

8

Gestão de Pessoas

Retorno
ao índice



Gestão de Pessoas Estrutura Organizacional

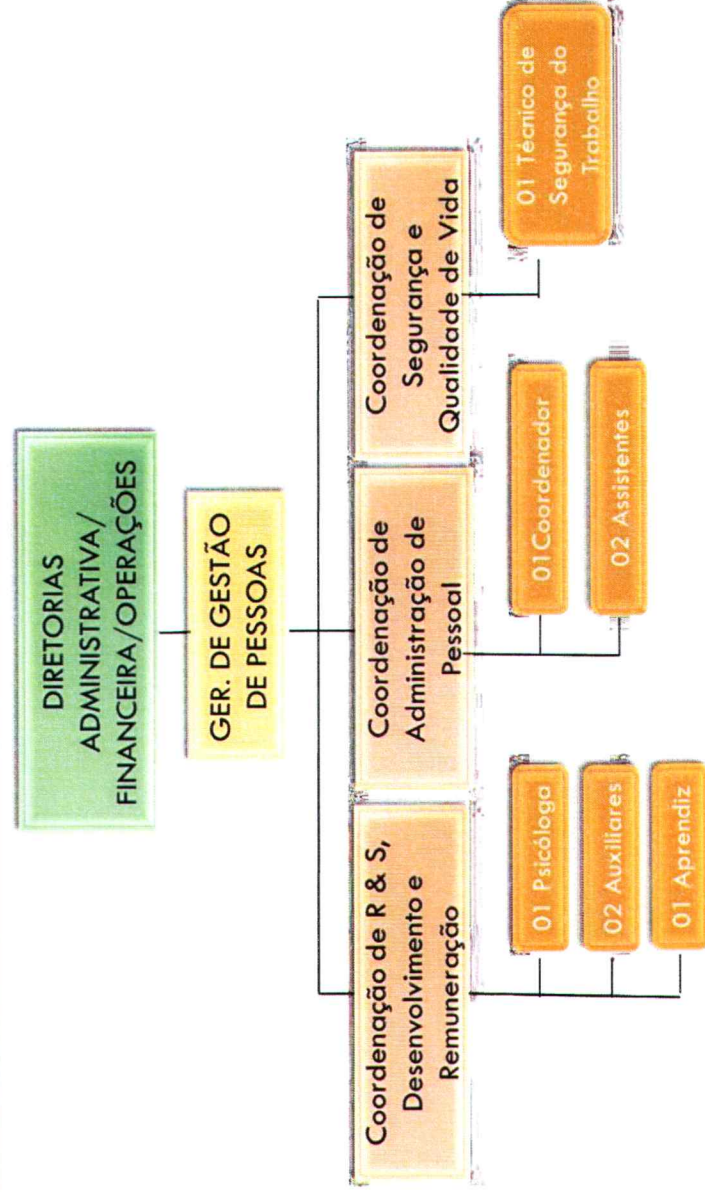


APRESENTAÇÃO

A Sanperes Vistoria Veicular, iniciou suas atividades em maio de 2015, contendo em sua estrutura organizacional o Departamento de Gestão de Pessoas. Tem o propósito de gerir os subsistemas de recursos humanos, mantem uma atuação estratégica consultiva de apoio aos vários agentes envolvidos interna e externamente ao negócio.

É responsável pelos processos de Colocação e Movimentação de Pessoas, Desenvolvimento de Pessoas, Endomarketing e Comunicação, Recompensa, Administração de Pessoal e Segurança e Qualidade de Vida.

A estrutura organizacional disponibilizada está abaixo apresentada, visando dar suporte às demandas deste macro processo:



LEGENDA:

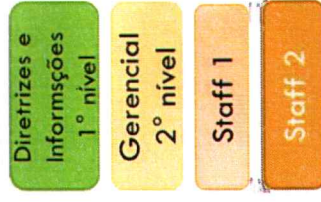
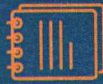


Figura 01. Organograma – Fonte própria.

Gestão de Pessoas

Missão da Gestão dos Valores Humanos



MISSÃO DA GESTÃO DE PESSOAS SANPERES

Promover o alinhamento das pessoas aos objetivos estratégicos da empresa, através de ações coordenadas de desenvolvimento pessoal, profissional e de processos.

PILARES DE SUSTENTABILIDADE

- Atuação de Business Partner (BP);
- Apoio no planejamento e aplicação das políticas de gestão de pessoas;
- Suporte às decisões de alta direção;
- Atendimento à requisitos legais;
- Promoção de ferramentas capazes de alavancar a performance das pessoas e dos processos, em prol da excelência organizacional e alcance dos resultados esperados pelos agentes do negócio;
- Adoção de meios para a cultura do bem-estar, através da promoção da saúde e segurança das pessoas e de um clima harmonioso e digno.

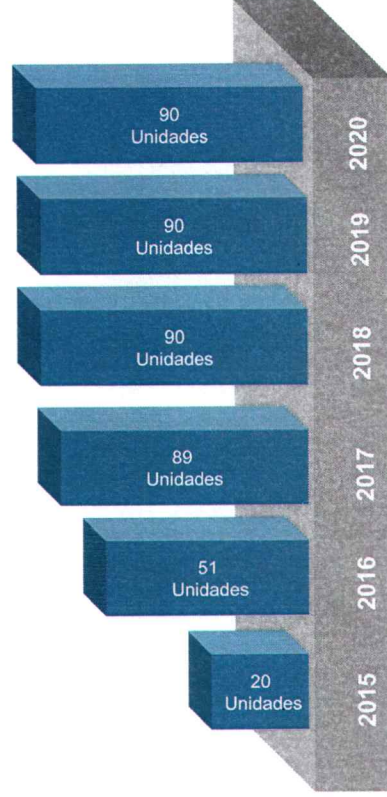
LINHA DO TEMPO

De 2015 a 2017 - os vínculos empregatícios dos colaboradores estavam assim distribuídos:

- Vistoriadores – Contratação Sanperes
- Administrativos e outros – Contratação Fortaleza

De 2017 (abril) atual:

- Vistoriadores e Administrativos – Contratação Competent e Sanperes
- Atualmente a Sanperes conta com um quadro de aproximadamente 800 colaboradores diretos e indiretos.



APLICAÇÃO DOS SUBSISTEMAS - METODOLOGIA DE TRABALHO

Colocação e Movimentação de Pessoas

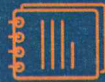
O processo de recrutamento e seleção de pessoas para as Unidades do Interior do Estado, ocorre de forma ativa e passiva. São disponibilizados canais de comunicação com o mercado, via e-mail (com endereço exclusivo para recepção e currículos), telefone fixo e WhatsApp. Utiliza ainda, redes sociais, anúncios diversos e network.

Nas demandas de movimentação de pessoas, há o recrutamento através dos meios acima citados, e após há uma triagem de currículos, é realizada uma entrevista via Skype (celular), onde são abordados aspectos legais (documentos), aspectos profissionais e pessoais, e repassadas as características da vaga e do trabalho.

Para os candidatos aprovados nesta fase, ocorre a busca de informações de antecedentes criminais e cíveis. Caso não haja registros negativos, é marcada entrevista presencial com o Coordenador da Regional onde o candidato irá laborar, para maior detalhamento.

