



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

**ADMINISTRAÇÃO**

**PROJETO INTEGRADO**

DESEMPENHO EM RECURSOS HUMANOS

**Coca - Cola Indústria Ltda**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO, 2020

UNIFEOB  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS  
ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE  
**ADMINISTRAÇÃO**

**PROJETO INTEGRADO**  
**DESEMPENHO EM RECURSOS HUMANOS**

**Coca - Cola Indústria Ltda**

MÓDULO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO – PROF<sup>a</sup> LEONOR  
CRISTINA BUENO

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – PROF<sup>a</sup> LEONOR CRISTINA  
BUENO

ESTUDANTES:

Kate Nara Landiva Gonçalves da Cruz, RA 18001623  
Vanessa Cristina dos Santos, RA 1012020100596  
Vanessa de Carvalho, RA 1012020100895

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO, 2020

# SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>3</b>
<b>3. PROJETO INTEGRADO</b>	<b>5</b>
3.1 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	6
3.1.1 - MÉTODOS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	7
3.1.2 - PROCESSO DE DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	8
3.2 - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	9
3.2.1 TÉCNICAS DE AVALIAÇÃO	9
3.2.2 MODELOS DE AVALIAÇÃO	9
<b>4. CONCLUSÃO</b>	<b>11</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>12</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>13</b>

# 1. INTRODUÇÃO

O trabalho tem como proposta analisar os procedimentos da coca cola frente aos seus colaboradores, a coca cola foi fundada inicialmente como um remédio patenteado quando foi inventado no século xix por John Pemberton, a **Coca-Cola** foi comprada pelo empresário Asa Griggs Candler, cujas táticas publicitárias levaram a bebida ao domínio do mercado de refrigerantes no mundo ao longo do século XX.

Podemos evidenciar analisando que a empresa possui um planejamento de crescimento profissional dos seus colaboradores desde o mais novo até o mais velho, proporcionando satisfação e um bom engajamento dos mesmos, dessa forma a empresa obteve um maior sucesso profissional .

Ao longo do trabalho evidenciaremos de qual forma e meios a empresa consegue, esse engajamento de seus colaboradores , recompensando todos de acordo com sua função, mas sem gerar descontentamentos, dessa forma vamos entender o sucesso que a marca se tornou.

## **2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA**

A Coca - Cola Indústria Ltda é uma empresa do Rio de Janeiro fundada em 24/12/1971 sua principal atividade é a fabricação de outros produtos alimentícios, localizada no endereço Pr de Botafogo número 374 andar 12 CEP 22.250-040 no bairro Botafogo, CNPJ 45.997.418/0001-53.

Coca - Cola faz parte da The Coca - Cola Company. O Sistema Coca - Cola Brasil tem uma engarrafadora própria, e 39 fábricas ao todo. A Coca-Cola Brasil coordena as empresas de franquias e as estratégias nacionais e regionais de marketing, trabalhando como consultoria exclusiva do Sistema Coca-Cola Brasil. O sistema atua em nove segmentos, refrigerantes, sucos, lácteos, bebidas vegetais, água, águas especiais, água de coco, bebidas esportivas e chás com uma linha de mais de 200 produtos, entre sabores regulares e versões sem açúcar ou de baixa caloria. É composto por nove grupos de fabricantes franqueados, o Instituto Coca-Cola Brasil, mais Verde Campo e a parceria com Leão Alimentos e Bebidas. O Sistema Coca-Cola Brasil emprega diretamente 57,1 mil funcionários, só no Brasil tem uma média de 20 mil funcionários.

### **3. PROJETO INTEGRADO**

A Coca Cola tem um método de investir nos seus funcionários desde a base até a presidência. Os entregadores têm todo um procedimento a seguir para realizar as entregas nos seus fornecedores, priorizando a segurança de trabalho e todo funcionário novo, passe por treinamentos. Assim como operadores de máquinas, também são realizados treinamentos para um crescimento profissional. Para os funcionários que “ veste a camiseta da empresa” , a empresa tem um olhar diferenciado para o crescimento desse funcionário que está sempre dando o seu melhor.

A coca tem investido na liderança, pois para eles, o resultado chega mais rápido e contém mais conhecimentos. Um bom líder, consegue enxergar novos talentos.

