



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

PROJETO INTEGRADO
DESEMPENHO EM RECURSOS HUMANOS
<GRUPO AGROSEMA>

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
<GRUPO AGROSEMA>

MÓDULO GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO - Prof.^a LEONOR CRISTINA BUENO

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - Prof.^a LEONOR CRISTINA BUENO

ESTUDANTES:

André Luis Hentz - RA 1012019200218

Jéssica dos Santos - RA 1012019200282

Nathália Fontes Lopes - RA 1012019200174

Simoni Carolina Mesquita Braganhole. Montouro - RA 1012019100429

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

DEZEMBRO, 2019

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	4
3. PROJETO INTEGRADO	6
3.1 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO.....	6
3.1.1 MÉTODOS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO.....	7
3.1.2 PROCESSO DE DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	10
3.2 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	12
3.2.1 TÉCNICAS DE AVALIAÇÃO.....	14
3.2.2 MODELOS DE AVALIAÇÃO.....	17
4. CONCLUSÃO	19
REFERÊNCIAS	20
ANEXOS	21

1. INTRODUÇÃO

Neste Projeto Integrado, mostramos como o Grupo Agrosema se tornou uma das principais empresas nos polos agrícolas do Estado de São Paulo e Minas Gerais.

Vamos focar nossos estudos em todos os tópicos do curso de Gestão de Recursos Humanos, na matéria “Avaliação e Desempenho”.

Nosso objetivo é demonstrar tudo o que entendemos ao estudar cada matéria. Nossa pesquisa foi feita com base de uma empresa real, que nos deu todas as informações necessárias, abrindo suas portas para algumas horas de entrevistas e depois nos reunimos para fazer esse trabalho.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

História

O GRUPO AGROSEMA nasceu em 09/04/1986 na cidade de Elias Fausto, interior de SP.

Na época, o Sr. Sebastião Gonçalves, fundador do Grupo, iniciou a atividade de venda de insumos agrícolas e a prestação de serviços de assistência técnica para melhor atender as necessidades dos produtores de tomate e outras hortaliças da cidade de Elias Fausto - SP. Com o passar dos anos, a empresa foi expandindo o seu atendimento para toda a região.

Com sucesso, a empresa cresceu e hoje atua nos principais polos agrícolas do Estado de São Paulo e Minas Gerais.

Atualmente o Grupo Agrosema é composto por empresas, voltadas ao comércio de insumos agrícolas, sendo uma delas no segmento da redistribuição, além de uma empresa com foco na pesquisa, desenvolvimento e comércio de sementes de hortaliças em geral.

Para satisfazer aos anseios de sua carteira de clientes (mais de 5.000) o Grupo Agrosema conta com uma equipe de cerca de 260 colaboradores especialistas, preparados para proporcionar o melhor atendimento e o melhor resultado para as diversas culturas que atende.

Hoje sua matriz, fica no município de Indaiatuba – SP, que fica no endereço: Rua Pedro Donda, 171 - Jardim Esplanada II – Indaiatuba. CNPJ: 04.399.024/0011-98 e CNAE: 7020-400.

Sua missão é contribuir para o desenvolvimento do agronegócio promovendo as melhores soluções em serviços e produtos, visando a satisfação de nossos clientes e investidores e a valorização de nossos colaboradores com respeito à sociedade e ao meio ambiente.

Outro destaque são os valores da empresa

Sustentabilidade

Nossas ações devem ser pautadas em economicamente viável, socialmente justo, ambientalmente correto e culturalmente aceito.

Engajamento

Engajamento está ligado à paixão, à conexão que temos pela empresa.

Colaboradores engajados tem mais foco no cliente e são mais produtivos.

Inovação

Estimulamos a criatividade! Assim oferecemos serviços e produtos inovadores para nossos clientes.

Alta Performance

Nossos colaboradores e nosso jeito de fazer negócios são a chave do nosso sucesso.

Por fim, destaque-se o valor das pessoas no Grupo. Seu lema é:

Somos uma empresa com foco no futuro! Temos um espírito inovador e perseguimos a melhoria contínua! Temos convicção de que só conseguiremos atingir nossos objetivos com uma equipe totalmente focada e comprometida com as estratégias e resultados, sempre priorizando a ética nas relações. Você está procurando uma empresa assim? Nós estamos procurando por você!