No retorno positivo do Coordenador Regional, há um novo contato com o candidato finalista, onde são repassadas todas as informações pertinentes à admissão.

Gestão de Pessoas Política Anti-corrupção / Monitoramento



APLICAÇÃO DOS SUBSISTEMAS METODOLOGIA DE TRABALHO Colocação e Movimentação de Pessoas

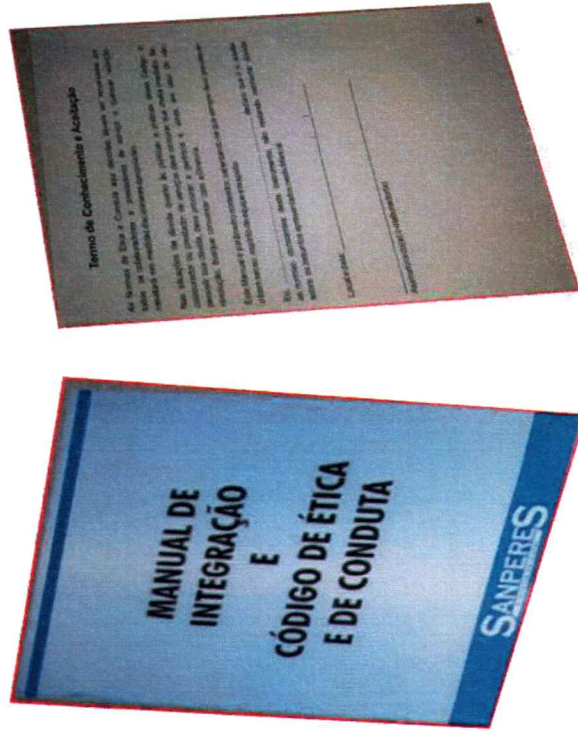
O mesmo processo de recrutamento, seleção e admissão é realizado para os colaboradores administrativos.

Estes, passam por integração onde são apresentadas o histórico da Sanperes, sua Missão, Visão e Valores e tudo que se refere ao Sistema de Gestão da Qualidade.

Nesta integração, todos os colaboradores (inclusive terceirizados), recebem o Código de Ética e Conduta onde estão descritas as regras e princípios norteadores de convivência social e boas práticas adotadas pela Sanperes.

O Manual de Integração entregue à todos os colaboradores diretos e indiretos minimiza os riscos de ocorrência de suborno, aumentando a transparência do negócio, gerando maior confiança na marca Sanperes e amplia a satisfação dos nossos usuários.

Portanto a sua aplicação abrange, todos os Colaboradores diretos e indiretos, Diretores, Provedores externos, Clientes, Comunidade e Órgãos públicos governamentais.



Ao receber o Manual de Integração e Código de ética e de conduta, o colaborador preenche a última via do mesmo de formas manuscrita, (Que é destacável), atestando o seu recebimento e garantindo ter sido instruído em relação à essa ferramenta tão importante de combate à corrupção na área de negócio da Sanperes.

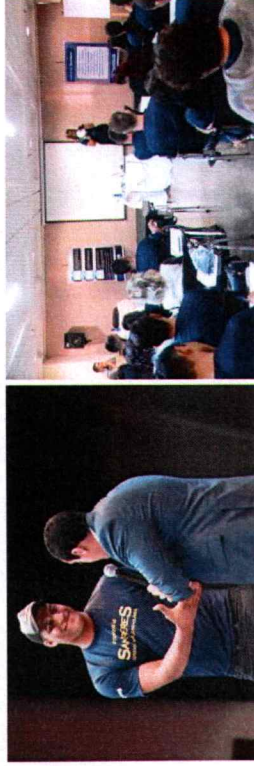
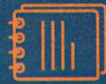
MONITORAMENTO DAS AÇÕES DIÁRIAS MESA DE ANÁLISE

A Sanperes monitora todas as suas 90 (noventa) Unidades Operacionais no Estado de Goiás, através de câmeras panorâmicas e ainda, possui uma mesa de análise responsável pela liberação dos laudos, independente de estar o veículo aprovado ou não.

Essa equipe de análise e de suporte é composta por profissionais altamente qualificados (Peritos em vistoria veicular automotiva), que são reciclados periodicamente para atualização em relação às novas marcas e modelos de veículos existente em nosso País.

Essa mesa de análise, além de dar o suporte necessário aos vistoriadores de todas as Unidades, operacionaliza suas ações através de imagens diretas emitidas pelas câmeras panorâmicas presentes nas Unidades Operacionais, garantindo assim que o veículo vistoriado esteja, de fato, dentro de uma das nossas Unidades.

Gestão de Pessoas Aplicação dos Subsistemas / Desenvolvimento



Capital Humano. Nosso maior patrimônio. *Imagens reais.*

DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Os colaboradores são acompanhados desde o início de sua contratação, sendo apresentados os procedimentos operacionais descritos pelo Sistema de Gestão da Qualidade, manuais, políticas, instruções de trabalho e demais registros da qualidade. Durante 30 dias é acompanhado na execução das operações de vistoria, sendo esta a primeira avaliação de desempenho. Em sendo aprovado, continua sendo treinado no trabalho, constantemente avaliado pelo responsável pelos colaboradores parceiros, responsável pela Unidade e Coordenador Regional. Ao final dos 90 dias de admissão, acontece uma nova avaliação que é feita juntamente com o colaborador, procedendo-se um feedback ao mesmo, de seus pontos positivos e/ou pontos de melhoria.

Para exercer a função de Vistoriador, é necessário que o colaborador passe por um treinamento de 16 horas, ministrado por peritos nas operações de vistoria. Este certificado tem validade de 02 anos, ao final dos quais o colaborador faz uma prova escrita, visando revalidar o certificado por mais um período.

A Sanperes disponibiliza este treinamento aos novos colaboradores e reciclagem aos antigos, duas vezes por ano, visando manter o atendimento aos requisitos do contrato e assegurando a qualidade do serviço prestado

Anualmente é realizado um levantamento de necessidades de melhorias, através de observação nos locais de trabalho, resultados da operação, pesquisa de satisfação de clientes e também na evolução das operações de vistoria.

Outros treinamentos diversos são ministrados, visando preparar as pessoas para as demandas atuais e futuras, quando: da alteração de processos, da legislação, ou da inserção de novas tecnologias no processo de vistoria



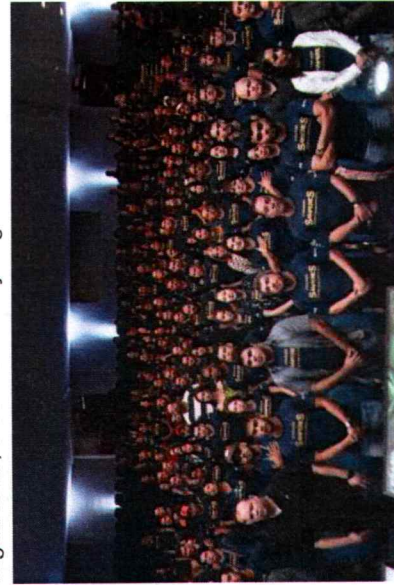


Gestão de Pessoas Endomarketing / Benefícios / Remuneração



ENDOMARKETING E COMUNICAÇÃO

É estabelecido anualmente um calendário de atividades voltadas para ações sociais e de qualidade de vida, onde datas comemorativas são ressaltadas através de comunicados e envio de brindes, campanhas voltadas para diminuição de alcoolismo, tabagismo, cuidados com a saúde, e comemorações diversas. Também já foram realizadas quatro (04) edições da Convenção Anual Sanperes, geralmente ao final de cada ano, visando realizar, junto com os colaboradores, um balanço das operações no ano, tratando também, de esclarecimentos sobre a operação, novidades do seguimento, e confraternização geral.