### 3.1 **TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO**

Para sustentar o crescimento e a atenção com os seus clientes, a Coca - Cola está constantemente buscando maneiras de inovar em seus processos e produtos. Isso leva à responsabilidade de investir no treinamento dos seus colaboradores, ao mesmo tempo em que mostram seu potencial e liderança. Seus colaboradores contam com um Plano de Desenvolvimento que fortalece suas competências de liderança, funcionais e técnicas. Com o objetivo de determinar que formação é mais adequada para cada um, realizam diagnósticos para detectar necessidades de treinamento mediante ferramentas como assessment, avaliação 360° e entrevistas comportamentais; posteriormente desenha o estilo de aprendizagem personalizada que está composta de experiências críticas através do trabalho, processos de colaboração como feedback, acompanhamentos, mentoring e coaching, assim como de treinamento síncrono e assíncrono. Investe mais de 2 mil USD \$11.9 milhões, o que representa uma média de USD\$263 por pessoa. Para complementar estes processos, em 2016 foram transferidos 459 gerentes e 50 diretores entre nossos países para impulsionar a inovação dentro da companhia.

“ A Coca Cola sempre nos prega que você tem que trabalhar as pessoas , você tem que investir o seu maior tempo nas pessoas”

“ Os resultados positivos fazem parte de uma estratégia de práticas

transformadoras, centradas em criar uma cultura mais colaborativa , acelerando a transformação digital da companhia”

### **3.1.1 - MÉTODOS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO**

A empresa reforça que as empresas têm que estar sempre atualizadas e acompanhando o mercado de trabalho.

A Coca Cola investiu em cursos online , onde a pessoa pode cursar da onde estiver e na hora que puder, para seu conforto. Pois muitas vezes as pessoas se atrasam para assistir uma aula, com esse método, o funcionário consegue acessar no momento que ele quiser.

Outro treinamento feito pela empresa são para os funcionários que entram na empresa e vão ser entregadores , pois tem todo um procedimento de entrega, a empresa presume pela segurança do funcionário. Assim preza pela vida do seu colaborador.

O colaborador que se destaca, que veste a camisa da empresa, ele tem um diferencial e a empresa preza por seu funcionário, porque a empresa acredita que as pessoas tem sempre o melhor para oferecer. Que tudo vai depender do interesse do mesmo em buscar querer crescer e se destacar é mostrando seus conhecimentos e sua agilidade um bom desenvolvimento.

A Coca-Cola investe em treinamento para seus líderes , em que será realizado a avaliação de desempenho, e o mesmo irá identificar novos talentos. Com o líder sendo treinado, ao adquirir seu conhecimento, terá como realizar boas escolhas e observar de forma mais rápida e mais rápida o desenvolvimento dos seus funcionários e identificando qual deve ter sua oportunidade.



### **3.1.2 - PROCESSO DE DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO**

Em relação à empresa escolhida para o projeto, os estudantes devem comentar sobre como ela identifica as necessidades de treinamento e desenvolvimento nos níveis da organização, de tarefas e do indivíduo, e como os prioriza para a sua realização.

Quanto mais exemplos reais forem utilizados, melhor será a clareza do entendimento sobre esse processo de diagnóstico feito pela empresa.

## **3.2 - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

A avaliação de desempenho tem que ser realizada anualmente, com ela conseguimos enxergar novos talentos. Porém a avaliação de desempenho tem que funcionar dentro das empresas, para que possamos encontrar novos talentos.

A coca cola treina seus líderes para que eles possam trazer os resultados, mas se cada colaborador merece ser reconhecido ou não, vai depender do próprio funcionário, que terá que mostrar seus conhecimentos e seu compromisso com a empresa e mostrar que sempre tem algo novo para o bom desenvolvimento da empresa.

### **3.2.1 TÉCNICAS DE AVALIAÇÃO**

Ponto Positivo - A trilha de carreira é realizada de acordo com a avaliação de desempenho, que permite que o funcionário ganhe bolsa de até 70% em cursos profissionalizantes, técnico e superior.

Ponto negativo - Os jovens de fora da matriz reclamam de poucas oportunidades de crescimento e promoção. Que a Coca Cola, pudesse ser conveniada com mais universidades , em que facilitaria para formação de cursos e uma faculdade. O funcionário pode ser reconhecido em curto prazo, pois pesquisas mostram que esse crescimento de carreira são longos prazos e assim muitas pessoas acabam desanimando e desmotivados.

### **3.2.2 MODELOS DE AVALIAÇÃO**

O sistema de modelo de avaliação que a Coca-Cola usa para avaliar seus colaboradores, é a avaliação 360° e entrevistas comportamentais, avaliação com os

líderes, processos de colaboração como feedback, acompanhamentos, mentoring e coaching.

