Anexo 1 – Estrutura organizacional e presença global da Stara

Fonte: Dados internos da organização (2026).

Anexo 2 – Estrutura Organizacional de RH anterior à implementação da modelagem Business Partner

Fonte: Arquivos internos da Stara (2024).

Anexo 3 – Modelagem em divisão de Núcleos

RECOMENDAÇÕES

CONSULT

MODELAGEM TÉCNICA

Modelagem a ser implementada na **STARA**:

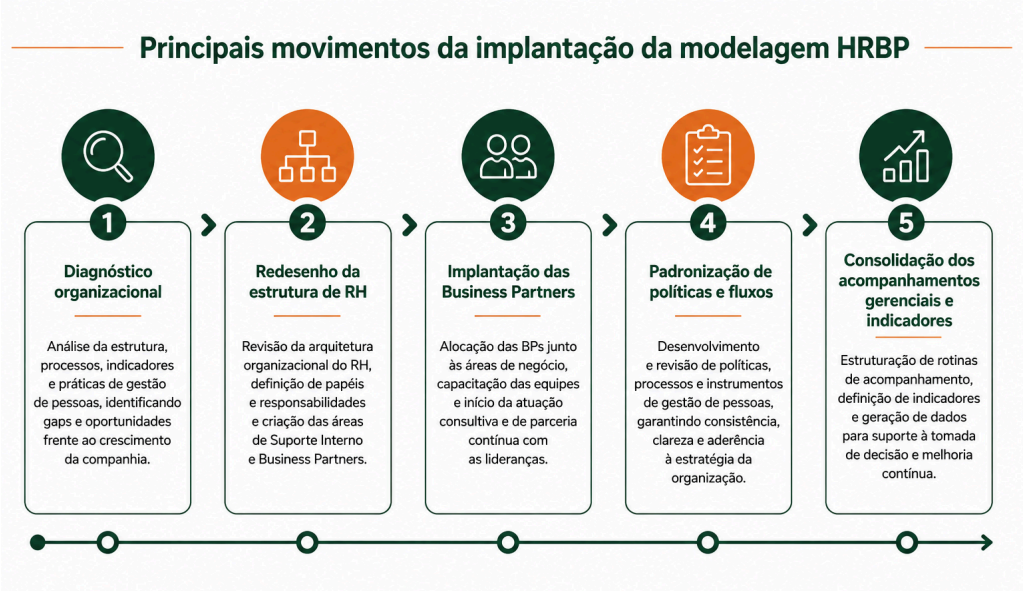
BUSINESS PARTNER	CENTRO DE EXCELÊNCIA	SERVIÇOS COMPARTILHADOS	GOVERNANÇA DE RH
FRONT OFFICE	*BACK OFFICE*	*BACK OFFICE*	*BACK OFFICE*
Parceiro de negócios (Business Partner), especialista em gestão de pessoas, que atua diretamente nas linhas de negócio e suporte às lideranças da empresa em todas as pautas estratégicas e táticas de gestão de pessoas.	Definição e execução de processos e políticas com conotação corporativa, em consonância com as melhores práticas de mercado e aderência organizacional	Serviços que visam sustentar a eficiência administrativa da empresa, com foco em orientação, atendimento legal, redução de custos e qualidade de entrega.	Alinhamento entre Estratégia Organizacional e Gestão de RH, gestão da cultura e clima organizacional, cumprimento da ética, normas e políticas organizacionais, bem como mensuração de resultados.

Fonte: Arquivos internos da Stara (2024/2025)

Anexo 4 – Evolução da estrutura organizacional do RH após a implantação da modelagem HRBP