BENEFÍCIOS

Dentro das ações de gestão de pessoas, há também a gestão dos benefícios oferecidos para os colaboradores, conforme abaixo:

- Plano de Saúde – a empresa custeia 100% do valor da mensalidade (R\$ 96,00)
- Ticket Alimentação – valor diário R\$ 15,00 e não há desconto do colaborador
- Vale transporte – para colaboradores cujo município possui transporte regular oferecido pela prefeitura
- Seguro de Vida – prêmio de R\$ 5.000,00, mais auxílio funeral
- Uniformes, conforme o cargo.

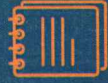


REMUNERAÇÃO

A tabela salarial é elaborada de acordo com os valores salariais praticados pelo mercado, e diretrizes estabelecidas pela diretoria. A arquitetura organizacional foi definida em cinco (05) níveis funcionais, com todos as funções dos cargos descritas do ponto de vista das competências técnicas e comportamentais exigidos para o seguimento de negócio.

Os salários são pagos no quinto dia útil do mês subsequente à prestação dos serviços. Para tal, todos os apontamentos e controles são realizados pela equipe do RH, no que tange a: controle de jornada (ponto manual), gestão de atestados, afastamentos e demais relações com a previdência social. Também as relações sindicais são executadas e encaminhadas pelo RH.





Gestão de Pessoas Administração de Pessoal / QVT



ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL

As ações relacionadas a este núcleo, são pautadas no cumprimento de requisitos legais e demais instrumentos que regem a administração de pessoal vigente no país.

Os aspectos financeiros e contábeis são executados de forma centralizada pelos especialistas na área, responsáveis por executar todas as rotinas relativas à folha de pagamento, férias e demais obrigações acessórias advindas deste processo.

O Departamento de Recursos Humanos, colhe a documentação exigida por lei no ato da seleção de pessoal, acompanha os trâmites da contratação, movimentação e desligamento, realizando todos os trâmites da rescisão contratual. Realiza os apontamentos mensais e mantém a guarda adequada dos dossiês de colaboradores e outros documentos inerentes ao processo, visando à prevenção de passivos legais, ações ou quaisquer outros atos, que por ventura possam prejudicar os trabalhadores ou a empresa.

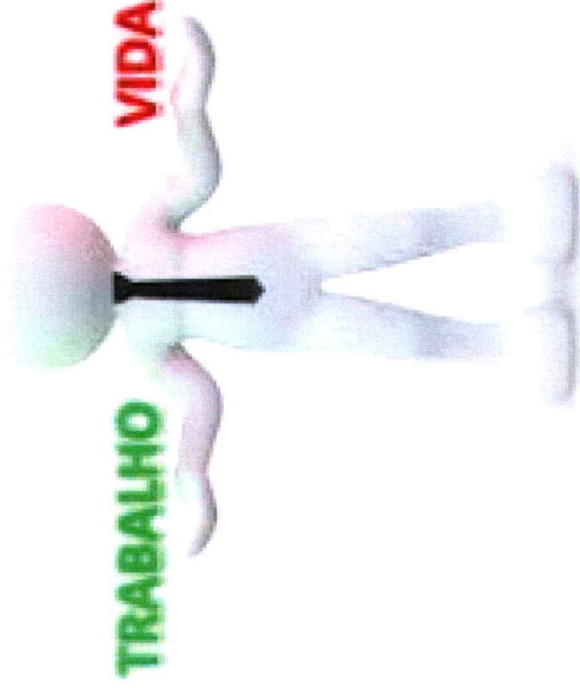
SEGURANÇA E QUALIDADE DE VIDA

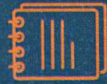
Este núcleo é gerido pelo RH, e está suportado por três pilares centrais:

- Cumprimento de Requisitos Legais;
- Requisitos Sistêmicos da SANPERES e;
- Cultura do Bem-Estar.

Têm o objetivo de melhorar a produtividade da empresa, atrair colaboradores de qualidade superior, reduzir o absentismo, *turnover* e o tempo perdido, melhorar o desempenho no trabalho e prevenir possíveis acometimentos causados pelo trabalho.

Neste processo, além do estabelecimento, execução, acompanhamento e avaliação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRa, do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO e do LTCAT, são levados em consideração com força de obrigatoriedade o cumprimento de todas as normas regulamentadoras, legislação de saúde e prevenção de riscos vigente, monitorados pelos indicadores de desempenho. (vide anexo 02).





Gestão de Pessoas Ações de Melhoria para 2020



AÇÕES DE MELHORIA PARA 2020

Com o objetivo de consolidar a atuação estratégica da Gestão de Pessoas na Sanperes, as medidas abaixo discriminadas serão tomadas no decorrer de 2020. Estas, contribuirão para potencializar o desempenho, produtividade e qualidade dos serviços prestados pelo colaborador e controle efetivo dos processos:

- Implantação do processo de integração de novos colaboradores por meio de vídeos, cujo conteúdo possibilitará ao recém contratado uma visão mais ampla e fidedigna da empresa e do trabalho a ser realizado.
- Aquisição e implantação de sistema eletrônico de controle de jornada, o qual possibilitará um efetivo acompanhamento em tempo real.
- Aquisição e implantação de sistema de gestão de recursos humanos, visando a integração e controles das diversas informações que compõe a gestão de pessoas. Contribuirá para que se tenha uma visão completa do processo, possibilitando assim, que se tome decisões assertivas baseadas em informações confiáveis.



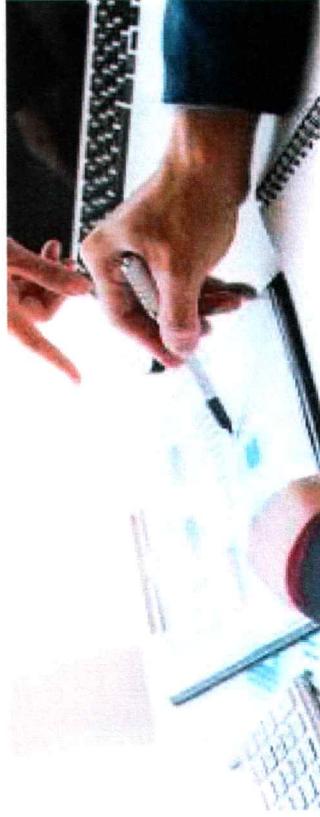
Implantação do Centro de Desenvolvimento Profissional Sanperes, via EAD, o qual possibilitará o desenvolvimento técnico e comportamental dos colaboradores nos próprios municípios onde trabalham. Serão levados conteúdos relevantes para a qualificação nos processos inerentes ao negócio da Sanperes, segurança entre outros, o que resultará em aumento da qualidade serviço prestado e da satisfação do usuário.



Potencializar as ações de Endomarketing e Segurança e Qualidade de Vida, principalmente direcionadas ao acolhimento, integração e bem-estar do colaborador.



