



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

PROJETO INTEGRADO

DESEMPENHO EM RECURSOS HUMANOS

Sports Nutri Indústria Comércio e Importação Ltda

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO, 2021

UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

PROJETO INTEGRADO

DESEMPENHO EM RECURSOS HUMANOS

Sports Nutri Indústria Comércio e Importação Ltda

MÓDULO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO – PROF^a LEONOR
CRISTINA BUENO

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – PROF^a LEONOR CRISTINA
BUENO

ESTUDANTES:

BRUNA M. R.GARCIA , RA 1012021200084

FABIANA C. F. BOVO, RA 1012021200160

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO, 2021

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	4
3. PROJETO INTEGRADO	7
3.1 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	7
3.1.1 MÉTODOS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	9
3.1.2 PROCESSO DE DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	12
3.2 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	13
3.2.1 TÉCNICAS DE AVALIAÇÃO	14
3.2.2 MODELOS DE AVALIAÇÃO	15
4. CONCLUSÃO	19
REFERÊNCIAS	20
ANEXOS	22

1. INTRODUÇÃO

Pensando em agregar valores às pessoas, à organização e aos clientes, o Treinamento veio como parte de um processo que nos auxilia a alterar o comportamento dos empregados na direção de alcance dos objetivos organizacionais, com atitudes no presente, desenvolvendo competências diversas nos funcionários da empresa.

Já o Desenvolvimento foca no futuro, estabelecendo novas metas e objetivos que o mesmo funcionário poderá atingir.

Mostrando assim que a incorporação de novos conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA) facilita a mudança de comportamento destas pessoas, preparando o novo cenário do mercado de trabalho que andarà cada vez mais rumo à era da informação e tecnologia.

Em relação à empresa escolhida atualmente ela não trabalha com treinamento e desenvolvimento dos colaboradores e as avaliações de desempenho ocorrem informalmente.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa Sports Nutri Indústria Comércio e Importação Ltda, atualmente está localizada na Avenida dos Trabalhadores, nº 900 galpão H, Distrito Industrial, São João da Boa Vista - SP, CEP 13.877-752, sob CNPJ 17.233.547/0001-30 (Anexo A) e Inscrição Estadual 639.134.411.114.

A empresa foi fundada em 29/10/2012, tem como sócios Paulo Sérgio Dei Agnoli e Rosemary Maria Dei Agnoli, onde foi constituída pelos sócios atuais no ano de 2015.

Paulo Sérgio possui uma vasta experiência no mercado de suplementação e trabalhou em algumas empresas do ramo. No ano 2015, assumiu a administração junto com sua esposa e a instituição Profit Laboratórios (nome fantasia da empresa) desde então vem crescendo a cada dia.

Atualmente a empresa conta com 53 colaboradores, sendo: 04 vendedores, 01 gerente comercial, 01 comprador, 01 assistente administrativo, 02 auxiliares administrativos, 01 encarregado de expedição, 01 encarregado de expedição I, 03 auxiliares de expedição, 02 encarregados de produção, 01 encarregado de produção II, 32 auxiliares de produção, 03 auxiliares de limpeza e 01 estoquista.

Hoje, a Profit vem se destacando no mercado devido ter várias opções de produtos, tanto para o público masculino quanto para o feminino, também foi desenvolvida a linha de imunidade com a facilidade de encontrá-los com um preço acessível.

Os produtos são vendidos para todo o território nacional, podem ser encontrados nas farmácias, supermercados, lojas especializadas, compras pela internet (loja oficial da empresa ou através de site como Mercado Livre, Lojas Americanas, Privalia, etc). Atualmente as vendas são focadas mais para pessoas jurídicas e não participa de licitações em prefeituras.

A Sports Nutri trabalha com uma linha composta de oito categorias: Aminoácidos, Clinical Lab, Emagrecedores, Específicos, Hipercalóricos, Pré-treino e Proteínas. Os carros chefe da empresa são as linhas Hipercalóricas e Proteínas, dentro dessas linhas os produtos mais vendidos são Anabolic Mass 28500 e Isolate Protein Mix.