3. PROJETO INTEGRADO

3.1 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

A constante atualização e qualificação dos profissionais se tornaram requisitos obrigatórios no mercado atual, que se encontra cada vez mais competitivo. Com isso, o treinamento e desenvolvimento de pessoas é hoje um dos fatores primordiais para o sucesso de uma organização.

Cursos, reuniões e até mesmo apresentações de produtos se tornam cada vez mais comuns através da tela de um computador. Desde uma simples reunião para acertar detalhes entre equipes até apresentações de resultados para investidores ocorrem cada vez mais através do mundo virtual.

O treinamento e desenvolvimento de pessoas têm sido procurado como uma ferramenta que garante a competitividade no mercado atual. Esse conjunto de ações ajuda a capacitar e a reter os profissionais de acordo com as tendências atuais, ao mesmo tempo em que alinham as atividades desempenhadas por eles aos objetivos da organização. Como resultado, há melhorias significativas na qualidade do trabalho, no ambiente organizacional e nos resultados individuais dos colaboradores.

Dentre os tipos de treinamentos e desenvolvimentos, vale destacar os mais utilizados que são eles, treinamento de integração, treinamento comportamental, treinamento técnico, treinamento de liderança, treinamento motivacional, treinamento em equipe, treinamento corporativo.

3.1.1 MÉTODOS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Sobre os métodos de treinamentos já citados no tópico acima, será destacado nesta parte do trabalho suas funções e características, deste modo também será relacionado de forma individual às forças e fraquezas de cada método.

Treinamento de Integração: tem o objetivo de preparar um novo colaborador para que ele inicie suas atividades da empresa. Esse tipo de treinamento inclui transmitir missão, visão e valores, e explicar mais sobre o papel do funcionário na equipe, para que ele entenda a sua importância na empresa e execute o seu trabalho com mais clareza e objetividade. Além disso, a integração é um momento muito importante para que o colaborador possa iniciar seu trabalho com o pé direito.

Forças: Interação dos funcionários, conhecimento do ambiente organizacional,

Fraquezas: disponibilização imediata do funcionário ao cargo

Treinamento Comportamental: serve para aperfeiçoar as atitudes e habilidades comportamentais dos colaboradores tendo como base a cultura da organização. Esse tipo de treinamento capacita os colaboradores observando aspectos como experiências, sentimentos e motivação pessoal. Não se trata de uma tentativa de padronizar o modo de agir dos profissionais, mas de disseminar os valores da organização e suas normas de conduta para garantir um bom ambiente de trabalho. O principal objetivo é treinar habilidades interpessoais, comunicativas e de empatia, facilitando o trabalho em equipe e melhorando o clima organizacional.

Forças: não padronizar a equipe e capacitar os colaboradores observando os aspectos emocionais, mantém em evidência a cultura organizacional.

Fraquezas: Gerir os conflitos pessoais e profissionais dentre os colaboradores.

Treinamento Técnico: oferece suporte para o colaborador melhorar e desenvolver suas habilidades técnicas, como manusear um novo equipamento de trabalho ou aprender sobre um novo conteúdo que impacte diretamente nas suas tarefas dentro da organização. Muitas organizações valorizam muito o treinamento técnico e pouco o treinamento comportamental, porém é importante dizer que os dois são fundamentais para o desenvolvimento do colaborador.

Forças: capacita a equipe para novos trabalhos e para desenvolver as mesmas atividades com excelência.

Fraquezas: tempo de capacitação e disponibilidade do colaborador na função.

Treinamento de Liderança: têm o objetivo de preparar colaboradores para exercerem papéis de liderança dentro da empresa. É preciso desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes de bons líderes nos gestores. Um líder precisa saber delegar tarefas, gerenciar sua equipe e guiá-la rumo aos melhores resultados possíveis. Além de possuir um discurso motivacional afiado, é preciso saber ouvir os membros do time e saber lidar com cada um deles.

Forças: ampliar a capacidade de liderança

Fraquezas: alcançar todos os níveis hierárquicos levando em consideração até os diretores e proprietários.

