



Dagoberto Barcellos

# **ALINHAMENTO ESTRATÉGICO 2020**

**- REFERÊNCIAS E LIDERANÇAS -**

# ASSUNTOS TRATADOS NESTA REUNIÃO

---

## CULTURA & ESTRATÉGIA

Nossa importância no contexto

Missão, Visão, Valores

Política do SGQ

Cultura Organizacional

## AÇÕES PRÁTICAS 2020

Treinamento e Capacitação

Orçamentos

Metodologia “Cliente Interno”

**Alinhamento Estratégico 2020**

Gestão de Operações

# 1. POR QUE ESTAMOS AQUI?

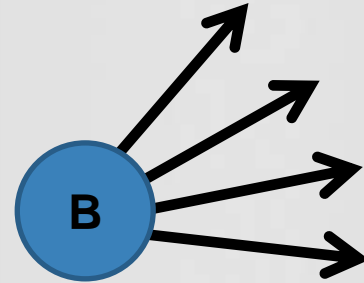
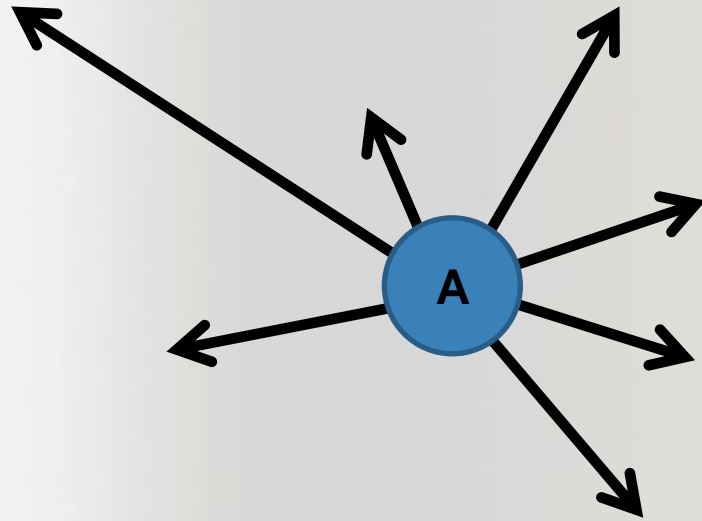
*Nossa importância no contexto organizacional*

## VAMOS CONVERSAR

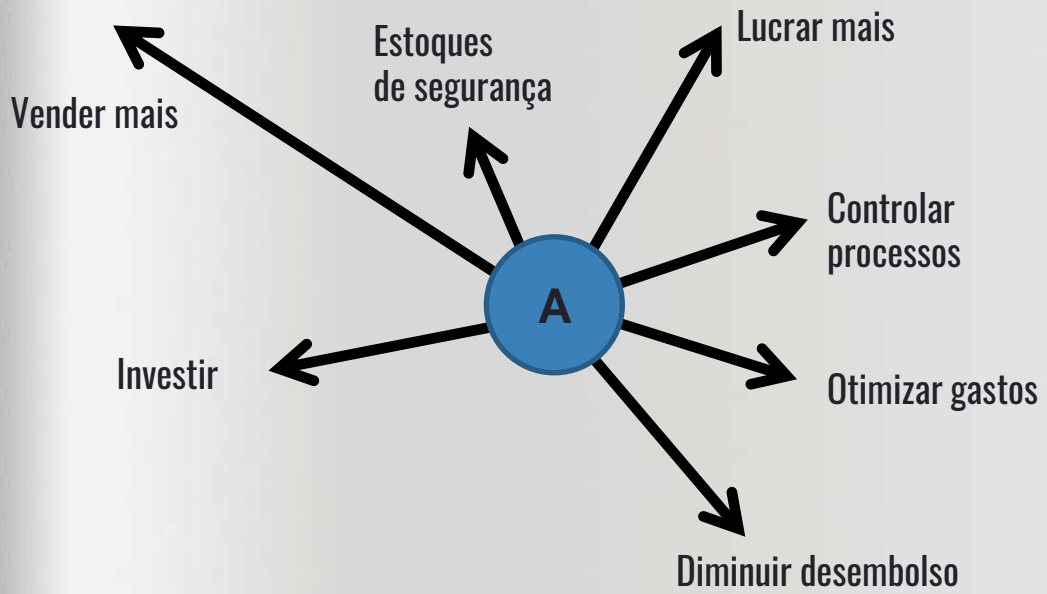
---

- ◆ Quais setores estão aqui representados?
- ◆ Qual o setor mais importante?
- ◆ Qual a importância de compartilhar objetivos e metas?