Explicações de cada categoria conforme (Anexo B)

Aminoácidos - linha voltada para quem pratica musculação e deseja o ganho de massa muscular, deve ficar atento para a ingestão de aminoácidos essenciais. Essas substâncias são indispensáveis para a formação de músculos e reparam as fibras musculares após a prática de musculação;

Clinical Lab - linha criada para imunidade, ou seja, aumento na resistência e proteção à saúde;

Emagrecedores - voltada para praticantes de exercícios, tem por finalidade melhorar a performance física, retardar a fadiga e aumentar o desempenho e ajuda a perder peso.

Específicos - linha voltada para atingir um resultado específico, exemplos de produto: colágeno (ajuda a melhorar o aspecto da pele e a fortalecer as articulações, unhas e cabelo);

Hipercalóricos - Indicado para quem busca volume muscular e mais energia para enfrentar os treinos diários. Esse produto oferece uma boa união de nutrientes importantes para o organismo, como carboidratos, proteínas e gorduras;

Proteínas - São nutrientes necessários para o organismo produzir partes essenciais do corpo: como músculos, hormônios, tecidos, pele e cabelo.

A Profit atua no mercado de suplementação, mas o que seria suplementação? Ocorre por meio de preparados que são destinados a complementar a ingestão de nutrientes como proteínas, minerais e aminoácidos, o consumo de suplementos alimentares no Brasil aumentou, com no mínimo uma pessoa consumindo suplementos.

A escolha da empresa Sports Nutri, foi por termos a integrante do grupo Fabiana C. F. Bovo, atuando no Setor de Recursos Humanos da empresa, onde a mesma sentiu necessidade de mostrar que a implantação de TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO e AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO aos colaboradores, seria de enorme importância para auxiliar nas decisões que a equipe gestora venha a ter futuramente.

3. PROJETO INTEGRADO

Vamos apresentar neste Projeto Integrado, como uma empresa pode se desenvolver, utilizando ferramentas específicas para o Treinamento e Desenvolvimento e aplicando Técnicas de Avaliação de Desempenho existentes entre seus colaboradores.

A empresa escolhida para o projeto, foi a “Sports Nutri Indústria e Comércio de Alimentos Ltda”, contendo o nome fantasia "Profit".

A escolha da mesma, foi devido a integrante do projeto Fabiana, trabalhar na empresa e sentir a necessidade de desenvolver, no seu ambiente de trabalho, um projeto de envolva o TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO e a AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, para os funcionários que hoje fazem parte da empresa.

A Profit não possui e não aplica os métodos estudados e gostaríamos de implantá-los, apresentando assim uma nova visão para a atual diretoria.

3.1 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas (T & D) são processos de capacitação de colaboradores. O treinamento se refere a iniciativas pontuais, de curto prazo, e o desenvolvimento para práticas de longo prazo, visando auxiliar o funcionário no seu crescimento profissional.

Quando se aplica um treinamento, é necessário que a empresa faça uma Avaliação de Desempenho com seus colaboradores, a fim de saber se os funcionários estão aptos e aprenderam com o treinamento disponibilizado para desempenhar um bom trabalho na empresa.

Chiavenato (2016) exemplifica a importância da educação profissional e classifica três etapas interligadas e ao mesmo tempo independentes que facilitam o

desenvolvimento da vida profissional, sendo elas a Formação profissional, Treinamento e Desenvolvimento profissional.

Treinamento: educação institucionalizada ou não que visa a adaptar a pessoa para o exercício de determinada função ou para a execução de tarefas específicas em determinada organização. Seus objetivos são mais restritos e imediatos, oferecendo os elementos essenciais para o exercício de um presente cargo, preparando o indivíduo adequadamente. É obtido em organizações ou empresas especializadas em treinamento. Nas empresas, é delegado geralmente ao nível do chefe imediato da pessoa com a qual ela está trabalhando ou mesmo por um colega de trabalho. Obedece a um programa preestabelecido e atende a uma ação sistemática, visando à rápida adaptação ao trabalho. Pode ser aplicado a todos os níveis ou setores da organização. (Chiavenato, 2016, p. 39)

Empresas que investem na qualificação de seus funcionários, tendem a crescer no mercado de trabalho atual, pois capacitam profissionais que já estão inseridos dentro do ambiente corporativo, existem grandes chances deste profissional ficar na empresa que o valoriza e capacita, ao invés de trocar por uma que não ofereça a mesma oportunidade.

