas, mas para criar novas ideias, significa estar pronto "para".
- Atitude
 - Está ligada a ação. Não adianta ter conhecimento e habilidade e não ter atitude. Atitude é querer fazer.
- Competência:
 - O conjunto: conhecimentos, habilidades e atitudes formam as competências. São as características do que a pessoa aprendeu e do que ainda irá aprender,


Elaborado por
Analista de Gestão


Analisado por
Coordenador de Desenv. de Pessoal


Aprovado por
Gerente de Recursos Humanos

 USINA SANTA FÉ S.A.	PR – PROCEDIMENTO				Nº: PR-002-RHU
	REVISÃO Nº 02	DATA DA EMISSÃO 07/04/2014	DATA DA REVISÃO 03/12/2020	DATA DA PRÓXIMA REVISÃO 03/12/2022	PÁGINA 2 de 4
TÍTULO	DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIA				

a busca dos resultados pessoais e da organização unificados e tudo aquilo que se tem como postura para realização de todas as tarefas.

- PDI
 - Plano de Desenvolvimento Individual.
- PDC
 - Plano de Desenvolvimento Coletivo

5 INSTRUÇÕES GERAIS

O desenvolvimento de competências é um instrumento para analisar os conhecimentos, habilidades e atitudes existentes em um colaborador, em relação ao exigido pelo cargo. Este instrumento só será utilizado em colaboradores efetivos.

O desenvolvimento de competências será utilizado para desenvolver as lacunas identificadas nas seguintes situações:

- Conhecimentos exigidos para um cargo alvo/plano sucessório;
- Conhecimentos exigidos para o cargo atual – PDI/PDC;
- Formação de Mão de Obra (Trainee).

(+) 5.1 Plano Sucessório

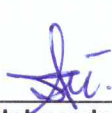
A solicitação para desenvolver as competências deverá partir dos Diretores ou Gerentes, que indicarão o(s) colaborador(es), para que sejam levantadas as competências e habilidades e comparadas com as competências técnicas do cargo alvo (estratégico), que deverá estar previsto no orçamento.

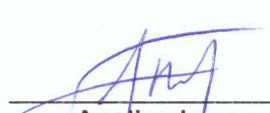
O analista de gestão de Treinamento e Desenvolvimento analisará qual a melhor ferramenta de desenvolvimento e aplicará o mesmo, explicando ao solicitante e participante a metodologia de trabalho.

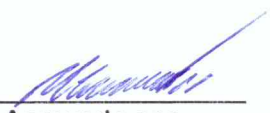
Ferramenta de desenvolvimento:

- **Mapa de desenvolvimento:** identifica as competências técnicas e comportamentais atuais do colaborador e desenvolve a mesma nas lacunas identificadas para o cargo sucessório. Com base nos dados levantados traça-se o plano de ação adequado para cada caso.
- **Coach:** processo de acompanhamento que visa desenvolver o autoconhecimento, fortalecendo os pontos fortes e desenvolvendo as fraquezas para que o colaborador possa desempenhar as atividades profissionais com maior eficiência.
- **Mentoria:** designar um gestor/especialista da área com as competências técnicas e comportamentais necessárias para ser desenvolvido no colaborador.

Caso seja identificada a necessidade, será realizada uma entrevista e testes psicológicos para levantamento de perfil. Os acompanhamentos serão realizados conforme aplicação das ferramentas escolhidas, que poderão ser: semanal, quinzenal ou mensal.


Elaborado por
Analista de Gestão


Analisado por
Coordenador de Desenv. de Pessoal


Aprovado por
Gerente de Recursos Humanos

 USINA SANTA FÉ S.A.	PR – PROCEDIMENTO				Nº: PR-002-RHU
	REVISÃO Nº 02	DATA DA EMISSÃO 07/04/2014	DATA DA REVISÃO 03/12/2020	DATA DA PRÓXIMA REVISÃO 03/12/2022	PÁGINA 3 de 4
TÍTULO	DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIA				

O período de desenvolvimento se concluirá conforme exigência de instrução do cargo, sendo que será realizado um reajuste salarial de acordo com o orçamento, seguindo um cronograma conforme política de promoção.

