

PROGRAMA *ONBOARDING* PARA OPERADORES DE PRODUÇÃO

Top Ser Humano 2026

Categoria Organização
Modalidade Desenvolvimento - Atratividade e
Integração de talentos

Responsáveis pelo case: Marta Souza, Marina
Braga e Juliana Kopittke



nexteer
AUTOMOTIVE

ÍNDICE

1. SINOPSE	3
2. INTRODUÇÃO	4
3. DESENVOLVIMENTO DO CASE	4
3.1 Justificativa.....	4
3.2 Referencial Teórico	5
3.3 Objetivos	6
3.3.1 Objetivo Geral	6
3.3.2 Objetivo Específico	7
3.4. Local	7
3.5 Público-alvo.....	8
3.6 Ações Realizadas	9
3.7 Metodologia.....	9
3.8 Aplicabilidade.....	11
3.9 Sustentabilidade e Continuidade	12
3.10 Orçamento.....	13
3.11 Indicadores e Resultados	14
3.11.1 Definição de Indicadores.....	14
3.11.2 Metodologia de Avaliação.....	15
3.11.3 Resultados Obtidos	16
3.11.4 Análise Integrada dos Resultados	17
4. CONCLUSÃO	18
5. BIBLIOGRAFIA.....	19
6. BREVE APRESENTAÇÃO DA EMPRESA	20

1. SINOPSE

O crescimento da operação da Nexteer Automotive Brasil intensificou a necessidade de integração de novos operadores de produção, reforçando a importância de uma preparação inicial capaz de impactar positivamente a segurança, a qualidade, a produtividade e a experiência dos colaboradores. Embora o processo de *onboarding* já atendesse aos requisitos institucionais, a crescente complexidade da operação evidenciou a necessidade de uma abordagem mais prática, estruturada e conectada à realidade do chão de fábrica. Diante desse cenário, a empresa evoluiu seu programa de *Onboarding* Operacional, incorporando uma etapa dedicada à capacitação técnica e prática dos novos colaboradores. O destaque da iniciativa foi a criação do DOJO Operacional, um ambiente de aprendizagem que permite o desenvolvimento de habilidades e a familiarização com processos em um contexto seguro e controlado, antes do início das atividades na produção. Implementado na planta de Porto Alegre/RS, o programa capacitou aproximadamente 101 operadores entre julho de 2025 e maio de 2026. Os resultados demonstram impactos positivos tanto na percepção dos participantes quanto nos indicadores operacionais, com altos níveis de preparação, confiança e segurança relatados pelos colaboradores, além de melhorias consistentes nos indicadores de qualidade e redução de perdas produtivas. Para mais informações ou troca de experiências, entre em contato pelo e-mail:

_____.

2. INTRODUÇÃO

Na Nexteer Brasil, aprendemos que os primeiros dias de um operador de produção influenciam diretamente sua confiança, segurança e desempenho ao longo do tempo. Em um cenário de crescimento da operação e ampliação do quadro de colaboradores, o *onboarding* passou a ocupar um papel cada vez mais estratégico para a sustentação dos resultados do negócio. Embora o modelo anterior cumprisse adequadamente sua função institucional, apresentando a empresa, a cultura e as diretrizes fundamentais, a evolução do ambiente produtivo evidenciou a necessidade de aproximar ainda mais o início da jornada da realidade prática do chão de fábrica. A partir do entendimento de que a forma como as pessoas são recebidas é uma importante fonte de influência sobre seu desempenho, a Nexteer Brasil evoluiu o *Onboarding* Operacional, incorporando uma preparação técnica e prática estruturada. Desenvolvida de forma colaborativa entre Recursos Humanos e Operações e implementada a partir de julho de 2025, a iniciativa fortalece a Cultura One Nexteer e reforça o compromisso de fazer o amanhã melhor do que hoje.