Desenvolvimento profissional: educação que visa a ampliar, desenvolver e aperfeiçoar a pessoa para seu crescimento profissional em determinada carreira na organização ou para que se torne mais eficiente e produtiva em seu cargo. Seus objetivos perseguem prazos mais longos, visando a dar ao homem conhecimentos que transcendem o que é exigido no cargo atual, preparando-o para assumir funções mais complexas ou numerosas. É obtido em organizações ou empresas especializadas em desenvolvimento de pessoal. Também obedece a um programa preestabelecido e atende a uma ação sistemática, visando à adaptação à filosofia da organização. Pode também ser aplicado a todos os níveis ou setores da organização. É mais conhecido como desenvolvimento de recursos humanos. (Chiavenato, 2016, p. 39)

3.1.1 MÉTODOS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Existem métodos tradicionais de treinamento, que exigem um instrutor para que ocorra a interação presencial entre os participantes, esses métodos são conhecidos como: palestras, apresentações, seminários e trabalhos.

Temos também os métodos com base em tecnologia, são eles: webinar, podcasts, aprendizagem online, e-learning, estes métodos estão crescendo por causa da facilidade em acesso, da eficácia do aprendizado, bem como as reduções nos seus custos tanto para o empregado como para o empregador.

FIGURA 01 - MÉTODOS DE TREINAMENTO



Fonte: EAD UNIFEQB (2021)

É importante destacarmos a importância de algumas ferramentas que auxiliam na execução de tarefas, análises e relatórios.

Uma ferramenta bastante conhecida no âmbito acadêmico e teórico, porém ainda pouco utilizada nas organizações de médio e pequeno porte, conhecida como Análise SWOT, também chamada nacionalmente como matriz FOFA.

O termo SWOT deriva das siglas em inglês Strengths (Forças), Weaknesses (Fraquezas), Opportunities (Oportunidades) e Threats (Ameaças).

O objetivo da *SWOT* é sintetizar os aspectos relacionados a força, oportunidades, fraquezas e ameaças dentro das organizações, levando em consideração os ambientes Interno (micro) e externos (macro) tornando-os mais claros e auxiliando no planejamento estratégico de cada negócio.

Segundo Ferrell; Hartline (2009, p.130) “um dos maiores benefícios da análise *SWOT* é que ela gera informações e perspectiva que podem ser compartilhadas entre as diversas áreas funcionais da empresa”. Uma organização que se utiliza desta ferramenta, poderá auxiliar diretores e encarregados em tomadas de decisões mais assertivas, estabelecendo vantajosidade para a empresa.

FIGURA 02 - MATRIZ SWOT EMPRESARIAL

EvoluHub.com		Matriz SWOT Empresarial - Perguntas		
FATORES INTERNOS	FORÇAS São as vantagens oferecidas em relação ao mercado: <ol style="list-style-type: none"> 1. Qual a principal vantagem competitiva? 2. O que é feito de melhor e com menor esforço? 3. Qual é o nosso diferencial? 4. Do que os nossos clientes mais gostam em nós? 	FRAQUEZAS Fatores que impedem resultados potencialmente melhores: <ol style="list-style-type: none"> 1. Como é a qualificação das pessoas da organização? 2. Nossos clientes reclamam de quê? 3. Qual O principal problema / gargalo operacional? 4. O que a concorrência faz melhor Do que nós? 5. Estamos em falta de quais recursos relevantes? 		
	OPORTUNIDADES Brechas de mercado e soluções para nichos: <ol style="list-style-type: none"> 1. Quais problemas com soluções defazadas no mercado? 2. quais influências sociais e políticas podem favorecer? 3. quais novas oportunidades estão surgindo? 4. quais novas tecnologias podem ser favoráveis? 	AMEAÇAS Fatores externos que podem reduzir potencial da empresa: <ol style="list-style-type: none"> 1. Quais fraquezas ignoradas permitirão ameaça externa? 2. Como se adapta as mudanças tecnológicas e culturais? 3. A fatia de mercado da empresa está diminuindo? 4. Velocidade de adequação a novas tecnologias? 5. Quais empresas novas poderiam "incomodar"? Como? 		

Fonte: evoluhub.com (2021)

Essa avaliação no modelo SWOT, se encaixa na empresa Profit e pode ser desenvolvida com os encarregados e alguns colaboradores, a fim de avaliar em primeiro lugar a própria organização, apontando melhorias para que a direção possa usufruir das informações recebidas e assim executá-las.

