

**CENTRO PAULA SOUZA**  
**ESCOLA TÉCNICA IRMÃ AGOSTINA**  
**CLASSE DESCENTRALIZADA CÉU VILA RUBI**  
Curso Técnico em Recursos Humanos

**Gabriela Diniz**  
**Giovanna Silva**  
**Layza Mayza**  
**Sara Cordeiro**  
**Tamara Cunha**

**PROJETO DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**  
**MODALIDADE CONSULTORIA**  
**FORMITEX**

**São Paulo**  
**2022**

**Gabriela Diniz  
Giovanna Silva  
Layza Mayza  
Sara Cordeiro  
Tamara Cunha**

**PROJETO DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO  
MODALIDADE CONSULTORIA  
FORMITEX**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado à Escola Técnica “Irmã Agostina”  
como requisito parcial para a obtenção do  
título de Técnico em Recursos Humanos, sob  
a orientação da Professora Renata Borges.

**São Paulo  
2022**

## **DEDICATÓRIA**

Dedicamos este Trabalho de Conclusão de Curso em primeiro lugar a nós mesmos, pois sempre enfrentamos todos os obstáculos unidas e sem pensar em desistir, e aos nossos pais, familiares e amigos que tão encarecidamente nos estimularam até aqui com palavras de motivação e força, e que vêm nos acompanhando nessa intensa jornada de estudos. Aos queridos professores que nos incentivam e apoiam para que seja feito sempre o melhor.

À Deus, que nos proporciona a cada amanhecer um novo dia, junto com a oportunidade de sermos cada vez melhores.

## **AGRADECIMENTOS**

À Deus por nos ter dado a oportunidade de realização desse curso, e por toda sabedoria, saúde, força e paciência para superar todas e quaisquer dificuldades que encontramos pelo caminho.

Nossos sinceros agradecimentos também aos nossos professores, coordenadores, aos nossos familiares e amigos pelo constante incentivo e apoio. E a todos que diretamente ou indiretamente contribuíram de alguma forma para o resultado desse trabalho, o nosso muito obrigado.

# EPÍGRAFE

“Toda ação humana, quer se torne positiva ou negativa, precisa depender de motivação.”

DALAI LAMA

## **RESUMO**

Partindo do ponto que dentro da Formitex não havia um método de análise de desempenho contínua para os colaboradores, nosso projeto tem como objetivo compreender como a falta de análise de desempenho pode afetar a satisfação do colaborador. Ao identificar a problemática dentro da empresa, iniciamos o desenvolvimento das nossas propostas para que assim fosse realizado a identificação e análise de desempenho dos colaboradores. Com a análise de desempenho é possível realizar o recrutamento interno, o gerenciamento de bonificação para motivar os funcionários, a visibilidade ao processo de análise de desempenho, a redução da taxa de absenteísmo e a retenção de talentos como resultado na Formitex.

Palavras-chave: motivar; redução; retenção de talentos.

## **ABSTRACT**

Assuming that within Formitex there was no continuous performance analysis method for employees, our project aims to understand how the lack of performance analysis can affect employee satisfaction. By identifying the problem within the company, we started the development of our proposals so that this could be done to identify and analyze the performance of employees. With performance analysis, you can perform internal recruitment, bonus management to motivate employees, visibility into the performance analysis process, reduced absenteeism rate, and talent retention as a result at Formitex.

Keywords: motivate; reduction; talent retention.

# SUMÁRIO

1. Introdução .....	9
2. Problematização .....	10
3. Construção de hipóteses .....	10
4. Objetivos .....	11
4.1. Objetivo geral .....	11
4.2. Objetivo específico .....	11
5. Justificativa .....	12
6. Desenvolvimento .....	13
6.1. Referencial teórico .....	13
6.1.1 Análise e redução da taxa de absenteísmo .....	13
6.1.2 Análise de desempenho .....	14
6.1.3 Sistema de incentivo .....	15
6.1.4 Visibilidade ao processo de análise .....	16
6.1.5 Recrutamento interno .....	17
6.1.6 Metodologia .....	18
6.3 Cronograma .....	19
6.4 Custo .....	20
7. Análise SWOT .....	21
8. Conclusão .....	22
Referências .....	23
Anexos .....	24
Anexo 1: Pesquisa explicativa .....	24
Anexo 2: Autorização de imagem .....	27