3. DESENVOLVIMENTO DO CASE

3.1 Justificativa

A escolha do tema *Onboarding* dos Operadores de Produção está diretamente relacionada à relevância que a integração inicial passou a assumir no contexto de crescimento da Nexteer Brasil. A evolução da operação e a maior complexidade dos processos produtivos evidenciaram a necessidade de complementar o alinhamento institucional com uma preparação prática mais consistente, aderente às demandas reais do chão de fábrica. Na ausência dessa preparação, eram observados impactos operacionais e humanos, como erros nos primeiros dias, retrabalho, variabilidade no nível de preparo e maior insegurança na execução das atividades, além da necessidade de maior disponibilidade dos líderes para conduzir os treinamentos práticos. Diante desse cenário, a evolução do *onboarding* foi concebida como uma resposta estratégica para fortalecer a segurança, a qualidade e a produtividade, ao mesmo tempo em que proporciona uma experiência inicial mais organizada, confiável e alinhada aos valores da organização.

3.2 Referencial Teórico

A evolução do *onboarding* organizacional, de um processo predominantemente informativo para uma experiência estratégica e aplicada, é amplamente discutida na literatura contemporânea de gestão de pessoas. O redesenho do programa apresentado neste case fundamenta-se em quatro pilares conceituais integrados: *Employee Experience*, aprendizagem experiencial, segurança psicológica e cultura organizacional orientada à excelência operacional.

A literatura destaca o *onboarding* como um momento crítico da jornada do colaborador, com impacto direto no engajamento, na retenção e na aceleração da

performance (Morgan, 2017; Klein & Polin, 2022). Estudos da Gallup (2020) reforçam que experiências estruturadas de *onboarding* aumentam significativamente a percepção de preparo e a efetividade inicial dos colaboradores.

No que se refere à aprendizagem, abordagens baseadas no *learning by doing* demonstram maior retenção do conhecimento e transferência para o ambiente de trabalho, especialmente em contextos operacionais e técnicos.

A utilização de ambientes de simulação prática, como o DOJO, também contribui para a criação de segurança psicológica, permitindo que o colaborador experimente, erre e aprenda em condições controladas, fator essencial para o desenvolvimento da autonomia e da confiança (Edmondson, 2019; Newman et al., 2017).

Por fim, a integração antecipada entre aprendizado técnico e valores organizacionais fortalece a internalização da cultura e dos princípios de excelência operacional desde o início da jornada, aspecto amplamente associado à consistência de resultados e à qualidade na execução (Schein, 2017; Liker, 2020). Dessa forma, o *onboarding* ampliado posiciona-se como um pilar estratégico de desempenho organizacional, integrando pessoas, cultura e operação.

3.3 Objetivos

3.3.1 Objetivo Geral

Preparar os operadores de produção para uma atuação segura, autônoma e de alta qualidade desde o início de sua jornada na Nexteer, por meio da evolução do

Onboarding Operacional, contribuindo para a estabilidade dos processos, a excelência operacional e uma experiência positiva do colaborador.

3.3.2 Objetivo Específico

Como desdobramento desse propósito, o projeto teve como objetivos específicos estruturar um modelo padronizado de *Onboarding* Operacional, desenvolvido de forma integrada entre Recursos Humanos e Operações, com foco na preparação técnica inicial dos operadores e na redução da variabilidade de desempenho nos primeiros meses de atuação. A iniciativa buscou implantar um ambiente de treinamento prático, o DOJO, que permitisse a simulação das atividades operacionais em condições controladas, favorecendo o aprendizado seguro, a aplicação dos padrões de trabalho e a internalização dos requisitos de qualidade e segurança antes da entrada no ambiente produtivo real. O projeto também teve como objetivo desenvolver uma trilha estruturada de capacitação inicial, combinando conteúdos técnicos e comportamentais alinhados aos princípios de excelência operacional da Nexteer. Paralelamente, buscou capacitar instrutores e lideranças operacionais para atuarem como facilitadores do processo de aprendizagem, garantindo consistência na formação e maior aderência aos padrões.