Segue uma exemplificação, realizada por um dos departamentos e seu encarregado, tendo as respostas segundo a análise Swot para a empresa Profit.

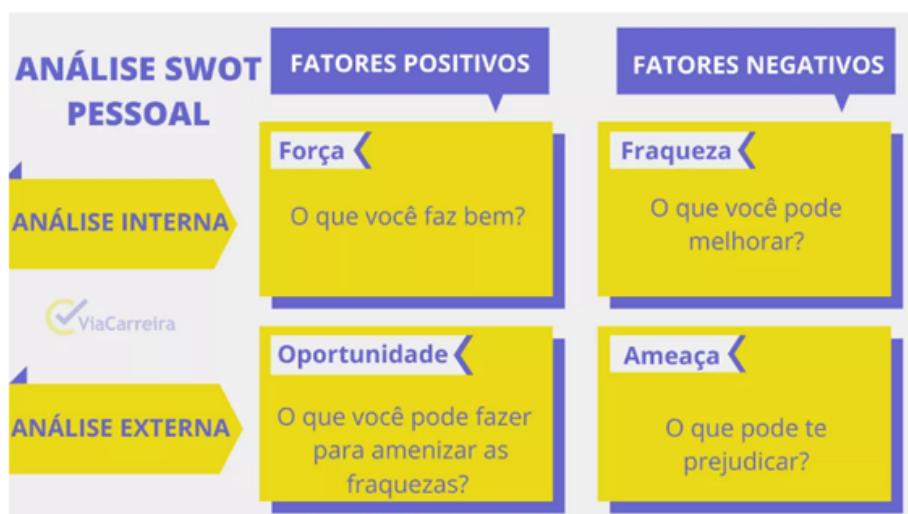
FIGURA 3 - TABELA SWOT PROFIT

Força <ul style="list-style-type: none"> • Alto reconhecimento na mídia • Marca reconhecida • Preço acessível • Produto elaborado pra todos as classes sociais 	Fraqueza <ul style="list-style-type: none"> • Qualificação de pessoas • Mercadoria frágil • Liberação de mercadoria mais ágil • Produtos em falta
Oportunidade <ul style="list-style-type: none"> • Lançamento de produtos novos • Produção em alta • Mídias sempre em destaque 	Ameaça <ul style="list-style-type: none"> • Mão de obra qualificada • Clareza no entendimento pra autonomia para os setores • Cultura • Concorrência

Fonte: Profit Laboratórios (2021).

O modelo SWOT, pode ser aplicado também com os colaboradores da empresa, mudando o foco das questões e aprofundando em situações onde o avaliador consiga enxergar os pontos fortes e fracos de seu funcionário e realizar um trabalho mais focado e com precisão.

FIGURA 04 - MATRIZ SWOT PESSOAL



Fonte: ViaCarreira (2021)

Segue uma exemplificação, realizada por um funcionário da empresa, apresentando as respostas segundo a análise Swot Pessoal.

FIGURA 5 - TABELA SWOT PESSOAL

<p>Força Realizo meu trabalho com comprometimento e responsabilidade.</p>	<p>Fraqueza Melhor o relacionamento interpessoal.</p>
<p>Oportunidade Cultivar a relação.</p>	<p>Ameaça Depositar confiança demais nas pessoas.</p>

Fonte: Profit Laboratórios (2021).

3.1.2 PROCESSO DE DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

O que é o Processo de diagnósticos de necessidades de treinamento e desenvolvimento dentro de uma empresa? É uma forma de estratégia que a empresa levanta quais as dificuldades, os desafios e identifica o status das competências e habilidades dos seus colaboradores. Esse processo pode acontecer tanto individualmente, como por departamentos ou em toda a organização.

Desta maneira é possível identificar pontos de melhorias e, assim, traçar planos para otimizar o desempenho dos funcionários, capacitando-os para utilizar aparelhos,

máquinas e softwares que a empresa possui de maneira rápida, prática e proveitosa. Evitando assim desperdício de tempo, eliminando riscos de mal uso e acidentes.

Para saber quais equipes treinar, a empresa necessita que o responsável de cada setor, juntamente ao RH, faça um estudo através de questionários ou conversando com os colaboradores mais experientes e assim identificar esta necessidade de treinamento.