Implantar ações de *employer branding*, permitindo que a imagem interna que a empresa mostra para o mercado, possa criar uma percepção positiva da marca e atrair e reter pessoas interessadas em ajudar seu negócio a crescer. Essa imagem positiva do ambiente de trabalho será fundamental para auxiliar na busca dos melhores talentos do mercado.





Gestão de Pessoas Segurança, Saúde e Qualidade de Vida

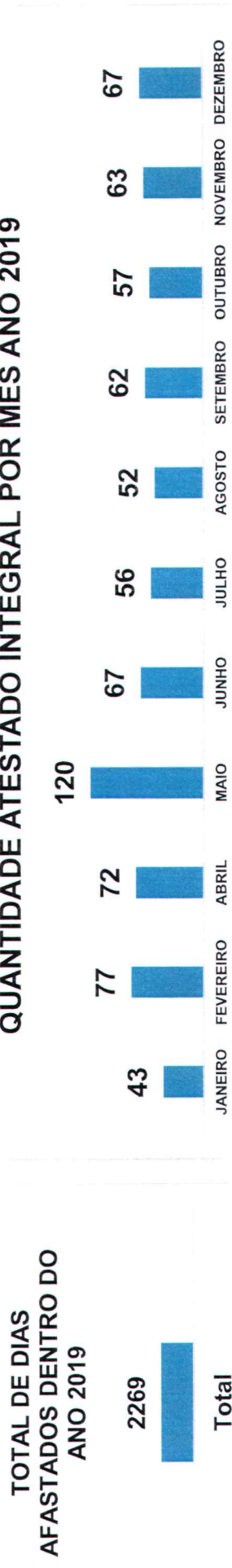


Anexo

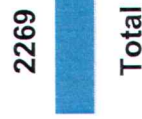
QUANTIDADE DE DIAS AFASTADOS DENTRO DO MÊS REF: 2019



QUANTIDADE ATESTADO INTEGRAL POR MÊS ANO 2019



TOTAL DE DIAS
AFASTADOS DENTRO DO
ANO 2019



A Sanperes mantém controle efetivo do seu quadro funcional, acompanhando as nuances de cada Unidade da empresa, contribuindo para a melhor qualidade de vida dos seus colaboradores.

