



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

**ADMINISTRAÇÃO**

**PROJETO INTEGRADO**

DESEMPENHO EM RECURSOS HUMANOS

**NESTLÉ**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO, 2022

UNIFEOB  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS  
ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE  
**ADMINISTRAÇÃO**

**PROJETO INTEGRADO**  
**DESEMPENHO EM RECURSOS HUMANOS**  
**NESTLÉ**

MÓDULO DE GESTÃO DE DESEMPENHO

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

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

ESTUDANTES:

Franciane P. N. Luiz Teofilo, 1012020100701  
Leticia Stivanin Spinosa Silva, 1012020100628  
Maria Victória Vallim Araujo, 1012020100460  
Verônica Cristina Ramos, 1012020100310

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO, 2022

# SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>3</b>
<b>2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA</b>	<b>4</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	6
3.2 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	7
3.2.1 TÉCNICAS DE AVALIAÇÃO	7
3.2.2 MODELOS DE AVALIAÇÃO	8
3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: LIDERANDO NA ATUALIDADE	8
3.3.1 LIDERANDO NA ATUALIDADE	8
3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA	9
<b>4. CONCLUSÃO</b>	<b>10</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>11</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>12</b>

# 1. INTRODUÇÃO

A avaliação de desempenho tem se tornado comum em qualquer organização, pois é como se fosse uma avaliação de desempenho humano. Os consumidores estão cada vez mais exigentes, e devido a isso as empresas precisam elevar seu nível de capacitação para manter os clientes.

O trabalhador deve saber qual seu cargo e o que deve fazer para manter seus deveres e responsabilidades sempre em dia, por isso a necessidade de identificar qual a dificuldade do colaborador e realizar um treinamento para que ele possa tirar todas as dúvidas e realizar as tarefas de maneira correta e eficiente.

É necessário todo um processo para identificação do problema, mas após feito e realizado o treinamento é preciso manter feedbacks constantes para garantir que o empregado e o empregador estejam satisfeitos com o que vem sendo feito.

A avaliação se deve ao fato de entender se o que a pessoa busca no seu profissional se entrelaça com o da empresa para que assim possam realizar trabalhos bem feitos. É necessário também que haja uma motivação da empresa para com o trabalhador, para que esse, se sinta acolhido e confiante sobre seu local de trabalho. A motivação, o respeito e a confiança devem estar presentes.

Caso haja funcionários que se destaquem, esses devem receber uma bonificação ou algo que lhe agrade, pois isso é motivar os funcionários para que tenham vontade de ser cada vez melhores, melhorando a si mesmo profissionalmente e ajudando a empresa a crescer.

## **2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA**

A empresa Nestlé Brasil LTDA, CNPJ: 60.409.075/0001-52, iniciou sua história em 1866 na cidade de Vevey na Suíça, pelo farmacêutico alemão Henri Nestlé, e se tornou a maior empresa do ramo de alimentos e bebidas do mundo, ela possui 447 fábricas, opera em 194 países e emprega cerca de 339 mil pessoas, Henri tinha um objetivo que era ajudar a reduzir a então alta taxa de mortalidade infantil da época e fornecer alimentos nutritivos, em 1868, a empresa definiu seu famoso logotipo, representado pelo ninho do pássaro. Ele mal mudou até hoje e está definitivamente na memória dos consumidores. Henry Nestlé desenvolveu um revolucionário alimento para bebês em 1867, e em 1905 a empresa que ele fundou se fundiu com a Anglo-Swiss para formar o grupo de empresas hoje conhecido como Nestlé. Em meados de 1921, a Nestlé inaugurou sua primeira fábrica no Brasil, mais precisamente na cidade de Araras (SP), para produção de leite condensado especificamente para a crescente demanda, atualmente já possui mais de 30 fábricas espalhadas por vários estados do Brasil.

Os negócios da Nestlé no Brasil abrangem os seguintes segmentos de mercado como: achocolatados, biscoitos, café, cereais, água, culinária, laticínios, sorvetes, nutrição infantil, produtos de soja, alimentos e serviços para animais de estimação para empresas e profissionais de saúde. Em seu catálogo de produtos, possui várias categorias de alimentos e bebidas, podemos destacar alguns produtos como: Ninho, Nescau, Nescafé, Moça, entre outros, que fazem muito sucesso entre os consumidores da marca.