3.4 Local

A prática foi implementada na planta industrial da Nexteer Automotive, localizada em Porto Alegre, Rio Grande do Sul. A unidade é dedicada à produção de

sistemas de direção automotiva e conta com uma força de trabalho de aproximadamente 400 colaboradores, sendo cerca de 210 atuando diretamente nas operações produtivas. O ambiente fabril, caracterizado por operações em turnos e elevada exigência de produtividade, qualidade e segurança, reforçou a importância de um processo de integração inicial alinhado às demandas do chão de fábrica. Nesse contexto, a estruturação de um *Onboarding* Operacional mais consistente tornou-se fundamental para apoiar a adaptação dos novos colaboradores, reduzir a variabilidade no desempenho inicial e contribuir para a sustentabilidade dos resultados da operação.

3.5 Público-alvo

O público-alvo do case foram os operadores de produção recém-admitidos da Nexteer Automotive Brasil, especialmente colaboradores em início de jornada na empresa, que necessitam de preparação técnica, segurança operacional e integração cultural para atuação no ambiente produtivo. O projeto foi direcionado a operadores que ingressam diretamente nas áreas de produção e que desempenham atividades com impacto direto em indicadores de qualidade, segurança e produtividade. Desde o início da aplicação do projeto, em julho de 2025, mais de 100 operadores foram atendidos por meio do modelo estruturado de *Onboarding* Operacional. A abrangência da iniciativa contribuiu para a padronização do nível de preparo inicial, com reflexos diretos na estabilidade dos processos produtivos, na redução de erros iniciais, no controle de desvios de qualidade e na melhor performance dos indicadores operacionais, além de apoiar uma experiência de integração mais consistente para os novos colaboradores.

3.6 Ações Realizadas

O redesenho do Programa de *Onboarding* dos Operadores de Produção teve início com um diagnóstico da experiência de integração dos novos colaboradores, conduzido com a participação ativa das áreas e lideranças operacionais. A partir dessa análise, Recursos Humanos e Operações atuaram de forma integrada na construção de um novo modelo de *onboarding*, alinhado às necessidades reais da produção e aos padrões operacionais da Nexteer. Como parte desse processo, foram estruturados o DOJO operacional, dedicado ao treinamento prático em ambiente controlado, e uma sala de treinamento integrada, voltada ao aprendizado teórico, troca de conhecimento e desenvolvimento contínuo. O *onboarding* passou a ter quatro dias, combinando conteúdos institucionais e vivência prática, reforçando a preparação técnica, a segurança e a compreensão do papel do operador no negócio. Para sustentar o modelo, foi definido um colaborador dedicado ao treinamento e desenvolvimento do time de produção, com atuação direta na estruturação e condução das ações, garantindo consistência, padronização e evolução contínua do programa.

3.7 Metodologia

A metodologia adotada para o desenvolvimento do Novo Programa de *Onboarding* dos Operadores de Produção foi estruturada em etapas sequenciais e integradas, com o objetivo de garantir coerência entre diagnóstico, desenho da solução, implementação e sustentação do modelo. O trabalho iniciou-se com uma fase de diagnóstico e análise da situação inicial, na qual foram levantados os principais