Existem diversas formas de treinamento disponíveis no mercado, a empresa deve averiguar qual se encaixa melhor em sua realidade, produtos e funcionários, trazendo um método que tenha linguagem de fácil compreensão, entendendo suas dificuldades e avaliando seus recursos financeiros.

FIGURA 6 - O Processo de diagnóstico de treinamento e desenvolvimento



Fonte: EAD UNIFEOB (2021)

A empresa Profit, como citado anteriormente, não aplica nenhuma ferramenta para treinar ou avaliar seus colaboradores, a sugestão feita é para que o Departamento de Recursos Humanos atual, possa desenvolver uma matriz SWOT, na qual os questionamentos sejam focados na situação da empresa e seus integrantes.

3.2 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A avaliação do desempenho, vem com o intuito de proporcionar uma oportunidade de crescimento pessoal e profissional para o colaborador da empresa. A avaliação deve ter como base a descrição do cargo ocupado pelo funcionário, as tarefas a serem realizadas e o desempenho esperado do funcionário para atingir esses objetivos.

Através de uma avaliação bem formulada, a empresa será capaz de analisar quais necessidades e melhorias devem realizar dentro do ambiente organizacional, ao mesmo tempo mostrar aos seus colaboradores a importância de seu papel junto à organização.

3.2.1 TÉCNICAS DE AVALIAÇÃO

No decorrer dos anos, várias técnicas de avaliação foram surgindo e sendo aplicadas nas diversas áreas, já vimos modelos prescritivos, regulatórios, formulários onde apenas o gestor avaliava seus subordinados, mas a falta de critérios muitas vezes fazia com que estes processos se perdessem na garantia de resultados verídicos

Estes métodos foram sendo substituídos por práticas processuais construídas com a realidade organizacional e suas necessidades.

Assegurar um clima de trabalho de confiança e respeito entre as pessoas; Encorajar as pessoas a assumir responsabilidades e a definir metas de trabalho; Desenvolver um estilo de administração que seja democrático, participativo e consultivo; Criar um propósito de direção, futuro e melhoria contínua entre as pessoas; Gerar uma expectativa permanente de aprendizagem, inovação, desenvolvimento pessoal e profissional; Transformar a avaliação de desempenho de um sistema julgamental e arbitrário para um processo de diagnóstico de oportunidades de crescimento. Chiavenato (2009, p. 248)

FIGURA 7 - Técnicas de avaliação



Fonte: EAD UNIFEOB (2021)

3.2.2 MODELOS DE AVALIAÇÃO

O Método de Avaliação é uma boa prática para promover a reflexão em suas equipes, através delas a empresa e o próprio funcionário conseguem verificar os pontos fracos e fortes de cada um, tanto pessoal quanto profissional, assim a empresa consegue ter um resultado positivo com eficácia nos resultados.

Podemos citar alguns pontos positivos para avaliar a empresa e o profissional:

- Identificar habilidades que precisam ser desenvolvidas
- Padronização das avaliações
- Oportunidade de aumentar a produtividade das equipes
- Criar um ambiente de trabalho mais participativo
- Aumentar o comprometimento dos colaboradores
- Fortalecer as equipes e a liderança
- Dar mais foco aos resultados
- Enxergar os perfis de funcionários para cada função

- Fazer o plano de carreira de cada cargo
- Entender o desempenho dos negócios da organização

A seguir veremos quais os modelos mais utilizados pelas empresas nos dias de hoje:

Avaliação 90°: é uma avaliação de desempenho utilizada pelas empresas para medir a atuação de seus funcionários ao cumprirem alguma meta ou desafio. Esse modelo é uma excelente opção para avaliar profissionais que ocupam níveis hierárquicos mais baixos.

Avaliação 180°: utilizada para avaliar o desempenho de colaboradores, em que os responsáveis pela avaliação são apenas os seus superiores. Assim, gestores de uma equipe poderão verificar o desempenho e comportamento de seus funcionários com o objetivo de ajudá-los a se superarem.

Avaliação 360°: é um método que une autoavaliação e avaliações dos que trabalham com ele, incluindo subordinados, líderes e colegas de trabalho. Essa avaliação consiste em ter a visão mais completa possível do desempenho do colaborador.

Avaliação por objetivos: é o intuito avaliar o que cada colaborador conseguiu oferecer para a empresa em determinado período.

Avaliação por competências: é um processo pelo qual se colhe evidências de desempenho e conhecimentos de um indivíduo em relação a competências profissionais requeridas, realizando-se num tempo não previamente determinado.