Nestlé é uma das empresas mais populares do Brasil, segundo pesquisa da Carreira dos Sonhos, entre as iniciativas de destaque para os colaboradores da Nestlé, estão programas de qualidade de vida e apoio ao bem-estar físico e mental, incentivo ao recrutamento interno para valorização do talento da empresa, ações de capacitação e desenvolvimento de carreira por meio de treinamentos e possibilidades de atuação dos colaboradores em outras áreas, a empresa é comprometida com boas práticas que vão do campo à mesa do consumidor.

### **3. PROJETO INTEGRADO**

Nesta etapa do PI são apresentados os conteúdos específicos de cada unidade de estudo e como são aplicados no respectivo estudo de caso, utilizando para isso, uma empresa real.

#### **3.1 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO**

A área de Recursos Humanos tem um papel fundamental de apoio do para todas as áreas da empresa, tanto na contratação de talentos como no desenvolvimento e treinamento de nossos colaboradores.

O colaborador desta área lida diariamente com as áreas de Desenvolvimento de Carreiras, Recrutamento e Seleção, Treinamento, Desenvolvimento Organizacional,

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

As forças que afetam o ambiente de trabalho tornam o treinamento uma parte essencial do sucesso da empresa Atendimento ao consumidor, produtividade, segurança, retenção e crescimento de funcionários, incertezas no cenário econômico, aposentadoria de funcionários qualificados e uso de novas tecnologias são apenas algumas das questões que afetam empresas de todos os ramos e tamanhos e influem nas práticas de treinamento. Os exemplos apresentados a seguir mostram como essas questões afetaram empresas de diversos setores e como o treinamento auxiliou no seu êxito. Percebendo que o aprendizado vai muito além das tradicionais aulas teóricas, muitas empresas estão utilizando a tecnologia para possibilitar que funcionários em diferentes localidades possam aprender e compartilhar conhecimentos através de cursos formais e também de colaborações.

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

A gigante Nestlé resolveu investir em um cuidado especial com seus colaboradores, junto à House of Feelings (HOF)– primeira escola de sentimentos do mundo com foco em auxiliar empresas a terem um olhar mais cuidadoso e humano com seus times.

Nomeado de “Emoções Conectadas”, o treinamento envolveu mais de 850 colaboradores, divididos em pequenas turmas. Desde março, quando teve início o projeto, já foram realizadas cerca de 80 sessões com líderes das mais diversas áreas da empresa, como RH, *merchandising*, *professional*, bares, Nespresso, *pet care*, biscoito, *globe*, *supply chain*, bebidas, logística, trade marketing, jurídico e *e-commerce*.

“Fazemos um trabalho constante de saúde emocional com os colaboradores, mas foi a primeira vez que organizamos algo maior, para falar diretamente sobre emoções em um momento tão difícil para o mundo em geral. O treinamento foi desenvolvido pela HOF com muita sensibilidade e, não por acaso, tivemos uma taxa de 95,5% de favorabilidade entre os participantes”, afirma a analista de Saúde e Bem-Estar da Nestlé, Fernanda Kuroda.

Cada turma passou por três sessões com cerca de uma hora de duração cada. O treinamento consiste em mesclar técnicas sérias e pertinentes com leveza e descontração, conectando pessoas e aproximando as equipes. “Falar sobre sentimentos pode parecer sinal de fraqueza ou algo pesado, mas a HOF conduziu os encontros com muita habilidade e sabedoria. Não foi cansativo, muito pelo contrário.

Em relação à empresa escolhida para o projeto, os estudantes devem comentar sobre como ela identifica as necessidades de treinamento e desenvolvimento nos níveis da organização, de tarefas e do indivíduo, e como os prioriza para a sua realização.

## **3.2 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

1. Autoavaliação
2. Avaliação 360°
3. Avaliação por objetivos
4. Avaliação por competências
5. Avaliação da equipe
6. Avaliação por escala gráfica
7. Avaliação da liderança

### **3.2.1 TÉCNICAS DE AVALIAÇÃO**

8. Autoavaliação
9. Avaliação 360°
10. Avaliação por objetivos
11. Avaliação por competências
12. Avaliação da equipe
13. Avaliação por escala gráfica
14. Avaliação da liderança

Os feedbacks positivos e negativos são considerados uma das principais ferramentas utilizadas nas empresas para colocar em destaque as qualidades dos colaboradores, informar os pontos de melhoria, além de orientar sobre a execução do trabalho.

