

# GERALDO MELO

Transformando sonhos em resultados

 41 98531-8687

41 3264-5561

[geraldomelo.com.br](mailto:geraldomelo.com.br)

[www.geraldomelo.com.br](http://www.geraldomelo.com.br)



## **GERALDO DE OLIVEIRA MELO**

Mais de 30 anos de experiência como Executivo de Recursos Humanos desenvolvido em empresas de diversos segmentos, tais como: financeiro (HSBC), eletroportátil (Britânia), alimentos (Gomes da Costa), educação (Grupo Dom Bosco), indústria papeleira (MWV Rigesa (West Rock) e ferramentas elétricas (Makita do Brasil), Yachts de Luxo (Azimut). Como professor, Coach, mentor e consultor organizacional sempre buscando desenvolver talentos humanos para estas organizações alinhados aos seus objetivos estratégicos de negócios e com foco em resultados sustentáveis.

# Qualificações

Aulas e treinamentos comportamentais – academia de liderança, plano de treinamento operacional, projetos de sucessão, cargos, salários e carreira, avaliação de desempenho, criação de indicadores de resultados em RH, identificação das competências organizacionais, assessment, coaching (mais de 2000 horas de atendimento), mentoring, programas de meritocracia, políticas de gestão de RH (recrutamento e seleção, admissão, treinamento, benefícios, etc.) e negociação sindical. Palestrante.

# Formação técnica

Pós-graduado em Gestão de Pessoas e Especialista em Administração de Empresas. Metodologia do Ensino Superior – FESP – 2007.

Programa Avançado de Gestão – Fundação Dom Cabral

Programa de Educação continuada – Fundação Getúlio Vargas

Programa de Negociação Sindical e Negociação Coletiva – Fundação Dom Cabral  
Liderança de Alta Performance – FDC

# Formação em Coaching

The Clinic Coaching – CORPORATE COACH U

Lider Coach – ICI – Integrated Coaching Institute;

Personal & Professional Coaching – SBC – Sociedade Brasileira de Coaching

PNL – Practitioner – International Association of NLP Institutes.

Talk Mentor – Mentoria Estratégica – Creative Learning Institute.

Master Coach – UL – Rodrigo Cardoso e Jorge Coutinho (trainer TONY ROBBINS)

Power Trainer – Formação de Treinadores - UL – Rodrigo Cardoso

Professor Universitário: graduação e pós-graduação –Faculdade Dom Bosco (Curitiba), Universidade do Contestado (Canoinhas) e Universidade do Rio do Peixe (Caçador), Faculdade Santana (Ponta Grossa)

Atualmente Coach Executivo, de Líderes e Carreira, Instrutor em formação de Coaches UL – Ultrapassando Limites – Rodrigo Cardoso, Mentor de Coachees e consultor de empresas.

# PRODUTOS E SERVIÇOS

## COACHING

### O QUE É COACHING?

“Um COACH é alguém que lhe diz o que você não quer escutar, que faz você ver o que você não quer ver, para que você possa ser quem você sempre soube que poderia ser”

Tom Landry

“Coaching é um processo que visa elevar a performance de um indivíduo (grupo ou empresa), aumentando os resultados positivos por meio de metodologias, ferramentas e técnicas cientificamente validadas, aplicadas por um profissional habilitado (o coach), em parceria com o cliente (o coachee).”

(Villela Da Matta & Flora Victoria)

### Como é realizado o processo de Coaching na prática?

O Coaching é realizado em sessões semanais de cerca de 50 minutos, podendo ser realizado individualmente (coach e cliente) ou em grupo, tanto na forma presencial como online.

Os resultados do processo de Coaching realizado com ferramentas como o Skype, por exemplo, são tão bons quanto aqueles realizados pessoalmente.

O processo de Coaching pode ser focado no aumento de performance ou na mudança, transformação e aprendizado do seu comportamento frente a variados aspectos da sua vida. Ele envolve o diálogo entre o coach e seu cliente, que tem como objetivo levar o coachee a encontrar mais satisfação em sua vida.

