

	GESTÃO DE COMPETÊNCIAS E TREINAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE COLABORADORES	Código:	PS – MAUA – RH12
		Status de Revisão:	Data: 06/03/2023
			REV 06

GESTÃO DE COMPETÊNCIAS E TREINAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE COLABORDORES


	GESTÃO DE COMPETÊNCIAS E TREINAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE COLABORADORES		Código: PS – MAUA – RH12
			Status de Revisão: Data: 06/03/2023
			REV 06

Histórico de Revisões		
Data	Revisão	O que foi revisado
14/08/2020	0	Elaboração da nova versão de procedimento com base nos requisitos das normas ISO9001:2015 e ISO14001:2015
01/12/2020	01	Alteração nos Anexos – (item 6)
28/05/2021	02	Alteração nos Anexos – (PS – MAUA – RH12 – DG04)
17/01/2022	03	Adequação do Procedimento Inclusão dos Anexos: Avaliação de Resultado; (Código: PS – MAUA – RH12 – DG06) Programa Anual de Treinamento; (Código: PS – MAUA – RH12 – DG07)
21/03/2022	04	Inclusão do DG Ata de Reunião – (PS-MAUA-RH12-DG08)
07/04/2022	05	Inclusão do DG Lista de Presença de Reunião – (PS-MAUA-RH12-DG09)
06/03/2023	06	Retirada dos Anexos VIII, IX e fluxograma. Anexo VII, incluso no PS-MAUA-QSMS51 e Anexo III, modificação do Anexo III e V.

	GESTÃO DE COMPETÊNCIAS E TREINAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE COLABORADORES		Código:	PS – MAUA – RH12
			Status de Revisão:	Data: 06/03/2023
				REV 06

ÍNDICE

1	PROPÓSITO	4
2	SETORES ENVOLVIDOS	4
3	REFERÊNCIAS	4
4	TERMOS UTILIZADOS	4
5	DESCRIÇÃO	5
6	ANEXOS	6

	GESTÃO DE COMPETÊNCIAS E TREINAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE COLABORADORES		Código: PS – MAUA – RH12
			Status de Revisão: Data: 06/03/2023
			REV 06

1 OBJETIVO

Descrever a sistemática da gestão das competências atribuídas aos membros da força de trabalho do Estaleiro Mauá e desenvolver os colaboradores para melhorar o desempenho nas atividades e/ou participação de processos de seleção internos.

2 REFERÊNCIAS

Manual do SIG – MQ-MAUA/SIG-01;

Procedimento para descrição de cargos - PS-MAUA-RH07.

3 SETORES ENVOLVIDOS

Todos os setores do Estaleiro Mauá.

4 DEFINIÇÕES

4.1 Competência

Conjunto de características envolvendo experiência, habilidades, formação acadêmica e treinamento, que formam membros da força de trabalho capazes de solucionar os desafios impostos no dia a dia de suas atividades.

4.2 Levantamento de Necessidades de Treinamento – (LNTD) - Anexo II


É a atividade realizada para identificar as necessidades de desenvolvimento de competências, através de ações e de formação acadêmica dos treinamentos.

Deve conter a definição do treinamento pretendido, colaborador, entidade sugerida, prioridade de realização/ período de realização e custo (quando aplicado) de cursos, palestras e seminários a serem realizados.

4.3 Eficácia do Treinamento

Avaliação formal do resultado proporcionado por uma ação de treinamento. Pode compreender as seguintes práticas:

- Exame escrito;
- Avaliação prática;
- Atendimento a um objetivo/meta;
- Avaliação de desempenho, ou
- Outras formas.

	GESTÃO DE COMPETÊNCIAS E TREINAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE COLABORADORES		Código: PS – MAUA – RH12
			Status de Revisão: Data: 06/03/2023
			REV 06

5 DESCRIÇÃO

5.1 Considerações Gerais

5.1.1 Os projetos/contratos podem criar, quando necessário, um planejamento de treinamento específico de desenvolvimento, atendimento de não conformidade e em alguma mudança programada, devendo seguir as diretrizes definidas nesse documento.

5.1.2 Quando da Análise Crítica de Contrato (ainda em edital), devem ser consideradas as eventuais necessidades de treinamento exigidas pelo cliente.

5.2 Treinamentos Não Programados

Os treinamentos não contemplados no Programa Anual de Treinamento, conforme PS-MAUA-QSMS51, são considerados não programados e implicam em encaminhamento de novo documento de Levantamento de Necessidades de Treinamento e Desenvolvimento (LNTD), com as devidas aprovações, à Gerência de Recursos Humanos, considerando-se tempo hábil para a sua execução.

Nos casos de não conformidade ou mudança programada identificada pelo cliente, auditoria interna ou em uma investigação.

Todos os procedimentos não programados devem ser registrados na Lista de Presença de Treinamento (PS-MAUA-RH12-DG03) e enviados ao SIG.

5.3 Resultados da avaliação de treinamento (reação e eficácia) - Anexo IV

Caso o resultado esperado, após a realização do treinamento, não tenha sido alcançado de acordo com as expectativas iniciais do treinando e da gerência/diretoria da área, o processo pode ser novamente iniciado e aprovado, para que sua realização ocorra, ainda no mesmo ano ou no ano seguinte, de acordo com a prioridade e disponibilidade de orçamento da área.

5.4 Matrizes de Competência e LNTD

As Matrizes de Competência são preparadas para todas as funções-chave da Empresa, abrangendo prioritariamente os níveis de supervisão, suporte em geral, gerência e direção. As matrizes constituem a base para a preparação do LNTD.

Funções Operacionais são consideradas no LNTD, a partir de necessidades diretamente apontadas pela chefia imediata, sem a necessidade de preenchimento da Matriz de Competência.

6. ANEXOS


Anexo I: Matriz de Competência (Código: PS – MAUA – RH12 – DG01);

Anexo II: Levantamento de Necessidades de Treinamento e Desenvolvimento (LNTD) (Código: PS – MAUA – RH12 – DG02);

Anexo III: Lista de Presença (Código: PS – MAUA – RH12 – DG03);

Anexo IV: Avaliação de Treinamento (Código: PS – MAUA – RH12 – DG04);

Anexo V: Registro de Treinamento em Procedimento (Código: PS – MAUA – RH12 – DG05);

	GESTÃO DE COMPETÊNCIAS E TREINAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE COLABORADORES	Código:	PS – MAUA – RH12
		Status de Revisão:	Data: 06/03/2023
			REV 06

Anexo VI: Avaliação de Resultado (Código: PS – MAUA – RH12 – DG06);

Anexo VIII: ATA DE REUNIÃO (Código: PS – MAUA – RH12 – DG08).