

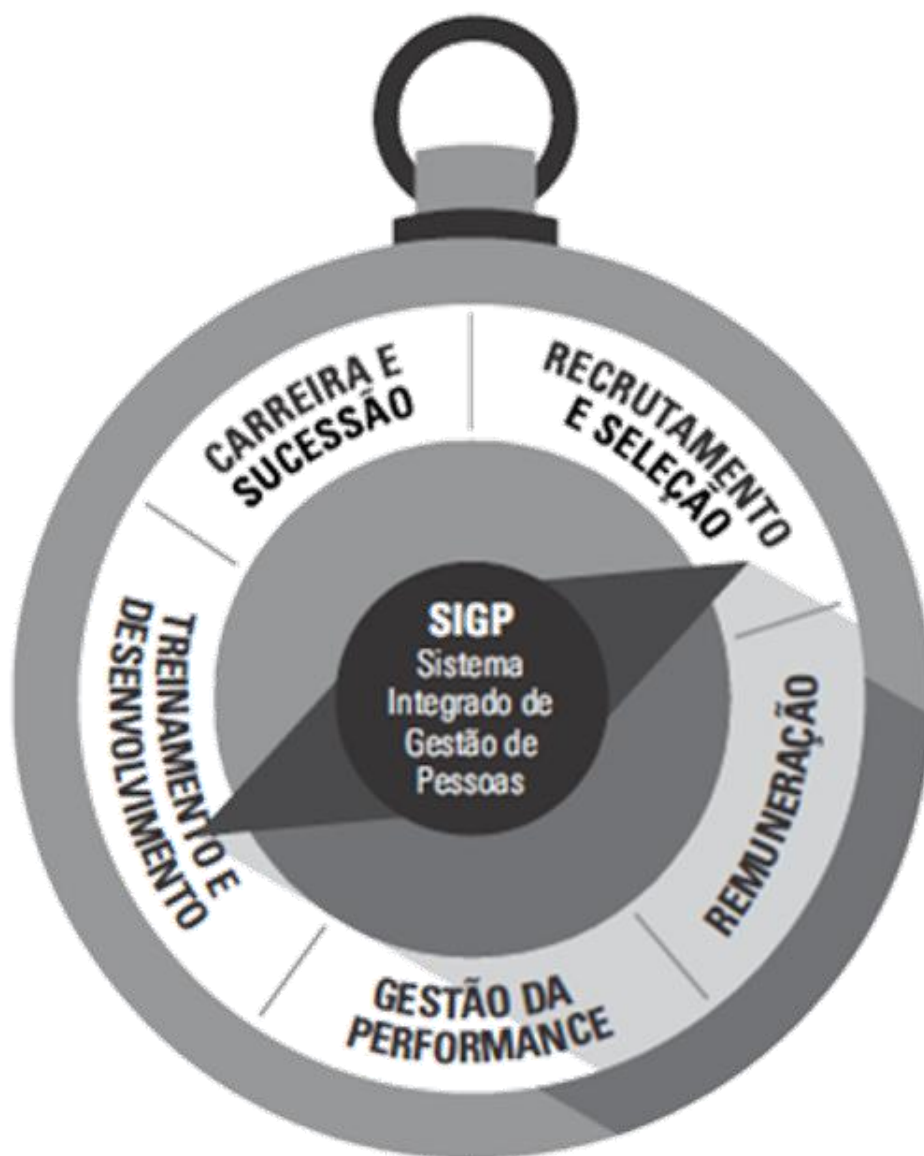
CADERNO DE ANEXOS TOP SER HUMANO 2021

ANEXO A – CARREIRA EM X



GRUPO OCUPACIONAL	GRADE SALARIAL - PISO	GRADE SALARIAL - TETO
Auxiliar	1	2
Assistente	3	5
Operador	2	5
Profissional	2	5
Técnico	5	7
Líder	5	8
Analista	6	9
Analista Sênior	9	11
Supervisor	10	13
Especialista	12	17
Gerente	18	18

ANEXO B – MODELO SIGP



Copyright © Resolution Inteligência Humana.
Todos os direitos reservados.

