

 USINA SANTA FÉ S.A.	POL - POLÍTICA EMPRESARIAL				Nº: POL-009-RHU
	REVISÃO Nº 01	DATA DA EMISSÃO 07/04/2014	DATA DA REVISÃO 26/02/2018	DATA DA PRÓXIMA REVISÃO 26/02/2020	PÁGINA 1 de 4
TÍTULO	TREINAMENTO				

1 INTRODUÇÃO

A Usina Santa Fé considera o crescimento e a valorização contínua dos seus colaboradores fundamentais para o sucesso e prosperidade da empresa, por isso, investe em treinamento, desenvolvimento profissional e pessoal criando condições para aperfeiçoar os métodos que viabilizam, tanto o desempenho técnico como comportamental de seu capital humano e tecnológico.

2 CONCEITOS

- Lacuna
 - Falta de conhecimento e/ou habilidade para realizar determinadas atividades.
- LNT
 - Levantamento de Necessidade de Treinamento
- Treinamento
 - Processo educacional de curto prazo e aplicado de maneira sistemática e organizada, por meio da qual as pessoas adquiram conhecimentos, atitudes e competências (através de cursos, workshops, visita técnica, entre outros) em função de objetivos previamente definidos.
- Desenvolvimento
 - Processo educacional de longo prazo onde focaliza em geral cargos a serem ocupados futuramente na organização e as novas habilidades e competências que serão requeridas.
- E-learning
 - São treinamentos realizados via internet que visa orientação e ensino a distância, capaz de fornecer conhecimentos com qualidade a um grande número de pessoas e flexibilidade de horários.

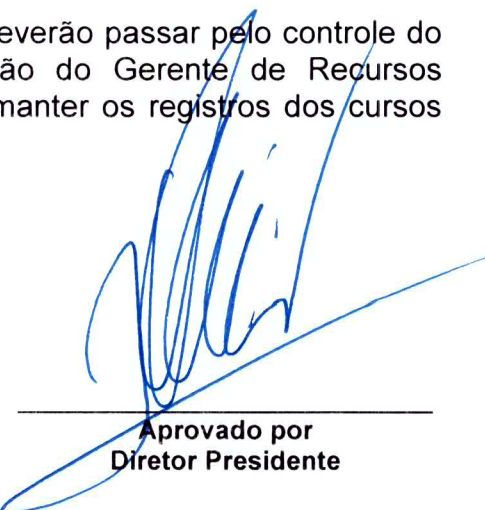
3 DIRETRIZES

O processo de treinamento e desenvolvimento é periódico com atualização contínua dos conhecimentos. Essa atualização deve-se às mudanças que ocorrem na organização, seja tecnológica, departamental, entre outras.

Todos os treinamentos ministrados aos empregados deverão passar pelo controle do departamento Treinamento e Desenvolvimento e aprovação do Gerente de Recursos Humanos, independentemente de custo, pois é necessário manter os registros dos cursos efetuados pelo colaborador.


Analisado por
Gestão & Organização


Analisado por
Gerente de Recursos Humanos


Aprovado por
Diretor Presidente

 USINA SANTA FÉ S.A.	POL - POLÍTICA EMPRESARIAL				Nº: POL-009-RHU
	REVISÃO Nº 01	DATA DA EMISSÃO 07/04/2014	DATA DA REVISÃO 26/02/2018	DATA DA PRÓXIMA REVISÃO 26/02/2020	PÁGINA 2 de 4
TÍTULO	TREINAMENTO				

3.1 Levantamento de Necessidade de Treinamento

O Levantamento de Necessidade de Treinamento é uma ferramenta para identificar as lacunas de competências, habilidades e cursos específicos para cada cargo e comparado com as competências, habilidades e cursos que o colaborador possui. Após análise serão confrontadas as informações e identificado a necessidade do plano de ação.

O departamento de Treinamento e Desenvolvimento utilizará também o resultado da Avaliação de Desempenho, Desenvolvimento de Competências e visitas nos departamentos como indicador de necessidade de treinamento. Com base nos dados coletados o departamento de Treinamento e Desenvolvimento orientará as áreas para que elaborem o orçamento referente aos treinamentos identificados.


3.2 Solicitação de Treinamento e Desenvolvimento


A solicitação de treinamento deverá ser realizada pelo Gestor do departamento junto ao departamento Treinamento e Desenvolvimento. O solicitante preencherá a solicitação e coletará a assinatura de seu superior imediato (gerência no caso de coordenadores ou coordenadores no caso de encarregados) que dará o seu "de acordo", e após isto o solicitante encaminhará a solicitação ao departamento Treinamento e Desenvolvimento para realização dos procedimentos internos.