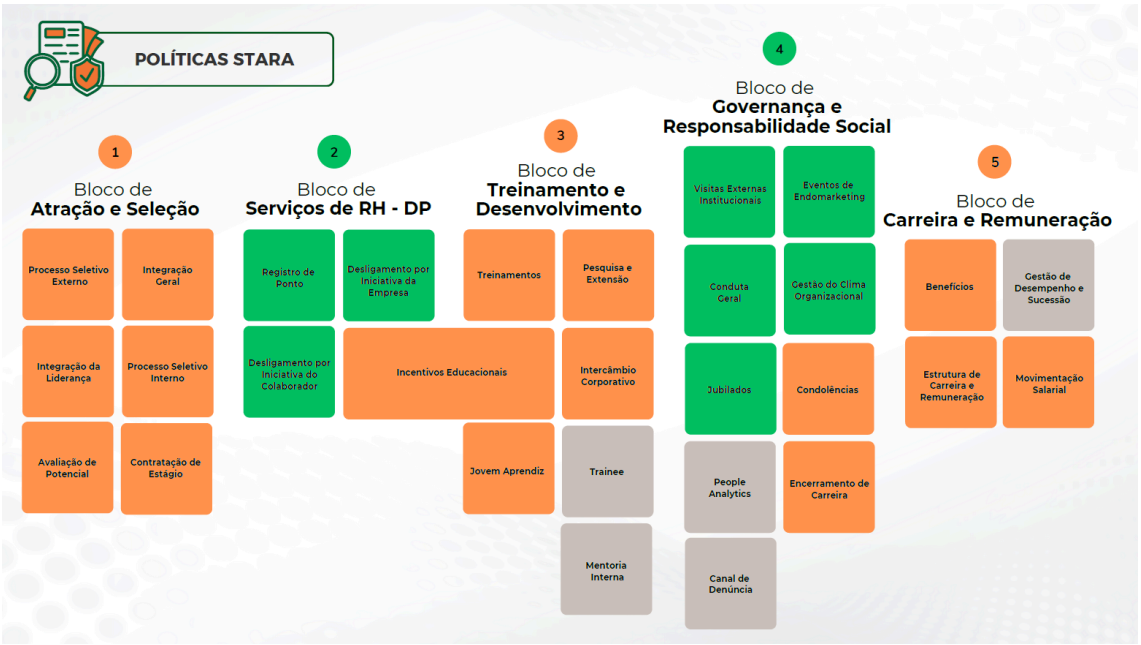
Fonte: Arquivos internos da Stara (2024/2025)

Anexo 5 – Principais movimentos da implantação da modelagem HRBP na Stara



Fonte: Elaborado pelas autoras (2026).

Anexo 6 – Matriz de Políticas de Gestão de Pessoas e a Jornada do Colaborador Stara



Fonte: Arquivo interno do projeto (2026).

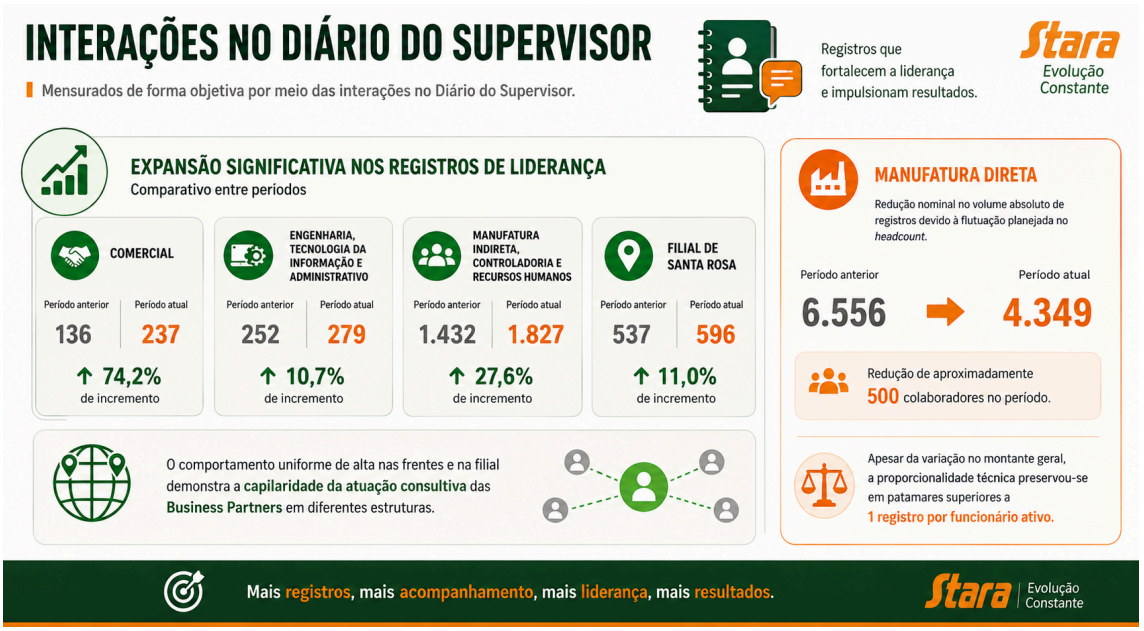
Anexo 7 – Estrutura de Níveis de Cargos e Evolução Profissional da Stara