# QUAL É A MELHOR EMPRESA?



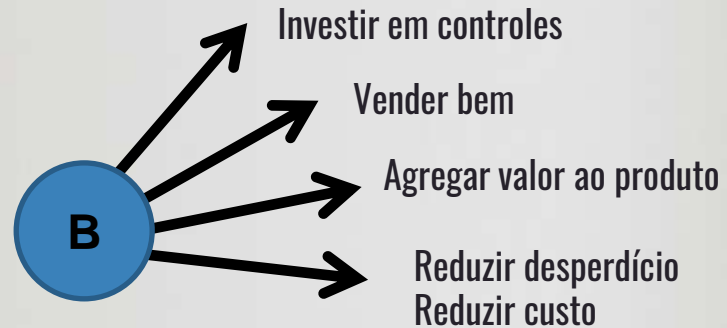
# QUAL É A MELHOR EMPRESA?



## DISPERSÃO

# QUAL É A MELHOR EMPRESA?

**COESÃO**



## COMO ATINGIR UM ALINHAMENTO ESTRATÉGICO?

- Conhecendo e praticando Missão, Visão e Valores
- Sendo multiplicadores da cultura organizacional





# 2. MISSÃO, VISÃO E VALORES

*A base da cultura organizacional*

# O QUE SÃO?

---

## Missão

O que fazemos hoje.  
Nossa razão de ser.

## Visão

Onde queremos chegar.  
Nossa visão de futuro.

## Valores

Em quê acreditamos.

## EM NOSSA EMPRESA:

---

### Missão

“Fornecer soluções para a população através do agronegócio e construção civil, sendo referência em qualidade e atendimento”.

### Visão

“Crescer e desenvolver-se com solidez, valorizando relacionamentos, acreditando nas pessoas e protegendo a natureza.”

### Valores

Integridade  
Responsabilidade  
Transparência  
Respeito  
Empreendedorismo

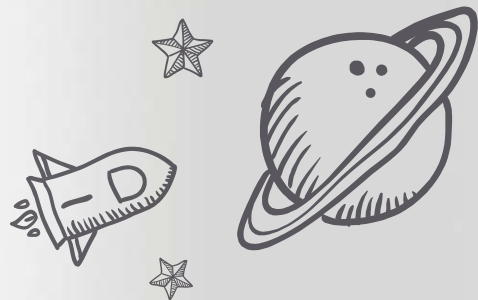
# EM NOSSA EMPRESA:

---

## Política da Qualidade

“Fornecer soluções para o agronegócio e construção civil, crescendo e desenvolvendo-se com solidez, satisfazendo requisitos aplicáveis e melhorando continuamente o sistema de gestão da qualidade”.

A política é um sistema de princípios definidos para orientar decisões que levarão a alcançar resultados mensuráveis, ou seja, **é uma declaração formal do que é a qualidade para empresa.**



# MISSÃO, VISÃO E VALORES

*São conceitos estratégicos nos quais a empresa baseia todo o seu Planejamento. São uma bússola para orientar a busca de resultados. É a expressão do que a empresa é, o que busca e no que acredita.*



CARACTERÍSTICAS  
QUE **INSPIRAM CADA TRUFA,  
BOMBOM OU TABLETE**  
QUE VOCÊ COMPRA.



## MISSÃO

Proporcionar ao maior número de pessoas uma experiência memorável e excelência em produtos e serviços, sendo referência em gestão do negócio de chocolate.



## VISÃO

Ser a maior e melhor rede de chocolates finos do mundo, oferecendo aos seus clientes e parceiros uma relação duradoura, com foco no crescimento, rentabilidade e responsabilidade socioambiental.

# Diretrizes

[Missão, Visão, Valores e Princípios Home](#) >

## Missão

"Oportunizar saúde e qualidade de vida, garantindo o crescimento e a perpetuidade do negócio."

