

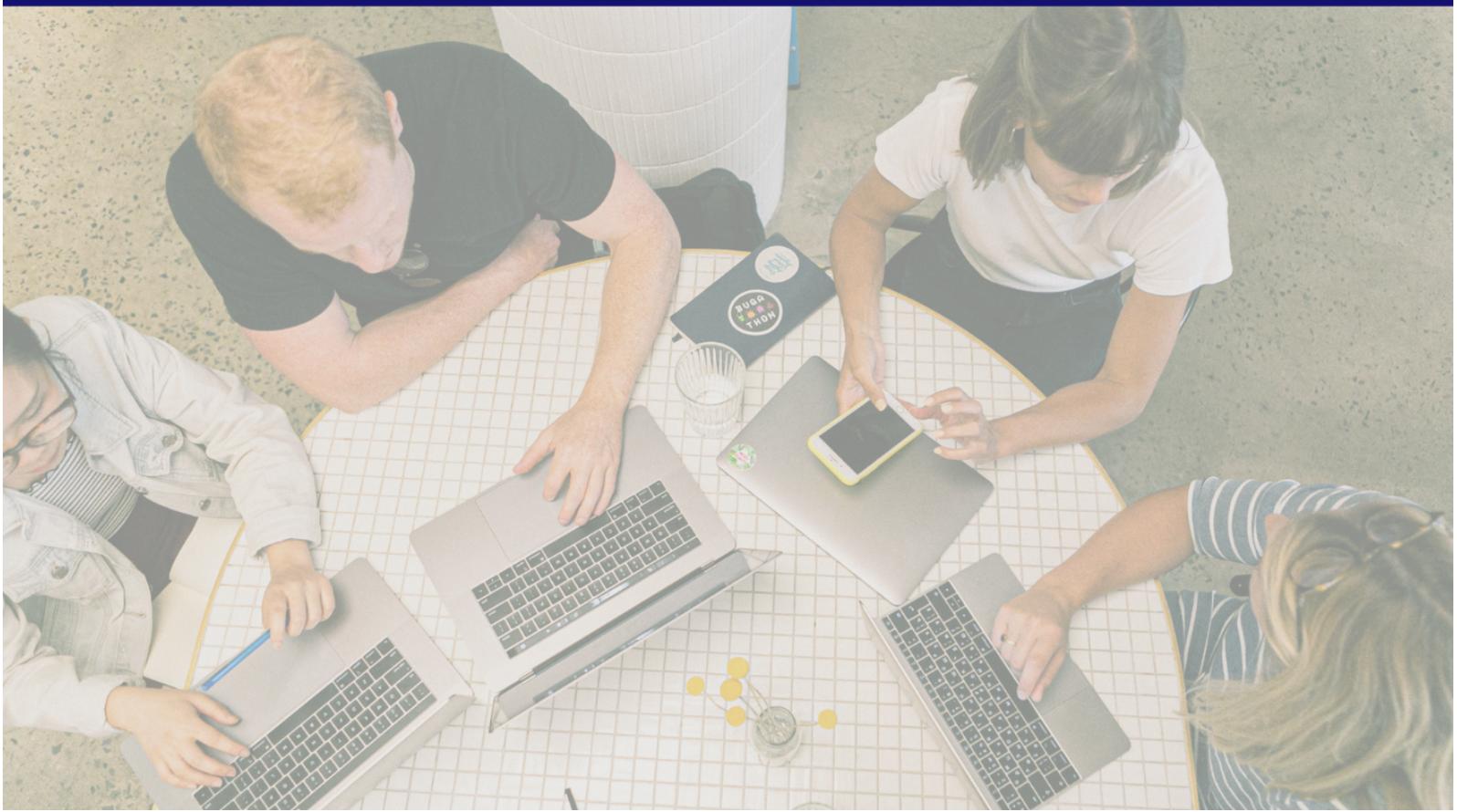


**UNifeob**  
| ESCOLA DE NEGÓCIOS



2023

# PROJETO INTEGRADO



UNIFEOB  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS  
ESCOLA DE NEGÓCIOS

**ADMINISTRAÇÃO**

**PROJETO DE CONSULTORIA EMPRESARIAL  
DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DE TALENTOS**

**PERES DIESEL VEÍCULOS**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP  
NOVEMBRO 2023

UNIFEOB  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS  
ESCOLA DE NEGÓCIOS

**ADMINISTRAÇÃO**

**PROJETO DE CONSULTORIA EMPRESARIAL  
DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DE TALENTOS**

**PERES DIESEL VEÍCULOS**

MÓDULO DE GESTÃO DE PESSOAS

Gestão de Desempenho e Carreira – Prof. José Marcio Carioca

Treinamento e Desenvolvimento – Prof. Almir Abreu

Tendências Mercadológicas de Gestão de Pessoas – Prof. Otávio Sacardo

Liderança, Seleção e Retenção de Talentos – Prof. Marcelo Alexandre C. da Silva

Projeto Gestão de Pessoas – Prof<sup>a</sup>. Renata Elizabeth de Alencar Marcondes

Estudantes:

Gabriel Silva Campanaro, RA 20000463

Gabriele dos Santos Caldeirão, RA 21000747

José Luís Maringolo Do Prado, RA 21000607

Maithê Monteiro Gozzo Cortezini, RA 21000436

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP  
NOVEMBRO 2023

# SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	5
2	DESCRIÇÃO DA EMPRESA	6
3	PROJETO DE CONSULTORIA EMPRESARIAL	7
3.1.1	A ARTE DE SELECIONAR TALENTOS	8
3.1.2	O DESAFIO DE ATRAIR E AGREGAR TALENTOS	9
3.1.4	DESENVOLVIMENTO E RECICLAGEM DE LÍDERES COM FOCO EM TALENTOS	13
3.2.	GESTÃO DE DESEMPENHO E DE CARREIRA	14
3.2.2.	ACOMPANHAMENTO DE PERFORMANCE	15
3.2.3.	FEEDBACK EFICAZ PARA REFORÇO E ALINHAMENTO DE ENTREGA	17
3.2.4.	GESTÃO DE CARREIRA - PLANO DE CARREIRA E LIFE DESIGN	17
3.3	TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	18
3.3.1	ESTRATÉGIA E OBJETIVOS DA EMPRESA	18
3.3.3	ALINHAMENTO DE GESTÃO, LIDERANÇA E PLANO DE TREINAMENTO	21
3.3.4	O PLANO DE TREINAMENTO	21
3.4.	TENDÊNCIAS MERCADOLÓGICAS DE GESTÃO DE PESSOAS.	22
3.4.1	INDICADORES DE DESEMPENHO	22
3.4.2	CARGOS E SALÁRIOS	24
3.4.3	PEOPLE ANALYTICS	25
3.5	DESLIGAMENTOS, ÉTICA E RESPONSABILIDADE SOCIAL.	26
3.5.1.	O IMPACTO DOS DESLIGAMENTOS NA VIDA PESSOAL, ORGANIZAÇÃO E SOCIAL.	27
3.5.2.	ÉTICA NA GESTÃO DE PESSOAS E NOS PROCESSOS DE DESLIGAMENTOS.	28
3.6	CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: LIDERANDO NA ATUALIDADE	32
3.6.1	LIDERANDO NA ATUALIDADE	32
3.6.2	ESTUDANTES NA PRÁTICA	34
	REFERÊNCIAS	36

# 1 INTRODUÇÃO

De acordo com as informações que obtivemos em nossa pesquisa, a empresa Peres Diesel Veículos não possui nenhum processo de treinamento pré contratação, os colaboradores passam por treinamentos da Mercedes Benz e internos no decorrer dos anos. Algumas áreas possuem formação específica da fábrica, como exemplo: técnicos de oficina.

Existem algumas modalidades de classificação para os técnicos e de acordo com elas existe uma grade de treinamentos que são indicados pela fábrica, assim também funciona para os gestores, vendedores e consultores de serviço. Para a área administrativa a Peres possui uma parceria com a universidade Fenabreve e ela disponibiliza uma variedade de treinamentos online, onde os gestores podem indicar os cursos para o colaborador, ou o próprio funcionário pode solicitar ao RH o curso que deseja realizar.

Com base nos dados que analisamos a empresa possui uma boa gestão de cursos/treinamentos, mas poderia ser interessante para o colaborador que é recém contratado poder realizar cursos onde ele aprende a dar os “primeiros passos” dentro da organização, podendo conhecer melhor a empresa e o que ela espera de cada um.

## **2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA**

A Peres Diesel Veículos é uma empresa com uma longa trajetória, que foi fundada em 1960, dedicando-se à comercialização de veículos Mercedes-Benz, abrangendo caminhões, vans e ônibus. Além disso, a empresa se destaca por oferecer um atendimento diversificado e especializado no setor de peças automotivas, acompanhado por um espaço dedicado para a funilaria, oficina mecânica e também serviços expressos de alta qualidade.

