

# Política Global de Aprendizagem e Desenvolvimento

Setembro 2021

Esta política pode ser alterada periodicamente.

As mudanças serão comunicadas aos gestores e colaboradores.

Política de propriedade do RH

V1.0

Esta é uma política global.



# INTRODUÇÃO

À medida que trabalhamos juntos para alcançar as ambições estabelecidas em nossa estrutura We are Weir, isso cria oportunidades para que todos nós cresçamos do nosso próprio jeito - para enfrentar novos desafios, explorar novas áreas, aprender, progredir e se destacar. Esta Política de Aprendizagem e Desenvolvimento Global define nossas principais abordagens para a aprendizagem e, o mais importante, queremos que haja uma abordagem inclusiva e consistente em toda a Weir. Embora os tipos de trabalhos que fazemos e os ambientes em que trabalhamos sejam diversos, nosso objetivo permanece o mesmo: estamos prontos para ajudá-lo a crescer do seu próprio jeito e contribuir para o sucesso da Weir.

No final das contas, não há ninguém mais interessado em desenvolver sua carreira do que você mesmo. Ajudaremos fornecendo orientação, ferramentas, conteúdo e programas de certificação. Também seremos claros sobre qualquer aprendizado e desenvolvimento obrigatório que deve ser feito para que você cumpra sua função.

Você e seu gestor discutirão seu desempenho e juntos podem concordar que um aprendizado específico seja realizado. No entanto, quando se trata de concluir o aprendizado necessário e impulsionar seu desenvolvimento, é sua responsabilidade.

## A QUEM ESTA POLÍTICA SE APLICA?

Esta política se aplica a todas as pessoas que trabalham para a Weir (incluindo nossos colaboradores, aprendizes, colaboradores temporários e/ou de agências).

Algumas das disposições da Política diferem para cada categoria de colaborador. Mais informações são fornecidas a seguir e, mais importante, na política de aprendizagem local que se aplica à sua localidade. Você pode acessar sua política de aprendizagem local na Base de conhecimento do RH ServiceNow.

## QUAL É O ESCOPO DESTA POLÍTICA?

Esta política é ampla, para levar em conta o número considerável de funções que temos na Weir e os diferentes ambientes em que operamos.

Aprendizagem e desenvolvimento cobrem muitos tipos de atividades, algumas das quais são mencionadas abaixo.

- 1) Aprendizagem obrigatória - para atender a requisitos legais, regulamentares ou de conformidade.
- 2) Integração.
- 3) Treinamento em Segurança, Saúde e Meio Ambiente (SHE).
- 4) Aprendizagem técnica para uma função específica.
- 5) Treinamento em relação às competências para o trabalho.
- 6) Treinamento On-the-job e acompanhamento do trabalho.
- 7) Aprendizagem exigida pelo cliente ou específica do cliente.

- 8) Certificação Profissional e Desenvolvimento Profissional Contínuo (CPD).
- 9) Aprendizado com foco na diversidade de nossa força de trabalho e como promover uma atmosfera inclusiva no trabalho.
- 10) Aprendizagem voltada para o desenvolvimento de capacidades de supervisão, gestão e liderança (consulte nossa Estrutura de Liderança).
- 11) Habilidades pessoais - desenvolver atributos pessoais para aprimorar suas interações com colegas, clientes e fornecedores.
- 12) Treinamento sindical e de representantes dos empregados.
- 13) Cursos universitários (programas de patrocínio local podem ser aplicados - consulte a política de aprendizado local ou entre em contato com o RH).

## IDENTIFICANDO NECESSIDADES DE APRENDIZAGEM E DESENVOLVIMENTO

Usamos uma série de fatores para identificar o que é importante. Nossos focos são os objetivos estratégicos de nossa abordagem We are Weir. Que conhecimento, habilidades, cultura e formas de trabalho irão apoiar isso?

Em segundo lugar, existem inúmeras obrigações de aprendizagem que surgem de legislações, regulamentações e requisitos do cliente.

Às vezes, o treinamento especializado direcionado é necessário apenas para certas partes do nosso negócio, para permitir que os funcionários começem a trabalhar usando um novo processo ou abordagem técnica.

Outras considerações são os planos de desenvolvimento resultantes de suas discussões de desempenho com seu líder, na forma de planos de desenvolvimento pessoal e planos de melhoria de desempenho.