desafios relacionados à integração de novos operadores no contexto produtivo. Essa etapa envolveu a identificação de impactos operacionais e comportamentais observados nos primeiros ciclos de atuação, como erros iniciais, retrabalho, insegurança na execução das atividades e variabilidade no nível de preparo técnico. Para aprofundar a compreensão do cenário, foram coletadas percepções junto às lideranças e áreas operacionais, complementadas pela análise de indicadores de qualidade e produção. Estes dados permitiram identificar as causas e os efeitos do modelo anterior de integração. Com base nesse diagnóstico, iniciou-se a fase de planejamento, na qual foram definidos os objetivos do programa, alinhando as necessidades do negócio aos aspectos da experiência do colaborador. Nessa etapa, foi estruturado o novo modelo de *onboarding* com foco na padronização do processo e na aprendizagem prática, incluindo o desenho da trilha de integração em duas etapas complementares, institucional e operacional, e o planejamento da criação de um ambiente dedicado ao treinamento prático, o DOJO. Também foram definidos os recursos necessários, as responsabilidades das áreas envolvidas e a forma de governança do processo, garantindo a viabilidade e a aplicabilidade da solução proposta.

Na sequência, foi conduzida a etapa de desenvolvimento das soluções e preparação para a implementação, que contemplou a construção dos conteúdos de treinamento institucional e técnico, a estruturação física e funcional do DOJO operacional e o desenvolvimento das atividades práticas alinhadas às rotinas reais da operação. Paralelamente, foram preparados os facilitadores e instrutores responsáveis pela condução do programa, com alinhamento metodológico, e realizadas sessões de alinhamento com as lideranças operacionais sobre o novo modelo, assegurando consistência e qualidade antes do início da aplicação. A

implementação do programa ocorreu inicialmente com os primeiros grupos de operadores, com a execução integral da trilha estruturada de integração, combinando os conteúdos institucionais e o treinamento prático no DOJO. Durante essa fase, foi realizado acompanhamento próximo da aplicação, permitindo validar a efetividade do modelo na prática e identificar oportunidades de ajuste.

Por fim, a metodologia previu uma etapa contínua de monitoramento, ajustes e consolidação do programa, com acompanhamento da experiência dos novos operadores ao longo do processo de integração e realização de melhorias no conteúdo, na metodologia e na estrutura sempre que necessário. Esse ciclo permitiu consolidar o *onboarding* como uma prática padronizada na operação, assegurando sua evolução contínua, sustentabilidade e alinhamento permanente às necessidades do negócio e das pessoas.

3.8 Aplicabilidade

O Programa de *Onboarding* dos Operadores de Produção gera valor na prática ao conectar o desenvolvimento das pessoas às demandas reais da operação. A aprendizagem prática e contextualizada favorece a aplicação imediata do conhecimento no ambiente produtivo, contribuindo para a redução de erros iniciais, maior previsibilidade de desempenho e aceleração da curva de aprendizagem. A padronização do processo, aliada ao uso de ambientes dedicados ao aprendizado e à atuação de um profissional responsável pelo desenvolvimento da produção, fortalece a consistência do modelo e assegura que o *onboarding* seja uma ferramenta

estratégica de desempenho, segurança e experiência do colaborador desde o ingresso na organização.

3.9 Sustentabilidade e Continuidade

A sustentabilidade do Programa de *Onboarding* dos Operadores de Produção está assegurada por sua consolidação como uma prática institucional da Nexteer Brasil, integrada aos processos regulares de gestão de pessoas e à rotina da operação. O modelo redesenhado passou a compor o fluxo padrão de integração, com calendário recorrente, responsabilidades definidas e acompanhamento contínuo, garantindo sua continuidade mesmo diante de variações no volume de admissões ou de mudanças no contexto operacional. A atualização dos conteúdos ocorre de forma contínua, alinhada à evolução dos processos produtivos, aos aprendizados do dia a dia, às exigências de qualidade e segurança e às necessidades identificadas pelas lideranças. Nesse contexto, o DOJO e a sala de treinamento foram incorporados como ambientes permanentes de aprendizagem, sendo utilizados não apenas no *onboarding*, mas também para reforço de conteúdos críticos, disseminação de novos conhecimentos, apoio a mudanças de processo e desenvolvimento contínuo do time de produção. A definição de um colaborador dedicado ao treinamento e desenvolvimento da produção reforça a visão de longo prazo do programa, assegurando consistência metodológica, proximidade com a realidade do chão de fábrica e evolução contínua das práticas de capacitação. Esse papel atua como elo entre Recursos Humanos e Operações, apoiando a revisão periódica da trilha de integração e garantindo que o programa permaneça aderente às demandas do negócio. Dessa forma, o programa se consolida como um elemento estruturante da

estratégia de pessoas da Nexteer Brasil, sustentando resultados no curto prazo e criando bases sólidas para o desenvolvimento contínuo das pessoas e da operação no longo prazo.