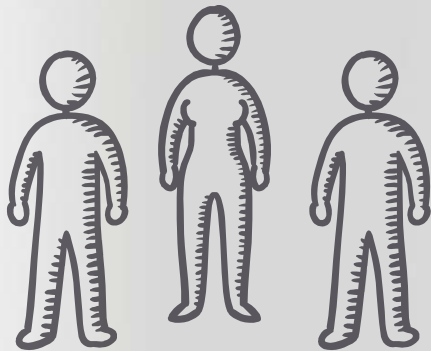
## Visão

"Ser reconhecida por nossa capacidade de servir, crescer e compartilhar, valorizando as pessoas e promovendo a saúde de forma sustentável."

# 3. CULTURA ORGANIZACIONAL

*Pensamento semelhante rumo a objetivos em comum.*





# CULTURA ORGANIZACIONAL

*É o “jeito de ser” da empresa. A maneira como a empresa interage com clientes, fornecedores, colaboradores. É o jeito de pensar difundido entre seus colaboradores.*

# RELAÇÃO COM A MISSÃO, VISÃO E VALORES

## Missão

“Fornecer soluções para a população através do agronegócio e construção civil, **sendo referência em qualidade e atendimento**”.

## Visão

“Crescer e desenvolver-se **com solidez, valorizando relacionamentos, acreditando nas pessoas e protegendo a natureza.**”

## Valores

Integridade  
Responsabilidade  
Transparência  
Respeito  
Empreendedorismo

# O QUE DEVEMOS MANTER

## Missão

“Fornecer soluções para a população através do agronegócio e construção civil, **sendo referência em qualidade e atendimento**”.

## Referência em Atendimento

- ◆ Atender bem, com presteza, precisão, competência;
- ◆ Ter interesse genuíno pelas demandas do cliente;
- ◆ Auxiliar o cliente à resolver seus problemas;
- ◆ Medir a satisfação do cliente;

# O QUE DEVEMOS MANTER

## Missão

“Fornecer soluções para a população através do agronegócio e construção civil, **sendo referência em qualidade e atendimento**”.

## Referência em Qualidade

- ◆ Produto que atenda (preferencialmente exceda) a expectativa do cliente;
- ◆ Processos que funcionem dentro do esperado (diminuição de falhas, erros, problemas);
- ◆ Programar desvios, quando não for possível evitá-los;
- ◆ Medir os resultados;

# O QUE DEVEMOS FORTALECER?

## Visão

“Crescer e desenvolver-se **com solidez, valorizando relacionamentos, acreditando nas pessoas e protegendo a natureza.**”

- ◆ Crescer com solidez (financeira, estratégica, de know how);
- ◆ Valorizar relacionamentos (clientes, fornecedores, colaboradores);
- ◆ Acreditar nas pessoas (negócios a longo prazo, qualificação dos colaboradores);
- ◆ Proteger a natureza (diminuir ou compensar os impactos de nossas atividades);

## O QUE DEVEMOS CONSIDERAR?

- ◆ Ser honesto e incorruptível
- ◆ Responder pelos seus atos
- ◆ Ser claro em suas ideias e opiniões
- ◆ Ser cortês, considerar o pensar diferente do seu, ter confiança, ser leal
- ◆ Ter iniciativa, liderança, perseverança, atitude, realizar

### Valores

Integridade  
Responsabilidade  
Transparência  
Respeito  
Empreendedorismo

“

*A Cultura devora a estratégia de sua empresa no café da manhã.*

*Peter Drucker*

# Ações Práticas para 2020

---

Novas metodologias buscando novos resultados.



# 5. TREINAMENTO & CAPACITAÇÃO

*A maior habilidade de um líder é desenvolver pessoas.*

# TREINAMENTO & CAPACITAÇÃO

## Objetivo:

Aumentar a qualidade e eficiência dos processos internos através da qualificação das pessoas.

- ◆ Aumentar produtividade
- ◆ Reduzir desperdícios
- ◆ Maximizar resultados



# TIPOS DE TREINAMENTO

## Obrigatórios

Treinamentos relacionados à SST, NRs, exigências de órgãos de controle, além de treinamentos de integração.

