



Carreira em
Movimento

ANEXOS

Anexo 1 – Mapa de Competências

Mapa de Competências							
Função:	Analista de Gente & Gestão		Grupo Funcional:	Analista			
Colaborador:			Setor:	Gente & Gestão	CBO:	...xxx...	
Objetivos do cargo							
Grupo	Atuar na implementação, desenvolvimento e manutenção de tecnologias, sistemas e processos em sua área de atuação;						
	Responder tecnicamente pelas rotinas de sua área, propondo melhorias e soluções de acordo com diretrizes e políticas pré-estabelecidas;						
	Orientar a equipe tecnicamente, bem como treinar e capacitar colegas e/ou usuários dos serviços de sua área;						
	Gerar e analisar informações gerenciais.						
Funcionais	Cumprir e fazer cumprir normas e políticas da empresa;						
	Atuar como um parceiro do negócio em Gestão de Gente, buscando apoiar e desenvolver as equipes de trabalho, como forma de alavancar os resultados da empresa;						
	Propor normas, políticas e procedimentos relativos à área de gestão de qualidade com base nas melhorias identificadas;						
	Contribuir para um bom relacionamento e clima organizacional entre colaboradores;						
	Monitorar e orientar lideranças quanto ao uso das ferramentas de Gente & Gestão, disseminando as práticas da área;						
	Atuar como responsável pelo processo de R&S, interno e externo, buscando qualidade, assertividade e identificando potenciais alinhados a estratégia da empresa;						
	Coordenar a integração de novos colaboradores na empresa, buscando a disseminação da cultura, políticas e práticas de gestão, bem como o acolhimento nas áreas;						
	Acompanhar o processo de aprendizagem dos novos contratados, identificando a qualidade do treinamento para função, acolhimento e oportunidades de melhoria;						
	Coordenar o programa de estágio da empresa;						
	Coordenar o programa de jovens aprendizes da empresa;						
	Coordenar o programa de diversidade e inclusão da empresa;						
	Coordenar o processo de Gestão de Performance, orientando lideranças, monitorando desempenhos e disseminando resultados;						
	Definir e monitorar junto aos gestores, o controle de headcount da empresa;						
	Monitorar indicadores de gestão de pessoas e promover ações de melhorias para o alcance dos resultados;						
	Realizar auditoria de performance nas áreas, apoiando lideranças no desenvolvimento profissional da equipe;						
Demais atividades correlatas à função.							
10 Indicadores de Performance							
	Indicador	Referencial do Indicador			Não Atingiu	Atingiu Parcial	Atingiu
Metas	Tempo médio de fechamento de vagas	21 dias úteis					
40 Competências Técnicas							
Coletivas	Competência Coletiva	Descrição da Competência		Desenvolvimento	Aplicação	Otimização	Excelência
	Conhecimento dos processos de sua área de atuação	Capacidade de analisar, compreender e propor melhorias nos processos da sua área.					
	Conhecimento dos sistemas de sua área de atuação	Capacidade de compreender e utilizar o sistema empresarial necessário para a sua atividade.					
	Melhoria Contínua	Capacidade de analisar, compreender e propor melhorias nos produtos utilizados na empresa.					
Setoriais	Competência Setorial	Descrição da Competência		Desenvolvimento	Aplicação	Otimização	Excelência
	Conhecimento do Negócio;	Capacidade de conhecer o serviço, clientes, concorrentes e fornecedores, compreendendo o mercado que a empresa está inserida.					
	Gestão de Projetos	Capacidade de criar, desenvolver e acompanhar novos projetos.					
Individual	Competência Individual	Descrição da Competência		Desenvolvimento	Aplicação	Otimização	Excelência
	Ferramentas de Gestão de Pessoas	Capacidade de atrair, reter, capacitar e valorizar as pessoas, identificando os fatores que motivam o comprometimento da equipe com a empresa (Ex: Avaliação de Performance, Pesquisa de Clima, Treinamentos, Feedback...).					
40 Competências Comportamentais (Habilidades e Atitudes)							
Coletivas	Competência Coletiva	Descrição da Competência		Desenvolvimento	Aplicação	Otimização	Excelência
	Proatividade	Capacidade de antecipar-se aos fatos independentemente de instruções específicas.					
	Transparência nas relações	Capacidade de atuar com comunicação clara, aberta e assertiva.					
	Trabalho em Equipe	Capacidade de trabalhar em colaboração com os membros de equipes permanentes e transitórias.					
Setoriais	Competência Setorial	Descrição da Competência		Desenvolvimento	Aplicação	Otimização	Excelência
	Sigilo Profissional	Capacidade de guardar as informações que tiver acesso.					
	Equilíbrio Emocional	Capacidade de manter estável o seu padrão de desempenho.					
Individual	Competência Individual	Descrição da Competência		Desenvolvimento	Aplicação	Otimização	Excelência
	Negociação	Capacidade de intermediar situações com interesses diferentes, buscando o convencimento dos demais por argumentação lógica e linguagem apropriada. Argumentar estrategicamente objetivando resultados satisfatórios para as partes envolvidas.					
10 Formação Escolar							
	Formação					Avaliação	
Básica	Ensino Superior em andamento;						
Excelência (Desejável)	Ensino Superior Completo.						
				Nível de Prontidão:	0		
Requisitos / Experiências							
Desejável experiência profissional de dois anos							
Treinamentos				Observações:			
()	Processos de Gente & Gestão						
()	Testes de identificação de perfil						