Treinamento Motivacional: têm o objetivo de aumentar o engajamento dos colaboradores nas suas atividades e na organização. Ele pode incluir palestras motivacionais, dinâmicas em grupo, feedbacks, convenções, momentos de confraternização, e muito mais. Ao contrário do que muitos pensam, o treinamento motivacional vai muito além de oferecer recompensas e deve atingir os mais diversos níveis operacionais, afinal os gestores também podem se sentir desmotivados com o passar do tempo.

Forças: aumento na capacidade de atingir resultados através de motivação.

Fraquezas: utilizar o método, mas manter metas difíceis de serem alçadas ou impossíveis dentre as equipes.

Treinamento de Equipe: este é voltado para a evolução de um time como um todo. Isso inclui habilidades técnicas dos integrantes e habilidades de comunicação e entrosamento, de modo a garantir a melhor realização do trabalho em equipe. Ele pode focar nas práticas do dia a dia, relacionamento entre os membros, aprofundar os produtos e serviços da empresa, a inteligência emocional dos colaboradores, etc.

Forças: melhora a capacidade de realizar trabalhos conjuntos.

Fraquezas: lidar com as diferenças de níveis de trabalho e capacidade de cada colaborador.

Treinamento Corporativo: é como se fosse um guarda-chuva que abrange os demais tipos de treinamento. Ou seja, a organização investe em treinamento corporativo assim identifica as necessidades dos colaboradores e investe no tipo certo de treinamento, seja ele comportamental, técnico, motivacional, etc. O objetivo é

desenvolver habilidades específicas para melhorar o desempenho de toda a organização. Esses tipos de treinamento e desenvolvimento costumam ser realizados em Plataformas EAD, que automatizam os processos e fazem o gerenciamento do progresso dos colaboradores, ampliando a capacidade de coletar resultados nas organizações.

Forças: atingir maior número de pessoas em menos tempo.

Fraquezas: fidelidade das informações

3.1.2 PROCESSO DE DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

O Grupo Agrosema está no mercado há mais de 30 anos, atualmente o grupo é composto por empresas voltadas ao comércio de insumos agrícolas, com sede nos principais polos agrícolas do estado de São Paulo, a empresa vem se destacando e mantendo o seu padrão de qualidade, ganhando cada vez mais a confiança de seus clientes.

Para satisfazer seus clientes e manter o nível de excelência o grupo conta com mais de 260 colaboradores especialistas que são treinados e preparados para proporcionar o melhor atendimento e o melhor resultado para as diversas culturas que atende.

Sobre a formação de valores do grupo está disponível no site da empresa, seu manual de conduta e a missão, visão e valores da empresa como vemos a seguir:

“Somos uma empresa com foco no futuro! Temos um espírito inovador e perseguimos a melhoria contínua! Temos convicção de que só conseguimos atingir nossos objetivos com uma equipe totalmente focada e comprometida com as estratégias e resultados, sempre priorizando a ética nas relações. Você está procurando uma empresa assim? Nós estamos procurando por você!”

Missão: Contribuir para o desenvolvimento do agronegócio promovendo as melhores soluções em serviços e produtos, visando a satisfação de nossos clientes e investidores e a valorização de nossos colaboradores com respeito à sociedade e ao meio ambiente.

Visão: Ser referência em sua área de atuação e a melhor empresa para se trabalhar ou tiver como parceira.

Valores: Sustentabilidade, Engajamento, Inovação, Alta Desempenho;

Sustentabilidade: nossas ações devem ser pautadas: economicamente viável, socialmente justo, ambientalmente correto e culturalmente aceito.

Engajamento: está relacionado à paixão, à conexão que temos pela empresa e quanto aos colaboradores engajados, possuem mais foco nos clientes e na empresa e são mais produtivos.

Inovação: estimulamos a criatividade, assim oferecemos serviços e produtos inovadores para nossos clientes.

Alta performance: nossos colaboradores e nosso jeito de fazer negócio são a chave do nosso sucesso.

Como foi evidenciada a empresa pensa muito no futuro e na boa relação entre os membros e parceiros, além disso, presa por uma cultura organizacional pautada em ética, nível elevado na satisfação de seus clientes, para isso é preciso manter seus colaboradores altamente capacitados e preparados para atender o mercado.