A parceria entre o coach e o coachee busca a evolução, crescimento, aperfeiçoamento, felicidade, bem-estar e o aprimoramento de sua qualidade de vida. Isso é obtido por meio de procedimentos específicos e acompanhamento contínuo, até que o cliente atinja uma determinada meta ou objetivo.

## MENTORING

### O que é Mentoring?

Os Processos de Mentoring têm por objetivo apoiar o desenvolvimento de Profissionais de RH, Coaches, Gestores

que realmente desejam fazer diferença em sua carreira. O processo acontece através de encontros individuais – Skype ou presencial onde se trabalham as demandas do profissional visando a alavancagem da sua carreira e a construção da sua marca.

### **As fases do processo englobam:**

- Encontro inicial para apresentação da metodologia e esclarecimentos que se façam necessários
- Definição das metas do Mentoring
- Avaliação inicial para levantar as necessidades e objetivos de desenvolvimento do profissional, identificar forças, fraquezas, valores pessoais e objetivos profissionais
- Realização de encontros estruturados com objetivo de alcançar as metas estabelecidas.
- Análise dos resultados e troca de feedback constante.
- Avaliação final do processo e fechamento.

O processo de Mentoring prevê 10 encontros com duração de uma hora, porém, o número de encontros poderá se estender conforme as necessidades do cliente.

## **PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO**

**Co-criando conexões – co-inspirando transformações.**

Anfitriar junto à Liderança Executiva da empresa, o Alinhamento Estratégico para mobilizar a visão coletiva de Propósito e empoderar a construção do Planejamento Estratégico.

A perspectiva da excelência, competitividade e diferenciação, implica em implementar consistentemente a cultura da organização. Ela demanda novas atitudes e comportamentos que conecte constantemente toda a organização - individual e coletivamente - para identificar os anseios do cliente, determinar os padrões para encantá-lo e surpreender continuamente através da excelência de seus produtos e serviços.

Na tríade da excelência - Saber Fazer, Poder Fazer e Querer Fazer, este último é o escopo da Identidade Organizacional. A mais alta tecnologia não poderá traduzir a excelência e a otimização que as pessoas engajadas e comprometidas são capazes de imprimir no dia a dia da organização .

Quando a Alta Gestão se une para co-criar um sistema de inspiração e conexão focado no propósito, produz uma metodologia ímpar para congregar todas as pessoas na perspectiva de produzir e entregar RESULTADOS EXTRAORDINÁRIOS.

É uma metodologia que permite um real direcionamento desde a performance até a cultura e o comportamento; que possa valorizar não só o que a EMPRESA FAZ, mas sobretudo QUEM ELA É E O VALOR QUE ELA AGREGA junto aos seus clientes, acionistas, colaboradores e sociedade.

# INTERIM MANAGEMENT (GERENCIAMENTO INTERINO)

A atividade de Gerenciamento Interino ou Interim Management é uma estratégia que a empresa utiliza para o desenvolvimento de atividades específicas em períodos pré-estabelecidos. Durante o tempo contratado este profissional, que é um executivo experiente em um determinado departamento. Este gestor interino tem prazo definido para cumprir sua missão, como implementar metodologias, rever processos, treinar colaboradores e mapear sucessores para cargos-chave. O modelo permite ao interim manager liberdade para promover mudanças no desenho organizacional que, muitas vezes, são difíceis de serem executadas internamente. Definição

O meu propósito são atividades relativas a gestão de recursos humanos, desenvolvendo projetos tais como: Desenvolvimento Organizacional, Remuneração, Cargos e Salários, Plano de Sucessão, Mentoring de gestão, Gestão de Desempenho, Planejamento Estratégico e Hunting, e mesmo o gerenciamento temporário de um determinado departamento até a contratação definitiva de um novo executivo, e outros projetos customizados para a gestão organizacional.