A Peres opera no setor de transporte por caminhão e é uma empresa de médio porte, com uma grande equipe de aproximadamente 200 funcionários. A sede está localizada em São João da Boa Vista, São Paulo. A Peres Diesel está comprometida com a excelência em todos os aspectos de seu negócio, visando sempre superar as expectativas de seus clientes.

Atualmente, a empresa tem presença em várias cidades estratégicas, incluindo São João da Boa Vista - SP, onde está sediada desde sua fundação em 1960, Poços de Caldas - MG, desde 2002, Araraquara - SP, desde 2012, e mais recentemente, conquistando uma presença significativa em Avaré - SP, a partir de 2020.

### **3 PROJETO DE CONSULTORIA EMPRESARIAL**

Cada unidade de estudo ajudará a aplicar a melhor solução para as necessidades da empresa. A matéria de Liderança, Seleção e Retenção de Talentos relaciona-se com a forma a qual é feita a seleção de novos colaboradores ou promoções dentro da empresa para manter os talentos que foram encontrados e lapidados e também em como a liderança se comporta e age com suas obrigações e incentivam seus liderados, para que as metas sejam alcançadas.

A Gestão de Desempenho e Carreira tem a função de ajudar a melhorar o desempenho nas metas dos funcionários de forma coletiva e individual, além de ajudar a planejar, avaliar e fazer uma análise dos resultados que busca aprimorar a performance das pessoas. Já o Treinamento e Desenvolvimento é onde montamos o pipeline da liderança, analisando desde o nível operacional até o estratégico e também onde fica delimitado os papéis dos gestores com seus colaboradores, além de trazer a necessidade de realização de treinamentos que influenciam diretamente no comportamento, conhecimento e processo de evolução dentro da empresa.

#### **3.1 LIDERANÇA, SELEÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS**

A liderança efetiva e a retenção de talentos, são papéis essenciais na atração e retenção de profissionais talentosos em qualquer empresa. Uma forma para aprimorar o desempenho na Peres Diesel é fornecer feedbacks construtivos com intenção de ajudar profissionais a melhorar seu desempenho e aprimorar suas habilidades. Isso contribui para o engajamento dos funcionários e sua retenção. Outro ponto importante é a sua comunicação transparente e aberta com os funcionários. Isso é especialmente importante em um ambiente de vendas e serviços, onde as expectativas e metas precisam ser compreendidas e alinhadas.

O reconhecimento também é uma forma fundamental para a melhora das habilidades e manter os talentos. Líderes eficazes sabem como motivar suas equipes, seja por meio de incentivos financeiros, reconhecimento público ou oportunidades de liderança.

### **3.1.1 A ARTE DE SELECIONAR TALENTOS**

A arte de selecionar talentos é uma habilidade crucial no mundo dos negócios, uma verdadeira arte que define o sucesso das organizações. Os processos de Recrutamento e Seleção, vigentes na Empresa são separados pelo Setor de Recursos Humanos, responsável pela triagem e seleção de pessoal recebe o formulário de “Requisição de Pessoal” devidamente preenchido pelo gestor da área requisitante. É conferido detalhes cargo, atividades a serem desenvolvidas, o salário e alinhar com o gestor nível de necessidade da vaga e eventuais dúvidas que surgirem no preenchimento do formulário, encaminhado para a Aprovação da Diretoria, que será realizada a divulgação da vaga nos meios de comunicação interno e externo, através de consulta verbal aos líderes, via balcão de empregos, banco de talentos, CIEE, UNIFAE, UNIFEOP, Instituto Federal, e via redes sociais, através do Facebook, Instagram, LinkedIn. Antes disso haverá uma pré-seleção dos currículos recebidos e envios dos currículos existentes no nosso banco de dados que atendam a solicitação da vaga, levando em consideração a requisição de pessoal e a descrição de cargo, para que seja possível cruzar as informações.

Os currículos escolhidos serão encaminhados para a seleção e aprovação do solicitante, após isso, é feita uma apresentação inicial da vaga para o candidato, questionando o interesse no mesmo pela participação no processo seletivo, e após isso é realizada retirada de dúvidas a respeito da vaga, e o agendamento da entrevista segundo a disponibilidade do gestor. Após a realização das entrevistas, é feita uma “reunião” (seja online, por meio de ligações, ou presencialmente), com o líder solicitante da vaga para saber qual currículo mais o agradou para partir da próxima etapa do processo. Os resultados das pesquisas realizadas no item anterior serão levados até o gestor, para concluirmos quem então será o candidato escolhido, e verificar quais serão as possibilidades de proposta inicial de salário, cargo, etc., a serem feitas. O RH/DP entrará em contato com o finalista para comunicar sua aprovação e solicitará o envio dos documentos necessários para admissão para darmos andamento ao processo formal de admissão (verificação de dados, inclusões em sistemas...). E os candidatos não aprovados receberão feedback ao final do processo.

Todo ano, gestores e líderes desempenham um papel crucial no desenvolvimento de suas equipes e no sucesso de suas organizações. Para garantir que eles estejam prontos para enfrentar os desafios em constante evolução do mundo empresarial, é uma prática amplamente adotada realizar um treinamento anual voltado para aprimorar os conceitos de comunicação e liderança eficaz.

Este treinamento representa um investimento estratégico que desempenha um papel vital no aperfeiçoamento das habilidades necessárias para liderar equipes, motivar colaboradores e fomentar uma cultura organizacional saudável. A capacidade de comunicar-se eficazmente é o pilar central de uma liderança bem-sucedida, e os líderes devem aprender a transmitir de forma clara suas visões, guiar suas equipes e resolver conflitos de maneira produtiva.

Na Peres Diesel a definição de o que é ser um talento significa dar o seu melhor nas atividades que devem ser realizadas no dia a dia, sempre tentando trazer soluções permanentes para situações cotidianas.

Atualmente a Peres não utiliza o Onboarding como procedimento no seu trabalho, porém existem vantagens para se utilizar este método, é uma estratégia fundamental para criar um ambiente de trabalho positivo e produtivo desde o primeiro dia. O onboarding é uma ferramenta valiosa para integrar, desenvolver e reter talentos, além de contribuir para o sucesso e o crescimento de uma organização. Portanto, investir no desenvolvimento de um programa de onboarding eficaz é uma estratégia vencedora que não apenas beneficia os novos funcionários, mas também impulsiona a prosperidade da empresa como um todo.

O ambiente de trabalho da Peres, promove um clima de comprometimento e engajamento dos colaboradores, criando um ciclo positivo em que funcionários motivados e satisfeitos contribuem para o crescimento e o progresso da organização, ao mesmo tempo que alcançam seu próprio crescimento e realização pessoal.

### **3.1.2 O DESAFIO DE ATRAIR E AGREGAR TALENTOS**

A atração e agregação de talentos é essencial para o sucesso e a sobrevivência no mercado. É importante começar com um processo de recrutamento que seja abrangente e eficaz. Isso envolve a definição de critérios claros para as vagas, o uso de algumas plataformas de recrutamento, a condução de entrevistas rigorosas e também fazer uma verificação de referências. É necessário que os futuros candidatos possuam as habilidades e a experiência necessárias para as funções em questão.

Para chegar na conclusão sobre as competências técnicas e comportamentais necessárias, sugerimos fazer um mapeamento de habilidades e os níveis de experiência específicos de cada funcionário. Como a Identificação das Funções e Responsabilidades, para isso podemos começar identificando todas as funções existentes na empresa, listar as responsabilidades e tarefas de cada função, considerando tanto aspectos técnicos quanto comportamentais. Fazer uma análise de mercado e da indústria automotiva para entender as demandas e tendências específicas do setor.

Realizar entrevistas ou pesquisas com os funcionários que já desempenham essas funções para entender as habilidades e conhecimentos que consideram mais críticos para o sucesso em seus cargos.

Identificar as competências técnicas necessárias para cada função, com base nas especificações da Mercedes Benz e nas demandas da Peres Diesel. Isso pode incluir habilidades de diagnóstico automotivo, conhecimento de sistemas eletrônicos, habilidades de soldagem, etc.

Listar as competências comportamentais essenciais para cada função, como habilidades de comunicação, atendimento ao cliente, trabalho em equipe, resolução de problemas, adaptabilidade, entre outras.

Para determinar os níveis de experiência e conhecimento adequados para cada função, pode incluir requisitos mínimos de anos de experiência ou um nível específico de formação acadêmica. É importante considerar se a função requer certificações ou treinamentos específicos da Mercedes Benz.

E para a Validação e Aprovação, compartilhe as conclusões com os principais integrantes e destaques na empresa, como a gerência de recursos humanos, líderes de equipe e a alta administração, para uma melhor validação e aprovação e certificar de que todos concordam com as competências mapeadas e os requisitos de experiência.

É importante documentar todas as informações relacionadas às competências, habilidades técnicas e comportamentais, bem como níveis de experiência para cada função e deixar claro esses requisitos aos envolvidos no recrutamento, seleção, treinamento e avaliação de desempenho.

Reavaliar periodicamente as competências e requisitos à medida que a indústria automotiva evolui e a empresa cresce, para isso é importante manter a análise de competências atualizada.