Fonte: Arquivos internos da Stara (2026)

Anexo 8 – Investimentos realizados com a implementação da Modelagem Business Partner

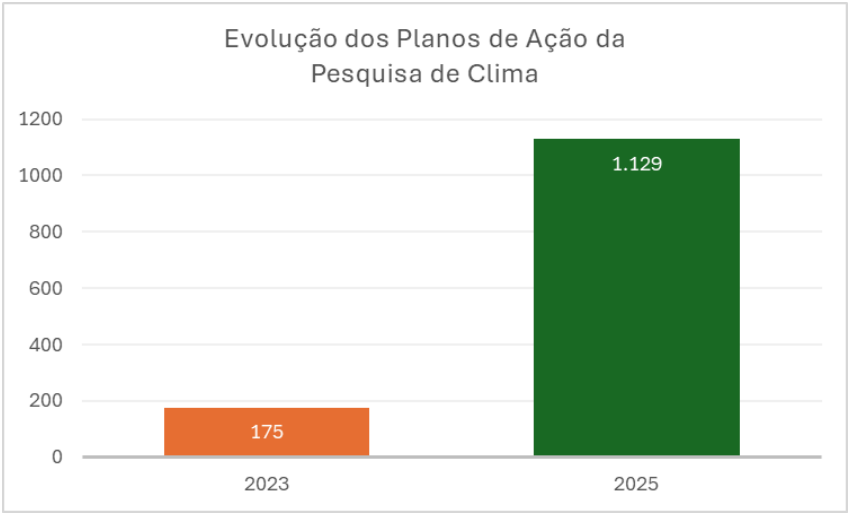
Fonte: Arquivos internos da Stara (2026)

Anexo 9 – Painel de Evolução das Interações no Diário do Supervisor e Impacto por Setor



Fonte: Arquivos internos da Stara (2026).

Anexo 10 – Evolução dos planos de ação estruturados a partir da pesquisa de clima organizacional



Fonte: Arquivos internos da Stara (2026).

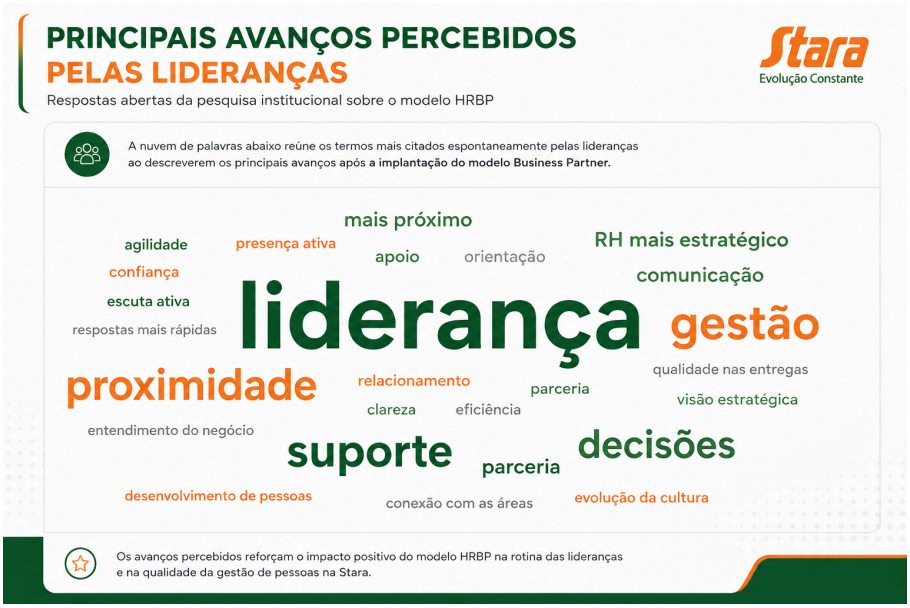
Anexo 11 – Perfil das lideranças respondentes da pesquisa institucional sobre o modelo HRBP

Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa institucional (2026).