Avaliação da equipe: a avaliação de desempenho é uma importante maneira de analisar sua equipe. Por meio dela é possível avaliar o comportamento de cada um dos funcionários, analisando sua postura e diagnosticando problemas na equipe, e assim possibilitando o desenvolvimento.

A avaliação por escala gráfica: ela acontece por meio de preenchimento de um formulário em colunas. Podendo ser respondida pelo superior do funcionário, no modo 180 graus, ou por um conjunto de outras pessoas, dando início a uma avaliação em 360 graus.

Avaliação da liderança: é criado com o objetivo de entender o sucesso nos negócios para ser um reflexo direto do líder que o supervisiona. Este modelo consiste em perguntas que ajudam uma organização a entender o potencial de um funcionário em liderar.

Um método que vem ganhando espaço nas empresas e está sendo bem utilizado pelo setor de Gestão de Pessoas é a Avaliação 360°. Para que este método seja eficaz é necessário ter uma equipe bem treinada e preparada para realizar a avaliação, caso contrário podemos ter resultados negativos entre os colaboradores.

Quando as pessoas recebem *feedbacks* honestos e específicos de seus superiores, colegas e subordinados, elas passam a compreender como seus comportamentos afetam as outras pessoas e percebem a necessidade de mudar alguns desses comportamentos” Yuki e Lepsinger, *apud*.Reis (2000, p. 55).

Uma vez que a empresa Sports Nutri não aplica nenhum dos métodos de avaliação estudados, indicamos que a empresa comece fazendo a avaliação 90°, aplicando por setores primeiro, onde cada funcionário será avaliado de acordo com metas estabelecidas, depois com um pouco mais de conhecimento aplicar o método de avaliação de 180°, para verificar a visão do gestor em relação ao funcionários daquele setor e por último realizar a avaliação 360°, para avaliar ambos e o própria organização também.

Abaixo a figura 8, nos mostra benefícios e facilita o entendimento de aplicarmos com sabedoria uma boa avaliação de desempenho dentro da empresa.

FIGURA 8 - Benefícios da Avaliação de Desempenho



Fonte: blog.softwareavaliacao.com.br (2021)

4. CONCLUSÃO

Analisando a empresa “Sport Nutri - Profit”, neste momento ela possui estrutura e responsáveis capacitados para a implantação de um sistema de Treinamento e Desenvolvimento, além da aplicação da Avaliação de Desempenho para medir a capacidade e rendimento de seus colaboradores.

Nos dias de hoje uma empresa que possui ferramentas, para disponibilizar um treinamento adequado para seus funcionários e que saiba usufruir de todo o conhecimento aplicado, tem grandes chances de se destacar no mercado de trabalho.

No entanto, estas empresas devem conter em seu quadro, funcionários treinados ou contratar empresas qualificadas para desenvolver estas atividades de forma assertiva, trazendo benefícios não somente ao empregado e sim aos colaboradores como um todo.

Presenciamos situações, onde funcionários da empresa analisada, passaram por experiências negativas em relação a avaliações de desempenho aplicadas de forma inadequadas em outras empresas, gerando assim um desconforto quando foi sugerido a empresa que iniciasse o processo de avaliação com estes funcionários.

Para que aconteça de forma natural e que a aceitação seja positiva, foi sugerido que a empresa aplique as avaliações de maneira gradual, começando pela avaliação 90°, após um período a aplicação da avaliação 180° e por fim com a experiência e feedback de todos passarem para a avaliação 360°.

Isto fará com que a empresa e seus funcionários tenham tempo e possam se adequar e tirar proveito de toda a oportunidades que este processo, se bem executado, pode trazer para todos.

REFERÊNCIAS

ALVES, Valmir. DUARTE, Clara. LOPES, Letícia. Avaliação 360° o que é, prós, contras e modelo gratuito. In: Gupy. 2015-2020. Disponível em: <https://www.gupy.io/hubfs/e-book-avaliacao-360-graus-o-que-e-pros-contras-e-modelo.pdf?_gl=1*983119*_gcl_aw*R0NMLjE2MzEzNjM5MTEuQ2p3S0NBandwX0dKQm hCbUVpd0FMV0JRy0wV29JLWtPUFhDdXpMVjhsLTExcGsyM0E0OWR1STFnY3NhZjY4b1dHVVpiM2I5YU5qZk1ob0M5VjhRQXZEX0J3RQ..> Acesso em: 21 de outubro de 2021.