## **1. Introdução**

O Grupo Formitex tem como visão transformar a indústria brasileira com qualidade, tecnologia e desenvolvimento sustentável. A sua missão envolve reconhecimento nacional e internacional sobre suas operações, o compromisso com o meio ambiente e a sociedade buscar aperfeiçoamento dos processos e, melhores resultados para todos. Para sustentar essa missão, o grupo Formitex busca praticar valores como transparência, ética e práticas de gestão, comunicação aberta, prevenção à corrupção e à boa conduta nas práticas comerciais estão entre as prioridades da companhia.

### **VISÃO**

Inovar e transformar a indústria brasileira com qualidade, tecnologia e desenvolvimento sustentável.

### **MISSÃO**

O grupo Formitex ajuda a transformar a indústria brasileira com qualidade, tecnologia e desenvolvimento sustentável. Além do reconhecimento nacional e internacional sobre suas operações, o Grupo Formitex também tem como foco o compromisso com o meio ambiente e a sociedade. Ciente da sua importante contribuição para o desenvolvimento do Brasil e do mercado de trabalho, o Grupo Formitex está sempre em busca de aperfeiçoamento dos processos e, conseqüentemente, melhores resultados para todos.

### **VALORES**

Transparência, ética e práticas de gestão, comunicação aberta, prevenção à corrupção e à boa conduta nas práticas comerciais estão entre as prioridades da companhia.

## **2. Problematização**

Como a falta de análise de desempenho pode afetar a satisfação do colaborador?

## **3. Construção de hipóteses**

A falta da análise de desempenho pode gerar ao colaborador a impressão de que a empresa não se importa com seus funcionários.

A falta de análise de desempenho pode motivar o colaborador a buscar uma oportunidade melhor no mercado de trabalho.

Pela falta da análise de desempenho o colaborador pode se sentir desmotivado e isso pode afetar seu rendimento e sucessivamente a produtividade da empresa.

A falta da análise de desempenho pode gerar um grande índice de absenteísmo.

A falta de análise de desempenho pode gerar falha na comunicação estruturada interna e atrito entre as equipes.

## **4. Objetivos**

### **4.1. Objetivo geral**

Compreender como a falta de análise de desempenho pode afetar a satisfação do colaborador.

### **4.2. Objetivo específico**

Implementar o recrutamento interno para um plano de carreira ou banco de talentos, visando a retenção de talentos.

Mostrar a importância do colaborador para a empresa através da análise de desempenho.

Realizar análise de desempenho para executar plano de premiação para motivar os funcionários.

Dar visibilidade para a forma que é feita a análise do desenvolvimento individual.

Analisar a taxa de absenteísmo e desenvolver uma ação específica para cada grupo.

## **5. Justificativa**

Em qualquer empresa é de extrema importância a análise de desempenho do colaborador, pois com ela garantimos diversos benefícios. Através da implementação da capacitação do profissional, podemos gerar resultados, motivando em suas tarefas diárias, fazendo com que o turnover e o absenteísmo sejam reduzidos gradativamente, e trazendo boa reputação para empresa.

Entretanto, a falta dela, pode despertar ao colaborador o desejo de uma nova oportunidade no mercado de trabalho, e conseqüentemente gerar um desfalque entre as equipes, e sobrecarregar os colaboradores. Por fim acaba interferindo na produtividade e no serviço oferecido pela empresa, até mesmo perdendo a qualidade.

## **6. Desenvolvimento**

### **6.1. Referencial teórico**

#### **6.1.1 Análise e redução da taxa de absenteísmo**

Segundo Chiavenato (1994, p.119), o absenteísmo “é a soma dos períodos em que os empregados de determinada organização se encontram ausentes do trabalho, não sendo a ausência motivada por desemprego, doença prolongada ou licença legal”.