**Carreira em
Movimento**

Anexo 2 – Norteadores Estratégicos

NOSSO NEGÓCIO

Gestão de negócios inteligentes,
confiáveis e sustentáveis.

Sustentabilidade;
Excelência; Inovação; Valorização
do ser humano; Transparência
nas relações.

NOSSOS VALORES

NOSSA MISSÃO

Perpetuar o legado de sucesso, com
base em valores familiares sólidos e
no compromisso de estabelecer par-
cerias de confiança que perduram ao
longo das gerações.

Ser referência em gestão de negócios
confiáveis, sólidos e de excelência nos
mercados que atuamos até 2030.

NOSSA VISÃO

J2M



**Carreira em
Movimento**

Anexo 3 – Lançamento do Programa Carreira em Movimento





**Carreira em
Movimento**

Anexo 4 – Ciclo da Avaliação de Desempenho





Carreira em
Movimento

Anexo 5 – Registro de Feedback na plataforma Umentor

Criar

Título

Tipo

Reunião 1-1

☐ Não haverá revisão da atividade.

Revisão da atividade

dd/mm/aaaa

Selecione os participantes:

Pesquisar Colaboradores

☐ Selecionar todos os colaboradores filtrados

Selecione os usuários

Observação/Objetivo do responsável

Observação participantes

Início

30/07/2024

Status: % Concluída

Anexar Documentos (São aceitos até 5 arquivos, no máximo 4MB cada.)

Arraste e solte um arquivo aqui ou clique

Historico

Anexo 6 – Plano de Desenvolvimento Individual (PDI)

Afonso Leonardo Musscopp

Abaixo você pode acompanhar todos os pdi's.

Exibir lista

Voltar

Avaliação Analista de Marketing de Produto e Inteligência de Mercado

Plano de Desenvolvimento Individual - 06/10/2023

Concluído

Qual é a ação a ser executada?

Curso de Inglês

Qual resultado esperado com a ação, como será mensurado ?

Fluência em inglês.

Comentário conversa de feedback (Gestor)

Estrategicamente estamos entrando em mercados estrangeiros com alguns produtos em um curto período de tempo e a língua inglesa é imprescindível.

Comentário conversa de feedback (Colaborador)

No mês de Julho iniciei curso básico em inglês, mas foi necessário algo mais avançado para que seja possível ter uma fluência na fala, nesse mês de outubro no dia 10/10 iniciei o curso de inglês

Data planejada

10/10/2023

Conclusão da ação

18/10/2023

Ciclo: Avaliação de Desempenho 2023/2

Modelo: Avaliação Analista de Marketing de Produto e Inteligência de Mercado

100.00%

Realizado

Índice geral

Acessar Análise

Anexo 7 – Formulário de Auditoria de Performance

Auditoria de Performance 2024

Nome do entrevistado: _____ Data: ____/____/____.

Setor: _____ Liderança: _____.

Questionário liderança

Perguntas	C	PC	NC	Observações
1) Como você comunica as informações da empresa que são pertinentes ao setor?				
2) Como realiza o acompanhamento das demandas e necessidades da equipe? Com que periodicidade?				
3) Qual a frequência das aplicações de feedback? Qual foi o último e com quem?				
4) Todos os colaboradores da sua equipe tiveram acesso ao Mapa de Competências?				
5) Como desenvolve a equipe para as competências necessárias para o cargo?				
6) Demonstre como controla os indicadores do cargo e os setoriais.				
7) A equipe está organizada para acessar o Espaço J2M?				
8) Foram construídos os ~~BDs~~ ^{BDs} ? Com que frequência os acompanha?				
9) Como você incentiva os colaboradores a <u>buscar</u> por formação profissional/educacional?				
10) Você acompanha se a sua equipe possui todas as condições para o desempenho do trabalho? Caso não tenha, como você age?				

11) Qual competência exigida para o seu cargo que você mais se destaca e qual a sua maior dificuldade?				
12) Como você se percebe enquanto liderança?				
13) Como transmite em atitudes e práticas os valores da organização?				