BLOG DO SOFTWARE AVALIAÇÃO. Avaliação de Desempenho. In: blog do software avaliação. 2021. Disponível em: <<https://blog.softwareavaliacao.com.br/avaliacao-de-desempenho/>> . Acesso em: 27 de novembro de 2021.

CABRERA, Mônica. Análise SWOT Pessoal: passo a passo de como fazer a sua. In: Via Carreira.com. 10 de outubro de 2020. Disponível em: <<https://viacarreira.com/analise-swot-pessoal/>> Acesso em 27 de novembro de 2021.

CARDOSO, Luis Felipe C. 10 Vantagens reais da avaliação de desempenho para grandes empresas. In: Impulse. 19 de maio de 2017. Disponível em: <<https://impulse.net.br/vantagens-avaliacao-de-desempenho-grandes-empresas/>> Acesso em: 17 de novembro de 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos: o capital humano nas organizações. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa / Idalberto Chiavenato. – 8. ed. rev. e atual. Barueri, SP, Manole, 2016.

EVOLUHUB. Planilha grátis matriz SWOT (Matriz FOFA) - Gestão estratégica em Excel. In: evoluhub. 2018-2021. Disponível em: <<https://evoluhub.com/ferramentas/planilha-gratis-matriz-swot-matriz-fofa-gestao-estrategica-em-excel/>>. Acesso em: 02 de novembro de 2021.

FERRELL, O. C.; HERTLINE, Michael D. Estratégia de Marketing. Tradução All Tasks e Marlene Cohen. 4. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

GODOY, Fabio. O que é diagnóstico das necessidades de treinamento? Proposta + importância. In: ead plataforma. 05 de Abril de 2021. Disponível em: <<https://blog.eadplataforma.com/ead-para-empresas/o-que-e-diagnostico-necessidades-treinamento>> Acesso em: 02 de novembro de 2021.

GUPY. Avaliação de desempenho e competências. In: gupy. 2015-2020. Disponível em: <https://docs.google.com/spreadsheets/d/1ttvUxEfjOvWoHb_GmN1I2I7rKVWkLMSvFughHGmHhd4/edit#gid=149942240>. Acesso em: 21 de outubro de 2021.

GUPY. Treinamento e Desenvolvimento de pessoas: o que é e como criar uma estratégia de sucesso. In: gupy. 2015-2020. Disponível em: <[https://www.gupy.io/blog/treinamento-e-desenvolvimento#:~:text=Treinamento%20e%20Desenvolvimento%20de%20pessoas%20\(T%26D\)%20s%C3%A3o%20processos%20de%20capacita%C3%A7%C3%A3o,funcion%C3%A1rio%20no%20seu%20crescimento%20profissional](https://www.gupy.io/blog/treinamento-e-desenvolvimento#:~:text=Treinamento%20e%20Desenvolvimento%20de%20pessoas%20(T%26D)%20s%C3%A3o%20processos%20de%20capacita%C3%A7%C3%A3o,funcion%C3%A1rio%20no%20seu%20crescimento%20profissional)>. Acesso em: 27 de outubro de 2021.

REIS, Germano Glufke. Avaliação 360 graus: um instrumento de desenvolvimento gerencial. São Paulo: Atlas; 2000.

SILVA, Michael Santos da. Introdução à Análise Swot. In: linkedin. 06 de novembro de 2019. Disponível em: <<https://pt.linkedin.com/pulse/introdu%C3%A7%C3%A3o-an%C3%A1lise-swot-michael-santos-da-silva/>>. Acesso em: 02 de novembro de 2021

VG. O que significa SWOT e o que ela pode fazer pelo seu negócio?. In: consultoria iso.org. 11 de abril de 2017. Disponível em: <<https://www.consultoriaiso.org/o-que-significa-swot-e-o-que-ela-pode-fazer-pelo-seu-negocio/>>. Acesso em: 02 de novembro de 2021.