Ao analisar a taxa de absenteísmo, cria-se um índice que ajuda a sinalizar os problemas no ambiente empresarial, podendo ser relacionados a partes estruturais ou cultura organizacional. O índice dentro da Formitex, será calculado por meio da relação do total de atrasos/faltas e a quantidade de dias e/ou horas trabalhadas pelos colaboradores.

Devemos levar em consideração, algumas práticas para ajudar nesse quesito como:

- Valorização do funcionário;
- Treinamentos e capacitações;
- Plano de carreira.

Além de ajudar o colaborador a se desenvolver, também pode auxiliar a empresa aos melhorar suas hard e soft skills, aumentando o comprometimento e vínculo organizacional. Os treinamentos seriam realizados a partir de pesquisas dentro da Formitex para identificar onde há maior necessidade do mesmo.

Portanto, investir em ações que irão propiciar uma melhor qualidade de vida dentro e fora do trabalho, são essenciais para reduzir e prevenir as taxas de absenteísmo.

## 6.1.2 Análise de desempenho

Segundo Keith e Newstrom, (1993, pag.9): "A avaliação de desempenho exerce uma função chave nos sistemas de recompensas. É o processo de verificação da qualidade de atuação dos empregados. A avaliação de desempenho é necessária para alocar recursos em um ambiente dinâmico; recompensar empregados; fornecedor feedback aos empregados sobre seus desempenhos; manter relações justas dentro dos grupos; aconselhar e desenvolver empregados e atender regulamento." A análise de desempenho será colocada em prática, da seguinte maneira:

- **Alinhamento de melhorias:** Esta primeira etapa tende objetivo a selecionar junto ao gestor, as hard e soft skills que estão nas atividades diárias dos colaboradores, para criação de um formulário para que eles possam se autoavaliar.
- **Feedback pós autoavaliação:** Neste momento os gestores e colaboradores iram alinhar os pontos de melhoria, e identificar a melhor forma de potencializar o conhecimento dos colaboradores, através dos treinamentos.
- **Potencializando:** Conforme definido a necessidade do colaborador, ele irá participar de um treinamento breve para enriquecer e adquirir novos conhecimentos.
- **Pós-treinamento:** Será realizada a avaliação de desempenho, com objetivo de verificar se o treinamento agregou, e se o colaborador está conseguindo aplicar em suas atividades diárias.

### 6.1.3 Sistema de incentivo

" Em um sistema de incentivo a ideia básica de todos eles é fazer com que o salário de um colaborador varie na proporção de algum critério de desempenho, seja este relativo ao indivíduo, ao grupo de trabalho ou à própria organização". A avaliação de desempenho proporciona umas das ideias básicas do sistema de incentivo (motivação) que é fazer com que o salário dos colaboradores varie na proporção de algum critério de desempenho, seja ela individual ou em grupo. Incluindo a produção do colaborador, segundo John Newstrom (1993, pag. 102).

A análise de desempenho para o incentivo tem como principal objetivo os lucros da companhia, tendo como exemplo a motivação para participação nos lucros, ou até mesmo na aplicação dela fazendo com que os colaboradores se sintam motivados a realizar diversas tarefas e aumentar a produtividade da empresa. Portanto é importante desenvolver a análise de desempenho relacionada ao sistema de incentivo para os colaboradores, pois ajudará tanto o crescimento da empresa quanto do colaborador dentro e fora da empresa.

Para a Formitex seria ideal no início de cada trimestre ser organizado um evento ou reunião, em que todos os colaboradores seriam incentivados a fazerem uma melhoria no seu setor, como por exemplo: o setor de vendas ter um lucro maior, ou o RH ter um nível de abstinência menor ou mais contratações. No final do trimestre teria um levantamento de qual setor teve um melhor desempenho.

E então seria elaborada uma nova etapa, no próximo semestre seria coletado uma votação onde os colaboradores que tiveram um maior desempenho teriam que fazer uma proposta de melhoria para outro setor e influenciar os outros a lhe apoiarem (forma individual). A pessoa que tivesse mais votos na sua ideia teria a oportunidade de escolher três destinos dentro do país para ter uma semana de descanso por seu incentivo. Onde o RH avaliaria e escolheria o mais em conta, com direito a um acompanhante.