O executivo interino não tem vínculo empregatício com a organização, o que facilita a integração com os colaboradores da área onde vai atuar, com foco no resultado e retorno do investimento.

Políticas, normas e procedimentos em de gestão de rh (recrutamento e seleção, admissão, treinamento, benefícios, remuneração – fixa e variável, etc.)

## PALESTRAS

Estruturação de palestras customizadas, de acordo, com a necessidade e demanda do cliente.

Temas a serem abordados:

- a) Gestão do Tempo e Produtividade.
- b) Organizações e Profissionais Exponenciais.
- c) Competências valorizadas pelo mercado de trabalho.
- d) Motivacionais.
- e) Liderança.

# ACADEMIA LIDERANÇA

Líderes tecnicamente bem preparados podem estar tendo o seu potencial e sua produtividade limitada pela ausência de habilidades interpessoais na gestão de pessoas e foco nos resultados esperados pela organização.

O talento de saber dar o salto no Timing certo, no momento exato, no ritmo adequado, que “torne possível ao acrobata agarrar seu parceiro que voa pelos ares vindo de muitas direções.” (Peter Senge )

## PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE LIDERES

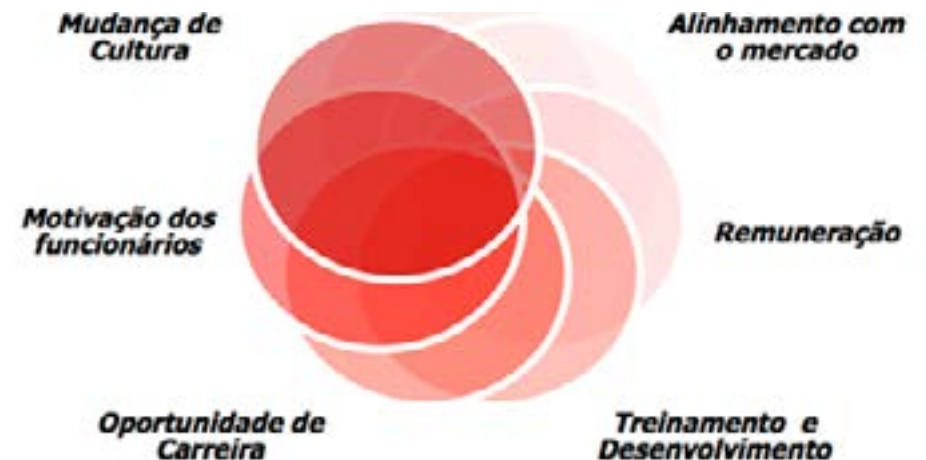
### Objetivos:

- 1.1 Fortalecer o papel dos coordenadores enquanto gestores de pessoas e recursos, proporcionando um crescimento sustentável de alta performance para toda a organização.
- 1.2 Instrumentalizar os gestores em seu papel de responsável pelos resultados planejados e comprometimento com as metas estabelecidas pela organização.
- 1.3 Desenvolver junto aos participantes uma profunda vivência das premissas, ferramentas e metodologia da LIDERANÇA SUSTENTÁVEL.
- 1.4 Oportunizar uma real possibilidade de pratica junto às suas equipes e pessoas todos os fundamentos exercitados durante a formação.

# CARGOS, SALÁRIOS E CARREIRAS

Implementação de uma estrutura de cargos e salários. Envolvendo a criação das descrições de cargos, criação de plano de carreira e política de administração de Remuneração.

Acreditamos que a implantação do Plano de Cargos e Salários, irá transformar a empresa numa empresa mais estruturada o que irá gerar melhorias e novas oportunidades para os funcionários.





# GESTÃO POR COMPETÊNCIA

A gestão por competências surgiu para responder a questões particulares do cenário empresarial. Essa metodologia de gestão representa diversas tentativas de respostas: à necessidade de superação da concorrência num mercado globalizado; às exigências por agilidade, diferenciação e inovação contínua; às demandas de aprendizagem e de criação do conhecimento para lidar questões inéditas e surpreendentes que surgem a cada dia no contexto organizacional.