ANEXO C – MODELOS DE LINHAS DE OPORTUNIDADE



LINHAS DE OPORTUNIDADES

ÁREA:

SOLDA

GESTOR:

LÚCIO E CRISTIANO

DATA:

08/06/17

MISSÃO DA ÁREA PARA O NEGÓCIO

MACROPROCESSOS	AUXILIAR	OPERADOR			ASSISTENTE	PROFISSIONAL	TÉCNICO	LÍDER	ANALISTA	ANALISTA SÊNIOR	ESPECIALIS TA	SUPERVISOR	GERENTE
_ OPERAÇÃO DE MÁQUINA SOLDA PONTO	AUXILIAR INDUSTRIAL	SOLDADOR PONTO					TÉCNICO DE PRODUÇÃO	LÍDER DE PRODUÇÃO				SUPERVISOR DE PRODUÇÃO	GERENTE D PRODUÇÃO
_ SOLDA MIG/MAG	AUXILIAR INDUSTRIAL	SOLDADOR I	SOLDADOR II	SOLDADOR III									
_ SOLDA TIG		OPERADOR DE PRODUÇÃO		SOLDADOR TIG									
_ OPERAÇÃO DE ROBÔ DE SOLDA PONTO			OPERADOR DE ROBÔ SOLDA PONTO										
_ OPERAÇÃO DE MÁQUINA E ROBÔ DE SOLDA MIG/MAG	AUXILIAR INDUSTRIAL		OPERADOR DE MÁQUINA DE SOLDA (SEMI-AUTOMIZADO)	OPERADOR DE ROBÔ DE SOLDA (CNC)									

ÁREA:	FINANCEIRO										
GESTOR:	CURT										
DATA:	19/06/17										
MISSÃO DA ÁREA PARA O NEGÓCIO											
Financeiro - Prover a organização (gestores), com controles e indicadores, capazes de apoiar a tomada de decisão.											
MACROPROCESSOS	AUXILIAR	OPERADOR	ASSISTENTE	PROFISSIONAL	TÉCNICO	LÍDER	ANALISTA	ANALISTA SÊNIOR	ESPECIALISTA	SUPERVISOR	GERENTE
Finanças (C.P - C.R - Tesouraria)			Assistente Administrativo				Analista Financeiro			Supervisor Financeiro	Gerente Financeiro
Custos							Analista de Custos				
Contabilidade (Administração de Materiais)			Assistente Administrativo				Analista Contábil	Analista Sênior Contábil	Contador	Supervisor Contábil	
Fiscal							Analista Fiscal				
Cadastro			Assistente Administrativo				Analista de Cadastro				
Faturamento			Assistente Administrativo				Analista de Faturamento	Analista Sênior de Faturamento			