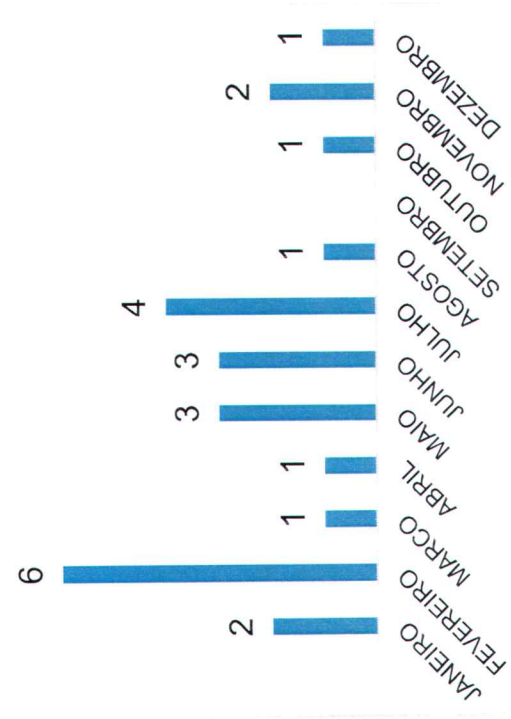


Gestão de Pessoas Segurança, Saúde e Qualidade de Vida - II

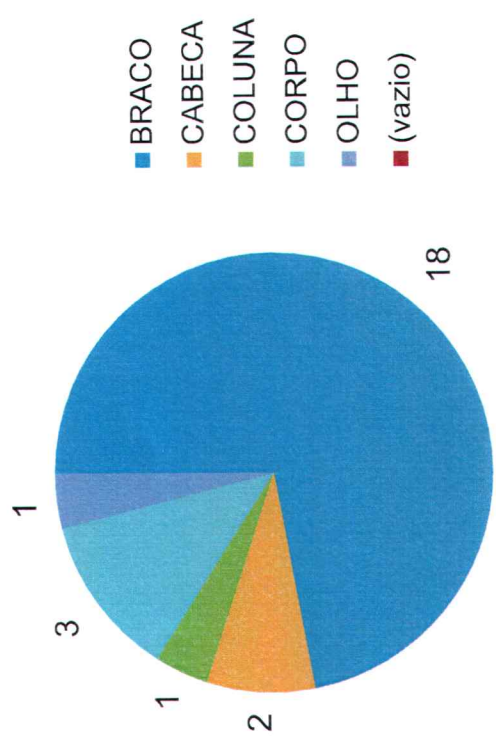


Anexo II

TOTAL ACIDENTES X MÊS REF 2019



PARTE DO CORPO ATINGIDA REF: 2019



TOTAL ACIDENTE NO ANO REF: 2019



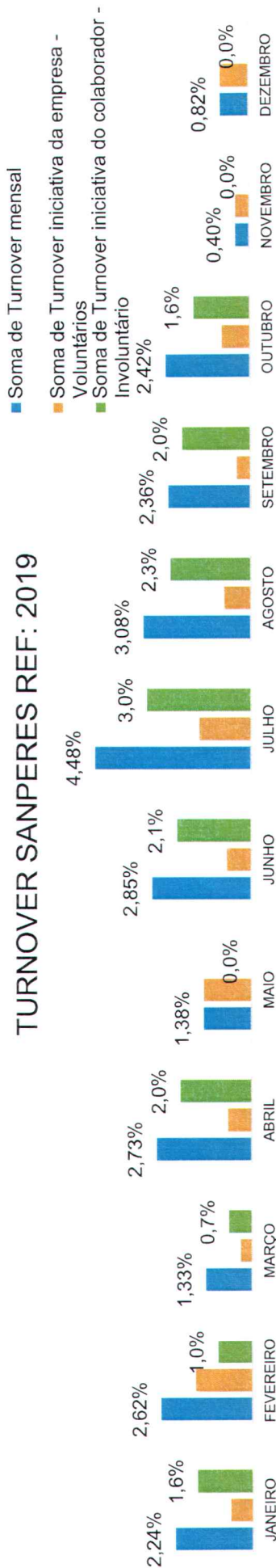
43



Gestão de Pessoas Indicadores do RH - Turnover



TURNOVER SANPERES REF: 2019



9

Gestão Financeira Tarifas Aplicadas/Investimentos

Retorno
ao índice



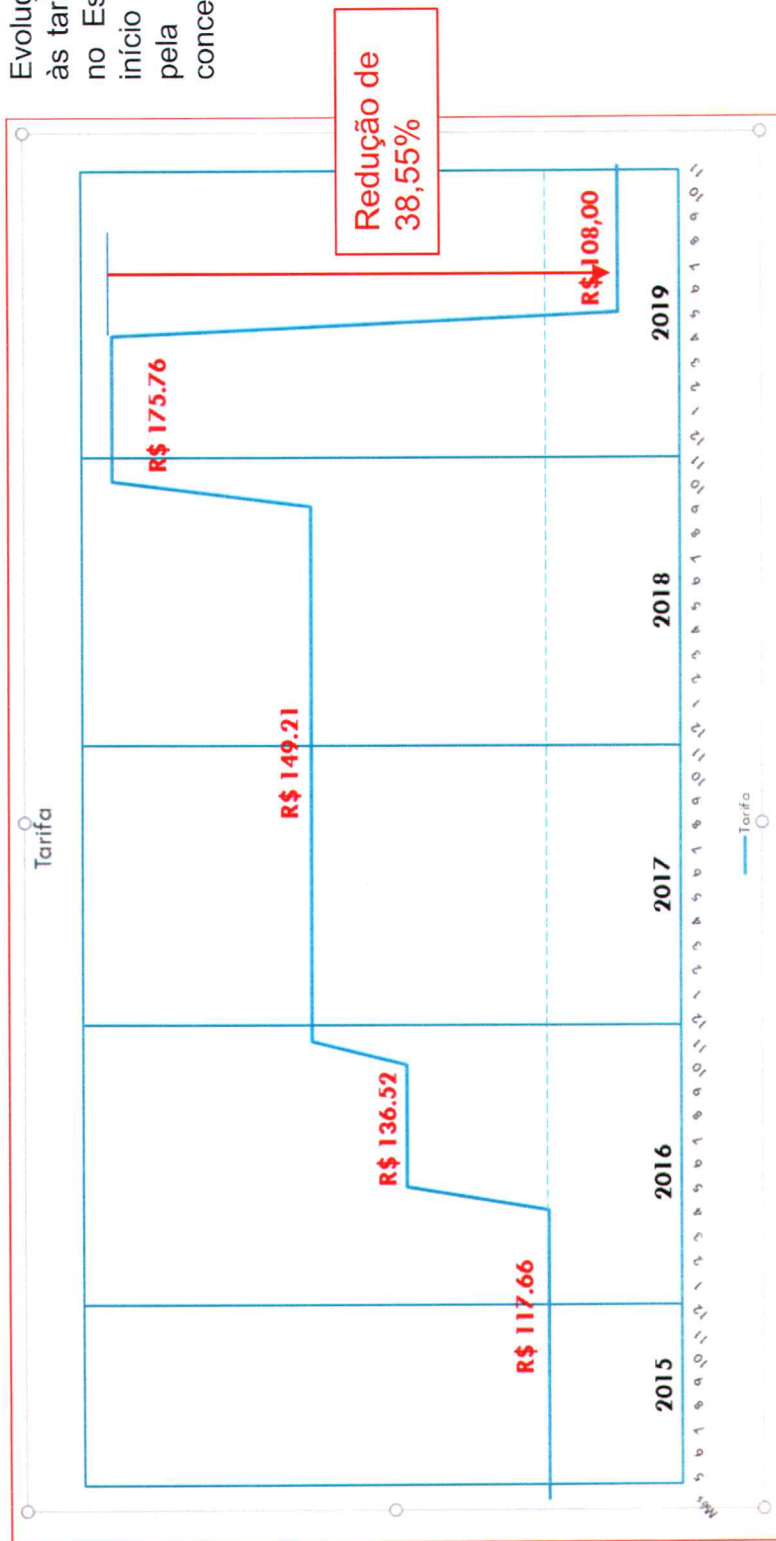


Gestão Financeira / Tarifas aplicadas Evolução



Evolução dos valores aplicados às tarifas de vistorias veiculares no Estado de Goiás, desde o início da prestação de serviços pela Sanperes ao Poder concedente.

Fonte: AGR





Gestão Financeira Investimentos em Infraestrutura



Fonte: Edital da Concessão

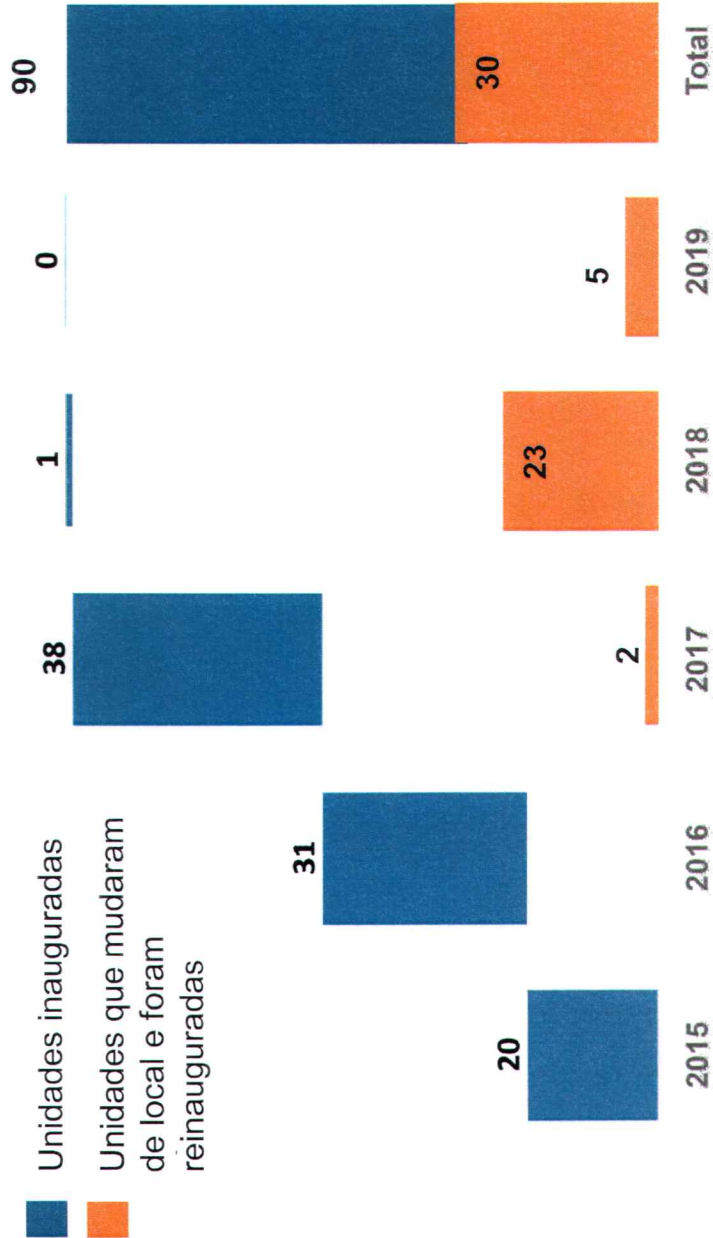
- O valor total dos investimentos realizados para inaugurar 90 unidades nos últimos 4 anos é de R\$ 23,5 milhões.
- Os investimentos em manutenção e melhoria para a infraestrutura da rede operacional chegaram a R\$ 25 milhões durante 5 anos. O valor ficou maior que a previsão por causa da reinauguração de 30 unidades em 2018 e 2019.
- Em 2019, devemos adiar o investimento planejado no 2º. Semestre, devido à redução de tarifa para R\$ 108.
- Sanperes continuará o reinvestimento cujo orçamento é em torno de R\$ 8 milhões nos próximos anos.