A empresa por sua vez investe tempo e recursos em plataformas de treinamento e desenvolvimento hoje com a quantidade elevada de funcionários o Grupo Agrosema, opta por plataformas EAD para seus cursos e treinamentos, para otimizar tempo , além disso, dessa forma os custos se tornam menores, menos utilização de papeis e impressões, tendo em vista menor prejuízo causado ao meio ambiente.

Treinamentos são realizados em todos os departamentos, geridos pelo departamento de recursos humanos, são desenvolvidos treinamentos corporativos, treinamentos motivacionais, treinamento de integração, além disso, os departamentos técnicos recebem treinamentos específicos de qualificação realizados por seus líderes e parceiros do agronegócio.

A empresa tem indicadores de qualidade por cada departamento, sabendo dessa maneira qual tipo de profissional atende suas necessidades, dessa forma verificar e acompanhar o desempenho dos colaboradores fica mais fácil, pois você já tem um padrão precisa apenas medir, se as competências de um novo colaborador atende ou não aos critérios já adotados. O que torna mais assertivo o processo e gera resultado mais eficiente

3.2 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Segundo Chiavenato (1998, p. 45) a Avaliação de Desempenho é:

Uma apreciação sistemática do desempenho de cada ocupante no cargo, bem como de seu potencial de desenvolvimento. Fazer uma análise dos cargos e dos funcionários e assim verificar onde há mau funcionamento, para proporcionar ao funcionário o treinamento adequado.

A avaliação de desempenho é uma das ferramentas mais utilizadas pela gestão de pessoas para mensurar a performance dos colaboradores de uma organização.

Essa avaliação tem como objetivo principal avaliar o desenvolvimento de atividades designadas aos colaboradores em um determinado período. É uma ótima oportunidade de desenvolvimento, tanto para a empresa quanto para o colaborador.

Dessa forma, é possível capacitar talentos e propor planos de desenvolvimento de acordo com os feedbacks, estimulando um trabalho cada vez melhor.

Existem vários métodos de avaliação de desempenho, os mais utilizados estão listados a seguir: autoavaliação, avaliação da equipe, escala gráfica, 360graus, escolha forçada, avaliação por competências, metas e resultados, avaliação do líder.

Cada avaliação tem características específicas, contudo todas possuem um mesmo objetivo, monitorar e acompanhar os resultados, a fim de aprimorar e qualificar a manufatura para maximizar e potencializar a obtenção de resultados positivos.

Exemplo:

Autoavaliação: a autoavaliação é um dos principais tipos de avaliação de desempenho.

Ela é realizada em duas etapas. Primeiro o colaborador responde a um questionário com o objetivo de refletir sobre a sua atuação, identificando seus pontos fortes e fracos; depois, junto ao seu superior, é discutido o que pode ser feito para melhorar a performance do colaborador.

Por meio da autoavaliação, é possível que o profissional avaliado possa fazer uma análise aprofundada sobre o seu comportamento e sobre os resultados que ele tem alcançado. Quando ele mesmo reconhece os seus pontos de melhoria, fica mais fácil promover o crescimento contínuo.

Avaliação de competência: essa avaliação vai além do desempenho. Nela são considerados três fatores básicos: o CHA.

C – Conhecimento: aptidões cognitivas, “saber algo”.

H – Habilidade: domínio psicomotor, “saber fazer”.

A – Atitude: fator motivador, “querer fazer”.

Nesse método de avaliação, o questionário deve levar em conta as competências técnicas e comportamentais do colaborador.

A princípio, o colaborador responde a esse questionário em uma espécie de autoavaliação, apontando quais competências ele já possui, quais estão em desenvolvimento e quais ainda precisam ser desenvolvidas. Depois, o líder expõe o seu ponto de vista sobre as respostas do colaborador e, juntos, eles traçam um plano de ação para melhorar o que for preciso.

Metas e Resultados: este método de avaliação de desempenho tem uma abordagem de caráter quantitativo. Aqui são considerados os resultados alcançados pelo colaborador em determinado período. O objetivo é identificar se o avaliado conseguiu atender às expectativas da empresa. Por ser baseada em números, essa avaliação é mais segura e assertiva. Exemplos de fatores a serem avaliados: absenteísmo, conversão de vendas, satisfação dos clientes, retenção.