Essa solicitação será realizada quando o gestor não prever o treinamento no LNT.

Os treinamentos a serem realizados pelos Gerentes não necessitam de assinatura de seu superior.

OBS: Caso os cursos solicitados sejam identificados como Especialização, Curso Superior, Curso Técnico, Pós-Graduação, Extensão Universitária (reconhecida pelo MEC) e/ou MBA, deverá seguir a política de Bolsa de Estudos.


Analisado por
Gestor & Organização


Analisado por
Gerente de Recursos Humanos


Aprovado por
Diretor Presidente

 USINA SANTA FÉ S.A.	POL - POLÍTICA EMPRESARIAL				Nº: POL-009-RHU
	REVISÃO Nº 01	DATA DA EMISSÃO 07/04/2014	DATA DA REVISÃO 26/02/2018	DATA DA PRÓXIMA REVISÃO 26/02/2020	PÁGINA 3 de 4
TÍTULO	TREINAMENTO				

3.3 Aprovação

O departamento Treinamento e Desenvolvimento deverá analisar se o conteúdo do treinamento está relacionado com as atividades desenvolvidas e condizentes ao objetivo da solicitação, verificando também se o mesmo foi previsto no LNT, na Avaliação de Desempenho, no Desenvolvimento de Competências e Orçamento, caso contrário o departamento Treinamento e Desenvolvimento emitirá um parecer técnico referente à aprovação ou não do treinamento, sendo encaminhado para validação do Gerente de RH.

O departamento Treinamento e Desenvolvimento entrará em contato com o solicitante para lhe informar sobre o resultado do parecer.

Caso o departamento Treinamento e Desenvolvimento identifique um curso online que possa suprir as necessidades solicitadas o mesmo prevalecerá perante o treinamento presencial, por conter a mesma qualidade, custo reduzido e flexibilidade de horários.

Os treinamentos serão priorizados conforme o impacto na empresa:

- Gravíssimo
 - Se não realizar o treinamento no período solicitado a empresa terá um prejuízo muito grande.
- Urgente
 - Deverá ser realizado conforme necessidades, pois o impacto é considerável, por exemplo: Normas Regulamentadoras.
- Tendência
 - Poderá ser realizado ou não, pois não terá impacto considerável na empresa.

3.4 Programa de Treinamento

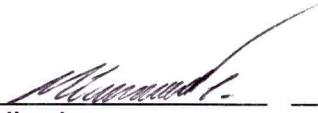
Através da Aprovação de Treinamento o departamento Treinamento e Desenvolvimento irá analisar a necessidade de um programa in company ou individual e assim verificar o melhor conteúdo com fornecedores ou multiplicador interno.

3.5 Execução do Treinamento

A execução do treinamento consiste em proporcionar as ferramentas e infra-estrutura para realização do mesmo.

Os colaboradores que realizarem os treinamentos deverão agir como multiplicador em seu departamento, fazendo uma explanação do conteúdo abordado sempre que necessário.


Analisado por
Gestor & Organização


Analisado por
Gerente de Recursos Humanos


Aprovado por
Diretor Presidente

 USINA SANTA FÉ S.A.	POL - POLÍTICA EMPRESARIAL				Nº: POL-009-RHU
	REVISÃO Nº 01	DATA DA EMISSÃO 07/04/2014	DATA DA REVISÃO 26/02/2018	DATA DA PRÓXIMA REVISÃO 26/02/2020	PÁGINA 4 de 4
TÍTULO	TREINAMENTO				

3.6 Avaliação do Treinamento

A avaliação do treinamento tem como objetivo verificar os resultados a curto e longo prazo do treinamento:

- Curto Prazo
 - Avaliar o fornecedor/multiplicador interno quanto ao conteúdo proposto, aplicação e assimilação do participante.
- Longo Prazo
 - Verificar se houve melhorias do participante na realização de suas atividades.

Para verificar os resultados, serão realizadas as seguintes avaliações:

- Avaliação de Reação
 - Serão utilizadas para medir a eficácia na aplicação do treinamento quanto ao conteúdo proposto e o que foi passado aos participantes.
- Avaliação de Eficácia
 - Servirão para medir se o participante assimilou o que foi informado e se o mesmo está aplicando o que aprendeu no dia a dia. Essa avaliação será realizada através de prova escrita, prova oral, acompanhamento de resultado, entrevistas, auto-avaliação, entre outros.

4 EXCEÇÕES

N/A

(Handwritten signatures and stamps)

Analísado por
Gestão & Organização

Analísado por
Gerente de Recursos Humanos

Aprovado por
Diretor Presidente