	2015	2016	2017	2018	2019	Total
PREVISTO						
Infraestrutura	2,963,295	3,032,550	3,103,420	3,175,945	3,250,170	15,525,380
Investimento	26,622,500				5,299,415	31,921,915
Total	29,585,795	3,032,550	3,103,420	3,175,945	8,549,585	47,447,295
REALIZADO						
Investimento	5.336.185	4.660.838	6.589.482	6.941.820		23.528.325
Infraestrutura	909.030	2.123.153	6.891.830	10.153.488	5.125.213	25.202.714
Total	6.245.21	6.783.991	13.481.312	17.095.308	5.125.213	48.731.039

Fonte: Sanperes



Gestão Financeira Destino do Investimento em Infraestrutura



- O investimento em infraestrutura abrange construção, reforma, interior, instalações e equipamentos nas unidades operacionais.
- Segundo o gráfico nesta apresentação, Sanperes buscou sempre a otimização de ambiente operacional padronizando unidades.
- Em 2017, completamos as abertas de todas as unidades previstas do Edital. Depois da implementação, Sanperes investiu em melhoria e ampliação das unidades já instaladas, principalmente em 2018 a 2019.
- O número das unidades reinvestidas é 30, que é **33%** da rede operacional da Sanperes.

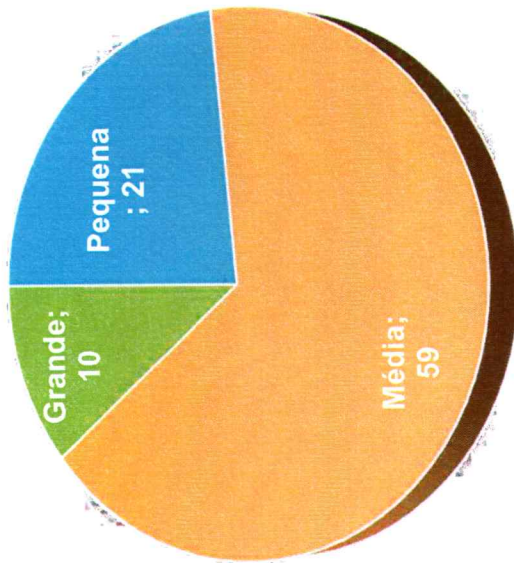
Fonte: Sanperes

Gestão Financeira Investimento para Beneficiar ao Público



COMPOSIÇÃO DAS UNIDADES POR TAMANHO

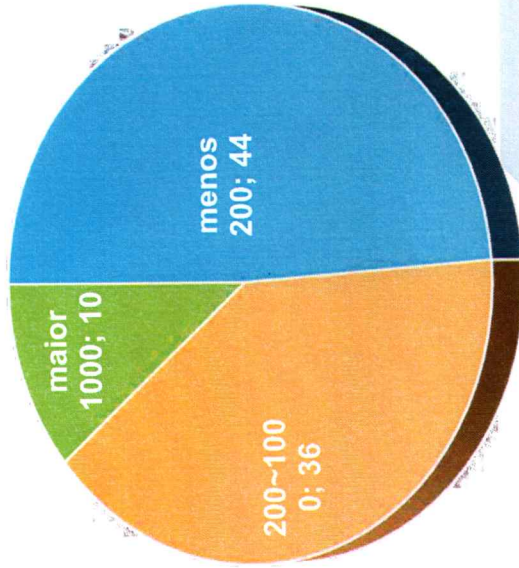
1. Grande: Área construída maior que 800m² 10
2. Média: Área construída entre 300 a 800m² 59
3. Pequena: Área construída, menor que 300m² 21



Fonte: Sanperes

Unidades classificadas pela quantidade de vistoria realizada (2019/ quantidade média mensal)

1. Menos que 200 vistorias* 44
2. Entre 200 a 1000 vistorias 36
3. Maior que 1000 vistorias 10



Fonte: Sanperes

49

- Sanperes, conforme a política do Governo do Estado, está atendendo o público nas 90 unidades localizadas no território do estado com a maior capilaridade em serviço veicular.

*Independentemente da demanda, a Sanperes está perto dos consumidores para sua conveniência e qualidade de serviço



Gestão Financeira Quantidade de Vistoria e Resultado Social

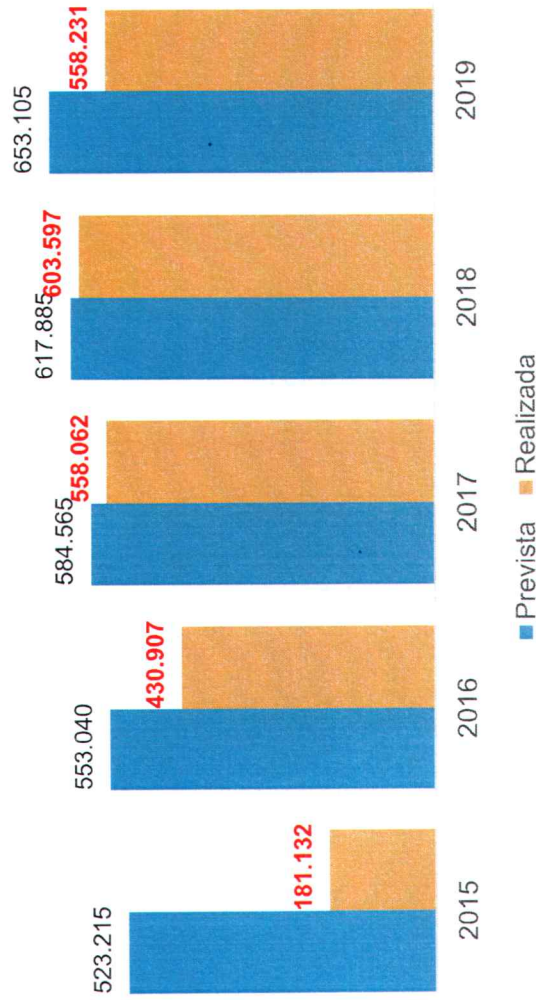


Fonte: AGR/Sanperes

- Durante 5 anos da operação, Sanperes realizou 2.331.919 vistorias. Isso é 79,5% da quantidade prevista pelo estudo inicial (2.931.820 vistorias), projetado pela Detran Go., devido à implementação da estrutura e a taxa de crescimento da demanda menor do que a prevista.

	2015	2016	2017	2018	2019
Prevista	523,215	553,040	584,565	617,885	653,105
Realizada	181,132	430,907	558,062	603,597	558,231

Quantidade de Vistoria



RESULTADO ATÉ 2019



4250

Veículos apreendidos

75%



Diminuição de Furtos e roubos de veículos em Goiás em relação aos anos de 2015 a 2018

Fonte: Secretaria de Segurança Pública do Estado de Goiás

50

Gestão Financeira Arrecadação e Repasse ao Estado



■ A arrecadação (Receita bruta) da vistoria veicular chegou até R\$ 92,2 milhões ao ano (em 2018). Em 2019, o valor da arrecadação diminuiu 11%.

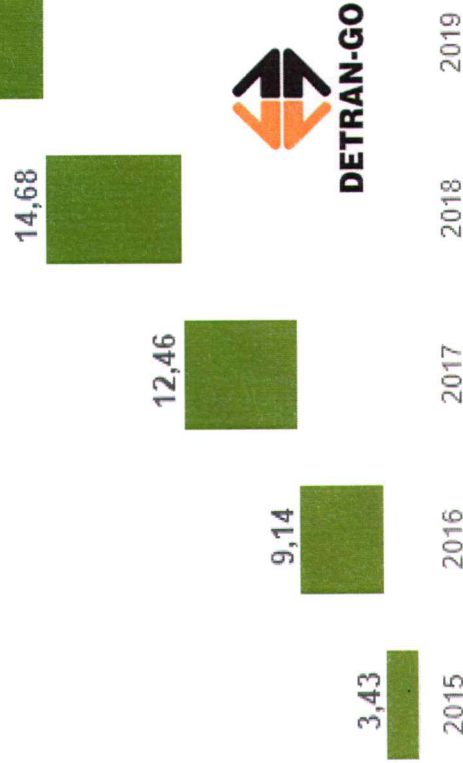
■ O valor total de repasse ao Governo do Estado é de R\$ 53,33 milhões durante 5 anos da operação.