O método de avaliação 360° é considerado uma das mais completas, porque todos os envolvidos na rotina de trabalho do colaborador são convidados a participarem do processo. Ao fim do processo, é feita uma comparação entre as considerações dos avaliadores e as do avaliado, gerando o feedback.

Outro método, é uma autoavaliação ela é realizada por duas etapas, a primeira o colaborador responde o questionário com o objetivo de refletir sobre a sua atuação, identificando seus pontos positivos e negativos. Em seguida, junto com o superior, é discutido o que se pode melhorar. Analisando seu comportamento e suas atitudes.

Por tanto, quando ele mesmo reconhece os seus pontos de melhoria, fica mais fácil promover o crescimento contínuo.

## 4. CONCLUSÃO

Primeiramente por meio da elaboração da pesquisa bibliográfica sobre a história da Coca-Cola conseguimos identificar um programa de treinamento e avaliação inovador, que possibilita além da capacitação dos profissionais que ali estão o funcionário adquire também o desenvolvimento pessoal, sendo um dos fatores mais determinantes para a coca cola ser uma das melhores empresa para se trabalhar no Brasil.

O programa de treinamento é sempre mensurável, ele necessita de uma medição para que seja avaliado o seu sustento em importância em uma organização , tais treinamentos como como assessment, avaliação 360° e entrevistas comportamentais desenvolve novas competências de conhecimento específico em gerais.

Identificamos que essas novas metodologia de treinamento aplicada pela coca cola estimulam um comportamento de auto aprendizado no qual faz o colaborador aprender e se desenvolver, as companhias e colaboradores devem buscar programas em que não haja o famoso aprender por aprender, onde se torna entediante e tão pouco eficiente. Os colaboradores da Coca Cola são considerados como patrimônio da empresa no qual desenvolver no quadro dos funcionários é um dos principais adjetivos tão importante quanto a geração de lucro.

## REFERÊNCIAS

LEADS. **Consulta CNPJ.** 2020. Disponível em: <https://consultacnpj.com/cnpj/coca-cola-industrias-ltda-4599741800015>. Acesso em: 27 nov. 2020.

COLA, Coca. **Treinamento e desenvolvimento para a Liderança.** Disponível em: <https://coca-colafemsa.com/pt-br/treinamento-desenvolvimento-lideranca/>. Acesso em: 28 nov. 2020.

COLA, Coca. **O envolvimento dos Colaboradores.** 2010. Disponível em: <https://www.cocacolabrasil.com.br/sobre-a-coca-cola-brasil/o-envolvimento-dos-colaboradores>. Acesso em: 28 nov. 2020.

KALL; ELENICE. **SISTEMA DE MELHORIA ORGANIZACIONAL COM BASE NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.** 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/handle/1/8407>. Acesso em: 28 nov. 2020.

GRODDI, Daniel. **QUE TIPO DE MOTIVAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS A COCA-COLA OFERECE?** Disponível em: <https://pt.jobs-job.com/what-type-of-employee-motivation-does-coca-cola-offer-5425>. Acesso em: 28 nov. 2020.

## ANEXOS

### COMO FUNCIONA O COLETIVO JOVEM?

#### CICLO DO PROGRAMA



O curso do Coletivo tem duração de dois meses, com duas aulas por semana. No total, são 32 horas de curso.

Antes do período de aulas, há a fase de mobilização, que dura três semanas e é o momento de atrair os jovens para se inscreverem no programa. O período de aulas somado ao período de mobilização forma o que chamamos de Ciclo do Coletivo Jovem. Ao longo do ano, são implementados quatro ciclos em cada unidade do Coletivo.

coletivo  
jovem

Coca-Cola

#### O CAMINHO DOS JOVENS

Ao entrarem no Coletivo, os alunos elaboram seu plano de vida e aprofundam seus conhecimentos no mundo do trabalho. Depois escolhem uma trilha para seguir, como foco em Marketing e Vendas, Comunicação e Tecnologia e Produção de Eventos.

Ao final do curso, os participantes são conectados a oportunidades de emprego. Aqueles que possuem outros interesses recebem dicas relacionadas com empreendedorismo e continuação dos estudos.



#### O PAPEL DO EDUCADOR DA ONG



O Instituto Coca-Cola Brasil estabelece parcerias com ONGs locais que tenham relevância nas comunidades.

Em sala de aula, o educador, em geral, é um jovem morador da comunidade e é responsável por mediar a aprendizagem da turma. Alguns educadores são ex-alunos do Coletivo e, assim, são vistos pelos jovens como inspiração.