Usar essas conclusões para orientar o recrutamento, seleção e treinamento de funcionários e acompanhar o desempenho dos funcionários em relação a essas competências ao longo do tempo. Esse processo de análise de competências envolve identificar funções e responsabilidades, compreender as necessidades da indústria automotiva, consultar profissionais em atividade, mapear competências técnicas e comportamentais, definir níveis de experiência, validar e aprovar as conclusões, documentar e comunicar os requisitos, manter uma integração contínua, implementar e acompanhar o desenvolvimento dos funcionários. Esse processo estabelece uma estrutura sólida para a gestão de talentos e o alinhamento dos funcionários com as necessidades da empresa e da Mercedes Benz.

A atração e agregação de talentos é essencial para o sucesso e a sobrevivência no mercado. É importante começar com um processo de recrutamento que seja abrangente e eficaz. Isso envolve a definição de critérios claros para as vagas, o uso de algumas plataformas de recrutamento, a condução de entrevistas rigorosas e também fazer uma verificação de referências. É necessário que os futuros candidatos possuam as habilidades e a experiência necessárias para as funções em questão.

Para chegar na conclusão sobre as competências técnicas e comportamentais necessárias, sugerimos fazer um mapeamento de habilidades e os níveis de experiência específicos de cada funcionário. Como a Identificação das Funções e Responsabilidades, para isso podemos começar identificando todas as funções existentes na empresa, listar as responsabilidades e tarefas de cada função, considerando tanto aspectos técnicos quanto comportamentais. Fazer uma análise de mercado e da indústria automotiva para entender as demandas e tendências específicas do setor.

Realizar entrevistas ou pesquisas com os funcionários que já desempenham essas funções para entender as habilidades e conhecimentos que consideram mais críticos para o sucesso em seus cargos.

Identificar as competências técnicas necessárias para cada função, com base nas especificações da Mercedes Benz e nas demandas da Peres Diesel.

Isso pode incluir habilidades de diagnóstico automotivo, conhecimento de sistemas eletrônicos, habilidades de soldagem, etc. Listar as competências comportamentais essenciais para cada função, como habilidades de comunicação, atendimento ao cliente, trabalho em equipe, resolução de problemas, adaptabilidade, entre outras.

Para determinar os níveis de experiência e conhecimento adequados para cada função, pode incluir requisitos mínimos de anos de experiência ou um nível específico de formação acadêmica. É importante considerar se a função requer certificações ou treinamentos específicos da Mercedes Benz.

E para a Validação e Aprovação, compartilhe as conclusões com os principais integrantes e destaques na empresa, como a gerência de recursos humanos, líderes de equipe e a alta administração, para uma melhor validação e aprovação e certificar de que todos concordam com as competências mapeadas e os requisitos de experiência.

Na Documentação e Comunicação é importante documentar todas as informações relacionadas às competências, habilidades técnicas e comportamentais, bem como níveis de experiência para cada função e deixar claro esses requisitos aos envolvidos no recrutamento, seleção, treinamento e avaliação de desempenho.

Reavaliar periodicamente as competências e requisitos à medida que a indústria automotiva evolui e a empresa cresce, para isso é importante manter a análise de competências atualizada.

Usar essas conclusões para orientar o recrutamento, seleção e treinamento de funcionários e acompanhar o desempenho dos funcionários em relação a essas competências ao longo do tempo. Esse processo de análise de competências envolve identificar funções e responsabilidades, compreender as necessidades da indústria automotiva, consultar profissionais em atividade, mapear competências técnicas e comportamentais, definir níveis de experiência, validar e aprovar as conclusões, documentar e comunicar os requisitos, manter uma integração contínua, implementar e acompanhar o desenvolvimento dos funcionários. Esse processo estabelece uma estrutura sólida para a gestão de talentos e o alinhamento dos funcionários com as necessidades da empresa e da Mercedes Benz.

Segundo Branson (2014) "Cada funcionário é um embaixador da marca, e o recrutamento certo é essencial para garantir que você tenha a equipe certa para representar sua empresa."

### **3.1.3 DESENVOLVENDO TALENTOS ATRAVÉS DO PROCESSO DE ONBOARDING NAS EMPRESAS**

O processo de onboarding deve começar antes mesmo do primeiro dia de trabalho, por meio de uma comunicação clara e acolhedora, fornecendo informações sobre a cultura organizacional, valores e expectativas e esse necessita do envolvimento direto dos colaboradores e seus líderes, para o melhor acolhimento.

Para isso é possível criar uma série de estratégias, como:

- Desenvolver e oferecer um programa estruturado de integração, que inclui apresentações sobre a empresa, sua história, estrutura e visão de futuro.
- Promover atividades de socialização, para facilitar a interação entre os novos e os atuais membros da equipe.
- Desenvolver treinamentos específicos para cada função, orientações sobre políticas e procedimentos internos.
- Ambientar e fornecer acesso a recursos e ferramentas necessárias para o desempenho eficiente das tarefas, dando suporte para o conhecimento e objetivos da empresa para essa função.
- Definir reuniões regulares de acompanhamento durante os primeiros meses para avaliar a adaptação dos novos colaboradores e fornecer feedback contínuo.

Para isso, a participação dos colaboradores é fundamental para o desenvolvimento profissional do recém chegado, acontecendo através de momentos de integração que reforcem o senso de pertencimento e alinhamento com a cultura da empresa.

Tal estratégia tem o objetivo de trazer o sentimento de valorização (importância), que faz com que os novos colaboradores se sintam integrados e motivados para contribuir com o crescimento e o sucesso da organização.

### **3.1.4 DESENVOLVIMENTO E RECICLAGEM DE LÍDERES COM FOCO EM TALENTOS**

A análise das necessidades da empresa desempenha um papel crítico na definição de um perfil de liderança que seja capaz de atender às demandas atuais e futuras. Além do conhecimento técnico específico do setor, as habilidades comportamentais, a capacidade de comunicação, a inteligência emocional e as habilidades de tomada de decisão são elementos-chave para o sucesso dos líderes.

"Inteligência emocional é a capacidade de reconhecer os nossos próprios sentimentos e os dos outros, de nos motivarmos e de lidarem eficazmente com as emoções em nós e nos nossos relacionamentos." Goleman (1995).

A agilidade na tomada de decisões é particularmente vital em um setor que requer respostas rápidas e estratégicas para acompanhar as demandas dos clientes e as mudanças no mercado. Portanto, os líderes precisam demonstrar habilidades de liderança eficazes.

Nesse contexto, decidimos implementar um programa de desenvolvimento de liderança abrangente. Esse programa abrangerá treinamentos, mentoria e coaching, com o propósito de aprimorar as competências identificadas no perfil de liderança. O foco estará na promoção da inteligência emocional, habilidades de feedback construtivo e eficácia na gestão de conflitos. O objetivo é capacitar tanto os líderes atuais quanto os futuros a se tornarem inspiradores e eficazes, fomentando, assim, o crescimento e a multiplicação de líderes exemplares em toda a organização.

### **3.2. GESTÃO DE DESEMPENHO E DE CARREIRA**

Na empresa em questão, existe o plano de carreira onde todos os colaboradores possuem oportunidades iguais de crescimento dentro da organização, de acordo com a sua área e especialização, desde auxiliar de almoxarifado até gerente de equipe. Tudo isso é feito levando em consideração todo o processo daquele funcionário dentro da empresa, sua capacidade de aprendizagem, visão de dono, treinamentos realizados e suas habilidades socioemocionais.

Nem sempre todos os cargos altos são retirados de dentro da mesma empresa, por ela ter várias filiais, algumas vagas são preenchidas por pessoas que trabalham em outra cidade, o que é ótimo, pois oferece ao funcionário que gostaria de mudar de cidade uma oportunidade de continuar dentro da empresa.

### **3.2.1 CONTRATO E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.**

A Avaliação de Desempenho pode ser definida como a identificação e mensuração das ações que os colaboradores de uma organização realizaram durante um determinado período. Visto que essa organização detém um conjunto de variáveis que afetam direta ou indiretamente a performance de seus funcionários em diferentes aspectos, surge a preocupação de maximizar a contribuição produtiva das pessoas, alinhando objetivos estratégicos e criando um ambiente saudável e propício à realização pessoal e profissional, amenizando a interferência do fator humano na busca de resultados mais significantes. Segundo Chiavenato (2004), a Avaliação de Desempenho é um método que visa continuamente estabelecer um contrato com os funcionários referente aos resultados desejados pela organização, acompanhar os desafios propostos, corrigindo os rumos, quando necessário, e avaliar os resultados conseguidos. Avaliar o desempenho de um funcionário não está ligado somente ao estímulo salarial, mas ao desenvolvimento individual dentro da organização.

Existe dentro da empresa Peres Diesel Veiculos processos de avaliação de desempenho para todos os cargos, desde o momento da contratação é esclarecido quais serão os comportamentos e habilidades esperadas para aquela vaga em que o colaborador irá começar, isso também vale para o momento que ocorre alguma promoção dentro da organização.