Qual a diferença entre feedback positivo e negativo

Apesar de aparentar ser óbvio, é necessário esclarecer as diferenças entre feedbacks positivos e negativos. Principalmente, porque eles não devem acontecer de forma unilateral ou somente de líder para liderado.

### **3.2.2 MODELOS DE AVALIAÇÃO**

15. Autoavaliação
16. Avaliação 360°
17. Avaliação por objetivos
18. Avaliação por competências
19. Avaliação da equipe
20. Avaliação por escala gráfica
21. Avaliação da liderança

### **3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: LIDERANDO NA ATUALIDADE**

A Formação para a Vida é um dos eixos do Projeto Pedagógico de Formação por Competências da UNIFEQB.

Esta parte do Projeto Integrado está diretamente relacionada com a extensão universitária, ou seja, o objetivo é que seja aplicável e que tenha real utilidade para a sociedade, de um modo geral.

#### **3.3.1 LIDERANDO NA ATUALIDADE**

- **Tópico 1:** A arte de influenciar pessoas

Para que a pessoa se torne um influenciador, é necessário ter responsabilidade, ética e respeito, pois muito do que você fará, muito irão se inspirar e querer fazer igual. Para liderar as pessoas, é preciso ter conhecimento sobre si, e saber o que te inspira, o que deseja para o futuro, só assim conseguirá motivar as pessoas a fazer o mesmo com seus próprios sonhos. Seja o exemplo, assim mais pessoas irão querer fazer o mesmo, e começaram a dar o melhor de si, seja no trabalho ou em casa.

- **Tópico 2:** Líder de mim mesmo

Ao liderar outras pessoas, entende-se que você tenha total controle sobre si mesmo. O autoconhecimento nesses casos é imprescindível pois, assim terá certeza de estar liderando as pessoas para algo que você acredita. Saber quais são seus estresses, medos, momentos de lazer, atividades preferidas são coisas que descobrimos no dia a dia, quando tomamos um café diferente ao vamos a uma festa diferente, estamos catalogando o que vamos fazer novamente ou não.

- **Tópico 3:** Líder de outras pessoas

Um líder precisa saber lidar com as pessoas, entender momentos que se deve corrigir seus funcionários por algum erro ou ajudá-los a fazer melhor na próxima vez. Ser humano, entender que assim como alguns dias são ruins e outros são bons e assim acontece para todo mundo. Não faça os colegas de serviço terem medo de você, seja um amigo, que eles podem contar quando precisar. Motive todos para que deem seu melhor todos os dias e contribuam cada vez mais para o crescimento da empresa, assim todos estarão felizes e realizados.

- **Tópico 4:** Conheça seu estilo

Existem diversos tipos de líderes, como os liberais ou os democráticos. Siga o seu estilo, aquele que irá funcionar bem para você, seus funcionários e a empresa. Feedbacks são importantes para mostrar a todos onde estão acertando e errando. Seja um líder em que todos possam contar com você e se tiverem um problema para te procurarem ao invés de terem medo. Respeito é mais importante que o medo, e gera muita mais confiança e lealdade.

### **3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA**

No áudio podcast foi falado sobre a importância de influenciar pessoas, para que elas possam se sentir seguras e mais dispostas e conseqüentemente trabalhar melhor trazendo bons resultados para a empresa, é importante ser um bom líder para que todos o veja como um amigo e não um chefe que não entende e/ou ajuda os funcionários. Para ter um bom desempenho é preciso se conhecer, seus gostos, o que te deixa feliz ou triste, sua comida favorita, o que gosta de fazer no dia de folga, só assim entenderá como é importante tais bases para ajudar as outras pessoas a se desenvolverem e melhorar a cada dia mais.

Podcast:

[https://drive.google.com/file/d/1BY465fbALo63qhpAcCh4T\\_f4qy8ymqfS/view?usp=drivesdk](https://drive.google.com/file/d/1BY465fbALo63qhpAcCh4T_f4qy8ymqfS/view?usp=drivesdk)

## 4. CONCLUSÃO

Tendo em vista os aspectos observados, o objetivo foi realizar uma análise das técnicas e modelos de medição de desempenho de uma empresa e abordar o processo de diagnóstico de suas necessidades de treinamento e desenvolvimento, e diante disso podemos verificar que a formação e desenvolvimento de pessoas é uma das ações de recursos humanos mais satisfatórias para a perspectiva de crescimento, onde a empresa promove o desenvolvimento profissional em um ambiente de trabalho inspirador, que cria desafios, oportunidades e estimula os colaboradores a se desenvolverem continuamente dentro da empresa, fornecendo ferramentas e condições favoráveis para sua formação profissional, incluindo várias plataformas formativas digitais e presenciais para atualizarem seus conhecimentos e a consolidar suas competências, e perante isso vimos que o que mais importa não é a forma de formação utilizada, mas sim a capacidade de desenvolver as competências adequadas em cada colaborador.