3.10 Orçamento

A implementação do Novo Programa de *Onboarding* dos Operadores de Produção foi viabilizada por meio de uma combinação equilibrada de investimento financeiro, alocação de recursos humanos internos e uso estratégico da infraestrutura existente da Nexteer Brasil. O investimento total deste projeto foi de aproximadamente R\$ 31.000,00, destinado principalmente à estruturação do DOJO operacional, à construção e adequação da sala de treinamento integrada, à preparação do ambiente de aprendizagem e aos recursos necessários para a implantação do novo modelo de *onboarding* da produção. Do ponto de vista de recursos humanos, o programa contou com a mobilização de equipes internas multidisciplinares, reforçando seu caráter institucional e colaborativo. As áreas envolvidas são as mesmas que hoje ministram os treinamentos durante o processo de integração, incluindo Recursos Humanos, Segurança do Trabalho, Meio Ambiente, Engenharia de Produto, Engenharia de Manufatura, Qualidade, Produção, Compras, Logística, Financeiro, Comercial, Tecnologia da Informação, Lean e NPS – *Nexteer Production System*, garantindo que os novos operadores tenham uma visão sistêmica do negócio e compreendam a importância de cada área, processo e pessoa para a continuidade da operação e a entrega de produtos de qualidade ao cliente. Como parte da sustentação do programa, foi definido um colaborador dedicado ao treinamento e desenvolvimento do time de produção, responsável por coordenar as ações de capacitação, apoiar as áreas

envolvidas e assegurar a padronização e evolução contínua do *Onboarding* Operacional. O uso intensivo da estrutura interna existente, aliado ao engajamento das pessoas, permitiu otimizar recursos, reduzir dependência de soluções externas e garantir a viabilidade financeira e a sustentabilidade do projeto ao longo do tempo.

3.11 Indicadores e Resultados

Para avaliar a efetividade do Programa de *Onboarding* de Operadores foram definidos indicadores alinhados aos objetivos estratégicos da prática, contemplando dimensões quantitativas e qualitativas: tempo, qualidade, método e quantidade. A mensuração foi possível por meio dos resultados de uma pesquisa de satisfação aplicada a 36% dos operadores que participaram do *onboarding*, com duração de 4 dias, além da análise de percepções relacionadas ao desempenho inicial no posto de trabalho.

3.11.1 Definição de Indicadores

a) Tempo – Aceleração da curva de aprendizagem (*Time to Performance*).

- Critério: mensurar a rapidez com que o colaborador se sente apto para executar suas atividades.
- Objetivo: reduzir o tempo de adaptação e antecipar a entrada em produtividade.
- Indicador: percepção de preparo ao final do programa.

b) Qualidade – Redução de erros e aumento da assertividade.

- Critério: avaliar o impacto do *onboarding* na execução correta das atividades operacionais.

- Objetivo: minimizar falhas, retrabalho e riscos operacionais.
- Indicador: percepção de redução de erros no início da jornada.

c) Método – Efetividade da metodologia de aprendizagem.

- Critério: avaliar a aderência e eficácia da abordagem utilizada (aprendizado prático, vivencial e contextualizado).
- Objetivo: garantir retenção do conhecimento e aplicação imediata.
- Indicador: valorização do aprendizado prático e percepção de preparo.

d) Quantidade – Alcance e padronização da prática.