### **3.2.2. ACOMPANHAMENTO DE PERFORMANCE**

Monitorar os resultados da sua companhia favorece o ajuste de estratégias caso algo saia do previsto. Além disso, essa análise pode mostrar oportunidades a serem aproveitadas pela empresa, caso algum cenário se concretize ao longo do ano.

Ter essa agilidade para mudar o que for preciso ou tomar decisões é fundamental para que sua empresa tenha relevância no mercado e não perca espaço. Quanto mais uma decisão demorar para ser tomada, mais difícil será para reverter algum problema ou aproveitar um quadro positivo do mercado

Além disso, os gestores precisam ter ciência da situação da empresa para poder elaborar novas estratégias e determinar o que será alcançado no curto, médio e longo prazo. Sem dados dos resultados, essa análise é dificultada e pode mascarar o real cenário dos negócios

A análise de performance serve para mostrar se a organização está crescendo e se desenvolvendo de acordo com as estratégias que foram estabelecidas, caso os gestores identifiquem pontos que precisam ser melhorados, devem aplicar metodologias estratégicas disponíveis para correção e ajustes. Segue abaixo um exemplo:

### Exemplo de tabela de Gerenciamento de Performance:

<b>PROCESSO PARA GERENCIAMENTO DE PERFORMANCE</b>		
Nome do funcionário: JOSÉ DA SILVA	Data: 06/08/23	Revisão: 06/09/23 Efetiva: 26/09/23
Próxima revisão – programada para	Data 30/12/2023	Efetiva:
Unidade de Negócio: São João da Boa Vista	Divisão: SJBV	Setor: Administrativo

### **RESUMO GERAL DO PGP – PROCESSO PARA GERENCIAMENTO DE PERFORMANCE**

Nome do funcionário: José da Silva	Revisão/Avaliação Ano fiscal:		Planejamento Ano fiscal:		
Unidade de Negócio: São João da Boa Vista	Departamento: RH		Localidade: SJBVista		
<b>Avaliação das Competências Comportamentais / Competências Técnicas</b>	Abaixo das Expectativas	Atende parcialmente às Expectativas	Atende as Expectativas	Excede parcialmente as Expectativas	Excede as Expectativas
Discutir, Decidir, apoiar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Demonstrar Respeito, Sinceridade e Compromisso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Desenvolver e Reforçar a colaboração	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Garantir e assegurar Responsabilidade pelos resultados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Desafiar, Inovar, Mudar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Desenvolver e promover um profundo conhecimento dos clientes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Avaliação dos ARC's ( áreas de resultados chave)</b>	Abaixo das Expectativas	Atende parcialmente às Expectativas	Atende as Expectativas	Excede parcialmente as Expectativas	Excede as Expectativas
1. Aprendizado contínuo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Resposta rápida a mudanças	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Garantir um crescimento sustentável	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Organizar pendências	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<b>Objetivos de Habilidades Pessoais a desenvolver</b>	<b>Status das habilidades pessoais a desenvolver</b>		
	Completo	Em Processo	Incompleto
1. Comunicação interpessoal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Rede de relacionamentos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Conhecimento político e cultural	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Resolução de conflitos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Trabalho em equipe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Pensamento crítico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fonte:Aula José Marcio Carioca

### 3.2.3. FEEDBACK EFICAZ PARA REFORÇO E ALINHAMENTO DE ENTREGA

Na hora de passar o feedback é necessário que ambas as partes sejam ouvidas, tratadas com respeito e empatia, além disso é importante que não pareça uma punição e sim dicas construtivas de como melhorar seu desempenho nas atividades que devem ser realizadas e também como seu comportamento impacta no local de trabalho, o ideal é apontar para como pode solucionar o problema, mostrar uma forma melhor de fazer, isso fará com que a pessoa se sinta acolhida e motivada para.

Este processo de feedback deve ser contínuo e fazer parte da cultura organizacional da empresa.

### 3.2.4. GESTÃO DE CARREIRA - PLANO DE CARREIRA E LIFE DESIGN

Life e design é um termo que está sendo muito abordado e utilizado nos dias atuais, ele nada mais é do que uma criação de planos para o futuro que deve levar em consideração as dimensões pessoais (autoconhecimento), social (vida em sociedade) e profissional (mundo do trabalho), onde cada pessoa lista e descreve quais são suas metas, planos de carreira e onde querem estar daqui 5 ou 10 anos.

Este modelo serve para conseguir mensurar o que realmente foi realizado até o momento ou não, durante o percurso da vida esse planejamento pode ser alterado de acordo com as mudanças individuais de cada um.

A carreira do indivíduo é vista, agora, como um fiel registro da vida de cada um, deriva da maneira como ele capta a realidade e a ela se adapta, sem de algum modo atrair a sua essência, ou seja, os traços essenciais da sua personalidade e as linhas estruturantes da sua história pessoal – que, como qualquer obra do espírito humano, é única e irrepetível (DUARTE, 2009).

### 3.3 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

A cultura empresarial dita a forma como os funcionários enxergam uma organização. Quando a cultura é forte, a empresa adquire uma série de vantagens competitivas, partindo de posturas e valores enraizados em cada componente de suas equipes.

Assim, existe uma trajetória coerente, que impacta nas atitudes de todos e contribui para o crescimento em conjunto.

Existem vários formatos diferentes para classificar os tipos de cultura empresarial, considerando a perspectiva da gestão de pessoas, hierarquia e estrutura. Após algumas análises e estudos, notamos que a empresa Peres Diesel se enquadra na Cultura de Tarefa onde, corresponde uma cultura mais flexível, centrada em projetos e resultados e que admite grande influência por parte das equipes responsáveis pelo trabalho. Sobre cultura, de acordo com Peter Drucker “*A cultura come a estratégia no café da manhã!*”.

Após análises podemos traçar o perfil da Peres Diesel como o de liderança, onde o investidor se destaca por confiar no potencial da sua equipe. Isso significa que ele observa os seus colaboradores para identificar as aptidões de cada um. A partir disso, consegue desenvolvê-las melhor seja por mentoria ou treinamentos.

#### 3.3.1 ESTRATÉGIA E OBJETIVOS DA EMPRESA

O pipeline é um mapa das etapas que compõem o processo de vendas de uma empresa. Cada negociação é movimentada pelo pipeline de vendas seguindo algumas fases, como primeiro contato, proposta e negociação, com os clientes em potencial sendo passados para o estágio seguinte na medida que avançam no processo comercial.

Após estudos notamos que a empresa Peres Diesel, por não ter um passo a passo completo nas etapas de vendas e serviços, sugerimos que ela siga alguns passos para conseguir efetuar todos os processos na hora de realizar as devidas tarefas/funções.

1º passo: Geração de leads - envolve identificar clientes potenciais que possam estar interessados em seu produto ou serviço. A geração de leads pode ser alcançada por meio de vários canais, como marketing de conteúdo, mídia social e publicidade paga.

2º passo: Prospecção - os representantes devem pesquisar e identificar clientes potenciais que sejam adequados às suas ofertas.

3º passo: Qualificação de leads - os representantes determinam se um cliente possui qualificações de se tornar um cliente potencial. Isso envolve avaliar as necessidades, orçamento, autoridade e cronograma do cliente potencial para garantir que eles se alinhem com suas ofertas.

4º passo: Contato inicial - Os representantes fazem o primeiro contato com o cliente potencial para estabelecer um relacionamento e reunir mais informações sobre suas necessidades e pontos problemáticos.

5º passo: Proposta - Depois de entender as necessidades do cliente potencial, apresenta-se uma proposta personalizada descrevendo os benefícios do seu produto ou serviço e como ele pode abordar os desafios do cliente potencial.

6º passo: Negociação e fechamento - Durante esta etapa, os representantes negociam com o cliente potencial para chegar a um acordo sobre preços e outros termos.

7º passo: Acompanhamento - O estágio final de um pipeline envolve manter a comunicação com o cliente para garantir a satisfação e identificar oportunidades de vendas adicionais ou cruzadas.

Após esse passo a passo, podemos ter a certeza de que a empresa, seus representantes e seus clientes, irão chegar de uma maneira mais fácil à negociação e o resultado que desejam.

### 3.3.2 COMPOSIÇÃO DA ESTRATÉGIA DE CARGOS E FUNÇÕES

**Diretor:** Dirige, planeja, organiza e controla as atividades de diversas áreas da empresa, fixando políticas de gestão dos recursos financeiros, administrativos, estruturação, racionalização e, adequação dos serviços diversos.

**Financeiro:** Faz o levantamento e acompanhamento das transações financeiras, podendo ser responsável por programar o pagamento de contas. Organiza todos os documentos pertinentes à área financeira, como notas fiscais e boletos. Faz lançamentos nos sistemas de controle financeiro da empresa quando preciso.

**Gerente de vendas:** É a pessoa responsável por supervisionar todas as estratégias e ações que ocorrem dentro do setor de vendas. É o gerente que vai definir metas de vendas, desenvolver programas de treinamento para sua equipe e realizar todo o trabalho mais analítico.