## PROCESSOS E PADRONIZAÇÃO

Para garantir que todos tenham acesso igualitário, estamos trabalhando para alojar todos os nossos recursos de aprendizagem e desenvolvimento em um só lugar. Por fim, você poderá reservar e registrar toda a frequência de aprendizagem no Workday. Esses registros ficarão visíveis para você e seu gestor. Este trabalho está em andamento, portanto, verifique sua política de aprendizado local para obter mais detalhes sobre o que se aplica em sua localidade, conforme fazemos a transição para a padronização total.

## PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

Sua função é ser responsável por seu aprendizado e desenvolvimento ao longo do ano. Você poderá:

- 1) Planejar: certifique-se de planejar o aprendizado necessário para cumprir os prazos necessários.

- 2) Preparar-se: reflita sobre o progresso que está fazendo, o feedback que recebe dos colegas e se prepare para reuniões de revisão com o seu gestor.
- 3) Compartilhar: seja aberto sobre sua carreira e aspirações de aprendizado e o que o motiva. Isso ajudará seu gestor a trabalhar com você e a apoiar seu aprendizado.

É responsabilidade do seu gestor treiná-lo e apoiá-lo à medida que você se desenvolve em sua função atual e no futuro. Eles estarão lá para fornecer incentivo e orientação enquanto vocês identificam as necessidades de desenvolvimento juntos.

Ao concordar com você sobre onde você deve concentrar seus esforços e fornecer feedback, seu gestor pode apoiar seu progresso de aprendizagem.

Seu Parceiro de Aprendizagem local pode oferecer conselhos sobre os recursos disponíveis e seu Coordenador de Aprendizagem local ou RH administrará a demanda para todos os cursos onde houver um limite no número de vagas em cada sessão.

## CATEGORIAS DE APRENDIZAGEM E DESENVOLVIMENTO

Existem várias razões para realizar atividades de aprendizagem e desenvolvimento. Para simplificar, categorizamos abaixo. O motivo para embarcar em seu aprendizado o ajudará a priorizar: alguns itens terão datas obrigatórias para conclusão, enquanto outros podem ser progredidos em seu próprio ritmo.

### Treinamento obrigatório

- cobre o treinamento que **deve** ser feito para que você desempenhe sua função atual
- pode ser necessário para atender a legislação ou requisitos de conformidade, como treinamento de SHE
- abrange habilidades ou informações específicas que você precisa aprender para fazer seu trabalho atual, por exemplo, talvez você precise concluir o treinamento antes de entrar em uma empresa ou site de cliente
- seu gestor pode definir o aprendizado como parte de uma ação corretiva / um plano de melhoria de desempenho (PMD) se seu desempenho no trabalho não estiver atendendo aos padrões necessários
- **o treinamento obrigatório é sua principal prioridade de aprendizado e você deve planejá-lo e evitar deixá-lo para a última hora. Haverá prazos ou períodos de revisão que se aplicam, que geralmente não podem ser adiados.**

### Desenvolvimento de carreira orientado

- abrange aprendizagem e desenvolvimento discutidos com seu gestor, onde o foco é desenvolver de acordo com suas aspirações de carreira
- se você é novo na função, é provável que haja metas de desenvolvimento para crescer na função
- uma vez estabelecido na função, o desenvolvimento posterior o ajudará a transformar seu desempenho de 'bom' em 'ótimo'!
- se você está na sua função há mais tempo, isso pode ajudá-lo a se preparar para uma mudança horizontal ou avanço na carreira
- **este tipo de aprendizagem é sua próxima prioridade e seu gestor pode definir prazos e períodos de revisão com você**
- **geralmente, esse aprendizado pode ser adiado se as necessidades do negócio exigirem, por exemplo, durante um período de pico do ano.**

### Desenvolvimento autodirigido

- abrange outras aprendizagens que você realiza voluntariamente
- enorme catálogo de aprendizagem ao seu alcance
- você pode querer fazer um curso sobre um assunto não discutido especificamente com seu gestor, mas que você acha que seria útil
- talvez você tenha interesse em trabalhar em outra área de nosso negócio e deseja realizar algum treinamento
- seja qual for o assunto, você pode decidir quando está pronto para aprender
- discuta com o seu gestor qual o escopo do tempo de trabalho para o desenvolvimento autodirigido. Você também pode aprender no seu próprio tempo, em casa usando um dispositivo móvel (se disponível). Se você deseja ir ao local de trabalho para realizar o aprendizado voluntário, em um horário em que não está programado para trabalhar, consulte a política de aprendizado local para obter informações. Você pode ser solicitado a notificar o seu gestor. Pode haver requisitos essenciais de SHE também.