E por fim a ideia desse colaborador seria colocada em prática no setor de sua escolha. Dessa forma o sistema de incentivo é muito importante para a empresa, pois ela proporcionará aos colaboradores um maior motivação e reconhecimento, e assim incentivar os demais a fazerem um trabalho melhor e mais lucrativo tanto para a empresa, quanto ao colaborador que fará um trabalho melhor.

#### **6.1.4 Visibilidade ao processo de análise**

De acordo com Keith Davis e John W. Newstrom (1993, pág. 148) "Conhecer a extensão dessa discrepância em relação a cada um dos empregados é muito importante para identificar problemas de integração, de supervisão, de motivação, de subaproveitamento do potencial etc..."

A proposta de análise de desempenho será referida e feita semestralmente, exposta aos colaboradores após reunião com os líderes de cada setor que irão sanar as dúvidas e apresentar as propostas do grupo então iniciando o processo de votação... No qual os próprios colaboradores se colocarão em análise pelos colegas, tendo em vista que a forma exposta de como está sendo feita esta análise, sendo sempre informada e tendo a participação ativa de todos faz com que os colaboradores criem anseio de fazer parte da equipe, a participação efetiva no projeto irá principalmente melhorar o rendimento e proporcionar uma maior qualidade aos serviços oferecidos, auxiliando na comunicação entre as equipes e relação interpessoal do grupo.

Dando aos colaboradores as informações e seguimentos de datas de encerramento de colheita das propostas feitas por cada setor, início de votação e encerramento, prezando que haja tempo o suficiente para que todos tenham as mesmas condições de apresentar propostas.

Com tudo, a visibilidade dada aos colaboradores irá mostrar a eles que os processos são feitos de forma justa, clara e que todos tem oportunidade e capacidade de contribuir com a melhora constante tanto na relação interna, quanto na produtividade e melhora da empresa.



### 6.1.5 Recrutamento interno

Segundo Chiavenato (2006, pag. 18) o recrutamento interno "aproveita melhor o potencial humano da organização, motiva e encoraja o desenvolvimento profissional dos atuais funcionários, incentiva a permanência e fidelidade dos funcionários na organização, aumenta a probabilidade de uma melhor seleção, pois os candidatos são bem conhecidos, e custa financeiramente menos do que fazer recrutamento externo". Com um bom recrutamento interno conseguiremos não só diminuir custos, como ter mais confiança no processo de recrutar pessoas que já tem uma análise de desempenho dentro da Formitex, podendo assim ser mais claro e objetivo por já haver uma avaliação previa de desempenho e potencial dos colaboradores. Para realizarmos o recrutamento interno seguiremos as seguintes etapas:

- **Reunião de alinhamento:** nesta primeira etapa será explicado aos gestores como funcionará o recrutamento interno e quais alinhamentos serão feitos em caso de colaboradores de seus setores tenham interesse em outro setor ou até mesmo na mudança de função dentro de seu setor.
- **Abertura de vaga:** será feita a divulgação da vaga para todos os setores da empresa.
- **Competências obrigatórias para aplicação da vaga interna:** dentro de todas as vagas internas será obrigatório ter realizado a análise de desempenho e ter obtido bons resultados e ter no mínimo um ano de casa.
- **Pré-Seleção:** Após realizado o levantamento de interessados com competências nas quais se encaixam para a vaga, será feita a pré-seleção, onde candidatos são chamados a uma entrevista individual de alinhamento de carreira, explicação sobre o processo interno e a explicação da vaga oferecida, visando compreender se o funcionário terá aderência, seja de horário, disponibilidade, e claro a aderência a realizar da nova função.
- **Pré-Feedback:** Aos selecionados e não selecionados será feito um feedback informando o proceder da vaga.
- **Seleção:** Após o filtro da pré-seleção, passamos para seleção, onde já temos perfis nos quais tem compatibilidade ou potencial para a vaga, nesta etapa será realizado testes provenientes caso seja necessário para encaixe da vaga como conhecimentos muito específicos por exemplo Power BI.
- **Pós-feedback:** Aos selecionados e não selecionados será feito um feedback informando o proceder da vaga.
- **Entrevista com o Gestor da vaga:** com os aspectos anteriores já alinhados, será o momento em que o gestor da avaliará com a entrevista o candidato também selecionará o candidato para ocupar a vaga.