Arrecadação	2015	2016	2017	2018	2019
Total	21.312.972	56.261.048	82.566.665	91.169.702	81.273.767
Contribuição ao Detran	3.196.946	8.439.157	12.385.000	13.675.455	12.191.065
Taxa à AGR	236.749	705.136	70.663	1.006.375	1.423.236
Repasse Total	3.433.695	9.144.293	12.455.663	14.681.830	13.614.301

Fonte: Detran/AGR/Sanperes

Valor de Repasse ao Estado

O valor Total em 5 anos é de R\$ 53,33 milhões de reais.

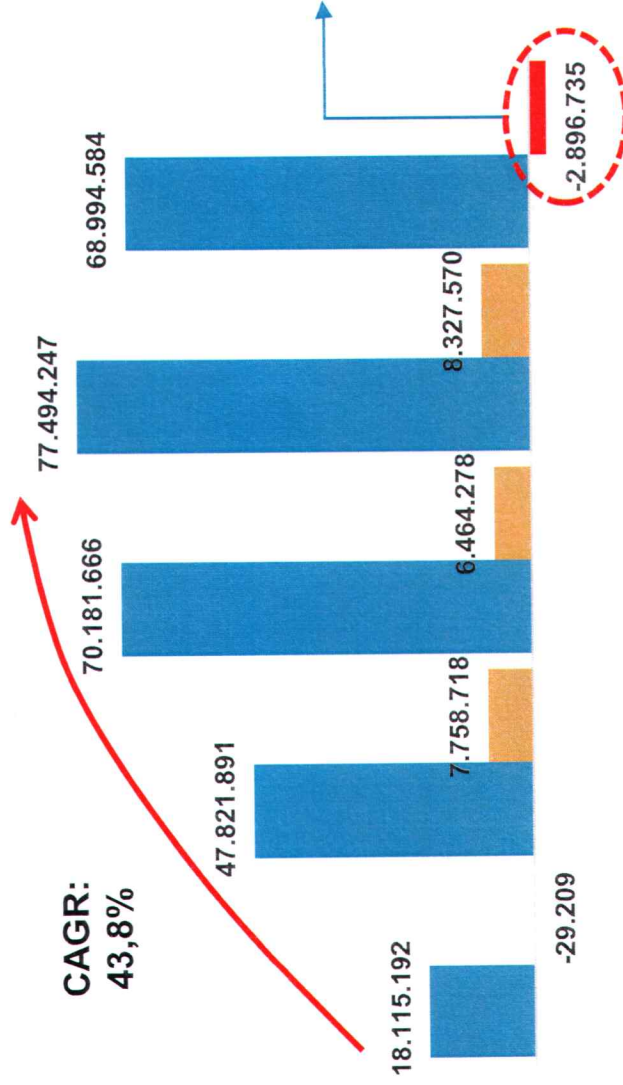




Gestão Financeira: Resultado



	2015	2016	2017	2018	2019
Lucratividade	-0,2%	16,2%	9,2%	10,7%	-4,2%



- Entre 2015 a 2018, a CAGR (Taxa de Crescimento Anual Composta) da receita da empresa é de 43,8%. No entanto, a receita de 2019 sofreu a queda de 11%.

- O resultado líquido da empresa em 2019 é o prejuízo de R\$ 2.896,735 devido à redução de tarifa de R\$ 175,75 a R\$ 108,00 e o reajuste na apuração do ISS.

- Neste cenário na redução da tarifa, a empresa necessitou de realizar reestruturação mínima. Mesmo adotadas somente estratégias que não afetam à qualidade de atendimento, houve um pequeno aumento de tempo de espera após agendamento (de 1 dia para 3 dias). Porém, estamos mantendo a política de qualidade em excelência na vistoria.

10

Plano 2020~2024 Previsão e Projeção

Retorno
ao índice



SANPERES
Vistoria Veicular

53



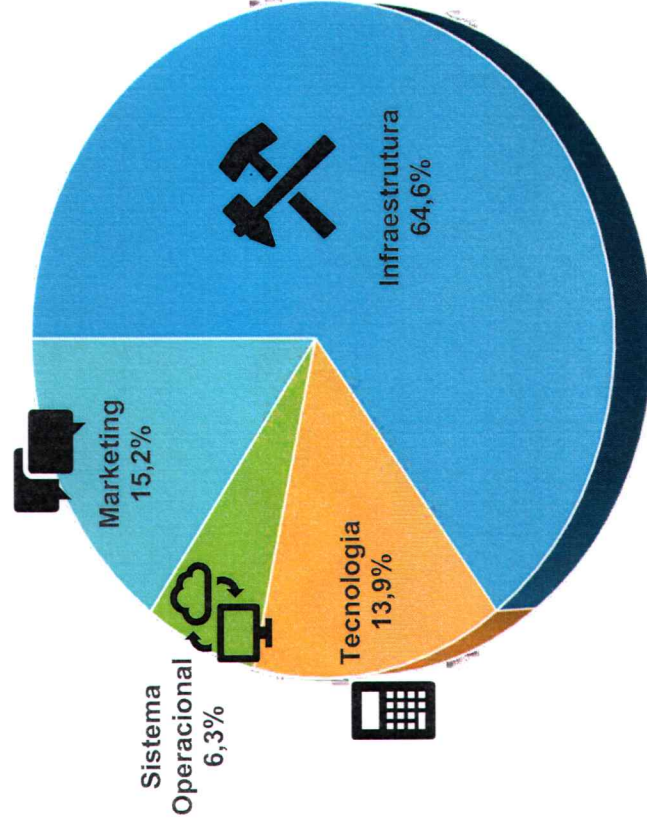
Plano 2020~2024 Novo Investimento



- Pelo estudo inicial do governo, está previsto o reinvestimento desde 5º. Ano da Concessão. Seguindo a premissa, a Sanperes está planejando a realizar o reinvestimento de R\$ 7,9 milhões em 2020 e 2021.

- O reinvestimento será destinado a:

- 1) reforma e melhoria de infraestrutura (mais de 30 unidades ao ano) ;
- 2) modernização de tecnologia e equipamentos;
- 3) implementação do sistema operacional mais avançado;
- 4) marketing: endomarketing, comunicação visual, publicidade para conscientização do público e PPP (Parceria Publico-Privado).