Anexo 12 – Consolidação das principais percepções das lideranças sobre a transformação da atuação do RH após a implantação do modelo HRBP

Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa institucional (2026).

Anexo 13 – Principais avanços percebidos pelas lideranças após a implantação do modelo HRBP



Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa institucional (2026).

Anexo 14 – Treinamento para a equipe de Lideranças sobre a Modelagem de Business Partner

Anexo 15 – Mentoria de alinhamento após a implementação da Modelagem de Business Partner

Diego Alberton • 2º
Consultor Empresarial e Professor
1 a •
+ Seguir

Registro da semana em Não-Me-Toque, dando sequência ao projeto de implantação do modelo de Business Partner na área de Recursos Humanos da pujante Stara S/A - Indústria de Máquinas e Implementos Agrícolas !

Depois de toda construção da modelagem e revisão das políticas de gestão de pessoas ao longo de 2024, e do kick-off oficial do modelo em Fev/2025, seguimos agora juntos ao longo de todo o ano de 2025 com mentoria, suporte e acompanhamento das profissionais que atuam como #HRBP e também ao time de gestão de RH.

Meus cumprimentos e agradecimentos para todos os envolvidos neste super trabalho (Presidente, Diretores, Lideranças, Gestão de RH e todo o time de back-office e front-office do RH).

Obrigado pela confiança, Volmir Amann e Cristiane Teichmann. Vamos juntos ! Gracieli Schuster Pozza Mônica A. S. Knob Elisandra Almeida Andressa Fátima de Paula Fabiana Andressa Estigarribia Daniela Leonhardt

#businesspartner
#rhestrategico
#mentoria

Anexo 16 – Registro da Revisão das Políticas de Gestão de Pessoas

Diego Alberton • 2º
Consultor Empresarial e Professor
1 a •
+ Seguir

Uma alegria retornar de férias, passando a semana em Não-Me-Toque, finalizando a etapa de revisão e construção das Políticas de Gestão de Pessoas na pujante Stara S/A - Indústria de Máquinas e Implementos Agrícolas, visando a implantação da modelagem de Business Partner em RH.

Agora, tudo pronto para o start da nova modelagem em Fevereiro. Vamos juntos nas próximas etapas, time ! Obrigado pela confiança e parceria !

Na foto, time de BPs e equipe de Governança de RH.

#businesspartner
#rhestrategico

Anexo 17 – Modelo de Políticas de Gestão de Pessoas

Stara
Evolução Constante

Stara S/A - Indústria de Implementos Agrícolas.
Av. Stara, 519 - Caixa Postal 53 - CEP: 99470-000
Não-Me-Toque - RS | Fone/Fax: (54) 3332-2800
CNPJ: 91.495.499/0001-00 | I.E.: 081/0003082
www.stara.com.br | e-mail: faleconosco@stara.com.br

Nº DA VERSÃO: 01	DATA DA REVISÃO: 04/03/26

POLÍTICA DE GESTÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: esta política busca analisar a percepção dos colaboradores sobre diversos fatores do ambiente interno para identificar pontos positivos e de melhoria, visando desenvolver oportunidades de implantar ações práticas e estratégicas que aumentem o engajamento dos colaboradores em relação à Stara.