O tempo estimado para a realização desse processo será dois meses, com auxílio do RH e de gestores.

### 6.1.6 Metodologia

Para compreender quais os problemas a Formitex estava enfrentando elaboramos perguntas para identificar o que estava ocorrendo dentro da empresa. Com isto elaboramos doze perguntas com base na análise SWOT para termos um vislumbre do que seria desenvolvido durante a consultoria da Talismã, as perguntas foram enviadas virtualmente ao Assistente de RH da Formitex Danrley Geryn que se disponibilizou a respondê-las, as respostas vieram em formato de áudio e nós as transcrevemos para melhor compreensão.

Após a coleta dessas respostas, conseguimos identificar o problema de análise de desempenho dentro da Formitex, que afetava em diversos segmentos da corporação, trazendo não só insatisfação como baixa lucratividade para empresa e baixo desempenho dos colaboradores que não são avaliados corretamente, a partir dessa resolução, a distribuição das informações foram colocadas na SWOT para identificar quais pontos internos e externos precisariam ser desenvolvidos e melhorados para que assim houvesse a parametrização dessas problematizações dentro da Formitex.

Logo após a SWOT, compreendemos como a falta e análise de desempenho afetava os colaboradores dentro da empresa. E com base da pesquisa e SWOT feita colocamos o nosso foco em análise de desempenho, visando desenvolver nossas propostas para melhor desempenho dos colaboradores e na melhora da visibilidade da Formitex com seus colaboradores.



## 6.4 Custo

Visando a aplicação das nossas propostas na Formitex calculamos o total da carga horaria sendo o total de duzentas horas, sendo realizado dentro de nove meses de consultoria.

Tendo como base o número de funcionários da empresa e a complexidade da realização das propostas o valor hora da consultoria será de quinhentos reais, totalizando cem mil reais ao final da consultoria, o valor pode ser parcelado dentro dos nove meses vigentes onde a Talismã ficará à disposição e de prontidão para a realização e finalização do projeto.

Total de propostas	Total de Meses	Total de Horas	Valor por Hora	Valor Final
5	9	200	R\$500,00	R\$ 100.000,00

## 7. Análise SWOT

<p><b><u>FORÇAS</u></b> (INTERNO)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Investimento e treinamento aos colaboradores;</li><li>• Capacitação do colaborador (palestras, vídeo aulas);</li><li>• Investimento em qualidade de vida com benefícios;</li></ul>	<p><b><u>OPORTUNIDADES</u></b> (EXTERNO)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Análise de desempenho;</li><li>• Recrutamento interno;</li><li>• Implantação do plano de sucessão;</li></ul>
<p><b><u>FRAQUEZAS</u></b> (INTERNO)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Falta de análise de desempenho;</li><li>• Falta de plano de sucessão;</li><li>• Falta de recrutamento interno;</li></ul>	<p><b><u>AMEAÇAS</u></b> (EXTERNO)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Turnover;</li><li>• Insatisfação pela falta de análise de desempenho;</li><li>• Perda de bons funcionários pela falta de recrutamento interno;</li></ul>

## **8. Conclusão**

Tendo em vista os estudos (SWOT) e pesquisa feita com a empresa, chegamos então à conclusão de que a falta de análise de desempenho pode realmente afetar a performance do colaborador e que com as propostas que serão implementadas, será aprimorado diversas áreas da empresa e eventualmente o plano de carreira do colaborador.

Em síntese as propostas poderão auxiliar então na taxa de absenteísmo, mostrar ao colaborador a importância que ele tem para a empresa, no recrutamento interno, no plano de carreira e cogita-se a melhora do relacionamento interpessoal entre as equipes. E são estas razões que nos fazem acreditar fielmente que a implementação das propostas citadas á cima ira alcançar o objetivo de melhora desejado pela Formitex.

