



Departamento de Bioquímica e Biologia Molecular



Universidade Federal de Viçosa

## Plano de Candidatura – Diretoria de Gestão de Pessoas

Patrícia de Souza Bressan



**TECNOMOL**  
Soluções em Biotecnologia

Viçosa – MG

Novembro de 2016.

## 1. Dados Básicos de Identificação

**Nome:** Patrícia de Souza Bressan

**Ano de entrada no curso:** 2015

**Contato:** bressanpatricia1@gmail.com

**Telefone:** (32) 9 8479-6100

## 2. Histórico e Atuação na TECNOMOL – Empresa Júnior de Bioquímica

Ingressei na Tecnomol logo que entrei no curso de Bioquímica, ainda no primeiro semestre do ano de 2015 como trainee de qualidade. Candidatei a essa diretoria e fui eleita. A gestão na Diretoria de Qualidade não foi satisfatória devido à minha falta de experiência, à falta de cogerência e, principalmente, porque acredito que não tenho o perfil adequado a esse cargo. Logo depois de deixar a Diretoria de Qualidade, candidatei à Diretoria de Gestão de Pessoas e fui eleita para o ano de 2016. Nessa diretoria, realizei diversas atividades com os membros e senti que me dou muito bem com a diretoria e acredito que fiz um bom trabalho. Foram realizadas a primeira integração e a primeira imersão com a nova gestão, eventos que agregaram um enorme valor à empresa. No ano de 2016, enquanto Diretora de Gestão de Pessoas, percebi que por estar lidando com diferentes tipos de pessoas e personalidades, desenvolvi melhor minhas qualidades nessa área e me sinto absolutamente apta para continuar nela. E ainda, participei da organização de uma Integração junto a outras 3 EJs, são elas: Sinergia (dos cursos de Eng. Química e Química), No Bugs (do curso de Ciência da Computação) e EJZ (do curso de Zootecnia); evento que fez com que a Tecnomol se destacasse mais no âmbito MEJ UFV.

### 3. Justificativa da Candidatura

Me candidato, pois, pretendo continuar as ações iniciadas no ano de 2016, ações estas que contribuíram muito para o desenvolvimento pessoal dos membros e para mostrar a importância de uma empresa unida e bem estruturada. Acredito que seja de extrema importância uma Diretoria de Gestão de Pessoas atuante na empresa pois como a maioria das atividades são realizadas em equipe, o ideal é que os membros sejam realmente uma equipe. Também pretendo, através do processo de cogestão, ajudar os possíveis gerentes, para que a Diretoria fique cada vez melhor estruturada.

### 4. Foco das Ações

O foco das ações para esta gestão serão continuar integrando os membros antigos e os futuros trainees, através de Integrações entre a empresa e com outras EJs; imersões cada vez melhores; e dinâmicas, possivelmente realizadas nas reuniões gerais; e ainda produzir conteúdo técnico para a diretoria, pois acredito que esse ajuda na gestão.

## 5. Análise da Atual Diretoria de Gestão de Pessoas

A atual Diretoria de Gestão de Pessoas realizou muitas atividades como integrações e imersões que contribuíram para o melhor relacionamento entre os membros, além de instaurar métodos de organização das reuniões gerais que ajudaram na organização dessas. Porém, ainda faltam ser realizadas algumas atividades de extrema necessidade que envolvem um conteúdo teórico e técnico maior.

## 6. Propostas

### 6.1 Integrações

Com o objetivo de melhorar o relacionamento entre os membros, proponho integrações (a quantidade deve ser definida de acordo com a necessidade da equipe), tanto no formato de festas, como também no formato de saídas, como por exemplo para o cinema ou em outros formatos, a depender da equipe.

### 6.2 Imersões

Pretendo realizar, junto a opiniões de toda a empresa, outras duas imersões mais simples, como o modelo da imersão realizada no período 2016.2, pois acredito que abrange melhor toda a empresa e é bastante eficaz quanto ao relacionamento interpessoal, mas também apresento o projeto de uma imersão de maior duração, a ser feita em um sítio (por exemplo) como a maioria das empresas juniores já realiza. A imersão contaria com diversas dinâmicas, dentre elas uma caça ao tesouro, que tem como objetivo despertar o espírito de líder em nossos membros.

### 6.3 Avaliação de desempenho

#### DEFINIÇÃO:

---

A avaliação de desempenho é uma ferramenta da gestão de pessoas que visa analisar o desempenho individual ou de um grupo de funcionários em uma determinada empresa. É um processo de identificação, diagnóstico e análise do comportamento de um colaborador durante um certo intervalo de tempo, analisando sua postura profissional, seu conhecimento técnico, sua relação com os parceiros de trabalho etc.

---

Seguindo a definição da ferramenta, pretendo aplicar de forma eficaz a avaliação de desempenho, com o objetivo de melhorar, em nossa empresa, todos os itens expostos acima.

### 6.4 Pesquisa de Clima Organizacional periódica

Já iniciada no período 2016.2 pela Diretoria Presidente, a Pesquisa de Clima Organizacional é de extrema importância para o funcionamento ideal da empresa e agrega informações imprescindíveis à Diretoria de Gestão de Pessoas. Pretendo continuar esse projeto e dar a ele uma periodicidade (como por exemplo uma pesquisa por mês).

## 6.5 Manual do *Trainee*

Essa proposta tem o objetivo de informar aos futuros *trainees* de nossa empresa conceitos básicos da Tecnomol, do MEJ, de cada diretoria, e também mostrar a eles, por exemplo, as diversas siglas do Movimento Empresa Júnior, a localização de outras Empresas Juniores e até mesmo do nosso núcleo, a CEEMPRESA.

## 6.6 Aplicação efetiva do manual de sanções

Após termos elaborado nosso manual de sanções juntamente com toda a empresa, é extremamente necessário que ele seja aplicado a todos os membros de forma justa e igualitária. Pretendo deixar uma cópia em nossa sede e outras cópias com os membros da Diretoria de Gestão de Pessoas. Acredito que, assim, não haverá dúvida quanto à aplicação desse importante documento.

## 7. Considerações Finais

Acredito que, a partir das propostas acima, estabeleceremos uma gestão de pessoas sólida em nossa empresa, já que se tratam de propostas simples. Ao longo da gestão, caso necessário, novas propostas podem surgir e, é claro, para o melhor de nossos membros, tudo será executado na medida do possível. Reconheço nosso crescimento nessa gestão, não só como empresa, mas também como equipe unida e, aos membros, peço que continuem sendo sonhadores e que sempre lutem pelo melhor de nossa empresa como eu pretendo lutar. Descobri na Diretoria de Gestão de Pessoas que um dos meus sonhos é ver nossa empresa crescer e aparecer, não só no Movimento Empresa Júnior, mas também no âmbito do profissional bioquímico; e, sem dúvidas, vocês são a parte mais importante desse sonho, por isso acredito que uma ótima gestão de pessoas ajuda potencialmente no crescimento de nossa empresa. Então, agradeço a todos pelo empenho e pelo amor demonstrados até aqui. E que continuemos avançando.