**Vendedor:** Este profissional realiza o atendimento direto ao consumidor, negocia os preços de uma mercadoria, os prazos, as condições de pagamento e os descontos dessa venda. Ele ainda orienta o cliente sobre as especificações dos produtos e/ou serviços, controlar a demanda dos pedidos em estoque e cumprir as metas de vendas.

**Gerente de pós-venda:** Implementa as políticas de pós-vendas definidas pela empresa, acompanha indicadores de reclamações e trocas de produtos, intermedeia o atendimento aos clientes e desenvolve soluções para os problemas apresentados, com objetivo de garantir a satisfação e qualidade nos serviços prestados.

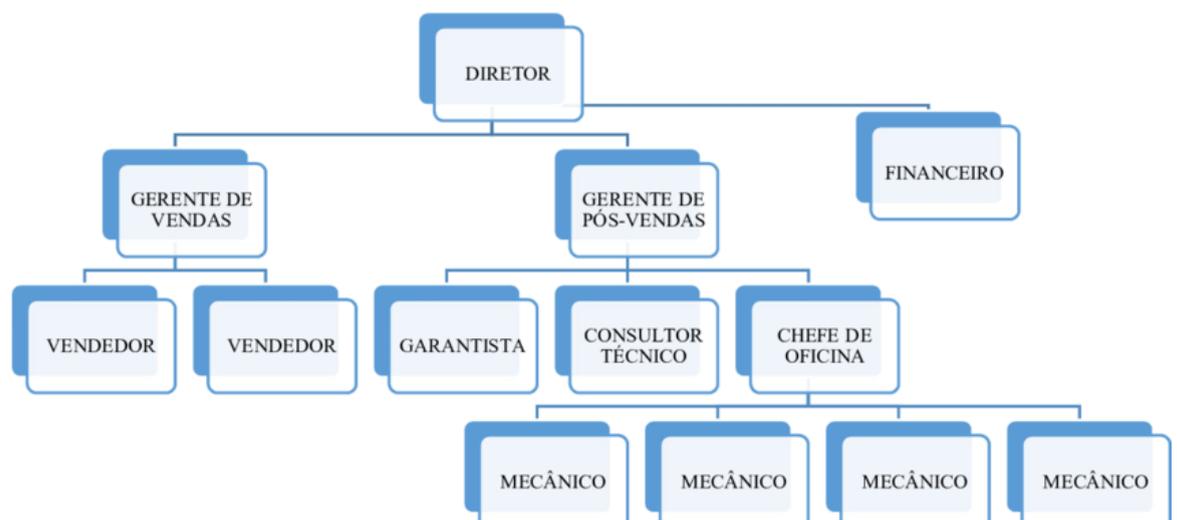
**Garantista:** Analisa produtos com queixas de defeitos, acompanha o processo de auditoria, controla reembolso e encaminha cartas de crédito para aprovação junto à área financeira.

**Consultor técnico:** Realiza visitas e a venda de produtos e serviços, atende clientes na prestação de assistência técnica, identifica suas necessidades e dificuldades e acompanha pedidos, a fim de solucionar problemas e prospectar novos negócios.

**Chefe de oficina:** Controlar o orçamento, gerenciar o processo de manutenção preventiva e preditiva. Presta suporte aos demais colaboradores da área e elabora relatórios gerenciais.

**Mecânico:** Realiza manutenção mecânica preventiva e corretiva de veículos, monta e troca peças, lubrifica motor, regula mecanismos e alinha direção. Auxilia o cliente quanto à substituição e aproveitamento de componentes.

### Organograma da Empresa Peres Diesel:



Fonte: ResearchGate

### **3.3.3 ALINHAMENTO DE GESTÃO, LIDERANÇA E PLANO DE TREINAMENTO**

Segundo Chiavenato (2006), o treinamento ocorre em curto prazo, pode-se dizer que é um processo educacional sistemático, no qual as pessoas são treinadas para objetivos definidos, envolvendo habilidades, atitudes e conhecimentos.

Desenvolvimento é o processo de longo prazo para aperfeiçoar as capacidades e motivações dos empregados a fim de torná-los futuros membros valiosos da organização. O desenvolvimento não inclui apenas o treinamento, mas também a carreira e outras experiências (MILKOVICK E BOURDREAU, 2000, p. 338)

Pode-se definir o treinamento como “o preparo da pessoa para o cargo” (CHIAVENATO 1999, p. 20). Já a área de desenvolvimento é voltada para a educação que é o preparo da pessoa “da vida, para a vida e pela vida” (CHIAVENATO 1999, p. 20), portanto o treinamento é uma ação de recursos humanos pontual e o desenvolvimento prepara o futuro do colaborador dentro da organização. Conforme Macian (1987), o treinamento deve ocorrer de forma contínua independente se as pessoas demonstrarem um ótimo desempenho, isso porque o melhoramento sempre deve ser incentivado, ou seja, sempre há algo a mais para aprender. Quanto mais a pessoa participar de programas de treinamento, mais ela irá desenvolver suas habilidades e atitudes e estará em patamares cada vez maiores, em constante mudança.

Para funcionários das áreas de serviços (oficina ou veículos), há treinamentos na fábrica da Mercedes Benz e pelo portal, onde eles aprendem na parte prática e teórica, atualizações necessárias para o mercado, a fim de especializar cada vez mais o nosso atendimento e mão de obra.

Já para as demais áreas da empresa, disponibilizamos o portal da Fenabreve, que contém cursos diversos, a fim de trazer conhecimentos gerais e específicos, maior carga horária, e especialização dos assuntos disponibilizados para nossos funcionários.

### **3.3.4 O PLANO DE TREINAMENTO**

“Treinamento é um processo de assimilação cultural a curto prazo, que objetiva repassar ou reciclar conhecimento, habilidades ou atitudes relacionadas diretamente à execução de tarefas ou à sua otimização no trabalho” (MARRAS 2001, p. 145).

Para funcionários das áreas de serviços (oficina ou veículos), há treinamentos na fábrica da Mercedes Benz e pelo portal, onde eles aprendem na parte prática e teórica, atualizações necessárias para o mercado, a fim de especializar cada vez mais o nosso atendimento e mão de obra.

Já para as demais áreas da empresa, disponibilizamos o portal da Fenabreve, que contém cursos diversos, a fim de trazer conhecimentos gerais e específicos, maior carga horária, e especialização dos assuntos disponibilizados para nossos funcionários.

Uma ótima opção seria realizar treinamentos presenciais em empresas especializadas, principalmente na área de gestão, líderes e também oficina e veículos, com o intuito de melhorar cada vez mais o conhecimento dos colaboradores e entregar um serviço de qualidade ao cliente.

### **3.4. TENDÊNCIAS MERCADOLÓGICAS DE GESTÃO DE PESSOAS.**

A gestão de pessoas é uma disciplina empresarial em constante evolução, impulsionada por mudanças profundas na sociedade e no ambiente de negócios. No cerne dessa transformação, encontra-se o compromisso das organizações em atrair, desenvolver e reter talentos excepcionais. O foco na gestão de talentos tornou-se uma prioridade estratégica à medida que as empresas buscam aprimorar seu desempenho e se adaptar a um mundo em rápida mutação.

As tendências mercadológicas em gestão de pessoas estão intrinsecamente relacionadas às aspirações dos colaboradores, à integração de avanços tecnológicos e à criação de ambientes de trabalho que promovam a saúde e a felicidade dos funcionários.

#### **3.4.1 INDICADORES DE DESEMPENHO**

##### **Vendas de Veículos Mercedes-Benz:**

- Fechamento de vendas de veículos da Mercedes-Benz.
- Cumprimento das metas de vendas estabelecidas.

##### **KPIs:**

- Número de veículos vendidos.
- Receita gerada a partir das vendas.
- Taxa de conversão de leads em vendas.
- Atendimento ao Cliente:

- Fornecimento de informações detalhadas sobre os veículos, características técnicas e opções de compra.
- Atendimento às consultas dos clientes de forma proativa e responsiva.

**KPIs:**

- Índice de satisfação do cliente.
- Tempo médio de resposta às consultas.
- Número de atendimentos bem-sucedidos.
- Gestão de Relacionamento:
- Construção de relacionamentos de longo prazo com os clientes.
- Acompanhamento pós-venda para garantir a satisfação do cliente e promover vendas futuras.

**KPIs:**

- Taxa de retenção de clientes.
- Número de vendas de veículos para clientes repetidos.
- Avaliações e feedback dos clientes.
- Conhecimento do Produto:
- Manter-se atualizado sobre as especificações técnicas dos veículos Mercedes-Benz e suas características de mercado.

**KPIs:**

- Resultados em testes de conhecimento sobre produtos.
- Participação em programas de treinamento.

**Processo e Ferramenta de Captação e Acompanhamento de KPIs:**

**Definição de Metas:** Devem ser estabelecidas metas claras e mensuráveis para diferentes aspectos da empresa, como vendas, produtividade, qualidade e satisfação do cliente, entre outros. Para garantir que as metas sejam bem formuladas, devem ser utilizadas ferramentas como o SMART (Específico, Mensurável, Alcançável, Relevante e com Prazo).

