



UNIFEOB  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS  
ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE  
**GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**PROJETO INTEGRADO**  
DESEMPENHO EM RECURSOS HUMANOS  
**GEHFER**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

DEZEMBRO, 2019

UNIFEOB  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS  
ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE  
**GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**PROJETO INTEGRADO**  
**DESEMPENHO EM RECURSOS HUMANOS**  
**GEHFER**

MÓDULO GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO – PROF<sup>a</sup> LEONOR  
CRISTINA BUENO

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – PROF<sup>a</sup> LEONOR CRISTINA  
BUENO

ESTUDANTES:

ESTUDANTE: Ketlen Talita Rodrigues, RA 1012019100677

ESTUDANTE: Letícia Helena Meloni da Silva, RA 1012019100145

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

DEZEMBRO, 2019

# SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA .....	3
3. PROJETO INTEGRADO .....	5
3.1 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO.....	5
3.1.1 MÉTODOS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO.....	6
3.1.2 PROCESSO DE DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO .....	7
3.2 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO .....	7
3.2.1 TÉCNICAS DE AVALIAÇÃO.....	8
3.2.2 MODELOS DE AVALIAÇÃO.....	9
4. CONCLUSÃO .....	10
REFERÊNCIAS .....	11
Descrição da empresa: <a href="https://www.receita.fazenda.gov.br/">https://www.receita.fazenda.gov.br/</a> .....	11
ANEXOS .....	12

# **1. INTRODUÇÃO**

Neste PI abordaremos os seguintes assuntos: Treinamento e Desenvolvimento e Avaliação de Desempenho.

Nele falaremos dos métodos de treinamento explicando como funciona cada método, quais são as técnicas e modelos utilizados pelas empresas.

Para esse projeto integrado usamos como base a empresa Gehfer, vendo qual o método utilizado pela empresa, e qual ela acredita ser melhor para o desenvolvimento dos seus colaboradores.

# **2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA**

Razão social Gehfer comercio e serviços em aço LTDA, inscrita no CNPJ:27.505.003/0001-33, fica localizada na rua: Avenida Dolores Martins Rubinho nº901 no bairro Distrito Industrial.

A empresa foi fundada no dia 10 de Abril de 2017, exercendo as funções de manutenção e reparação de outras máquinas e equipamentos para usos industriais não especificados anteriormente, fabricação de máquinas, equipamentos e aparelhos para transporte e elevação de cargas, peças e acessórios, instalação de máquinas e equipamentos industriais, serviços de usinagem, tornearia e solda, serviços de tratamento e revestimento em metais, Fabricação de outros produtos de metal não especificados anteriormente. A empresa atualmente tem entorno de 63 colaboradores.

Seus principais clientes são Santa Izabel implementos agrícolas, Prodem sistemas de movimentação, Soufer produtos siderúrgicos e Fer Alvarez produtos siderúrgicos.

## **3. PROJETO INTEGRADO**

### **3.1 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO**

As principais técnicas de treinamento e desenvolvimento são:

**Treinamento organizacional:** O treinamento organizacional é a capacitação da empresa como um todo, com objetivo de organizar melhor as estratégias utilizadas e otimizar os resultados.

**Comunicação assertiva:** Muitas vezes, o ponto fraco de uma empresa está na dificuldade de comunicação entre gestores, líderes e colaboradores. Saber conversar de maneira clara, objetiva e respeitosa é essencial para criar um ambiente agradável, que incentive a interação e a troca de saberes entre pessoas.

**Treinamento de liderança:** Esse tipo de treinamento é direcionado aos líderes da empresa. As pessoas responsáveis por liderar um departamento ou uma equipe na organização, independentemente da área, precisam dar conta de muitas atribuições e, por isso, carregam uma responsabilidade enorme.

**Treinamento motivacional:** Todos nós estamos sujeitos a viver momentos de desânimo, desmotivação e baixa produtividade no ambiente de trabalho. Isso pode acontecer por questões pessoais ou por fatores relacionados à própria empresa como, problemas com outros colaboradores ou líderes, poucas perspectivas de crescimento, falta de identificação com a empresa ou função entre outros.

**Desenvolvimento de competências e habilidades:** Competência é o conjunto de atitudes, habilidades e conhecimentos que uma pessoa precisa ter para desempenhar bem suas atividades. Para trabalhar o desenvolvimento de competência dentro de uma empresa é preciso identificar, inicialmente, quais são as competências necessárias para a realização de cada função.

**Coaching corporativo:** É outra maneira de investir em treinamento e desenvolvimento é a implementação de um processo de coaching corporativo. Com o uso de técnicas de coaching, o processo busca o desenvolvimento individual e coletivo dentro

da organização, com o foco em uma equipe assertiva, de alta performance e engajada na melhoria de resultados.

### **3.1.1 MÉTODOS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO**

Métodos de Treinamento Tradicionais:

Métodos de apresentação;

Métodos práticos;

Métodos de formação de grupos.

Os métodos tradicionais envolvem, palestra onde pode ter interação dos treinando com o treinador, pode usar técnicas de audiovisuais, atividades práticas entre outras.

Métodos de Treinamento com base em tecnologia:

Mídias sociais;

Simulação e jogos;

Tecnologias moveis de aprendizagem;

Sistemas de tutoriais inteligente;

Aprendizagem a distância.

