



**UNIFEOB**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS**

**ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE**

**GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**PROJETO INTEGRADO**

**DESEMPENHO EM RECURSOS HUMANOS**

**<APTIV>**

**SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP**

**NOVEMBRO, 2021**

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

**PROJETO INTEGRADO**  
**DESEMPENHO EM RECURSOS HUMANOS**  
**<APTIV>**

MÓDULO DE 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:

ARYEL ESTEVÃO TRAVASSO SANTANA, RA  
1012020200049

CRISTIANO JOSÉ FERREIRA LUCIANO, RA  
1012021100114

MARIA LUIZA DOS SANTOS, RA  
1012021100020

PAULO MACÊDO SERRÃO, RA 1012020100780

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO, 2021

# SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>3</b>
<b>2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA</b>	<b>4</b>
<b>3. PROJETO INTEGRADO</b>	<b>5</b>
3.1 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	5
3.1.1 MÉTODOS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	5
3.1.2 PROCESSO DE DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	7
3.2 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	8
3.2.1 TÉCNICAS DE AVALIAÇÃO	10
3.2.2 MODELOS DE AVALIAÇÃO	12
MODELOS DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO UTILIZADOS:	13
<b>4. CONCLUSÃO</b>	<b>15</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>16</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>18</b>

# 1. INTRODUÇÃO

Com o mercado cada vez mais competitivo, a **APTIV** busca meios de obter algum diferencial sobre seus concorrentes. Por isso, ela vem cada vez mais auxiliando e qualificando seus colaboradores para uma boa performance no decorrer de suas funções e no seu desenvolvimento, tanto como na colaboração quanto na carreira profissional, tornando seu colaborador o seu principal ativo.

Contudo, sabe-se que uma equipe motivada, bem qualificada e bem treinada é com certeza um dos maiores diferenciais do mercado. Mediante essas circunstâncias, vem disparando seu crescimento nessa grande fatia do mercado que é o setor automobilístico, sempre necessitando de mão de obra para preencherem esse quadro funcional, e visando sempre a qualidade de um todo, para que haja o bem estar tanto da empresa como dos colaboradores, ao ponto de que seu local de trabalho, torna-se sua segunda casa. E é dentro desse conceito que a multinacional **APTIV**, gera qualidade para seus clientes e vem criando produtos de qualidade com a fabricação de suas peças que agregam nesse gigantesco mundo do mercado automobilístico.

## 2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

**APTIV** (anteriormente Delphi Automotive) é uma empresa de autopeças norte-americana e uma das maiores do setor no mundo, contando com cerca de 169.500 empregados. Foi criada pela **General Motors**, tendo incorporado também outros segmentos industriais tal como a **Delco Electronics**, originalmente controlada pela **Hughes Defense**. Em 1881 foi fundada a **Delphi Auto**, que mais tarde se tornou **APTIV**, a primeira predecessora, em 1911, essa empresa realizou sua primeira ignição com arranque automático, já no ano de 1936, foi criado o primeiro rádio no painel para automóveis, no começo na década de 60 foi desenvolvido o primeiro sistema de retenção para crianças, em 1973 a equipe fábrica o primeiro airbag de produção, no final do século vinte em 1999, foi criado o primeiro controle de cruzeiro inteligente baseado em radar. E por fim em 2019, criamos uma joint venture com a **Hyundai** para promover o design, desenvolvimento e comercialização de tecnologias autônomas.

Em Espírito Santo do Pinhal, a empresa **APTIV** com o **CNPJ 00.857.758/0010-31**, iniciou as atividades em 10/09/1999, a principal atividade dessa empresa é fabricação de peças e acessórios para veículos automotores, **APTIV** é a única provedora de cérebro e sistema nervoso integrados, oferecendo soluções de ponta a ponta que permitem a comercialização de novas mobilidades no interior de SP, essa empresa projeta e fabrica uma gama completa de sistemas de distribuição de energia e sinal, incluindo dados de alta velocidade e sistemas elétricos de alta potência necessários para construir veículos elétricos ricos em recursos e altamente automatizados.