**Coleta de Dados:** Os responsáveis devem determinar quais dados são necessários para acompanhar o desempenho em relação às metas, incluindo dados financeiros, de produção, de vendas e de satisfação do cliente, entre outros. A coleta de informações relevantes deve ser feita por meio de sistemas de coleta de dados, como software de gerenciamento de projetos, sistemas de CRM (Customer Relationship Management) e ferramentas de pesquisa.

**Análise de Dados:** Deve-se utilizar ferramentas de análise de dados, como o Microsoft Excel, Google Sheets ou software de análise de negócios mais avançado, para processar e analisar os dados coletados. É importante criar gráficos, tabelas e relatórios para visualizar as tendências e identificar discrepâncias em relação às metas.

**Feedback e Ações Corretivas:** Com base na análise de dados, deve ser fornecido feedback aos membros da equipe ou departamentos relevantes. A comunicação dos resultados e a discussão das ações corretivas necessárias devem ser realizadas por meio de sistemas de comunicação interna, como e-mails, reuniões ou ferramentas de gerenciamento de projetos.

**Relatórios de Desempenho:** Deve-se criar relatórios de desempenho periódicos que destaquem os principais KPIs e mostrem o progresso em relação às metas. É possível utilizar ferramentas de relatórios, como painéis de controle de BI (Business Intelligence), para criar relatórios visuais e interativos.

**Melhorias Contínuas:** São necessárias avaliações regulares do processo de captação e acompanhamento de KPIs para identificar áreas que podem ser aprimoradas. Com base nas informações coletadas e na análise de dados, as metas e estratégias devem ser ajustadas conforme necessário. O feedback dos funcionários e partes interessadas deve ser utilizado para fazer melhorias contínuas no processo.

### 3.4.2 CARGOS E SALÁRIOS

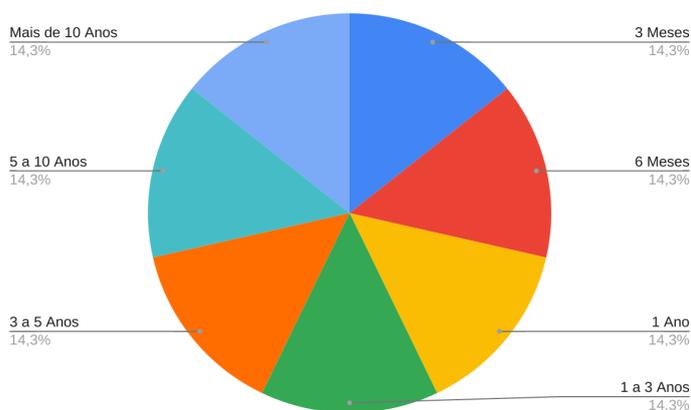
A empresa possui um plano de cargos e salários homologado e que possui uma boa aderência por seus colaboradores. Comparado com as práticas do mercado, os salários estão levemente acima, o que é um dos pontos que para alguns colaboradores, os fazem continuarem na empresa.

Para se diferenciar ainda mais é importante a implementação de benefícios, nossa sugestão é inserir uma gamificação, que os colaboradores podem ganhar prêmios após juntarem uma quantidade de pontos. Estes pontos são adquiridos através de metas batidas, proatividade e pontualidade.

### 3.4.3 PEOPLE ANALYTICS

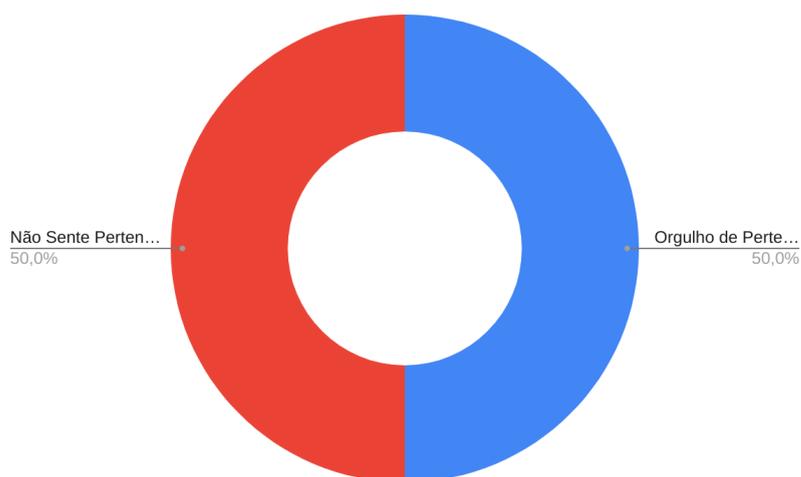
Os indicadores-chave para uma abordagem data-driven na gestão de pessoas, são:

#### Turnover (taxa de rotatividade).



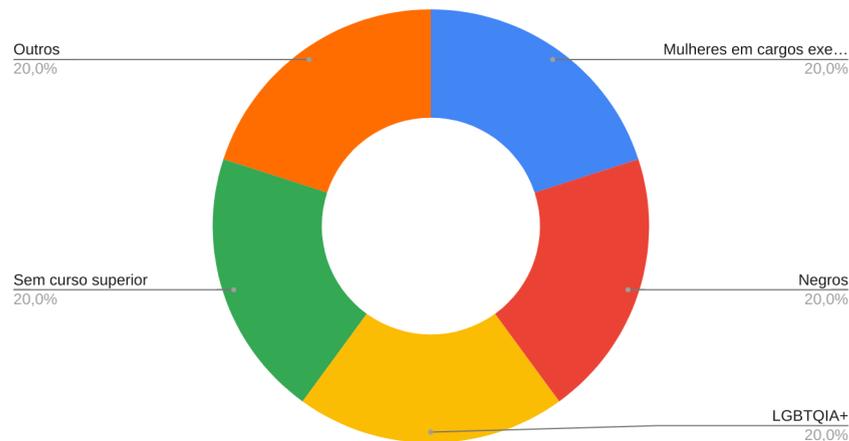
Fonte: RH Peres Diesel e Veículos

#### Índice de engajamento dos colaboradores.



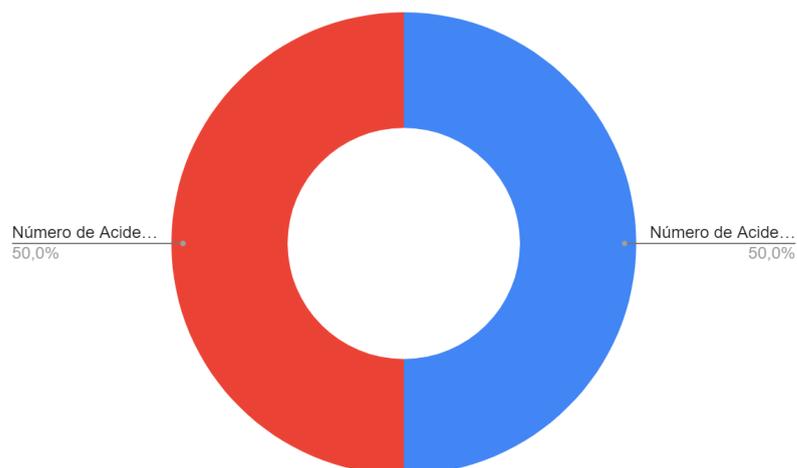
Fonte:RH Peres Diesel e Veículos

### Nível de diversidade e inclusão na força de trabalho.



Fonte:RH Peres Diesel e Veiculos

### ROI de programas de treinamento e desenvolvimento.



Fonte:RH Peres Diesel e Veiculos

## 3.5 DESLIGAMENTOS, ÉTICA E RESPONSABILIDADE SOCIAL.

O processo de desligamento de um funcionário deve ser cuidadosamente planejado e executado para evitar passivos trabalhistas e manter uma transição suave para ambas as partes envolvidas.

Para evitar passivos trabalhistas é necessário que a empresa tome alguns cuidados, como: planejamento, comunicação, documentação,confidencialidade, processo de saída, cumprimento das leis trabalhistas, políticas e procedimentos e acordo de demissão.

Vale ressaltar que a gestão das pessoas que continuam na empresa após o desligamento de um colega é essencial para manter um ambiente de trabalho saudável, produtivo e motivador. Algumas diretrizes importantes para gerenciar a equipe após uma saída são: comunicação e transparência entre a equipe, apoio aos demais colegas que ali permanecem, definição de expectativas, manter as linhas de comunicação aberta e, principalmente, promover o bem estar no ambiente corporativo.

O processo de solicitação de desligamento dos cargos da empresa Peres Diesel é feito pelos gestores ou supervisores que, após a tomada de decisão é passado para os Diretores Executivos (CEOs) onde é analisada toda situação. Após a análise, é passado para a equipe de RH onde é iniciado o processo para a demissão.