## Técnicos

Operações específicas: giro de estoque, sistema lean, manutenção produtiva total, ergonomia, custos, produtividade, operação de máquinas e equipamentos.

## Comportamentais

Desenvolvimento de habilidades pessoais, como: oratória, mentoria, liderança, inteligência emocional.

# 6.

# ORÇAMENTO SETORIAL

*Aquilo que não pode ser medido, não pode ser melhorado.*

*W.E. Deming*

# COMO FUNCIONARÁ?

## **Cada setor**

terá um orçamento, com base no histórico passado e nas metas propostas pela diretoria.

## **O encarregado**

de cada setor será o responsável pelo controle do orçamento.

## **O acompanhamento**

dos gastos do setor poderá ser feito com as gerências e/ou diretamente no setor de contabilidade/controladoria.

## **Os gastos diretos**

de cada setor devem ser administrados de forma a cumprir o orçamento previsto.

## **Os gastos indiretos**

Devem ser criticados, pois a necessidade de um setor gera demanda de outros (manutenção, obras, etc).

## **O custo do setor**

É composto pela soma de custos DIRETOS + INDIRETOS

## EXEMPLO: SETOR FERTILIZANTE

Matérias primas **10.000,00**

Combustíveis **20.000,00**

Mão de obra **30.000,00**

Energia elétrica **40.000,00**

**CUSTO DIRETO**

Total: **100.000,00**

## EXEMPLO: SETOR FERTILIZANTE

Matérias primas	<b>10.000,00</b>	Setor	Horas/mês	Custo por hora	Custo total
Combustíveis	<b>20.000,00</b>	Manutenção	200	150,00	30.000,00
Mão de obra	<b>30.000,00</b>	Serviço de tratores	100	250,00	25.000,00
Energia elétrica	<b>40.000,00</b>	Obras	50	100,00	5.000,00
<b>CUSTO DIRETO</b>	<b>Total: 100.000,00</b>	<b>CUSTO INDIRETO</b>			<b>Total: 60.000,00</b>

## EXEMPLO: SETOR FERTILIZANTE

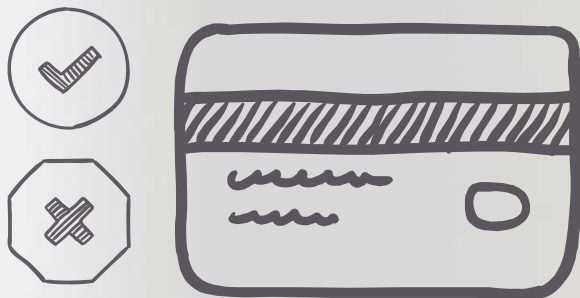
### Total de custos do setor

Diretos	<b>100.000,00</b>
---------	-------------------

Indiretos	<b>60.000,00</b>
-----------	------------------

Total:	<b>160.000,00</b>
--------	-------------------





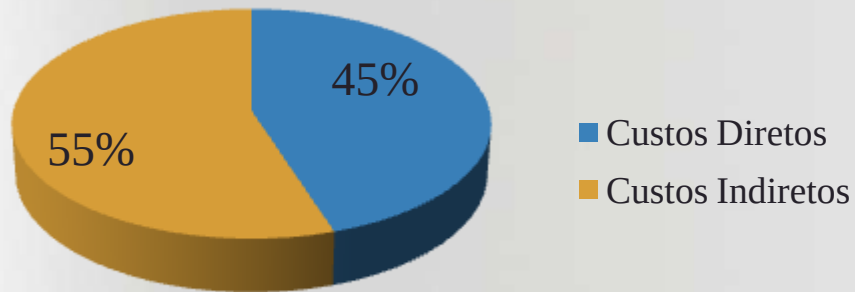
# CONTROLANDO O ORÇAMENTO

*O gestor de cada setor é responsável também pelo custo indireto, pois é ele quem gera a demanda de serviço de um setor de apoio.*