A avaliação por metas e resultados também pode ser aplicada a equipe como um todo a fim de descobrir quem são os colaboradores mais e menos produtivos.

3.2.1 TÉCNICAS DE AVALIAÇÃO

Segundo Pontes (p. 20), através do programa de avaliação deve ser possível estabelecer os resultados esperados das pessoas na organização, sendo essas orientadas constantemente sobre seus desempenhos tornando claro que os resultados são conseguidos através da atuação de todo o corpo empresarial. Um programa formal de Avaliação de Desempenho deve servir como importante instrumento coadjuvante em decisões de carreira, salários e participação nos resultados da empresa, para levantamento de necessidades de treinamento e desenvolvimento e como instrumento propagador de programas de qualidade e conforme o método adotado, do próprio instrumento de gestão de qualidade.

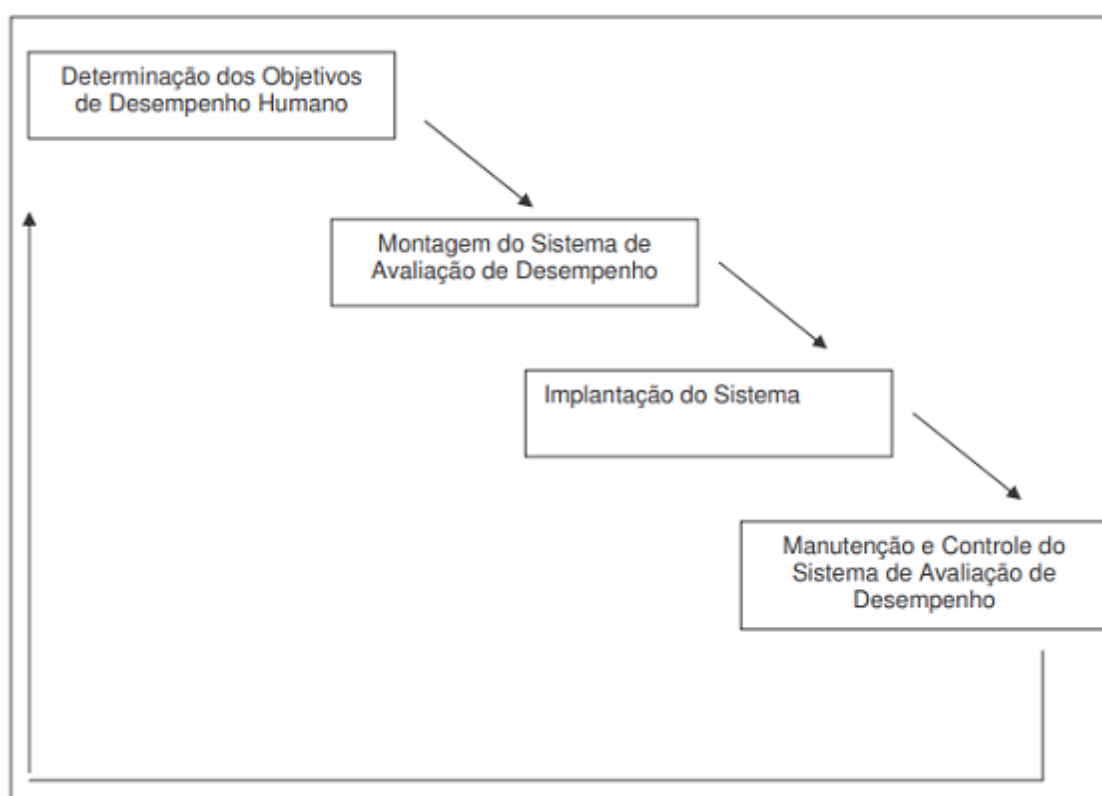


Figura 1 - Etapas da Avaliação de Desempenho

O Grupo Agrosema, utiliza o sistema de indicadores de avaliação de desempenho KPI, para cada setor de maneira individual, são aplicados questionários de autoavaliação, que são revisados pelos líderes de setor, e voltam com feedbacks para possíveis melhorias, além disso, os departamentos recebem com menor frequência avaliação de competências.