Na hora da demissão, a empresa toma todo um cuidado, ela tenta fazer o processo em um dia não estressante, com sigilo e cautela para não constranger o colaborador, pratica o ato de sigilo, respeito, empatia e confidencialidade em relação ao motivo do desligamento.

### **3.5.1. O IMPACTO DOS DESLIGAMENTOS NA VIDA PESSOAL, ORGANIZAÇÃO E SOCIAL.**

Os desligamentos têm um impacto significativo na vida pessoal das pessoas, e esse impacto pode ser emocional, financeiro e até mesmo social. A notícia de um desligamento geralmente desencadeia altos níveis de estresse e ansiedade. A incerteza sobre o futuro profissional e financeiro é uma das principais fontes de preocupação, os desligamentos podem alterar as relações pessoais e familiares devido a preocupações financeiras e emocionais.

A saída de um colaborador em uma empresa, pode ter uma série de impactos nas vidas das pessoas diretamente afetadas e na comunidade em que a empresa está conectada.

Após um desligamento, muitas pessoas podem se sentir isoladas, especialmente se seu círculo social estava fortemente conectado ao trabalho. Eles podem afastar colegas de trabalho e amigos da empresa, a pressão financeira e o estresse emocional associado ao desligamento podem levar as pessoas a reduzir ou abandonar suas atividades sociais e recreativas. Elas sentem que não têm recursos para participar de eventos sociais ou atividades que antes eram comuns e o estresse resultante de um desligamento pode afetar as relações sociais existentes onde, as pessoas se tornam mais irritadas ou retraídas

### **3.5.2. ÉTICA NA GESTÃO DE PESSOAS E NOS PROCESSOS DE DESLIGAMENTOS.**

#### **CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA**

EMPRESA: Peres Diesel Veículos

#### **I – Apresentação**

A Peres Diesel Veículos, com o objetivo de cumprir sua missão empresarial e atender aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, elaborou este Código de Ética e de Conduta que será o referencial e guia para a tomada de decisão de todos os seus colaboradores e do seu público de interesse.

Este Código de Ética e Conduta, direciona a forma como a empresa estabelecerá a relação com os seus diversos públicos de interesse: dirigentes, empregados, clientes, fornecedores, meio ambiente, comunidade e sociedade em geral, tendo como direcionadores das ações os conceitos da Cultura ESG.

#### **II – Introdução**

A ÉTICA é o ideal de conduta humana e é parte intrínseca do próprio processo de desenvolvimento da civilização, que orienta cada ser humano em sua decisão sobre o que é bom e correto para si e para sua vida em relação a seus semelhantes, visando o bem comum.

Embora cada pessoa tenha o seu próprio padrão de valores, eles devem ser compatíveis com os valores da empresa e, por isso, serão adotados princípios comuns éticos e de conduta.

#### **III – Objetivos deste Código de Ética e Conduta**

Dentre os objetivos deste Código de Ética e de Conduta estão:

- a) Ser uma referência, para a conduta pessoal e profissional de todos os empregados da Peres Diesel e Veículos, independentemente do cargo ou função que ocupem, de forma a tornar-se um padrão de relacionamento interno e com os seus públicos de interesse.
- b) Reduzir a subjetividade das interpretações pessoais sobre princípios morais e éticos.
- c) Fortalecer a imagem da Peres Diesel e Veículos e de seus empregados junto aos seus públicos de interesse.

#### **IV – Valores Éticos da Peres Diesel Veículos**

A Peres Diesel Veículos compromete-se a estabelecer suas ações empresariais fundamentadas nos seguintes valores:

- a) Respeito ao Meio Ambiente, sendo responsável em relação a seus contemporâneos, bem como às gerações futuras, buscando o desenvolvimento sustentável e promovendo a educação e a consciência ambiental.
- b) Respeito à Sociedade, promovendo a equidade de oportunidades aos seus colaboradores, o respeito às diversidades, o desenvolvimento profissional e estabelecendo relações de confiança, estimulando a participação por meio da comunicação e da integração. Valorizando os conhecimentos compartilhados, a proatividade, a criatividade, a inovação.
- c) Respeito aos princípios da Governança Ética, agindo com transparência nas práticas econômico-financeiras, fiscais, tributárias e contábeis.

#### **V – A Ética em Ação**

A Peres Diesel Veículos atuará garantindo:

- a) O equilíbrio sustentável entre as dimensões ambientais, sociais e de governança.
- b) O aperfeiçoamento contínuo da qualidade dos produtos e serviços ofertados e o comprometimento com os resultados.
- c) A justiça nas ações e decisões empresariais, promovendo o equilíbrio e a harmonia, na conciliação dos interesses e propósitos da Peres Diesel Veículos e de seus diferentes públicos de relacionamento.
- d) O desenvolvimento das ações de forma construtiva, estabelecendo a confiança como princípio de relação entre a empresa e seus diferentes públicos de relacionamento.
- e) A atuação com transparência, clareza e precisão nas relações profissionais, nas práticas de governança corporativa e na comunicação com todos os públicos envolvidos.
- f) A implantação de práticas de gestão de pessoas que respeitem a diversidade e fortaleçam a motivação, a satisfação e o comprometimento.
- g) A atuação respeitando a legislação vigente.

**VI - O comportamento esperado da liderança ao fazer o desligamento de um colaborador, deve ser sincero, empático, transparente, respeitoso e honesto.**

Mesmo que o colaborador que está sendo desligado, não tenha atingido as metas e comportamentos esperados, ele deve ser tratado de maneira alinhada com a cultura da empresa, pois devemos tratar as pessoas da forma que gostaríamos de ser tratados.

**VII – Considerações Finais.**

As estratégias empresariais da Peres Diesel Veículos, apoiam-se no paradigma de negócio que tem por diretrizes, além das ODS e a ESG, um jeito que leva em conta não só a viabilidade econômica, mas a justiça social, a preservação ambiental e a transparência das ações. A Peres Diesel, ao assumir o compromisso de consolidar sua prática de responsabilidade social empresarial, promove um modelo de Responsabilidade Social, que conta com a efetiva participação do conjunto de funcionários em sua construção. A política de responsabilidade social, estruturada a partir de seu código de ética e conduta, oferecerá subsídios e orientação para que as ações em curso sejam aperfeiçoadas e novas ações sejam implementadas dentro do paradigma da gestão ética e da sustentabilidade.

ANEXO

AÇÕES A SEREM DESENVOLVIDAS

A seguir, serão relacionadas as ações a serem desenvolvidas no biênio 2023-2024.

- 1) **Meio Ambiente.** A Peres Diesel compromete-se a:
  - a. Dar cursos de Educação Ambiental, anualmente, a todos os colaboradores, bem como às Escolas Públicas e Privadas em sua área de atuação.
  - b. Substituir o consumo de energia elétrica através de instalação de placas fotovoltaicas.
  - c. Se tornará um ponto de coleta de baterias e eletrônicos.
  - d. Se tornará um ponto de coleta de óleo, e fará a destinação correta do mesmo.
  - e. Reciclar 30 % dos seus insumos utilizados em 2023 e em 2024 70%. Utilizar matéria prima com possibilidade de reciclagem.
  
- 2) **Social.** A Peres Diesel Veículos compromete-se a:

a. Atender com atenção, respeito e acolhimento os seus clientes de modo imparcial e com respeito à diversidade dos seus diferentes públicos, sem favorecimento e livre de preconceito.

b. Realizar, no mínimo, 100 horas de treinamento por ano e por colaborador, com o objetivo de ampliar as garantias do atendimento respeitoso e competente aos seus clientes.

c. Ser transparente no processo de comunicação interna, dando aos seus colaboradores a ciência das condições presentes e perspectivas de futuro da organização, preservadas as informações confidenciais sobre o sigilo das operações industriais e estratégicas.

d. Implantar um canal de comunicação, denominado Canal de Diálogo, que promova uma comunicação transparente e eficaz com todas as partes interessadas, incluindo empregados para fortalecer o relacionamento e a compreensão mútua, contribuindo assim para a construção de parcerias sólidas e a gestão eficiente das relações e expectativas de todos os envolvidos.

e. Garantir um ambiente organizacional livre de preconceitos de origem, gênero, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação ou de favorecimento, suborno e corrupção. Para tanto, aumentará em 25% o número de mulheres e negros em posição de liderança em 2023 e em 40% em 2024.

f. O exercício das suas funções e atividades, de forma ética e transparente garantindo um ambiente livre de constrangimento moral ou sexual de qualquer ordem.

g. O direito de oportunidades de Desenvolvimento Profissional, de forma a qualificar o seu trabalho e contribuir para seu processo de ascensão profissional que será baseado no mérito, desempenho e competência, garantindo a equidade dos processos de promoção e benefícios adquiridos

h. A garantir os meios para a preservação das condições de segurança do trabalho. Para o exercício de tais compromissos, contratará um consultor de segurança do trabalho para acompanhamento e palestras. O consultor será responsável por treinar uma equipe, para que ela se desenvolva e crie uma área focada na segurança do trabalho na empresa.