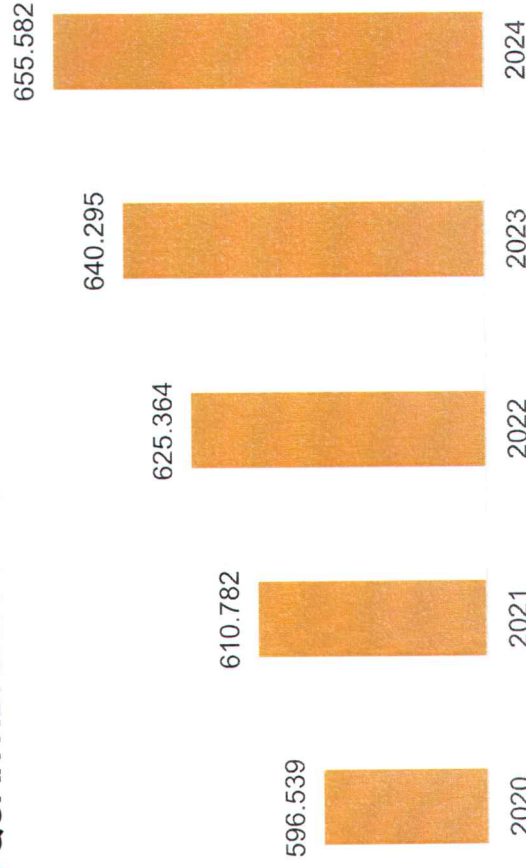


Gestão Financeira Projeção Financeira - Premissas



Fonte: AGR/Sanperes

1. QUANTIDADE DE VISTORIA PREVISTA



- Baseado na análise da evolução da quantidade de frota e veículo no estado de Goiás (fonte: Detran), a taxa de crescimento da quantidade de vistoria anual poderá acompanhar o ritmo de crescimento de frota e veículo.
- A projeção de crescimento anual na premissa desta projeção é de 2,39%

Fonte: Sanperes/ elaboração própria

2. CORREÇÃO INFLACIONÁRIA PARA CUSTOS E DESPESAS

- Adotamos a taxa média de inflação pela IGP-M (FGV) como a taxa de correção para custos e despesas.

Ano	2015	2016	2017	2018	2019	Média
IGP-M	10,54%	7,19%	-0,53%	7,55%	7,32%	6,41%

Fonte: PortalBrasil.net/ FGV

3. TARIFA APLICADA

- Através do estudo interno, baseado nos valores efetivados na operação quinzenal, a tarifa que resultará a TIR (taxa interna de retorno) de 14,9% em toda a operação contratual de 10 anos é R\$ 166,71



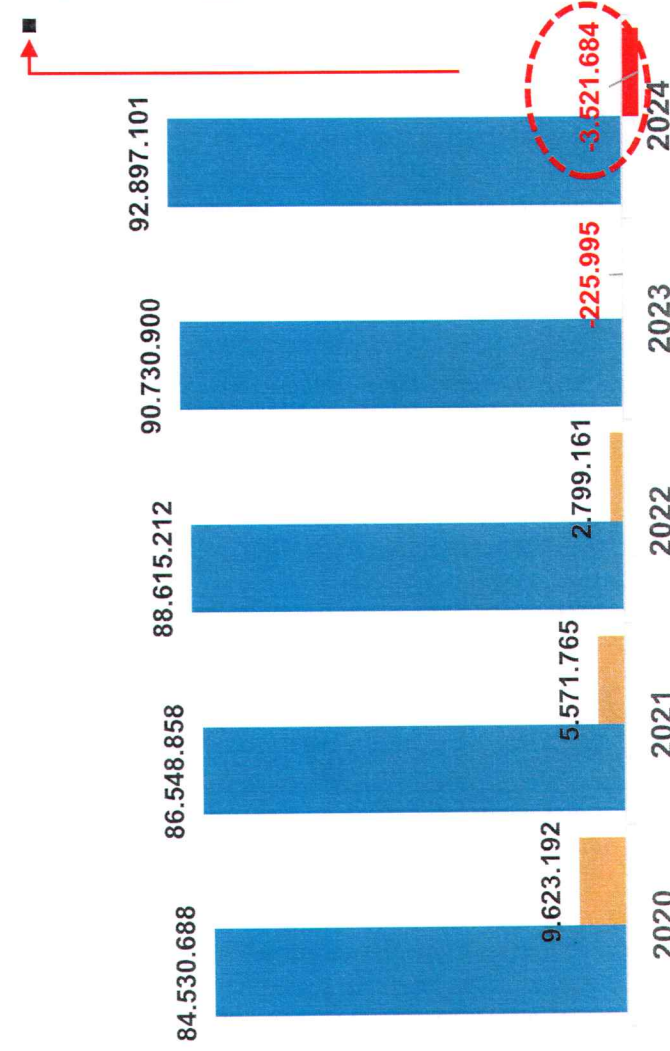
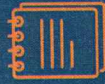
TAXAS DE CRESCIMENTO E TARIFA APLICADA

- Quantidade de Vistoria: 2,39%
- Custos e Despesas: 6,41%
- Tarifa Aplicada: R\$ 166,71

55

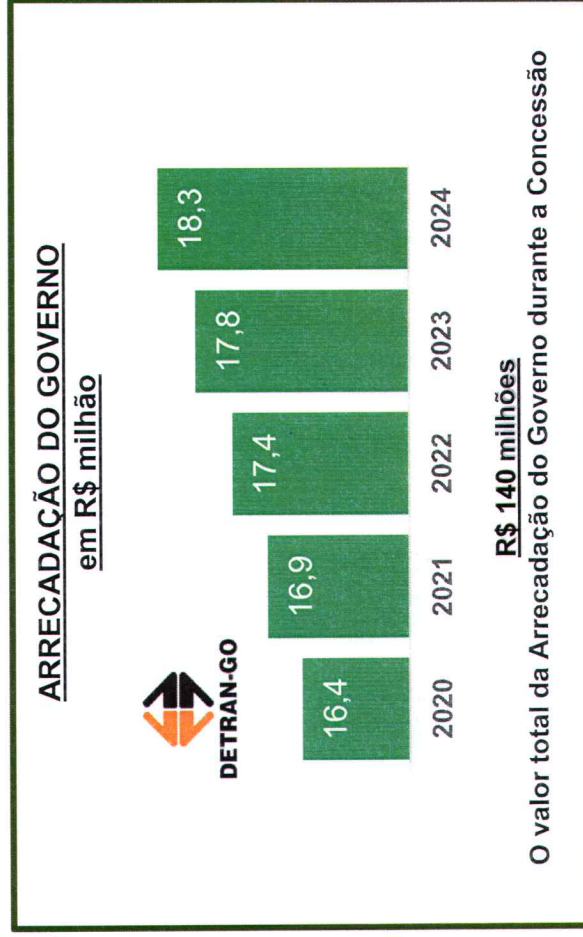


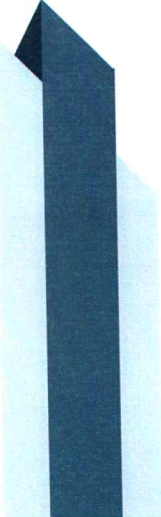
Sanperes: Projeção Financeira: Receita e Resultado/ Repasse ao Governo



Fonte: Sanperes/ elaboração própria

Por causa da diferença de velocidade de crescimento entre a quantidade de vistoria e os custos previstos, o resultado líquido da empresa ficará negativo em 2023 e o prejuízo do exercício será em torno de R\$ 3,5 milhões no último ano da Concessão.





Retorno
ao índice



SANPERES

Vistoria Veicular

www.sanperes.com.br

Ouvidoria:

0800 3924097