Os líderes de departamentos formam esse KPI, através daquilo que é esperado de um colaborador para determinado setor, como exemplos abaixo:

Exemplo KPI DE ASSISTENTE COMERCIAL:

Loja: _____				
cargo: Assistente Comercial				
	atende	atende em partes	não atende	Observações
Metas de venda				Area comercial (se houver)
Atendimento ao cliente				Atendimento no balcão e telefone de forma rápida e proativa
Organização e Limpeza				Manter local de trabalho pronto e organizado para atender melhor seu cliente
Regularidade de canhotos				Receber, conferir e colar canhotos. Enviar relatório semanal com canhotos pendentes. Cobrar consultores e motorista dos canhotos pendentes.
Solicitações				Fazer o lançamento das solicitações de compra e acompanhar a chegada dos produtos, conforme instrução do supervisor e gestor.
_____, ____ de maio de 2019.				
Nome do colaborador:				
Assinatura do colaborador:				

Figura 2 –KPI Assistente Comercial

Exemplo KPI DE ESTOQUISTA:

Loja: _____				
CARGO: ESTOQUISTA				
	atende	atende em partes	não atende	Observações
Gestão e controle de estoque (kardex diário, contábil e lotes)				Contagens realizadas no período da manhã e/ou após a liberação do faturamento, separação, carregamento e expedição. Observar o cumprimento do Processo de Gestão e Controle de Estoque. Manter a organização e limpeza do estoque. Segregar e identificar produtos com avarias e vencidos armazenar em local específico.
Recebimentos de mercadorias				Prioridades frota própria, fornecedores, respectivamente. Atenção a conferência de quantidades, validades e avarias. Horário de recebimento 07.30 às 16.00.
Manutenção preventiva - conservação de veículos da frota e locações				O checklist de veículos agiliza a gestão das frotas, facilitando a verificação de componentes essenciais para o bom funcionamento dos veículos. Atenção as datas e boa conservação é essencial para um ATENDE nesse KPI.
Teste Lava Olhos e Sistema de Incêndio				Realizar o teste de funcionamento do Lava Olhos a cada quinzena e Sistema de Incêndio a cada 60 dias. Manter arquivo relacionado aos testes realizados.
Segurança Individual				Manter Kits de EPI em ordem (olhar vencimentos dos EPIS), tanto os kits individuais.
_____, ____ de maio de 2019.				
Nome do colaborador:				
Assinatura do colaborador:				

Figura 3 –KPI Estoquista

Exemplo KPI DE MOTORISTA:

Loja: _____				
Cargo: MOTORISTA				
	atende	atende em partes	não atende	Observações
Entregas				Realizar entregas no prazo e com qualidade. Conferir carga no ato do carregamento e na entrega.
Canhotos				Colher assinatura dos canhotos de forma legível e com data.
Manutenção				Manter a manutenção do caminhão em dia (troca de óleo, lavagem, freios, tacógrafo, placas de sinalização, extintores, pneus, entre outros). Evitar carregar excesso de peso no veículo.
Segurança Individual				Manter Kits de EPI em ordem (olhar vencimentos dos EPIs), tanto os kits individuais e do caminhão.
Horário de trabalho				Parada para almoço e a cada 4 horas. Registrar o ponto de acordo com o reconhecimento fácil do Ponto Mais. Manter tacógrafo do caminhão guardado.
Multas				Multas não são toleradas, portanto trafegar sobre velocidade permitida, com faróis acesos, não fazer ultrapassagem proibidas, não atender celular ou whats app, entre outras situações que podem gerar multas ou apreensão do veículo. Manter CNH e MOPP em dia.
_____ de maio de 2019.				
Nome do colaborador: _____				
Assinatura do colaborador: _____				

Figura 4 –KPI Motorista

É possível identificar que cada departamento tem uma necessidade e através das avaliações de desempenho realizadas é possível observar e acompanhar os funcionários, através de um padrão pré-existente, assim alguns se destacam outros deixam a desejar, dessa maneira com as avaliações pode-se encaixar o melhor quadro de funcionários para os departamentos, e minimizar os problemas de rotatividade de funcionários.