# 7. METODOLOGIA DO CLIENTE INTERNO

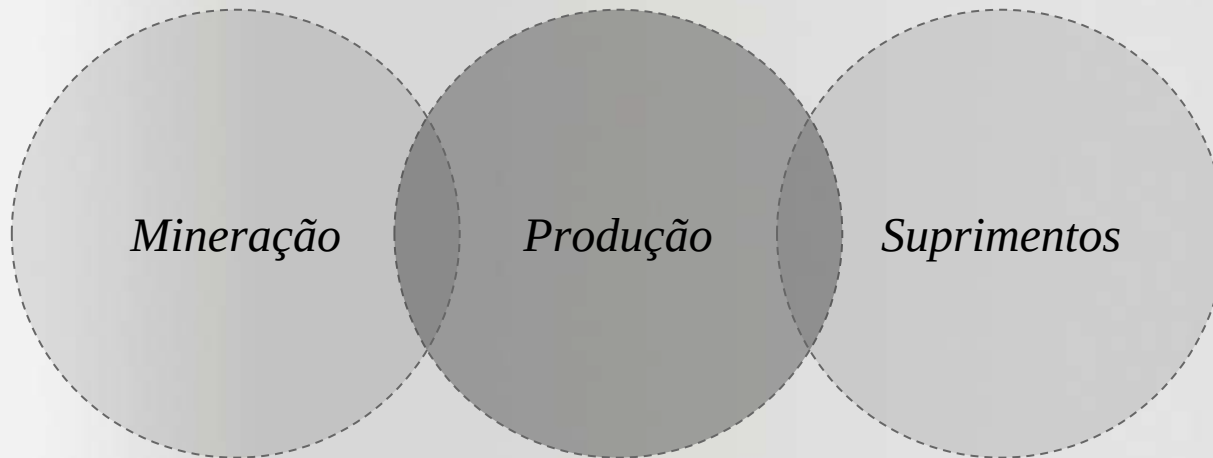
*Conhecer as demandas e buscar melhorias*

## Custos de um setor produtivo

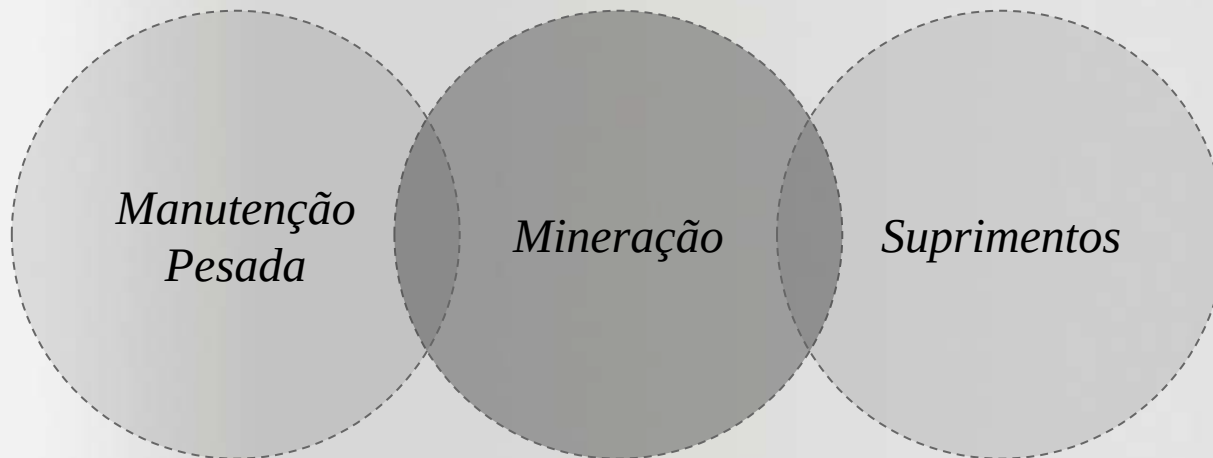


*Em indústrias modernas, normalmente ocorre o contrário, uma vez que prioriza-se o que agrega valor ao produto.*