Seu foco principal está orientado para o desenvolvimento de competências e novos conhecimentos, fontes por excelência para a conquista de vantagem competitiva sustentável. O modelo pressupõe que a posse de recursos raros, valiosos e de difícil imitação e confere à organização vantagem competitiva. Tais recursos, por sua vez, são representados sobretudo pelos conhecimentos e pelas competências das pessoas que trabalham na organização.

Pode-se, então, definir a gestão por competências como uma metodologia de orientação empresarial orientação empresarial para o mercado e para o cliente, voltada para o desenvolvimento sistemático das competências profissionais das equipes e dos funcionários, ou seja, a gestão por competências representa um importante sistema de informação estratégica que orienta as ações de desenvolvimento profissional e organizacional na direção correta.

# IDENTIFICAÇÃO DE MISSÃO, VISÃO E

## **MISSÃO:**

É a finalidade da existência de uma organização. É aquilo que dá direção e significado a essa existência. A missão da organização está ligada diretamente aos seus objetivos institucionais, aos motivos pelos quais foi criada, à medida que representa a sua razão de ser.

A missão deve responder o que a organização se propõe a fazer, e para quem.

O enunciado da missão é uma declaração concisa do propósito e das responsabilidades da sua empresa perante os seus clientes:

Por que a empresa existe?

O que a empresa faz?

Para quem?

O propósito é algo com muito mais significado do que a simples descrição do que é feito internamente; a missão retrata a verdade de que o resultado da empresa é maior do que a

soma das partes do que é feito.

## **VISÃO**

É o sonho da organização. É aquilo que se espera ser num determinado tempo e espaço. A visão é um plano, uma ideia mental que descreve o que a organização quer realizar objetivamente nos próximos anos de sua existência. Normalmente é um prazo longo (pelo menos, 5 anos).

Jamais confundir Missão e Visão: a Missão é algo perene, sustentável enquanto a Visão é mutável por natureza, algo concreto a ser alcançado. A Visão deve ser inspiradora, clara e concisa, de modo que todos a sintam e identifiquem o alvo a ser procurado:

pelos esforços individuais;

pelos esforços das equipes e

pela alocação dos recursos.

## **VALORES**

Representam os princípios éticos que norteiam todas as suas ações.

Normalmente, os valores são compostos por regras morais que simbolizam os atos de seus fundadores, administradores e colaboradores em geral.

Valores são princípios, ou crenças, que servem de guia, ou critério, para os comportamentos, atitudes e decisões de todas e quaisquer pessoas, que no exercício das suas responsabilidades, e na busca dos seus objetivos, estejam executando a Missão, na direção da Visão.



# EMPRESAS PARCEIRAS/ CLIENTES

**Fibra Fundo de Pensão da Itaipu Binacional** - <https://www.fundacaoitaipu.com.br>

**Biogenesis Bago** - <http://www.biogenesisbago.com>

**Andali** - <http://www.andali.com.br>

**Azimut Yachts** - <http://www.azimutyachts.com.br>

**Omya** - <https://www.omya.com>

**Sinpacel** - <http://www.sinpacel.org.br>

**Grupo Marcio Santos** - <http://grupomarciosantos.com.br>

**Clube Duque de Caxias** - <http://www.clubeduquedecaxias.com.br>

**Mini Max** - <https://www.guiamais.com.br/pitanga-pr/vestuario-calcados-e-acessorios/lojas-de-roupas-unissex/11442748-2/mini-max-confeccoes-e-calcados>

# GERALDO MELO

Transformando sonhos em resultados

 41 98531-8687

41 3264-5561

[geraldomelo.com.br](mailto:geraldomelo.com.br)

[www.geraldomelo.com.br](http://www.geraldomelo.com.br)