Os métodos de treinamento com base em tecnologia, possibilita que colaboradores possa fazer no seu ambiente de trabalho ou em casa, pois será ele que fará seus horários de treinamento. Mas para fazer o treinamento a distancia o colaborador precisa ter foco e disciplina pois ele precisa ter mais comprometimento.

A empresa deve estudar ambos os métodos e ver oque melhor se encaixa e qual será melhor para o desenvolvimento de seus colaboradores.

### **3.1.2 PROCESSO DE DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO**

A empresa Gehfer utiliza o método de Treinamento Tradicional.

A empresa acredita que assim é melhor para seus colaboradores tirarem dúvidas direto com os treinadores e fazer debates expondo suas experiencias e expectativas.

A empresa acredita também que é melhor para seus colaboradores interagirem entre si, assim melhorando o trabalho em equipe pois eles vão estar ativamente mais envolvidos na aprendizagem, pois esse treinamento ocorre no horário do expediente.

## **3.2 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

A avaliação de desempenho dentro de uma instituição consiste em melhorar o desempenho dentro da empresa, aperfeiçoando os colaboradores de forma contínua gerando motivação e satisfação no trabalho.

O desenvolvimento é muito importante para saber onde os recursos serão aplicados e desenvolvidos, a motivação é o segundo pilar para elevar a estima, sem a motivação é impossível chegar em algum resultado, ou ele sair como o esperado,

O planejamento tem que ser bem estruturado, colocando todo os colaboradores como um time para alcançar os objetivos e assim as conquistas, logo com o planejamento é esperado a comunicação por todas as partes da instituição para construir uma confiança entre elas.

A legislação fica com a responsabilidade legal da empresa garantindo o trabalho justo, respeitando cada funcionário garantindo seus deveres e direitos.



### 3.2.1 TÉCNICAS DE AVALIAÇÃO

A escala de pontuação gráfica é a primeira forma de avaliação individual que vamos tratar, é muito comum nas grandes instituições, consiste em uma lista de características com até cinco opções de insatisfatório à excelente, com resultado os profissionais terem destaques nos pontos positivos e negativos, fazendo assim o avaliado melhorar cada vez mais seu desempenho

A escolha forçada veio como alternativa a escala gráfica pois a mesma perde sua sensibilidade de evolução que se propunha, nesse caso o avaliador previamente escolhe a melhor descrição do avaliado e seu desempenho

O relatório descritivo é o mais bem visto, permite melhor o detalhamento do envolvimento do avaliado com o resultado, o problema é que o avaliado acaba fazendo mais de um relatório e conseqüentemente acabam não coincidindo apesar de o laudo final ser o mesmo.

Incidentes críticos, o avaliador precisa estar muito bem treinado e observar bastante para ser criteriosos

A técnica de avaliação de múltiplas pessoas, temos a mais comum chamada de classificação que basicamente é do péssimo ao excelente, já a classificação em pares o avaliador vai escolher sempre um dos dois que teve o melhor desempenho, a distribuição forçada é a divisão dos avaliados pelo resultado de seu desempenho, o que pode ser muito insatisfatório pois a divisão pode ser injusta.

A gestão por objetivos faz com que os avaliados participem desde o começo da avaliação.

A Gehfer opta pela técnica de avaliação individual chamada "incidentes críticos" pois a instituição presa por funcionários capacitados para cada cargo dentro da empresa, porém, os avaliadores precisam de um tempo maior para o treinamento e observar criteriosos os avaliados.

### 3.2.2 MODELOS DE AVALIAÇÃO

A avaliação por KPI'S auxilia a empresa a medir a evolução dos resultados e averiguar se os objetivos que foram traçados estão ou serão alcançados. Normalmente é feito para período anual e são checados mensalmente para manter os objetivos, indicadores quantitativos, qualitativos e financeiros

A avaliação de metas: metodo SMART é normalmente usado para escolher uma meta mais eficiente, e realista perante a situação da empresa, logo esse método faz com que as pessoas se sintam seguras e motivadas a alcançar o objetivo final, esse tipo de avaliação é muito usada nas grandes empresas

A avaliação por competência e cargo, consiste na maximização de resultados dos profissionais, logo o colaborador tem que conhecer muito bem a descrição de seu cargo e a função que exerce nele.

A avaliação por perímetro, pode ser individual ou abrangendo toda a instituição.

A avaliação 360 vem sendo a mais utilizada pois abrange, dos colaboradores até os clientes.

A Gehfer usa a avaliação de metas como um modelo de avaliação, pois para escolher uma meta primeiro a instituição vê se é realista e coincide com a situação da empresa no momento, priorizando também o bem estar de seus colaboradores colocando metas possíveis de serem alcançadas e motivando sempre.

## **4. CONCLUSÃO**

Neste PI aprendemos que os métodos de avaliação e o desempenho são os principais fatores para um bom desenvolvimento das metas e objetivos da instituição, explicando essas etapas que acontece dentro da empresa é possível observar que existem muitos meios para a instituição conseguir que seus colaboradores sejam competentes e que estejam engajados sobre tudo oque se passa na instituição.

## REFERÊNCIAS

Descrição da empresa: <https://www.receita.fazenda.gov.br/>

Empresa: <https://gehfercomercial.com.br/>

Imagens: <https://www.google.com/>

## ANEXOS

A empresa não pode ceder imagens do treinamento dos seus colaboradores mais pelas descrições dadas essas imagens que achamos em site de pesquisa é oque mais se aproxima de como seja.