Razão Social é **APTIV MANUFATURA E SERVIÇOS DE DISTRIBUIÇÃO LTDA**, possuindo uma limitação jurídica de sociedade empresarial, com uma Filial situada em Espírito Santo do Pinhal/SP, localizado na Rua José Monfardini, N-3.845 Loteamento Distrito Industrial Waldemar Pereira, Espírito Santo do Pinhal/SP, CEP 13990-000 e os dados de contato é Telefone: (11) 3651-9407 / (11) 3651-9489 / (19) 3651-9464 E-mail: [joao.cunha@delphi.com](mailto:joao.cunha@delphi.com)

## **3. PROJETO INTEGRADO**

### **3.1 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO**

Atualmente as empresas vêm buscando meios de se destacarem perante seus concorrentes, pelo uso da tecnologia ou até mesmo com técnicas já padronizadas a muito tempo como excelente ferramenta que auxiliam no desenvolvimento de seus colaboradores.

Uma grande forma de se obter um excelente diferencial no mercado é a qualificação de seus profissionais, onde essa qualificação se torna seu grande diferencial tornando o grande ativo da empresa.

O treinamento e desenvolvimento de pessoas tem como objetivo capacitar esses colaboradores, com normas técnicas, trazendo benefícios e engajamento de suas funções, ao mantê-los atualizados e motivados, a empresa facilita a retenção de talentos, diminuindo drasticamente a taxa de rotatividade, uma vez que cada indivíduo saiba o que têm que fazer e como fazer para atingir o resultado desejado.

O profissional responsável por essa implementação é o profissional do RH , já que o mesmo é responsável pela contratação de novos talentos e formação das equipes.

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

Quando se fala de treinamento e desenvolvimento, o primeiro processo é saber qual o tipo de treinamento que é desenvolvido na empresa, veremos aqui os dois tipos mais comuns de treinamento, com base na tecnologia e com métodos tradicionais.

O Desenvolvimento está mais focado no crescimento pessoal dos colaboradores, gestores e líderes constantemente e visando à carreira futura e não apenas o cargo atual.

Já a parte de Treinamento está voltada para resultados a curto prazo onde o profissional passa aprimorar suas competências (core competencies), habilidades e atitudes, aprimorando seu desenvolvimento no sua função e trazendo mais benefícios a organização. Nessa parte do processo podem ser considerados processos de treinamento como: palestras, workshops e oficinas.

O treinamento surge como necessidade da empresa sendo assim possuir alguns treinamentos que possam ser obrigatórios por determinada função. Neste processo é implementado para a modificação no comportamento e conhecimentos sobre as regras da empresa, mas geralmente são utilizadas apenas quando um novo colaborador chega na empresa, mas é interessante que a empresa adquira isso como uma cultura para que a equipe possa estar sempre preparados para novos desafios.

A empresa ao adquirir o sistema de treinamento como cultura poderá desfrutar de diferentes métodos, são eles:

- **Treinamento organizacional:** é a qualificação da empresa como um todo, organizando suas estratégias e otimizando seus resultados. Podendo ser feito através de workshops, palestras e cursos online.
- **Comunicação assertiva:** Em algumas empresas pode ocorrer falta de comunicação entre gestores, líderes e funcionários.

Uma boa maneira de mudar essa situação é saber se expressar de maneira clara e objetiva mas sem ser agressivo, respeitando todos os indivíduos e criando um ambiente agradável.

- **Treinamento de liderança:** Direcionados aos líderes da empresa, já que possuem uma responsabilidade tanto com a equipe ou como um departamento. Eles precisam gerir uma equipe, lidar com situações de problemas internos e serem capazes de tomarem decisões, além de servirem como exemplo para os demais funcionários. Esse treinamento serve para criar habilidades analíticas, gestão do tempo e administração de metas.
- **Treinamento Motivacional:** Antes de implementar esse programa deve ser feito um diagnóstico empresarial para saber o que realmente pode estar desmotivando os funcionários. Alguns dos principais problemas podem ser desentendimentos

com alguns colegas de trabalho, problemas pessoais, falta de identificação com as atividades e pouca perspectiva.

- **Desenvolvimento das Competências e Habilidades:** De início é preciso identificar quais são as competências necessárias para cada função, após deve-se levantar quais são as competências individuais e trabalhar para o desenvolvimento para cada função, pois nela será capaz identificar onde investir e onde seus funcionários estão com a capacidade adequada ou acima da média.
- **Coaching Corporativo:** Ele busca o desenvolvimento individual e coletivo, com foco em uma equipe assertiva, engajada e de alta performance.