- Critério: número de colaboradores impactados pelo programa.
- Objetivo: assegurar consistência e escala na integração de novos profissionais.
- Indicador: total de participantes atendidos no período.

e) Experiência do colaborador – Confiança e segurança.

- Critério: percepção emocional e psicológica do colaborador ao iniciar sua jornada.
- Objetivo: aumentar a confiança, autonomia e sensação de segurança no ambiente de trabalho.
- Indicadores: níveis de confiança e percepção de segurança.

3.11.2 Metodologia de Avaliação

A mensuração dos resultados foi conduzida por meio de uma pesquisa de satisfação, com abordagem quantitativa (escala de concordância) e qualitativa (percepções dos participantes). A amostra contou com 36 operadores de produção

que passaram pelo programa estruturado de 4 dias, baseado em aprendizagem prática, simulações operacionais e acompanhamento guiado.

Os dados coletados foram consolidados em indicadores percentuais, permitindo análise objetiva do impacto do programa sobre a preparação técnica, comportamental e emocional dos participantes.

3.11.3 Resultados Obtidos

Os resultados evidenciam alto nível de efetividade do programa, com impacto positivo em todas as dimensões avaliadas. Além disso, os indicadores do *onboarding* demonstram que a melhoria na capacitação inicial dos colaboradores gerou efeitos diretos e mensuráveis nos resultados do negócio, elevando padrões de qualidade, reduzindo perdas e fortalecendo a satisfação do cliente.

- a) Tempo e prontidão operacional: 85% dos participantes afirmaram sentir-se preparados ao final do *onboarding*. Indica redução do tempo de adaptação e maior rapidez na entrada em desempenho.
- b) Qualidade e redução de erros: 84% relataram percepção de redução de erros na execução das atividades. Demonstra maior assertividade operacional e menor risco de retrabalho.
- c) Redução de sucata: de 1,11% em 2025 para 0,43% em 2026. A maior assertividade na execução e a preparação técnica mais consistente contribuíram para diminuir falhas produtivas, impactando positivamente os indicadores de desperdício.
- d) Método e aprendizado: 87% valorizaram o aprendizado prático como diferencial do programa. Evidencia alta aderência da metodologia e efetividade na retenção do conhecimento.

- e) Confiança e segurança: 84% indicaram aumento de confiança para execução das atividades; 89% sentiram-se mais seguros para realizar seu trabalho. Reflete impacto positivo na experiência do colaborador e na construção de autonomia.
- f) Evolução no índice de satisfação do cliente (*scorecard*): de 77 para 95 pontos. A melhoria na capacitação inicial impactou a qualidade do produto final, reduzindo ocorrências (0km e garantia) e elevando gradativamente a percepção de qualidade do cliente.
- g) Quantidade e alcance: entre julho/2025 e maio/2026, aproximadamente 101 pessoas participaram do programa de *onboarding* de 4 dias. Garante padronização da integração e consistência na formação inicial.
- h) Melhoria na auditoria corporativa: redução de 12 para 3 não conformidades. O *onboarding* estruturado reforçou padronização, entendimento de processos e cumprimento de normas, refletindo diretamente na evolução dos resultados de compliance, reconhecida inclusive pelos auditores.

3.11.4 Análise Integrada dos Resultados

A consolidação dos indicadores demonstra que o programa de *onboarding* alcançou seus objetivos estratégicos ao:

- Acelerar a curva de aprendizagem, reduzindo o tempo necessário para que novos colaboradores atinjam níveis adequados de desempenho;
- Elevar a qualidade operacional, com percepção relevante de redução de erros;
- Validar a metodologia prática, como principal diferencial para retenção e aplicação do conhecimento;

- Fortalecer a experiência do colaborador, promovendo confiança e segurança desde o início da jornada;
- Assegurar escala e padronização, com impacto consistente nos participantes.

Os dados quantitativos, aliados às percepções qualitativas dos colaboradores, constituem evidências robustas da efetividade da prática, reforçando sua contribuição tanto para os resultados operacionais quanto para a experiência e engajamento dos profissionais.