3.2.2 MODELOS DE AVALIAÇÃO

Como mencionado no item anterior o Grupo Agrosema, aplica o método de autoavaliação e avaliação por competência, para medir e monitorar os resultados de seus colaboradores, além disso, possuem indicadores padrão por departamento. Exemplo de modelo aplicado aos Analistas Comercial:

Avaliação de Desempenho AGROSEMA COMERCIAL AGRICOLA LTDA.				
Nome:		Ano Fiscal: 2019		
Área: Comercial				
Cargo: Analista Comercial				
Superior:				
	Deadline	Não Atende	Atende Parcialmente	Atende
				Observação
KPI				
PAINEL DE VENDAS:				
* Atualização e acompanhamento do potencial dos clientes no sistema				
* Análisar (prev x real filiais; Grupo de produtos; cliente;consultor;cultura) e pontuar divergencias				
Controle de Fases:				
* Vincular Agenda Semanal com Carteira de clientes 80/20 e ofertas				
* Fazer análise e acompanhamento das ofertas dos 80/20				
GeoSales:				
* Relatório 2ª e 6ª para acompanhamento da programação e realizado da Agenda Semanal				
* Dar suporte para uso da ferramenta, quando necessário (novos consultores; reciclagem)				
* Acompanhamento da realização do relatório de fotos para fechamento de safra				
* Levantar motivos da não utilização do sistema para inserção de pedidos				
Pontos Bayer				
Lançamento e Acompanhamento dos pontos Bayer				
RAB/Reunião				
* Participar ativamente, contribuindo com informações relevantes para atingimento das metas				
Ciente e de acordo, Julho 2019				
				Colaborador

Figura 4 –KPI ANALISTA COMERCIAL

Síntese do formulário de autoavaliação:

Avaliar a aptidão e desempenho do cargo que ocupa;

Identificar problemas existentes no trabalho, a fim de serem tomadas medidas corretivas para facilitar o processo de adaptação ao setor;

Fatores de Desempenho:

Assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade, responsabilidade;

Desempenho no cargo:

Comparece regularmente ao trabalho; É pontual no horário; Permanece no trabalho durante todo o expediente; Dedicar-se a execução do trabalho evitando interrupções e interferências; Informa em tempo hábil, imprevistos que impeçam o seu comparecimento ou cumprimento do horário; Zela pela imagem pessoal; Age com

discrição referente aos assuntos internos da empresa; Inspira confiança demonstrando honestidade nos seus atos perante a empresa; Zela pelo patrimônio da organização, fazendo uso racional de seus recursos e equipamentos de trabalho;

Através desses critérios citados e outros adotados pelo Grupo Agrosema é possível evidenciar que a empresa já faz bom uso dos métodos de avaliação e está acompanhando as inovações do mercado com relação a gestão de pessoas e recursos.

4. CONCLUSÃO

Nosso trabalho foi feito em base no conteúdo das matérias disponíveis para nosso estudo.

Focamos nos Treinamentos desenvolvidos pelo Grupo Agrosema, estudamos seus métodos e o modo que se desenvolvem.

No quesito avaliação de desempenho, tivemos uma cooperação especial do Departamento de RH da empresa, onde nos deu todas as informações necessárias, para entendermos melhor cada etapa deste processo. Os modelos usados e as técnicas, nos fez ter uma visão melhor e mais plausível de como é toda a teoria estudada por nós.

Nossa base de conhecimento foi extremamente elevada neste PI.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. Desempenho humano nas empresas: como desenhar cargos e avaliar o desempenho – 4. ed. – São Paulo: Atlas, 1998;

RIBEIRO, Antonio de Lima, Gestão de Pessoas. São Paulo: Saraiva 2006;

PONTES, B.R. Avaliação de desempenho: nova abordagem – 7 ed. – São Paulo: Ltr, 1999.

Consulta site oficial Grupo Agrosema: <http://www.agrosema.com.br/> , realizada em 03/11/2019.

ANEXOS

Figura 1 – ETAPAS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Figura 2 –KPI ASSISTENTE COMERCIAL

Figura 3 –KPI ESTOQUISTA

Figura 4 –KPI MOTORISTA

Figura 5 –KPI ANALISTA COMERCIAL