Esse profissional trabalha buscando alinhamento do planejamento estratégico aos objetivos individuais de cada envolvido, com base que colaboradores mais motivados se reconheçam como parte da empresa e sendo assim trazem mais resultados esperados.

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

Para a empresa **APTIV**, o processo de aprendizagem dos colaboradores é medido através das atividades desenvolvidas de cada indivíduo, a pontuação é calculada do grau de 1 ao 4, sendo o número 1 considerado ruim e o número 4 bom, e depois feita uma porcentagem.

Os processos de treinamento são distribuídos por cargos e atividades.

Uma vez que um novo cargo está disponível é feito um novo treinamento com o possível colaborador que ocupará o novo cargo.

O responsável pela aplicação dos treinamentos é chamado de instrutor de treinamento.

O Gestor entra em contato através de um sistema, onde é solicitado esses treinamentos e após isso é feita uma prova onde o acerto é de 80%.

As habilidades que se esperam que sejam adquiridas após esse processo é o conhecimento sobre os sistemas e conhecimentos dos produtos que são comercializados.

## **3.2 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

A avaliação de desempenho ajuda a identificar problemas nas organizações.

Toda organização necessita ser avaliada através de um sistema para poder, através de um processo de retroalimentação, rever suas estratégias e métodos de trabalho, minimizando os efeitos da tendência à entropia e melhorando suas práticas.

A respeito da Avaliação de Desempenho Humano, os seus objetivos fundamentais oferecem várias oportunidades de crescimento e condições de efetiva participação a todos os membros da organização, tendo em vista, de um lado, os objetivos organizacionais e, de outro, os objetivos individuais.

A avaliação de desempenho é uma ferramenta para verificar se o indivíduo ou equipe está tendo o desempenho esperado pela organização. Esta avaliação é muito importante para tomada de decisão de seus superiores.

Independente se a avaliação foi boa ou ruim, ela serve para identificar o que está bom e ser fortalecido e o que está ruim para que possa ser melhorado para atingir os objetivos da empresa.

### **COMO FAZER UMA AVALIAÇÃO DESEMPENHO:**

Deve-se definir o objetivo da avaliação. Saber o que a empresa espera de seus colaboradores e qual é a responsabilidade de cada um. Isto ajuda a descobrir o método a ser utilizado.

Estruture os questionários com o máximo de características para serem avaliadas.

A avaliação de desempenho no âmbito das organizações privadas pressupõe a utilização de métricas, voltadas a diferentes aspectos envolvidos na mensuração de resultados. Nesse sentido, tem-se que os indicadores constituem parâmetros que permitem aferir o grau de alcance dos objetivos ou metas fixadas no âmbito da organização.

Defina uma escala para medir o desempenho do profissional. Pode ser de 0 a 5 ou de fraco até ótimo. Aplique a avaliação de desempenho depois de analisar os resultados, dê um feedback com muita clareza para o colaborador para que ele possa melhorar seu desempenho. Guarde a avaliação para comparações futuras.

## **QUAIS SÃO OS OBJETIVOS DE UMA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO:**

Possibilita a:

- **Descoberta de Novos Talentos** – por meio da identificação dos atributos de cada pessoa.

Para compreender esta vantagem é fundamental remeter-se às finalidades da avaliação de desempenho, especificamente à ideia de desenvolver pessoas via identificação de pontos positivos e negativos.

- **Direcionamento dos Esforços da Organização** – esta vantagem está diretamente conectada à finalidade que fala do fornecimento de informações essenciais que façam interface a outras atividades da gestão de pessoas.
- **Auxilia no aprimoramento da qualidade de vida** – ou seja, constitui um poderoso meio de resolver problemas de desempenho e melhorar a qualidade do trabalho e a qualidade de vida dentro das organizações;

Fornece ao supervisor um meio de identificar os pontos fortes e fracos do desempenho de um funcionário;

Fornece um formato que permite ao supervisor recomendar um programa específico para ajudar um funcionário a aprimorar o desempenho;

Fornece uma base para recomendação de salário;

Ajuda nas tomadas de decisões;

Ajuda o colaborador a descobrir onde precisa melhorar e quais são seus pontos fortes;

Melhora os resultados do gestor;

Melhora os índices da empresa;

Ajuda a descobrir novos talentos;

O colaborador se sente mais valorizado;

O colaborador fica motivado com os desafios;

O colaborador tem maior clareza de seu papel na empresa;

Ajuda o colaborador a se relacionar melhor com os colegas;

Melhora a produtividade, motivação e engajamento dos colaboradores;

Retém funcionários, diminuindo a rotatividade de mão de obra e conseqüentemente custos com reposição de pessoal.