A empresa reconhece que é através dos seus colaboradores que terá a chave para o sucesso, e que nada seria possível sem o engajamento de todos, por isso é conhecida como empresa líder mundial em nutrição, saúde e bem-estar, e o que torna a empresa atraente é a forma como consegue atender às expectativas das pessoas em relação ao desenvolvimento profissional, e por acreditar no potencial transformador dos jovens, e hoje é a empresa com o maior programa global para aumentar a empregabilidade desse público, e vale ressaltar que ela também valoriza e incentiva a harmonia entre as gerações no ambiente de trabalho, gerações experientes que podem ajudar os jovens a se desenvolver ou enfrentar situações adversas.

## REFERÊNCIAS

Empresa nestlé - documents política

Nestlé adota plataforma virtual e gamificada para integrar colaboradores

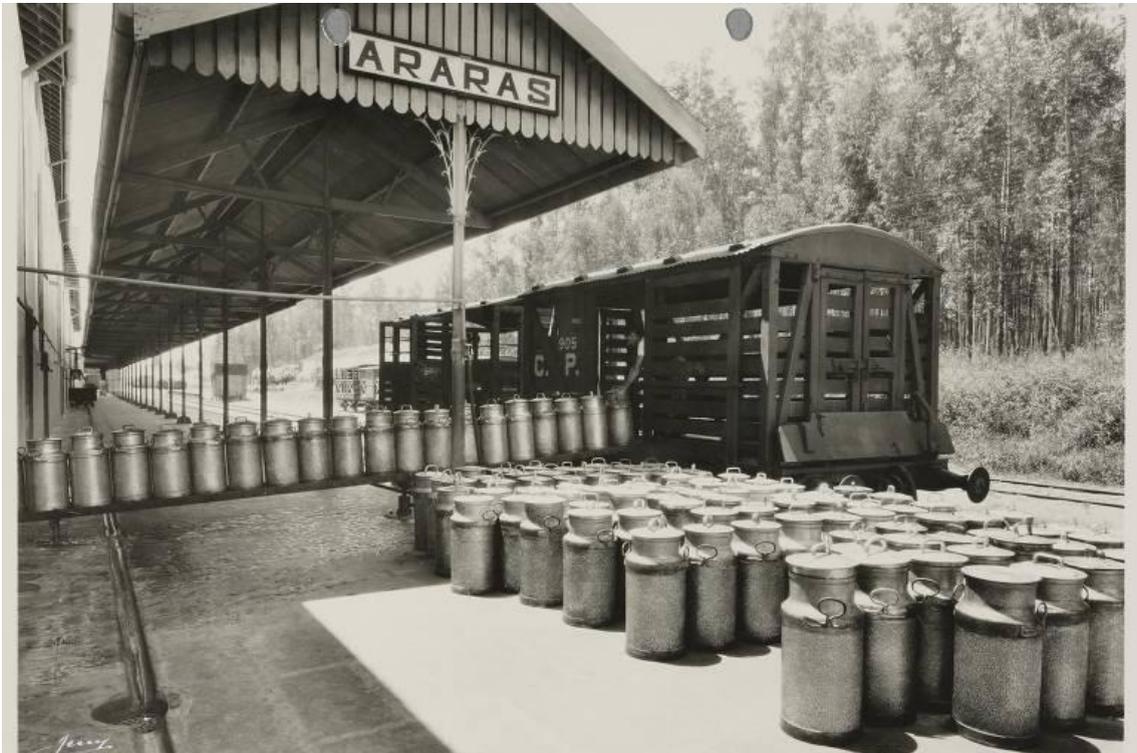
Métodos de avaliação de desempenho - MONOGRAFIAS PUBLICADAS. n 203745

Disponível em: [avm.edu.br/docpdf/monografias\\_publicadas/n203745.pdf](http://avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/n203745.pdf).

Mundo rh - diretor da nestle aponta estratégias da empresa para continuar

Nestle história

## ANEXOS



Nestlé em 1921.



Nestlé em 2022.