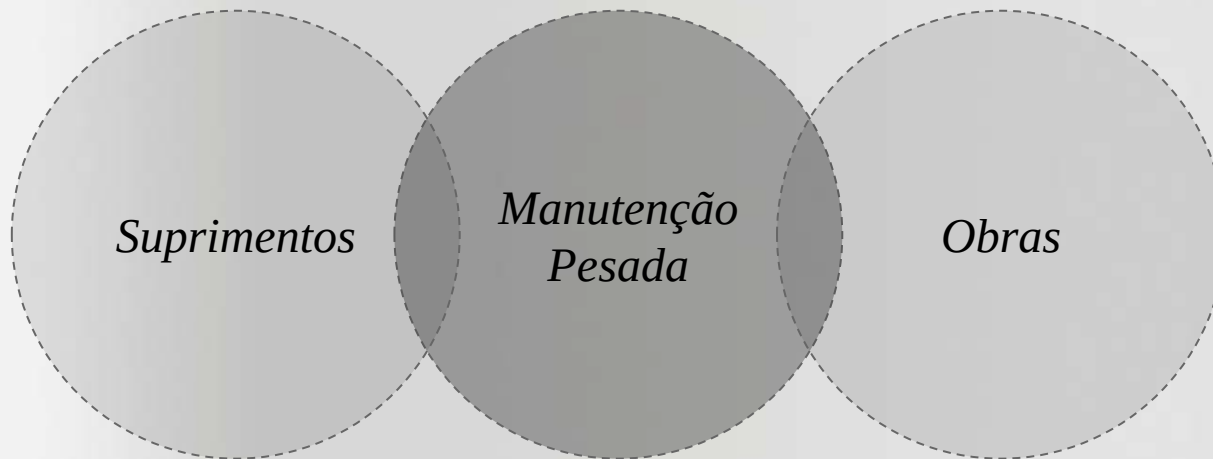
# O SETOR QUE DEMANDA, EXIGE DOS DEMAIS



# O SETOR QUE DEMANDA, EXIGE DOS DEMAIS

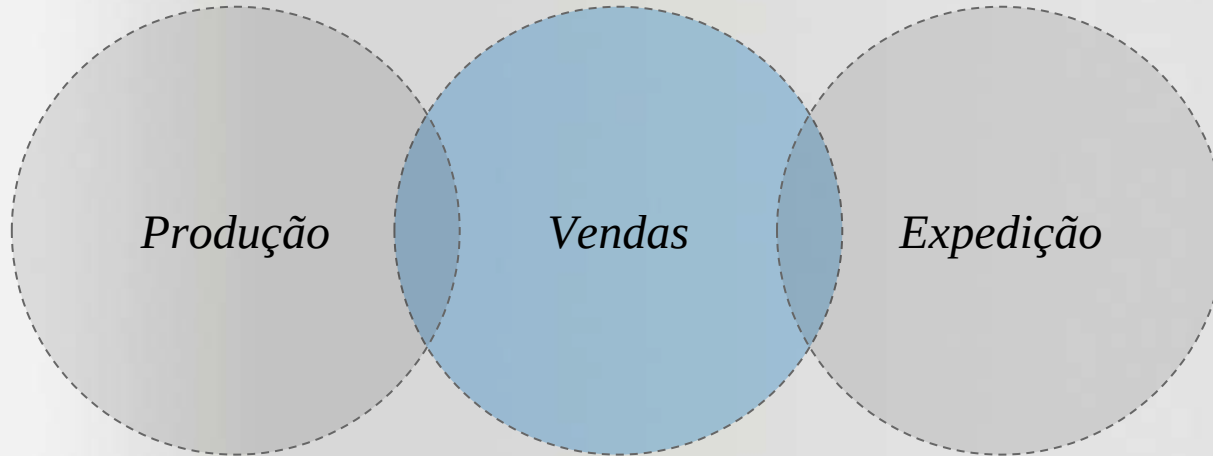


# O SETOR QUE DEMANDA, EXIGE DOS DEMAIS



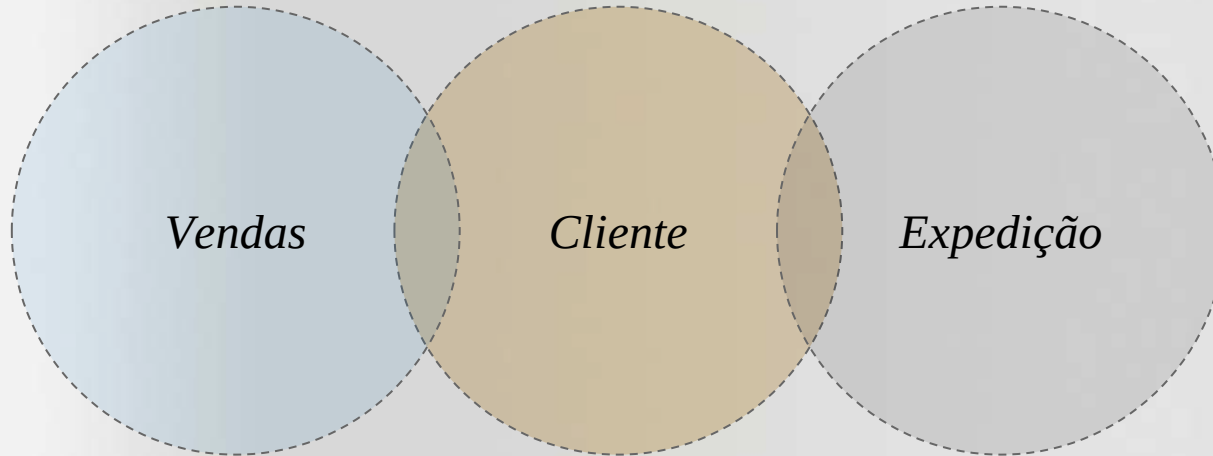
# EM NÍVEL MAIS AMPLO

---



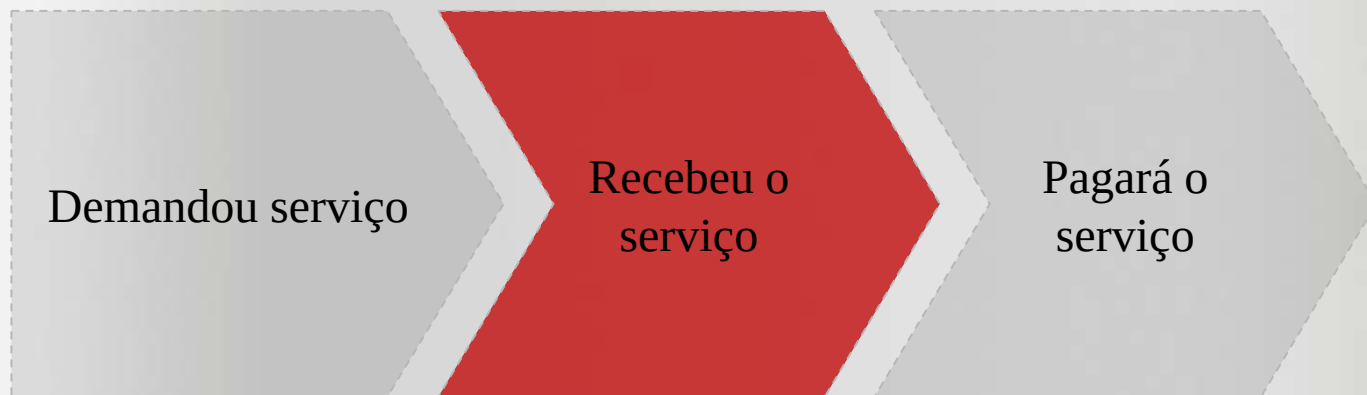
# EM NÍVEL MAIS AMPLO

---





# COMO DEVERÁ FUNCIONAR



## PARA QUE FUNCIONE, É NECESSÁRIO

### **Alto nível de exigência**

Exigir resultados de qualidade. Não tolerar erros. Tratar os problemas quando surgirem. Levá-los às últimas consequências.

### **Saber lidar com o erro**

Erros são inerentes ao ser humano. Devemos ser duros com os problemas. Saber que toda crítica é uma oportunidade de melhoria.

### **Rever os processos**

Analisar se a forma feita hoje é a melhor. Refazer esse questionamento periodicamente. Implementar novas ideias. Sugerir novas abordagens.

“

*A força da mudança não está nas  
palavras, está nas ações.*

# **OBRIGADO!**

**Alguma questão?**

Você pode enviá-la para  
[jordanobarcellos@grupodb.com.br](mailto:jordanobarcellos@grupodb.com.br)