Obs.: O departamento de Desenvolvimento de Pessoal - Cargos e Salários disponibilizará as informações de descrição das atividades para o cargo alvo e quando necessário será realizado o levantamento dessas competências junto ao solicitante.

(+) 5.2 PDI - Cargo Atual

O plano de desenvolvimento individual será realizado através de identificação de gaps de competências (comportamental/técnica) para realização das atividades no cargo atual, essa identificação poderá ser realizada através da análise do resultado da avaliação de desempenho, PDL - programa de desenvolvimento de liderança e acompanhamentos no dia a dia - identificado pelo gestor. A solicitação para o desenvolvimento poderá ser realizada desde o encarregado ao diretor da área, o plano de ação será realizado conforme análise de cada situação e poderão ser utilizadas as ferramentas: mapa de desenvolvimento, coach, mentoria e/ou aquela que o analista de gestão de Treinamento e Desenvolvimento julgar necessária.

Caso seja identificado que para uma mesma competência exista vários colaboradores a serem desenvolvidos, será realizado um plano de desenvolvimento coletivo - PDC, sendo esse plano de ação realizado pelo departamento de Desenvolvimento de Pessoal - Treinamento e Desenvolvimento junto às áreas.

O período de desenvolvimento será de um ano, e após esse período será realizado uma nova avaliação, verificando se o processo de desenvolvimento foi eficaz.

O PDI será realizado também para promoções verticais em caso onde haja um gap de instrução/competência do cargo.

5.3 Formação de Mão de Obra - Trainee


Formar colaboradores para desenvolver novas atividades de acordo com a necessidade da área, por exemplo: auxiliar mecânico para mecânico de autos.

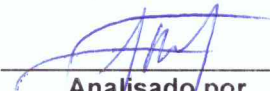
O programa de desenvolvimento poderá ser realizado externa e/ou internamente:

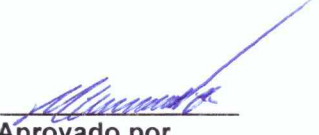
Para desenvolvimento externo (novos colaboradores):

- Divulgação do programa de Formação de Mão de Obra;
- Análise de currículo;
- Aplicação da prova (quando necessário);
- Dinâmica de grupo e entrevista;
- Divulgação dos aprovados;
- Exame admissional;
- Integração;

Para desenvolvimento interno:


Elaborado por
Analista de Gestão


Analisado por
Coordenador de Desenv. de Pessoal


Aprovado por
Gerente de Recursos Humanos

 USINA SANTA FÉ S.A.	PR – PROCEDIMENTO				Nº: PR-002-RHU
	REVISÃO Nº 02	DATA DA EMISSÃO 07/04/2014	DATA DA REVISÃO 03/12/2020	DATA DA PRÓXIMA REVISÃO 03/12/2022	PÁGINA 4 de 4
TÍTULO	DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIA				

- Definir público alvo;
- Definir instrutor;
- Definir metodologia de desenvolvimento.

A execução do programa de formação poderá ser realizada em duas etapas ou conforme julgar necessário:

1º - Aula teórica, que poderá ser em período integral ou meio período. A avaliação será realizada pelo instrutor.

2º - Aula prática, que poderá ser em período integral ou meio período. A avaliação será realizada pelo gestor do departamento de acordo com a política "POL-001-RHU-AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO".


O programa de formação de mão de obra – Trainee pode ser realizado individual e/ou em grupo.

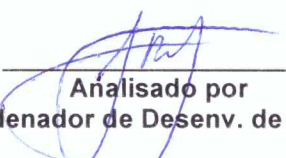
O período de desenvolvimento se concluirá no **máximo em dois anos**, em caso de promoções o solicitante deverá seguir a POL-003-RHU-PROMOÇÃO.

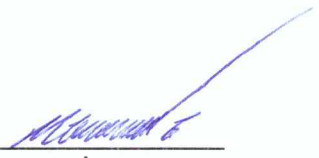
6 DOCUMENTOS ASSOCIADOS

POL-003-RHU-PROMOÇÃO.

POL-001-RHU-AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.


Elaborado por
Analista de Gestão


Analisado por
Coordenador de Desenv. de Pessoal


Aprovado por
Gerente de Recursos Humanos