3) Governança. A Peres Diesel Veículos compromete-se a:

a. Cumprir os Instrumentos Normativos e Legais relativos às atividades da Peres Diesel Veículos.

b. Dar ampla divulgação aos dirigentes e empregados sobre as obrigações normativas e legais sob as quais a Peres Diesel Veículos opera. Para tanto, deve estar escrito de forma clara e objetiva cada obrigação normativa, ser impresso e exposto de forma visível para todos.

c. Explicitar e informar, já no seu processo de contratação de serviços, as exigências para que todos os exigira fornecedores atendam às legislações vigentes, com especial destaque para o cumprimento da legislação ambiental e para a abolição de trabalho infantil e forçado nos serviços realizados. Para isso, exigirá uma auditoria da empresa na qual está contratando. Para que possa provar que ela cumpre com a legislação de trabalho infantil e forçado.

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

A "Formação para a Vida" é um elemento essencial no Projeto Pedagógico de Formação por Competências da UNIFEQB, focado na extensão universitária com a finalidade de ser aplicável e benéfico para a sociedade em geral. Dentro desse contexto, exploramos o tópico "Liderando na Atualidade", que destaca as competências fundamentais para liderança eficaz. Este módulo abrange desde a arte de influenciar pessoas até a compreensão e aplicação de estilos de liderança, capacitando os participantes a liderar a si mesmos e aos outros de maneira significativa.

#### **3.6.1 LIDERANDO NA ATUALIDADE**

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

A habilidade de influenciar pessoas de forma positiva é fundamental para ser um líder eficaz.

**Comunicação eficaz:** Um líder deve ser capaz de comunicar claramente sua visão, metas e expectativas para a equipe. A comunicação aberta e honesta é crucial.

**Empatia:** Entender as necessidades, preocupações e pontos de vista dos outros ajuda a construir relacionamentos sólidos e a influenciar de maneira positiva.

**Motivação:** Inspirar e motivar os membros da equipe é essencial. Isso pode ser feito reconhecendo conquistas, definindo metas desafiadoras e oferecendo suporte quando necessário.

**Exemplo prático:** Um líder em uma organização pode influenciar positivamente sua equipe, ouvindo atentamente as preocupações dos membros da equipe e ajustando as metas de acordo com as habilidades e interesses de cada um. Isso resultará em uma equipe mais motivada e produtiva.

### **Tópico 2:** Líder de mim mesmo

Ser líder de si mesmo é a base para liderar outras pessoas. Isso envolve:

**Autoconhecimento:** Compreender suas próprias forças, fraquezas, valores e objetivos é essencial para definir um caminho de desenvolvimento pessoal.

**Estabelecimento de metas:** Definir metas pessoais claras e alcançáveis ajuda a manter o foco e a motivação.

**Autoavaliação:** Regularmente, avaliar o próprio progresso em direção às metas e ajustar estratégias conforme necessário.

**Exemplo prático:** Um indivíduo que deseja melhorar suas habilidades de liderança pessoal pode estabelecer metas específicas, como aprimorar suas habilidades de comunicação ou aprender a gerenciar o tempo de forma mais eficaz. Eles podem acompanhar seu progresso e fazer ajustes à medida que avançam.

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

Liderar outras pessoas envolve várias habilidades e responsabilidades:

**Comunicação eficaz:** Um líder deve ser capaz de comunicar claramente as expectativas e metas da equipe.

**Delegação:** Confiar em membros da equipe e delegar responsabilidades apropriadas é essencial.

**Motivação e inspiração:** Um líder deve motivar e inspirar a equipe a atingir seus objetivos.

**Exemplo prático:** Um gerente que lidera uma equipe de vendas pode se destacar por meio de comunicação aberta e incentivo ativo. Ao definir metas desafiadoras, dar autonomia à equipe e oferecer incentivos, ele pode liderar a equipe em direção ao sucesso.

### **Tópico 4:** Conheça seu estilo

Existem vários estilos de liderança, incluindo liderança autocrática, liderança democrática, liderança transformacional, entre outros. Cada estilo é apropriado em diferentes situações. Por exemplo:

**Liderança autocrática:** Pode ser eficaz em situações de crise, onde decisões rápidas são necessárias.

**Liderança democrática:** Funciona bem em equipes criativas, onde as ideias de todos são valorizadas.

**Liderança transformacional:** É eficaz quando se busca inspirar a equipe a alcançar metas ambiciosas.

**Exemplo prático:** Um líder que compreende os diferentes estilos de liderança pode adaptar seu estilo à situação. Por exemplo, em um projeto criativo, ele pode adotar uma abordagem democrática, enquanto em uma situação de crise, pode ser mais autocrático para garantir a ação imediata.

### 3.6.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA

#### **Video:**

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

Campanha de conscientização sobre saúde pública: Um líder com habilidades de influência pode liderar uma campanha para conscientizar a comunidade sobre a importância da vacinação. Ele se comunica de maneira clara e empática, entendendo as preocupações das pessoas e motivando-as a tomar medidas de prevenção.

#### **Tópico 2: Líder de mim mesmo**

Desenvolvimento de habilidades para jovens: Um jovem que deseja ser líder de si mesmo estabelece metas para melhorar seu desempenho acadêmico. Ele faz um plano de estudo, avalia regularmente seu progresso e ajusta suas estratégias de aprendizado conforme necessário.

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

Projeto comunitário: Um líder comunitário envolve os membros da comunidade em um projeto de limpeza e preservação do meio ambiente. Ele se comunica de forma eficaz, atribui tarefas apropriadas a diferentes membros da equipe e os motiva através do reconhecimento de seu esforço e impacto positivo.

#### **Tópico 4: Conheça seu estilo**

Gerenciamento de crise em uma ONG: O líder de uma organização não-governamental (ONG) que atua em zonas de desastre compreende que a liderança autocrática é necessária em momentos de crise, quando decisões rápidas são cruciais para salvar vidas. No entanto, ele adota uma liderança mais democrática nas fases de planejamento e execução de projetos de reconstrução.

## 4 CONCLUSÃO

Ao longo deste projeto, exploramos a importância do desenvolvimento e retenção de talentos. Compreendemos que atrair e manter profissionais qualificados é essencial para o sucesso organizacional, e portanto, propusemos estratégias para aprimorar o processo de Desenvolvimento e Retenção de Talentos na Peres Diesel.

Durante a análise, identificamos que a fase inicial de integração, conhecida como onboarding, é crítica para o engajamento e retenção dos colaboradores. Diante disso, sugerimos a implementação de um programa de treinamento personalizado, visando atender às necessidades específicas de cada novo membro da equipe.

O programa de treinamento personalizado no onboarding visa maximizar a integração eficaz dos novos colaboradores. Através do mapeamento de habilidades, desenvolvimento de conteúdo adaptado e mentoria, a empresa busca promover um ambiente onde as necessidades individuais são valorizadas. Os benefícios esperados incluem maior engajamento, redução do tempo de adaptação e fortalecimento dos laços, contribuindo para a retenção de talentos. Esta estratégia é fundamental para o sucesso a longo prazo, solidificando as bases para um ambiente de trabalho produtivo e sustentável na Peres Diesel.

## REFERÊNCIAS

ALLSTRATEGY. **Análise de Performance: 6 dicas para realizar na sua empresa.** Disponível em: <<https://www.allstrategy.com.br/analise-de-performance-6-dicas-para-realizar-na-sua-empresa/#:~:text=A%20an%C3%A1lise%20de%20performance%20indica%20se%20a%20empresa%20est%C3%A1%20se>>. Acesso em: 25 out. 2023.

Branson, R. (2014). Disponível no livro "The Virgin Way: Everything I Know About Leadership." Penguin.

DUARTE, M.E. **Um século depois de Frank Parsons: escolher uma profissão ou apostar na psicologia da construção da vida?** Revista Brasileira de Orientação Profissional, 10(2), 5-14, 2009.

**Feedback construtivo: como fazer e exemplos!** Disponível em: <<https://www.umentor.com.br/blog/feedback-construtivo>>. Acesso em: 18 out. 2023.

FERREIRA DO AMARAL, F. et al. **AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.** Anuário da Produção Acadêmica Docente, v. 4, n. 9, 2010.

GOLEMAN, D. (1995). **Inteligência Emocional: A Teoria Revolucionária que Define o que é Ser Inteligente**

LEADER, L. A.-T. T. **LIFE DESIGN - CONSTRUINDO E PROTAGONIZANDO A SUA CARREIRA.** Disponível em: <<https://www.empresabdr.com.br/post/life-design-protagonizando-a-sua-carreira#:~:text=%C3%89%20um%20processo%20intencional%2C%20orientado>>. Acesso em: 25 out. 2023.

MARRAS, J. P. **Administração de Recursos Humanos: do Operacional ao Estratégico.** 4. ed. São Paulo: Futura, 2001.

MILKOVICK E BOURDREAU, (2000), p. 338 - **ALINHAMENTO DE GESTÃO, LIDERANÇA E PLANO DE TREINAMENTO - FANAMP**