# CRESÇA DO SEU PRÓPRIO JEITO

## RESPONSABILIDADE PARA COMPLETAR SUA APRENDIZAGEM NECESSÁRIA

Cada um de nós tem uma "aprendizagem necessária" que devemos concluir. Por exemplo, pode haver aprendizagem global da qual todos nós participamos, renovação anual necessária de certificados de aprendizagem ou treinamento específico para visitar as instalações de um cliente ou operar um equipamento. Qualquer que seja o cronograma de aprendizado necessário, é importante que você o conclua no prazo. Se você tiver qualquer problema no cumprimento dos prazos, informe ao seu gestor o mais rápido possível - não espere até a data de vencimento para levantar o problema.

## DESENVOLVIMENTO ORIENTADO DE SUA CARREIRA

Para que a aprendizagem e o desenvolvimento sejam mais bem-sucedidos, é importante considerar em que estágio você se encontra em sua carreira. Você acabou de começar uma nova função? Você já exerce uma função há algum tempo e quer progredir na carreira? Você quer se especializar em seu campo atual?

Seu gestor também considerará qual desenvolvimento é necessário para o sucesso da Empresa. Existem novas tecnologias nas quais devemos treinar funcionários? A direção do negócio está mudando no médio prazo e precisamos melhorar as habilidades? Existem informações locais específicas de treinamento que são necessários - onde o aprendizado direcionado ajudará nosso desempenho de negócios?

Geralmente, o que é importante aqui é obter o equilíbrio certo: é um caso de avaliar suas necessidades e desejos de aprendizagem junto com as necessidades de negócios. Isso garante que você possa aprender de uma forma que também contribui para o sucesso da Weir.

Todos esses elementos da sua carreira, juntamente com o seu desempenho atual, serão levados em consideração no seu plano de aprendizagem ou Plano de Desenvolvimento Pessoal (PDP). Você vai discutir isso com o seu gerente e produzir um plano conjunto, onde você tem clareza sobre suas prioridades e as próximas etapas.

Este tipo de aprendizagem será realizado de forma flexível - de vez em quando, o plano para o seu desenvolvimento pode mudar ou ser colocado em espera para lidar com os períodos de pico no trabalho.

## DESENVOLVIMENTO AUTO-GUIADO: FLEXÍVEL PARA SE ENCAIXAR COM AS VIDAS QUE LEVAMOS

Trabalhamos para colocar sua experiência de aprendizagem no centro de nossa abordagem e os recursos que oferecemos são verdadeiramente flexíveis. Muito do aprendizado disponível pode ser iniciado a qualquer momento, quando for certo para você e sem nenhum custo. Com o Percipio e o Sistema de Gestão de Aprendizagem do Workday, você tem acesso direto ao aprendizado. Você pode acessar esses recursos no trabalho e em casa (se tiver acesso a um dispositivo móvel).

Você é incentivado a explorar os cursos disponíveis e pode optar por fazer um curso que não está relacionado ao seu trabalho atual, se desejar. Este tipo de aprendizagem é voluntário, não há obrigação de embarcar no desenvolvimento autoguiado, além da aprendizagem e desenvolvimento que acompanha o seu trabalho.

Claro, pode haver fases em que sua vida doméstica ou profissional seja especialmente agitada e não seja viável pensar em iniciar qualquer aprendizagem voluntária. Ou você pode iniciar um curso e ter que colocá-lo em espera; isso não é um problema. Você pode ajustar seu desenvolvimento autoguiado para se adequar a você.

## UMA ABORDAGEM INCLUSIVA

É realmente importante para a Weir que forneçamos igualdade de acesso e oportunidade para todos.

Nossos ambientes de trabalho, horários de pico e disseminação de habilidades são diversos, por isso é impraticável definir uma orientação global muito específica para a aprendizagem. Por este motivo, também desenvolvemos políticas locais, que atendem mais especificamente à sua localização. Você pode encontrar a política local relevante na Base de Conhecimento do RH ServiceNow.

