

ROTEIRO – P2 GESTÃO DE PESSOAS

Nº	CENA	TRILHA	TEXTO	EFEITOS
1			Olá, ¹ eu sou a Ana; eu sou o Augusto/Guto; eu sou a Beatriz/Bia; eu sou o Diego; e eu sou o Gustavo. No vídeo de hoje nós vamos falar sobre ² Monitoramento de pessoal.	1 – Cada um se apresenta 2 – Prompt
2	GUSTAVO	<i>Specialist</i> <i>Persona 4</i>	¹ Mas o que é esse tal “Monitoramento de pessoal”? O Monitoramento de Pessoal é um processo que visa manter todas as informações dos colaboradores em dia e bem organizadas; ² Ou seja, o processo consiste em criar um grande banco de dados que será integrado aos outros sistemas e subsistemas da empresa, por isso é de suma importância que as informações estejam sempre em dia.	1 – Prompt 2 – Insert do Programa
3			Desta forma já podemos ter uma noção de que o “Monitoramento” não está 100% ligado à “Vigilância”, mas sim a um controle de qualidade de informações que, por sua vez, demanda um pouquinho observação e análise do ambiente e dos colaboradores.	
4	AUGUSTO		¹ Como é feito o Monitoramento de pessoal? Como dito anteriormente, o monitoramento de pessoal consiste basicamente da observação e análise do ambiente corporativo, mas esta tarefa pode ser auxiliada por meio da tecnologia como ² Câmeras, softwares, por atividades e até mesmo por redes sociais.	1 – Prompt 2 – Inserts dos itens

5	AUGUSTO + Sketchs		Por isso, esteja sempre ciente disto e evite cenas como estas...	
6	ANA	Way of Life Persona 3 Portable	Isso parece meio sinistro né? ¹ Mas o que a justiça tem a dizer sobre esses procedimentos?	1 e 2 – Prompt
			No âmbito legal, a Constituição Federal no Artigo 5º, Inciso X, aponta que ² “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”, porém fica entendido que organização tem o direito de zelar pelo seu bem-estar e segurança, permitindo assim o monitoramento mais rigoroso de seu pessoal.	
7			¹ Mesmo com essas permissões, vale lembrar que a organização deve entender seus limites e itens como gravações, e-mails e etc devem ser utilizados apenas como evidências e jamais devem ser utilizadas de formas indevidas como para chantagear algum colaborador; e com as novas medidas da LGPD, os dados cadastrados no sistema devem receber os devidos cuidados definidos na lei.	1 – Corte para próxima cena + objection + Volta para esta cena
8	BIA		...Enfim, ¹ qual seria a importância do monitoramento de pessoal?	1 – Prompt
		Mesmo que pareça algo um tanto “exagerado” ou “invasivo”, o monitoramento de pessoal é muito importante para se garantir pontos como a segurança, o aumento de produtividade e o incentivo ao bom comportamento.		
9			O que pode parecer até um pouco contraditório, mas é fato que ao se criar um ambiente padronizado e que funciona de forma harmoniosa, os colaboradores passam a conhecer seus limites e assim adquirem uma noção e liberdade maior para participar das atividades e contribuir para o desenvolvimento de toda a equipe e, conseqüentemente, seu próprio.	

10	DIEGO	Reasoning Persona 4 + Kawaki Wo Ameku Minami	<p>¹Agora que falamos sobre o monitoramento de pessoal, vamos falar sobre a “Avaliação de Desempenho”.</p> <p>A avaliação de desempenho é uma ferramenta que visa encontrar e analisar as competências técnicas e comportamentais do colaborador e da equipe, podendo assim realizar uma análise que tem como objetivo relacionar o perfil do colaborador com a cultura da equipe.</p>	1 – Prompt
11			<p>A avaliação de desempenho deve ser feita de tempos em tempos para avaliar o desempenho dos colaboradores, já que a aplicação deste procedimento é para pontuar os aspectos que devem ser mantidos, desenvolvidos ou erradicados em cada um dos colaboradores.</p>	
12	AUGUSTO		<p>¹É importante também entendermos a relação que estes procedimentos têm entre si.</p> <p>²Como a “Avaliação de Desempenho” visa analisar os quesitos técnicos e comportamentais dos colaboradores, a presença do “Monitoramento de pessoal” pode auxiliar nesta tarefa e acentuar ainda mais quais pontos precisam de mudança e assim trazer as melhorias necessárias para todas as partes envolvidas.</p>	<p>1 – Prompt</p> <p>2 – Fade (troca de músicas)</p>
13	ANA	Kawaki Wo Ameku Minami	<p>Existem diversas formas de realizar a Avaliação de desempenho, dentre elas podemos citar a ¹Autoavaliação.</p> <p>Neste formato, o colaborador responde um questionário em que ele mesmo avalia seus pontos fortes e fracos, após isto, o colaborador e seus superiores discutem o que pode ser feito para melhorar o desempenho do mesmo ou recompensá-lo de alguma forma devido o seu bom desempenho.</p>	1 – Prompt

14	BIA		<p>Outra forma de realizar a Avaliação de Desempenho é utilizando o ¹método do CHÁ.</p> <p>Nesta metodologia também é realizado um questionário, mas desta vez são avaliados os critérios de ²“Conhecimento”, “Habilidade” e “Atitude”, os fatores do CHA. Assim como no método da autoavaliação, após a entrega das respostas o responsável pela equipe ou colaborador avaliará o que foi respondido e assim tomar as devidas providências para promover as melhorias necessárias.</p>	<p>1 – Prompt</p> <p>2 – Insert Acróstico do CHA</p>
15	GUSTAVO	<p><i>Kawaki Wo Ameku</i></p> <p><i>Minami</i></p>	<p>Por fim, também podemos citar a ¹Avaliação em Graus.</p> <p>A avaliação em graus é considerada uma das formas mais efetivas de se realizar a Avaliação de desempenho já que ela engloba diversos fatores e pode ser realizada de ²4 formas diferentes:</p> <p>* A avaliação de 90°, onde o líder de uma equipe ou setor avalia seus subordinados e ele mesmo toma as devidas providências para melhorar a equipe;</p> <p>* A avaliação de 180°, que funciona da mesma forma que a anterior, porém o líder oferece um feedback aos seus subordinados;</p> <p>* A avaliação de 270°, que funciona de forma parecida com as anteriores, porém com o acréscimo de que neste grau os subordinados também avaliam seus companheiros de equipe.</p> <p>* Por fim, a avaliação de 360° funciona de forma completa, com todos os colaboradores avaliando uns aos outros, independente do nível hierárquico de cada um deles, podendo assim promover a autonomia e a melhoria constante de todos os envolvidos.</p>	<p>1 – Prompt</p> <p>2 – Insert círculo</p>

16		<i>Kawaki Wo</i> <i>Ameku</i> <i>Minami</i>	¹ Este foi o nosso vídeo sobre “Monitoramento de Pessoal” e “Avaliação de Desempenho”, esperamos que tenham gostado e desejamos um ótimo dia a todos.	1 – Fade
17	CRÉDITOS	<i>Ashiato /</i> <i>Footprints</i> <i>The Peggies</i>	<i>Talvez possamos incluir os erros de gravação aqui</i>	