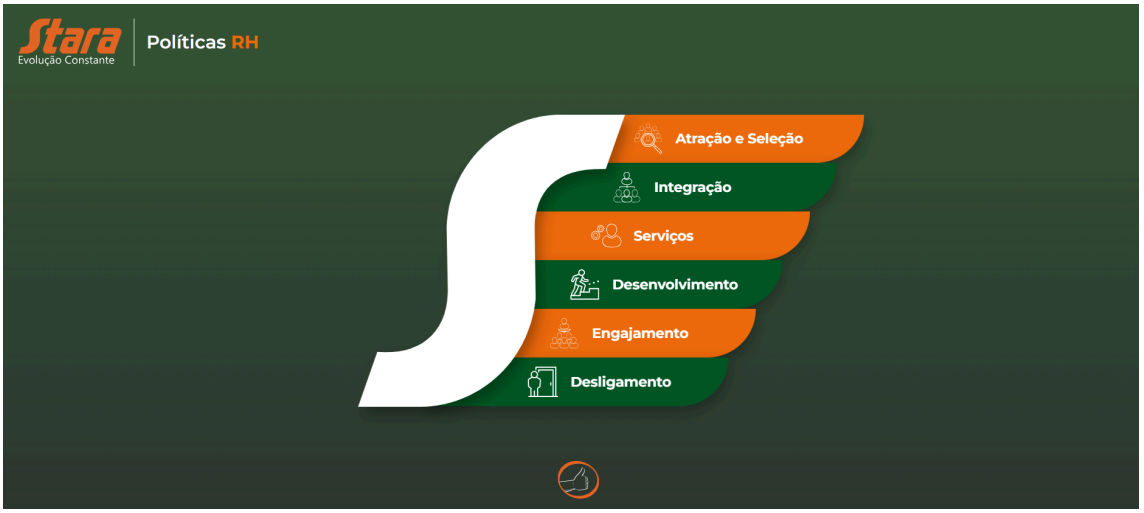
PROCESSO:

ETAPA	PROCESSO	RESPONSÁVEL
01	Planejamento da pesquisa de clima	Governança de RH
02	Pesquisa de fornecedores e orçamento	Governança de RH
03	Definições de fornecedor e metodologia da pesquisa	Governança de RH
04	Elaboração do plano de comunicação da pesquisa de clima	Governança de RH
05	Apresentação e aprovação do plano para a liderança de RH	Governança de RH
06	Comunicação sobre a pesquisa para as lideranças	Governança de RH
07	Ações de comunicação e divulgação interna	Governança de RH
08	Mobilização positiva das equipes para participação na pesquisa	Liderança
09	Realizar abertura do ciclo de pesquisa	Governança de RH
10	Aplicação da pesquisa	Governança de RH
11	Acompanhamento da coleta de dados e reforço de comunicação	Governança de RH
12	Realizar fechamento do ciclo de pesquisa	Governança de RH
13	Tabulação dos resultados	Governança de RH
14	Análise dos resultados	Governança de RH
15	Preparação da apresentação	Governança de RH
16	Apresentação dos resultados para o RH	Governança de RH
17	Elaboração prévia do plano institucional	Governança de RH
18	Apresentação dos resultados para a Diretoria	Governança de RH
19	Elaboração da versão final do plano de ação institucional	Governança de RH
20	Apresentação dos resultados institucionais para as lideranças	Governança de RH
21	Divulgação dos macros resultados e ações para toda empresa	Governança de RH
22	Apresentação dos resultados específicos para cada liderança	Business Partner
23	Elaboração dos planos de ação específicos para cada área	Business Partner
24	Divulgação dos resultados específicos e ações para as áreas	Liderança
25	Monitoramento da execução dos planos de ação específicos	Business Partner
26	Monitoramento do plano de ação institucional	Governança de RH
27	Divulgação das ações institucionais de melhoria do clima	Governança de RH

DIRETRIZES GERAIS:

- Todas as etapas previstas nesta política devem ser realizadas considerando os valores da cultura organizacional da empresa, com respeito a todos os públicos envolvidos e baseadas em transparência nas informações e ética nas relações, visando proporcionar uma experiência positiva aos colaboradores.
- Visando a correta organização da realização das etapas previstas nesta política, bem com o respeito ao responsável por cada uma destas etapas, é fundamental

Anexo 18 – Estrutura Organizacional das Políticas de acordo com a Jornada do Colaborador



Anexo 19 – Depoimentos Clientes Internos

Depoimento Coordenadora Márcia

Depoimento Diretor Comercial Márcio

Depoimento Diretor de Pesquisa e Desenvolvimento Cristiano

Entrevista Gerente Rafael