A cada avaliação de desempenho é descoberto novas características que poderão ser usadas para futuras contratações ou levadas em consideração para novos treinamentos.

### 3.2.1 TÉCNICAS DE AVALIAÇÃO

É normal as empresas terem mais de um método de avaliação de desempenho. Assim podemos abranger com clareza as informações de todos os colaboradores e chegar a vários pontos necessários e eficazes para a empresa.

- **Método da Escala Gráfica:** É o método mais utilizado por ser simples e fácil de entender, mas não permite aprofundar muito.

O método consiste num formulário de dupla entrada, no qual as linhas representam os fatores que estão sendo avaliados e as colunas, os graus de avaliação.

Cada fator tem uma descrição simples e objetiva das qualidades a serem avaliadas.

Na primeira coluna ficam as variáveis a serem avaliadas de maneira simples e objetiva e nas colunas seguintes ficam os valores de cada uma destas variáveis.

Ex:

Fatores de avaliação	ÓTIMO	BOM	REGULAR	RUIM	FRACO
CRIATIVIDADE (capacidade de inovar)					
PONTUALIDADE (Chega no horário)					
ASSIDUIDADE (Sem faltas)					
QUALIDADE (Esmero no trabalho)					
REALIZAÇÃO (capacidade no fazer)					

Os valores podem ser substituídos com notas de 0 a 5.

Tem uma visão geral das características que a empresa deseja e a situação de cada funcionário.

Esse método favorece o surgimento do Efeito Halo que é uma análise subjetiva das informações, levando a generalização.

- **Método da escolha forçada:** Consiste em avaliar o desempenho dos

indivíduos mediante a escolha de frases que descrevem seu desempenho individual. O avaliador recebe formulários organizados em blocos de duas ou quatro frases. Em cada bloco, ele deve forçosamente escolher uma ou duas que melhor se aplicam ao desempenho do empregado avaliado. Este método neutraliza o subjetivismo e a influência do avaliador, considerando na análise apenas o trabalho e os respectivos resultados obtidos e utilizando frases descritivas de desempenho individual para o avaliador assinalar o desempenho revelado. Este método é mais confiável por eliminar os estereótipos. Ele é simples e com isso, o avaliador não precisa ter muito conhecimento. Sua elaboração é mais complexa, por isso, é bem mais demorado. O avaliador fica sem noção sobre o resultado de seu subordinado.

- **Método de auto avaliação:** Neste método o funcionário faz sua própria análise de desempenho.

Este método ajuda o funcionário a desenvolver sua capacidade de autoconhecimento. Primeiro ele responde um questionário que o faz refletir sobre seu trabalho e posteriormente ele discute com seu superior o que pode ser feito para melhorar seu desempenho.

- **Método da avaliação por resultados:** Este método é muito utilizado pelas empresas que têm programas de administração por objetivos. É uma comparação entre os resultados que se espera do funcionário e os resultados que ele alcançou efetivamente. Ele visa descobrir os pontos em que o funcionário precisa melhorar e reforçar os pontos em que ele está bem.

- **Pesquisa de Campo:** Baseia-se no princípio da responsabilidade de linha e da função de staff no processo de avaliação de desempenho. Requer entrevistas entre um especialista em avaliação (staff) e os gerentes (linha) para, em conjunto, avaliarem o desempenho dos respectivos colaboradores.

- **Lista de Verificação:** Baseado em uma relação de fatores de avaliação a serem considerados (check-list) a respeito de cada colaborador. Cada um desses fatores de desempenho recebe uma avaliação quantitativa.