4. CONCLUSÃO

O Novo Programa de *Onboarding* dos Operadores de Produção da Nexteer Brasil evidencia que a forma como os colaboradores são recebidos e preparados desde o início da jornada influencia diretamente seu desempenho, segurança e engajamento. A evolução do *onboarding*, ao integrar preparação institucional e vivência prática em ambiente controlado, fortaleceu a autonomia dos operadores, reduziu erros iniciais e contribuiu para maior estabilidade operacional. Os resultados quantitativos e qualitativos demonstram que a iniciativa gerou impactos concretos tanto para as pessoas quanto para o negócio, refletindo-se em indicadores de qualidade, produtividade, segurança e percepção do cliente. Ao institucionalizar o programa, criar estruturas dedicadas de aprendizagem e definir um papel específico para o desenvolvimento da produção, a Nexteer Brasil consolidou o *onboarding* como uma alavanca estratégica de desempenho e experiência do colaborador. O case

reforça que investir na preparação inicial não é apenas uma prática de integração, mas uma decisão estratégica que sustenta a excelência operacional e a qualidade dos resultados no longo prazo.

5. BIBLIOGRAFIA

EDMONDSON, Amy C. **The fearless organization**: creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth. Hoboken: Wiley, 2019.

GALLUP. **State of the American workplace report**. Washington, DC: Gallup, 2020.

KLEIN, Howard J.; POLIN, Beth. Are organizations on board with best practices *Onboarding*? In: WANBERG, Connie R. (Ed.). **The Oxford handbook of organizational socialization**. Oxford: Oxford University Press, 2022. p. 267–287.

LIKER, Jeffrey K. **The Toyota way**: 14 management principles from the world's greatest manufacturer. 2. ed. New York: McGraw-Hill, 2020.

MORGAN, Jacob. **The employee experience advantage**: how to win the war for talent by giving employees the workplaces they want, the tools they need, and a culture they can celebrate. Hoboken: Wiley, 2017.

NEWMAN, Alexander; DONOHUE, Ross; EVA, Nathan. Psychological safety: a systematic review of the literature. **Human Resource Management Review**, v. 27, n. 3, p. 521–535, 2017.

SCHEIN, Edgar H. **Organizational culture and leadership**. 5. ed. Hoboken: Wiley, 2017.

6. BREVE APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

A Nexteer Automotive é uma empresa global líder em tecnologias de controle de movimento, que acelera a mobilidade para ser segura, ecológica e emocionante. Atua no desenvolvimento e fabricação de sistemas avançados de direção elétrica, *steer-by-wire*, colunas de direção, eixos intermediários, soluções de transmissão e *softwares*, atendendo mais de 60 montadoras em todo o mundo. Globalmente, a Nexteer conta com mais de 12 mil colaboradores. No Brasil, possui cerca de 400 colaboradores, distribuídos em duas plantas industriais localizadas em Porto Alegre/RS e Porto Real/RJ, com forte presença de operadores de produção, que são essenciais para a entrega de produtos com altos padrões de qualidade, segurança e confiabilidade. A visão de negócio da empresa é ser a líder em tecnologias de controle de movimento que acelera a mobilidade para ser segura, ecológica e emocionante, orientando suas decisões estratégicas. Esse direcionamento é sustentado pela Cultura One Nexteer, que promove colaboração, integração global e senso de pertencimento, reforçando que todos fazem parte de um único time. Com base nessa cultura, a Nexteer acredita em fazer o amanhã melhor do que hoje, investindo continuamente no desenvolvimento das pessoas, na melhoria dos processos e na inovação. Ao colocar as pessoas em movimento, a empresa conecta propósito, cultura

e tecnologia, reconhecendo que são as pessoas que tornam a visão de negócio uma realidade no dia a dia.