

 USINA SANTA FÉ S.A.	POL - POLÍTICA EMPRESARIAL				Nº: POL-002-RHU
	REVISÃO Nº 01	DATA DA EMISSÃO 07/04/2014	DATA DA REVISÃO 23/10/2017	DATA DA PRÓXIMA REVISÃO 23/10/2019	PÁGINA 1 de 3
TÍTULO	DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIA				

1 INTRODUÇÃO

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.

Esta política 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 CONCEITOS

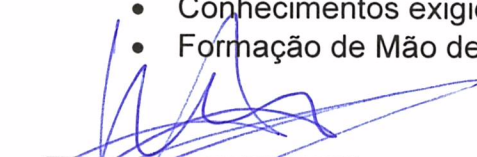
- Conhecimento
 - Saber. O conhecer não definitivo, busca constante em aprender, reaprender e sempre aumentar o conhecimento. É o saber teórico, é tácito e está presente na mente do profissional.
- Habilidade
 - Saber fazer. Usar o conhecimento para resolver problemas e ter criatividade para resolver 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, 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.

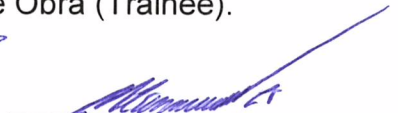
3 DIRETRIZES


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


Analisado por
Gestão & Organização


Analisado por
Gerente de Recursos Humanos


Aprovado por
Diretor Presidente

 USINA SANTA FÉ S.A.	POL - POLÍTICA EMPRESARIAL				Nº: POL-002-RHU
	REVISÃO Nº 01	DATA DA EMISSÃO 07/04/2014	DATA DA REVISÃO 23/10/2017	DATA DA PRÓXIMA REVISÃO 23/10/2019	PÁGINA 2 de 3
TÍTULO	DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIA				

3.1 Cargo Alvo

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

O analista do departamento de Desenvolvimento de Pessoal explicará os objetivos do desenvolvimento de competências e a forma correta de preenchimento dos dados na planilha.

Quando necessário, o colaborador participará de uma entrevista para levantamento do perfil comportamental e expectativas em participar ou não do processo. Após isso, o candidato realizará uma auto avaliação referente às competências exigidas pelo cargo para verificação de seu nível de conhecimento, e o gestor dará seu feedback quanto as competências avaliadas. Com as comparações será realizado o plano de ação.

Para cada plano de ação será definido um trabalho como: leitura, desenvolvimento de projeto e treinamento, entre outros. Após realização do trabalho (período de 4 a 6 meses) será realizada uma reunião de acompanhamento para verificar a evolução do participante e medir os resultados obtidos.

O período de desenvolvimento se concluirá conforme exigência de instrução de cargo, sendo que para cada ano será realizado um reajuste salarial de acordo com o previsto na política de Promoção.

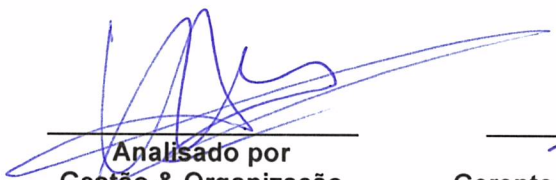
Obs.: O departamento de Cargos e Salários disponibilizará as informações de instrução, experiência, competências técnicas e comportamentais e descrição das atividades para o cargo alvo.

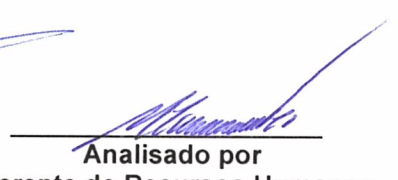
3.2 PDI - Cargo Atual

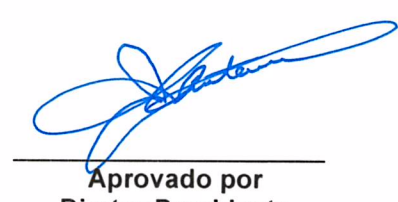
O desenvolvimento do colaborador será mediante o resultado da avaliação de desempenho, e o plano de ação será realizado pelo gestor do departamento que definirá três competências essenciais dentre as competências (técnicas ou essenciais) da organização para realização das atividades.

Caso seja identificado que para uma mesma competência existam vários colaboradores a serem desenvolvidos, será realizado um plano de desenvolvimento coletivo, sendo esse plano de ação realizado pelo departamento de Treinamento e Desenvolvimento.

O período de desenvolvimento será de um ano, e após esse período será realizado uma nova avaliação de desempenho, conforme descrito na política "POL-001-RHU-AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO"


Analisado por
Gestão & Organização


Analisado por
Gerente de Recursos Humanos


Aprovado por
Diretor Presidente

 USINA SANTA FÉ S.A.	POL - POLÍTICA EMPRESARIAL				Nº: POL-002-RHU
	REVISÃO Nº 01	DATA DA EMISSÃO 07/04/2014	DATA DA REVISÃO 23/10/2017	DATA DA PRÓXIMA REVISÃO 23/10/2019	PÁGINA 3 de 3
TÍTULO	DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIA				

3.3 Formação de Mão de Obra - Trainee

O programa de Formação de Mão de Obra - Trainee seguirá os seguintes passos:

- 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;
- Execução do programa em duas etapas:


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 período de desenvolvimento se concluirá no máximo em dois anos.

4 EXCEÇÕES

N/A


Analisado por
Gestão & Organização


Analisado por
Gerente de Recursos Humanos


Aprovado por
Diretor Presidente