- **Métodos Mistos:** Empresas que são mais complexas tendem a utilizar métodos variados adaptando conforme suas necessidades e objetivos.
- **Avaliação direta (90 graus):** Ela é feita pelo gestor com o auxílio do RH de forma objetiva diretamente com os colaboradores
- **Avaliação 180 graus:** É um modelo mais tradicional e muito usado por grandes empresas onde o colaborador é avaliado pelo seu superior, mas em contrapartida, ele avalia o seu superior também. Isto ajuda a reduzir a rigidez da hierarquia.
- **Avaliação 360 graus:** Nesta avaliação o colaborador será analisado por várias pessoas que estão ligadas a ela direta ou indiretamente com seus superiores, subordinados, colegas da mesma seção entre outros.  
Por ter mais fontes, acabam tempo mais dados refletindo a verdade. Esta avaliação ajuda a compreensão individual e coletiva ajudando como um todo.
- **Avaliação por competências:** Ela vai além do desempenho. Os fatores considerados são conhecidos como CHA.

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

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

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

Nesse método de avaliação leva-se em consideração tanto as competências técnicas como as comportamentais do funcionário.

### 3.2.2 MODELOS DE AVALIAÇÃO

A empresa **APTIV** em termos simples, a ideia é buscar melhorar cada dia mais os valores da empresa e a satisfação de seus colaboradores de uma maneira que assegure uma maior eficácia na escolha, com a certeza de que o potencial de cada um será devidamente e totalmente explorado. Além disso, é preciso pensar como e em qual estágio do processo as habilidades dos colaboradores foram requeridas e serão conferidas.

Para aplicar a avaliação de desempenho na empresa foi necessário escolher um tipo específico que esteja relacionado com as estratégias usadas pela companhia. É preciso

conhecer profundamente o seu negócio, suas políticas e seu funcionamento, assim pode fazer uma escolha adequada.

Essa avaliação dispõe de precisão em conformidade com o que dispõe. A avaliação pode acontecer por meio de provas objetivas que abrangem os conhecimentos sobre a qualidade de cada atividade e ferramentas dos colaboradores da **APTIV**.

Ela acontece sem a utilização de um roteiro previamente elaborado e tem precisão. Nesse caso, o entrevistador faz a seleção dos assuntos que serão abordados durante avaliação de desempenho de modo aleatório de colaborador para colaborador.

## **MODELOS DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO UTILIZADOS:**

**Avaliação por objetivos:** Analisar a contribuição do colaborador para alcançar o resultado esperado pela empresa em um determinado período.

O processo é um método administrativo que envolve números.

Para aplicá-lo na empresa, foi necessário que a equipe fizesse parte do planejamento e das estratégias que serão elaboradas, para colocar em prática as metas estabelecidas em um determinado período.

Após esse prazo, é feita uma nova análise para conferir o que foi alcançado e o que precisa melhorar.

**Avaliação por competências:** Aplicamos de maneira tradicional e, tem como principal objetivo, definir as habilidades e competências para um determinado cargo.

A avaliação é aplicada usando a ferramenta de feedback sendo dividida em dois grupos:

- **Competências Comportamentais:** analisa o nível de proatividade, habilidade e comprometimento do colaborador;
- **Competências Técnicas:** relacionada à atividade desempenhada pelo funcionário.

Como todo o potencial do colaborador é avaliado, ele consegue entender o que precisará melhorar para desempenhar as suas tarefas e contribuir para alcançar bons resultados.

**Autoavaliação:** O próprio colaborador avalia o seu desempenho dentro da companhia. Para isso, ele precisa se conhecer muito bem e entender quais são os seus limites e competências.

É uma forma importante para que o gestor entenda como o funcionário se enxerga dentro da empresa e como pode ajudá-lo.

Deve-se elaborar um questionário de avaliação baseado em alguns critérios estabelecidos na empresa. Nele, o contratado pode falar sobre as suas reações, como se sente com a pressão do dia a dia e como ele acredita que está o seu desempenho na realização de suas atividades.

O objetivo da **APTIV** ao aplicar essas avaliações de desempenho é ter resultado satisfatório, porém é necessário sistematizar o processo.

Para uma melhor gestão de RH, utilizamos um software desenvolvido exclusivamente para ser aplicado nessa função.

Em um banco de dados serão reunidas todas as informações necessárias sobre os funcionários, otimizando o trabalho do departamento responsável

As conclusões funcionam como uma forma de engajar o grupo, tornando-os responsáveis pelo seu desenvolvimento pessoal, mas também pelos resultados positivos da organização.

Assim, além de evoluir em relação ao conhecimento, técnica e capacidade de produção, se conectam ainda mais às políticas da empresa, tornando os processos mais eficientes e com menor desperdício de tempo e insumos no que diz respeito à produção.