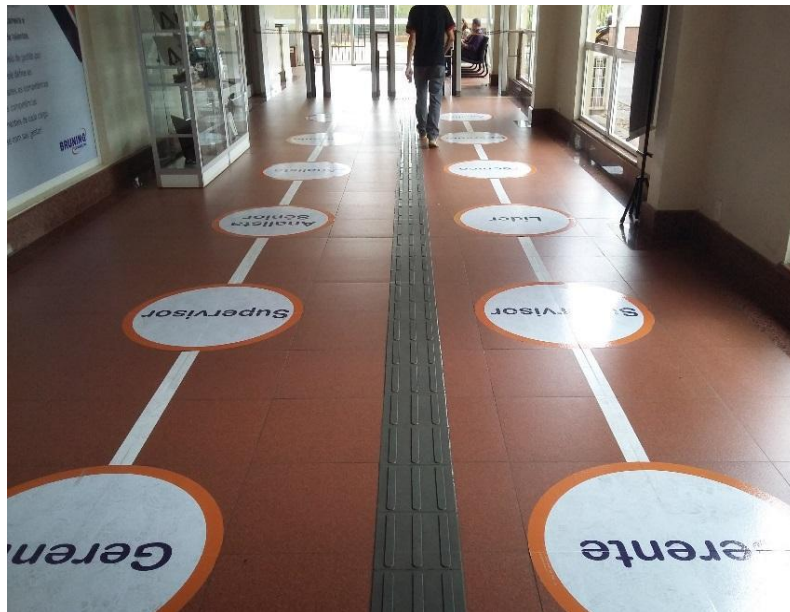
ANEXO D – MODELO DE MAPA DE COMPETÊNCIA

MAPA DE COMPETÊNCIAS

NOMENCLATURA: Líder de Produção				REVISÃO: 2									
GRUPO OCUPACIONAL: LÍDER				ÁREA: Produção (Estamparia)									
ESFERA DE ATUAÇÃO: TÁTICO				CBO:									
FOCO DE ATUAÇÃO (conforme grupo ocupacional do Perfil Básico de Cargos)													
_Responder pela execução e acompanhamento dos processos de sua área de atuação, a fim de garantir o atingimento dos resultados, com foco em qualidade, prazo, custo e melhoria contínua/tecnologia. _Capacitar e acompanhar técnica e operacionalmente a equipe de trabalho sob sua responsabilidade. _Propor e implementar inovações e melhorias nos processos de sua área de atuação, avaliando os resultados frente aos objetivos e/ou estratégias as empresa. _Liderar a equipe através do modelo de gestão de pessoas, com tomadas de decisões DE FORMA COMPARTILHADA com os demais níveis de liderança.													
RESPONSABILIDADES / ENTREGAS nos processos de atuação													
Realizar a gestão de pessoas da equipe, desenvolvendo, engajando e reconhecendo as pessoas e resultados, assegurando o fortalecimento da equipe.													
Promover a melhoria contínua da linha, assegurando a eficiência e resultados de sua área de atuação.													
Planejar as atividades de produção da linha, de forma a assegurar o atendimento das demandas.													
Executar outras atividades inerentes ou correlacionadas ao seu cargo conforme solicitação do gestor;													
INDICADOR		META	PERIODICIDADE	REALIZADO	NÃO ATINGIU Até 79%	ATINGIU PARCIAL Até 90%	ATINGIU META Até 110%	SUPEROU META Acima 110%					
BLOCO DE COMPETÊNCIAS TÉCNICAS				Não Aplica	Desenvolvimento	Aplicação	Otimização	Excelência					
ESSENCIAIS													
GRUPO OCUPACIONAL	Negócio												
ESPECÍFICAS	Gestão de Pessoas												
	Processos produtivos												
	Ferramentas da qualidade												
BLOCO DE COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS					Desenvolvimento	Aplicação	Otimização	Excelência					
ESSENCIAIS	CONSTRUIR RELACIONAMENTOS												
	GERAR RESULTADOS												
	SER FLEXÍVEL												
GRUPO OCUPACIONAL	Liderança e Desenvolvimento de Pessoas	Capacidade de gerar resultados através das pessoas, fornecendo direcionamentos, cobrando resultados, conseguindo comprometê-las com os objetivos e metas da sua área e da Empresa. Promover o desenvolvimento da equipe, atuando como um incentivador, orientando e apoiando-as na capacitação técnica e no desenvolvimento comportamental.											
	Capacidade de Realização	Capacidade de tomar realidade orientações/responsabilidades, fazendo-as de maneira certa, correta e precisa, de forma a alcançar os resultados desejados.											
	Visão Sistêmica	Capacidade para entender a sua contribuição e a relação de sua área nas diversas atividades da Empresa, bem como o impacto da interdependência destas áreas no negócio.											
ESPECÍFICAS	Iniciativa / Pró-atividade	Antecipar-se às situações, às necessidades e aos problemas, tomando ações preventivas, sendo responsável pelas suas ações e decisões tomadas.											
	Administração de Conflitos (veja também: Gestão da Mudança / Relacionamento Interpessoal)	Enfrentar e resolver as situações de conflito, analisando as variáveis envolvidas e suas possíveis causas, buscando o consenso e a resolução dos impasses ocorridos.											
	Capacidade Analítica	Capacidade de analisar situações e informações, discriminando e interpretando os fatos de maneira imparcial, realizando avaliação crítica e conclusiva, aportando direcionamentos para subsidiar as tomadas de decisões.											
	Organização (veja também: Planejamento)	Capacidade de organizar e sistematizar seu próprio trabalho, identificando métodos que assegurem a continuidade do processo e zelando pelos instrumentos, documentos, ferramentas e informações .											
FORMAÇÃO ESCOLAR / ACADÊMICA				Áreas PREFERENCIAIS de conhecimento									
Básica		Ensino Técnico Completo ou Ensino Superior em andamento											
Excelência		Ensino Superior Completo		Administração, engenharia									
REQUISITOS NECESSÁRIOS (PARA CONTRATAÇÃO)													
DATA		GESTOR / LIDERANÇA		COLABORADOR									