## FAZENDO AJUSTES PARA ATENDER AS SUAS NECESSIDADES

Se você tiver uma condição médica, deficiência ou necessidade especial que possa afetar a sua forma de aprendizado, fale com seu gestor ou com o RH. Sempre faremos o possível para acomodar quaisquer requisitos individuais e trabalharemos com você para ajustar seu cronograma de aprendizado e entrega para ajudar.

# APROVAÇÕES

## COLABORADORES

Se você é um colaborador Weir, existem muitos cursos para os quais você não precisa de aprovação - você pode ir em frente e fazer uso dos recursos que oferecemos. Isso se aplica ao aprendizado digital disponível através do Workday e Percipio.

Para aprendizagem combinada - onde materiais educacionais online são combinados com métodos tradicionais conduzidos por instrutor - você pode precisar de aprovação. Verifique sua política de aprendizagem local para obter detalhes. Geralmente, se houver um custo associado ao curso, você precisará da aprovação do seu gestor.

Se você estiver interessado em participar de um seminário ou conferência como parte do desenvolvimento profissional contínuo (CPD), ou em relação à sua função, você precisará da aprovação de seu gestor.

## TRABALHADORES TEMPORÁRIOS/CONTINGENTES E DE AGÊNCIAS

Trabalhadores contingentes e trabalhadores de agência podem precisar de aprovação para qualquer tipo de aprendizado - por favor, verifique com seu contato da Weir antes de embarcar em qualquer aprendizado da Weir.

## ACORDOS DE REEMBOLSO

Consulte a sua política de aprendizagem local para obter informações sobre quaisquer obrigações de reembolso (às vezes conhecidas como termos de compromisso de treinamento) que podem ser aplicáveis. Esses tipos de acordos podem se aplicar quando um curso educacional de estudo foi financiado para você pela Weir. Você pode entrar em contato com o RH para obter mais informações.

# INFORMAÇÕES RELACIONADAS

## POLÍTICA DE APRENDIZAGEM LOCAL

Leia a sua política de aprendizagem local, que pode ser encontrada na Base de Conhecimento do RH ServiceNow. Ele contém informações específicas para sua localização e todas as regras detalhadas que se aplicam.

## FUNCIONÁRIOS EM LICENÇA FAMILIAR OU POR DOENÇA / MÉDICA

Se você estiver em um período de licença familiar (como licença-maternidade, paternidade, licença para cuidador etc.) ou se ausentar do trabalho devido a problemas de saúde, você não é obrigado a realizar nenhum aprendizado ou treinamento. Quando estiver se preparando para retornar ao trabalho, você deve falar com seu gestor para verificar se há um aprendizado crítico que você precisa realizar imediatamente após seu retorno ao trabalho.

## VIAGEM E SUBSÍDIOS

Se você for viajar para participar de um evento de treinamento, consulte a política local para obter informações sobre viagens e subsídios.

## OUTRAS POLÍTICAS OU INFORMAÇÕES

Certifique-se de consultar a Base de conhecimento do RH ServiceNow, tanto para sua política de aprendizagem local quanto para outras políticas ou diretrizes que se aplicam. Pode haver oportunidades de financiamento para educação ou licença remunerada para estudar, por exemplo. Se você tiver dúvidas sobre esta Política, pergunte ao seu gestor ou encontre as informações de contato de RH na Base de Conhecimento do RH ServiceNow.

# AVALIAÇÃO, FEEDBACK E EFICÁCIA

## COMO ESTAMOS INDO?

Avaliamos continuamente o quanto bem o treinamento e o aprendizado fornecidos ajudam você a desenvolver e aprimorar suas habilidades. Sua contribuição é importante. Você pode ser solicitado a dar feedback sobre um curso que concluiu ou a participar de uma pesquisa. Qualquer que seja a abordagem usada, participe e compartilhe suas opiniões de forma construtiva.

Com bons dados e avaliação, podemos organizar iniciativas locais de aprendizagem e desenvolvimento, direcionando nossos recursos para as áreas que mais se beneficiarão. Podemos determinar o que está funcionando bem e onde podemos melhorar.

Temos uma força de trabalho diversificada e haverá diferentes necessidades, preferências e estilos de aprendizagem - ajude-nos a ser mais inclusivos, permitindo-nos ouvir sua voz.

**Aproveite ao máximo o que oferecemos para crescer do seu jeito.**