## Referências

FORMITEX. **Formitex**. Disponível em: <<https://www.formitex.com.br> >. São Paulo. Acesso em: 10 maio 2022.

NORMAS & REGRAS. **Normas & Regras**. Disponível em: <<https://www.normaseregras.com.br> >. São Paulo. Acesso em 01 maio 2022.

SILVA, Douglas. **Avaliação de desempenho: o que é e quais os seus objetivos?** Disponível em: <<https://www.zendesk.com.br/blog/avaliacao-dedesempenho-o-que-e/>>. Brasil: 2022. Acesso em 05 maio 2022.

NASCIMENTO, Thais. **Absenteísmo: significado, como calcular, diminuir, exemplos e mais!** Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/absenteismo> Brasil. Acesso em 25 julho 2022.

LEME, Rogério. **Avaliação de Desempenho com Foco em Competências**. Disponível em: <https://www.amazon.com.br/Avalia%C3%A7%C3%A3o-Desempenho-com-Foco-Compet%C3%Aancia-ebook/dp/B0170H3JVM> Brasil: 2015. Acesso em 18 julho 2022.

SOLIDES. **Entenda o que é o método 9 Box, como surgiu e quais são seus benefícios!** Disponível em: <https://blog.solides.com.br/9-box/> Brasil: 2022. Acesso em 18 agosto 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **O Capital Humano das Organizações**. São Paulo: Atlas; 2006. Acesso em 20 julho 2022.

REDATOR PONTOTEL. **RH: veja como criar um plano de desenvolvimento individual e suas vantagens!** Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/plano-desenvolvimento-individual/> Brasil: 2021. Acesso em 31 agosto de 2022.

KEITH DAVIS E JOHN W. NEWSTROM. **Comportamento Humano no Trabalho**. Brasil: 1993. Acesso em 05 em julho de 2022.

## Anexos

### Anexo 1: Pesquisa explicativa

1) Como é o feito o desenvolvimento do colaborador na empresa?

O desenvolvimento do colaborador é feito através da capacitação técnica dele, sendo dividida em externa e interna. Interna: quando é contratado uma empresa de treinamentos para aplicar o treinamento dentro das empresas. Externa: quando é pedido para os colaboradores realizarem uma capacitação em alguma empresa presencialmente ou virtualmente. Também tendo como um estímulo maior a faculdade Formitex que é uma intranet, cheio de cursos, vídeo aulas e palestras com o intuito de um melhor desenvolvimento do colaborador.

2) O que vocês proporcionam de melhor para a carreira dos seus colaboradores?

Além da capacitação e das oportunidades internas, a Formitex conta com muitos benefícios, sendo eles estipulados por cada empresa, como seguro de vida, plano médico, restaurantes na empresa. Oferece e visa muito a qualidade de vida dos colaboradores, estando de olho no mercado, sempre tentando mudar e melhorar a convivência entre os colaboradores.

3) Como é a atuação da empresa em questão do desenvolvimento dos funcionários despreparados?

Além da capacitação e oportunidades internas, a empresa conta com uma série de benefícios... então na empresa temos seguro de vida, plano médico, temos os restaurantes dentro das nossas empresas e temos inúmeros outros benefícios. Não consigo citar todos aqui, porque cada empresa tem uma série de benefícios diferentes, então assim, além da capacitação técnica dos profissionais, além de um salário adequado com o mercado, além dos benefícios, a empresa oferece muito... Ela visa muito a qualidade de vida dos nossos colaboradores, então a empresa sempre está de olho nas movimentações do mercado o que que nós podemos fazer para melhorar a qualidade de vida dos nossos colaboradores, a gente, principalmente nós que somos daqui do RH estamos sempre de olho nas tendências, no que a gente pode trazer de melhor para o colaborador para que ele possa se desenvolver ainda mais porque a parte técnica nós temos esses programas de incentivo e a parte humana vamos dizer assim, é a parte de qualidade de vida a parte de benefícios a parte de trazer o colaborador fazer ele vestir a camisa da empresa. Então se você me perguntar hoje como que a gente faz esse desenvolvimento do colaborador eu vou fazer essa junção, a junção de financiamento, de cursos, treinamentos com essa série de benefícios que a empresa oferece para o colaborador, juntando os dois o colaborador vai enxergar que a empresa financia a capacitação dele e ainda dá uma qualidade de vida boa para ele trabalhar, então seria essa junção.