ANEXO E – FOTO EVENTO DE LANÇAMENTO DO MOVA





ANEXO F – PORTAL ELETRÔNICO MOVA-SE

[INTRANET](#)[Faturamento](#)[Sucateamento](#)[Chamado TI](#)[Projetos TI](#)[Webmail](#)[Sic](#)[CODI](#)[Cockpit Produção](#)[Cockpit Manutenção](#)[Ética](#)

Olá,

Você já acessou a

Universidade Corporativa Bruning EAD?

Ainda não?



Seja o Protagonista da sua Carreira

Ser protagonista significa fazer o que tiver que ser feito para atingir seus objetivos. O MOVA-SE está aqui para ajudar! Acesse e conheça as oportunidades de desenvolvimento.

[Saiba mais »](#)



Intranet Bruning



Portal Mova-se

CAPACITAÇÃO METODOLÓGICA

TRILHA DE APRENDIZAGEM

LINHAS DE OPORTUNIDADE

Trilhas de carreira, quais os prováveis caminhos que iremos percorrer ao longo de nossas trajetórias profissionais e como suportaremos nossos colaboradores.

ATRAÇÃO E SELEÇÃO POR COMPETÊNCIAS

Um olhar mais atento que permite ao gestor **selecionar profissionais** consonantes com sua equipe e se posicionar de forma crítica ao longo do processo de escolha, sendo protagonista do momento.

FEEDBACK POR COMPETÊNCIAS

Ferramenta que utiliza da **empatia**, proporcionando aos nossos colaboradores uma devolutiva com relação a suas competências técnicas e comportamentais.

DESENVOLVENDO MEUS COLABORADORES

Como desenvolver nossos colaboradores **de forma estratégica**, compreendendo que a aprendizagem e o crescimento vão além da sala de aula.

Conjunto de ferramentas que suportam o gestor sob a metodologia da gestão por competências.

GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

Conceitos base, a metodologia como **mudança cultural**, primeiros contatos com o modelo.

Entender a gestão por competências como parte de nossa **estratégia**.

MAPAS DE COMPETÊNCIAS

Mais do que um instrumento, trata-se de um alinhamento de expectativas, **compreende as responsabilidades e competências** de cada cargo.

AVALIAÇÃO DE PRONTIDÃO

Como avaliar nossos colaboradores e perceber a ferramenta como **instrumento de desenvolvimento**, dores

CONSTRUÇÃO DE PDI

Alinhamento das aspirações de carreira do colaborador frente as necessidades da área e do negócio, promovendo um plano de desenvolvimento consistente que suporte o crescimento olhando as duas frentes.

REMUNERAÇÃO ESTRATÉGICA

Compreender a remuneração como ferramenta alinhada a estratégia corporativa e ao **engajamento e reconhecimento**.