Quando as metas estão alinhadas, significa que o trabalhador está ciente sobre o que a empresa espera dele.

E como atua no ramo voltado para peças automobilísticas, há um esforço mútuo por parte dos funcionários para que a companhia sempre atinja a qualidade de seus produtos.

É na linha de produção, que os líderes verificam o que é essencial para que todos os colaboradores tenham um treinamento para terem uma noção se estão alinhados e andando no caminho certo para alcançar os resultados da alta demanda da empresa, garantindo assim a qualidade e confiança na marca **APTIV**.

## 4. CONCLUSÃO

Concluiu-se que de fato, a **APTIV** é pioneira e líder no mercado de peças remanufaturadas da linha automobilística, mais dentro do contexto, é de fato a empresa que está em alta nesse ramo a 140 anos dominando e inovando a cada dia mais nesse setor automobilístico, garantindo sempre qualidade, segurança e confiança pois leva seu nome para gigantes que atuam nesse setor.

E de olho em um futuro não muito distante, já estuda e pretende inovar linhas de produção nesse setor voltados para automóveis movidos a energia elétrica, e sempre procurando estar à frente da concorrência, não mede esforços para qualificar e modernizar suas filiais e seus milhares de funcionários espalhados pelo mundo afora.

Assim, cresce cada vez mais e mais, essa empresa extraordinária chamada **APTIV**, sempre preocupada com a segurança, qualidade e tecnologia de seus produtos, garantindo assim sempre a confiabilidade e satisfação de seus clientes.

## REFERÊNCIAS

Carreiras, Nossa História **Aptiv.** Disponível em [https://jobs.aptiv.com/our-story?utm\\_source=aptiv.com&utm\\_medium=referral\\_career\\_navigation\\_our\\_story&utm\\_campaign=aptiv\\_career\\_site](https://jobs.aptiv.com/our-story?utm_source=aptiv.com&utm_medium=referral_career_navigation_our_story&utm_campaign=aptiv_career_site). Acesso em 19 de novembro 2021

Descubra **Online.** Disponível em <https://www.descubraonline.com/guia/sp/espírito-santo-do-pinhal/aptiv-00857758001031/>. Acesso em 19 de novembro 2021

Nossos Negócios, **Aptiv.** Disponível em <https://www.aptiv.com/en/about/our-businesses>. Acesso em 19 de novembro 2021

Soluções, Sistema de distribuição elétrica, **Aptiv.** Disponível em <https://www.aptiv.com/en/solutions/electrical-distribution-systems>. Acesso em 19 de novembro 2021

**Wikipedia.** 26 de Abril 2020, Disponível em <https://pt.wikipedia.org/wiki/Aptiv>. Acesso em 19 de novembro

**Blog MicroPower,** O guia mais completo sobre Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas. Disponível em <https://micropowerglobal.com/treinamento-e-desenvolvimento-de-pessoas/>. Acesso em 21 de novembro 2021.

Perine, Morgana e Silva, Andréia. METADOS, Treinamento e Desenvolvimento: O que é, etapas e diferenças, Disponível em <<https://www.metados.com.br/blog/treinamento-e-desenvolvimento>>. Acesso 24 de Novembro de 2021.

**Livro:** Desempenho humano nas empresas: Como Desenhar Cargos E Avaliar O Desempenho Para Alcançar Resultado - Autor Idalberto Chiavenato - Edição 1ª - Editora Manole.

Blog, Hotmart, 6 técnicas de treinamento e desenvolvimento de pessoas, Disponível em < <https://blog.hotmart.com/pt-br/treinamento-e-desenvolvimento-de-pessoas/>> . Acesso em 28 de Novembro de 2021.

O que é avaliação de desempenho? Objetivos, 9 tipos e como fazer, Disponível em <<https://www.gupy.io/blog/avaliacao-de-desempenho>>. Acesso em 20 de novembro de 2021.

## ANEXOS



**Linha de produção APTIV.**



**Produção de peças e acessórios de alta tecnologia.**



**Tecnologia de ponto em desenvolvimento de peças.**



**Produção a todo vapor.**



**Test drive 1.**



**Test drive 2**



**Preparada para o futuro com automóveis elétricos.**



**Essa marca vai longe.**