4) O que vocês ainda não fazem hoje para desenvolver a carreira de seus colaboradores?

Hoje nós fazemos de tudo do bom e do melhor para os nossos colaboradores, acho que vai ficar até repetitivo, benefícios, capacitação, salários compatíveis com o mercado, qualidade de vida, então isso faz tudo que um colaborador hoje necessita, então essa pergunta eu não vou conseguir responder, porque no nosso grupo a gente faz realmente de tudo um pouco para que os colaboradores vistam a camisa da empresa, hoje não tem assim uma coisa que você fale que a empresa hoje não capacita não dá oportunidade não tem benefícios, não pelo ao contrário a (formitex) tem tudo que um colaborador precisa para se desenvolver.

5) Há plano de sucessão na empresa?

Assim que há o desligamento de algum colaborador, é analisado internamente alguém que possa realizar essa substituição, caso não tenha ninguém para assumir, é acionado o recrutamento externo.

6) Como o plano de carreira é colocado em prática dentro da empresa?

O plano de carreira é iniciar na empresa, se desenvolver e assumir novos cargos dentro do grupo.

7) Há Recrutamento interno na empresa?

A empresa sempre prioriza o recrutamento interno, tanto para os colaboradores ativos ou terceiros.

8) Como a empresa lida com novas metodologias voltadas para o plano de carreira dos colaboradores?

A empresa é aberta a novidades, está sempre buscando métodos e novas tecnologias para capacitar os colaboradores, deixando a empresa equilibrada com o mercado.

9) As práticas de carreira da empresa são consideradas atuais?

Sim, se existe uma nova maneira de capacitar a equipe e promover o colaborador, a empresa está aberta para ele. A empresa conta com o apoio tecnológico e tem uma área de Tecnologia da Informação bem estruturada, colocando em prática esses novos métodos.

### Perguntas extras

-Existe feedbacks voltados ao desenvolvimento dos colaboradores?

Sim existe o feedback, a cada ano nós fazemos uma avaliação de desempenho que é feita do cargo inferior ao cargo mais alto, ou seja, o auxiliar/assistente avalia seu gestor avaliação e o gestor avalia sua equipe também, e nessa avaliação contém tudo pontos fracos, pontos fortes e pontos a evoluir é uma avaliação bem completa né que vai além da técnica, mas também o comportamental, e é utilizada como um feedback para melhoria dos nossos colaboradores.

-Qual a metodologia é utilizada para a classificação dos funcionários?

No momento não temos uma metodologia que classifique os funcionários dentro da nossa empresa.



| Secretaria de Desenvolvimento Econômico

## TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE USO DE IMAGEM E DEPOIMENTOS

Eu, Danrley Geryn de Sá, RG: 53.850.406-7, CPF: 470.133.328-01, neste termo sinalizado como representante pelas informações coletadas na empresa: Formitex Empreendimentos e Participações, depois de conhecer e entender os objetivos, procedimentos metodológicos, e estar ciente que não tenho a obrigação de seguir nenhuma orientação proposta, bem como de estar ciente da necessidade do uso de minha imagem e/ou depoimento, AUTORIZO, através do presente termo, os pesquisadores (Gabriela Diniz, Giovanna Silva, Layza Mayza, Sara Cordeiro e Tamara Cunha) do projeto de pesquisa acadêmico com a finalidade de realização do Trabalho de Conclusão de Curso a realizar:

Fotos que se façam necessárias e/ou a colher meu depoimento a respeito de minha empresa sem quaisquer ônus financeiros a nenhuma das partes.

Ao mesmo tempo, libero a utilização destas fotos e/ou depoimentos para fins científicos e de estudos (livros, artigos, slides etc.), em favor dos pesquisadores acima especificados.

São Paulo, 10 de março de 2022.

Representante da empresa