ANEXOS

ANEXO A - CADASTRO NACIONAL DA PESSOA JURÍDICA

 REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL CADASTRO NACIONAL DA PESSOA JURÍDICA			
NÚMERO DE INSCRIÇÃO 17.233.547/0001-30 MATRIZ	COMPROVANTE DE INSCRIÇÃO E DE SITUAÇÃO CADASTRAL		DATA DE ABERTURA 29/10/2012
NOME EMPRESARIAL SPORTS NUTRI INDUSTRIA COMERCIO E IMPORTACAO LTDA			
TÍTULO DO ESTABELECIMENTO (NOME DE FANTASIA) SPORTS NUTRI			PORTE DEMAIS
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE ECONÔMICA PRINCIPAL 10.99-6-99 - Fabricação de outros produtos alimentícios não especificados anteriormente			
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES ECONÔMICAS SECUNDÁRIAS 46.37-1-99 - Comércio atacadista especializado em outros produtos alimentícios não especificados anteriormente			
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DA NATUREZA JURÍDICA 206-2 - Sociedade Empresária Limitada			
LOGRADOURO AV DOS TRABALHADORES	NÚMERO 900	COMPLEMENTO GALPAOH	
CEP 13.877-752	BARRIO/DISTRITO DISTRITO INDUSTRIAL	MUNICÍPIO SAO JOAO DA BOA VISTA	UF SP
ENDEREÇO ELETRÔNICO PAULO@PROFITLABS.IND.BR		TELEFONE (19) 3624-1069/ (35) 3697-0950	
ENTE FEDERATIVO RESPONSÁVEL (EFR) *****			
SITUAÇÃO CADASTRAL ATIVA		DATA DA SITUAÇÃO CADASTRAL 29/10/2012	
MOTIVO DE SITUAÇÃO CADASTRAL			
SITUAÇÃO ESPECIAL *****		DATA DA SITUAÇÃO ESPECIAL *****	

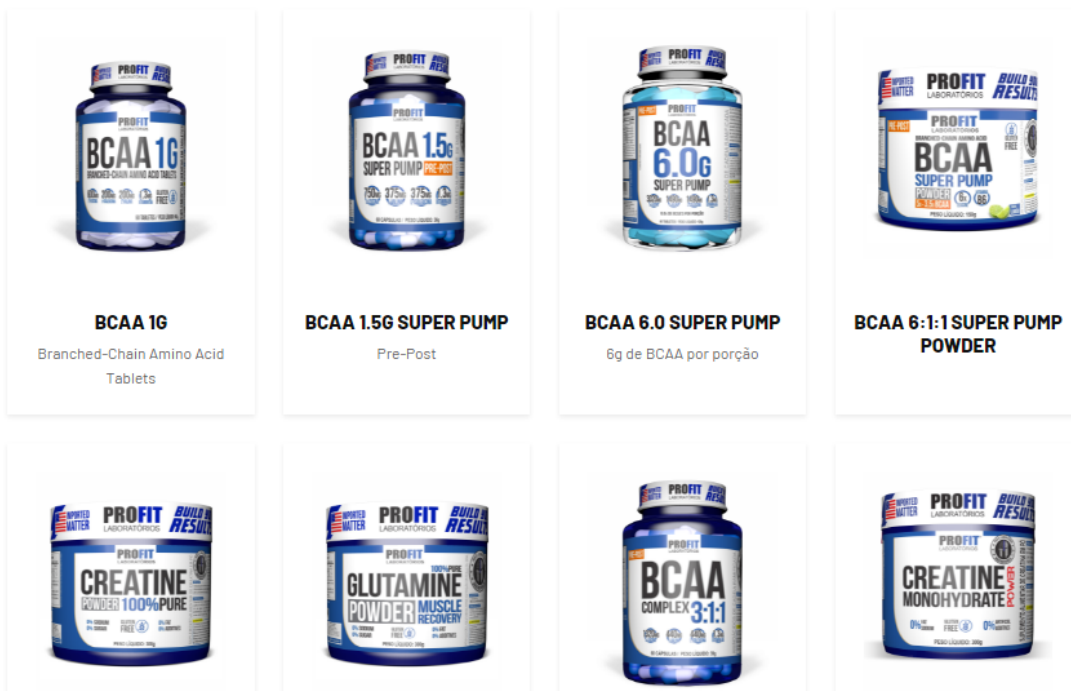
Aprovado pela Instrução Normativa RFB nº 1.863, de 27 de dezembro de 2018.

Emitido no dia 06/11/2021 às 10:15:39 (data e hora de Brasília).

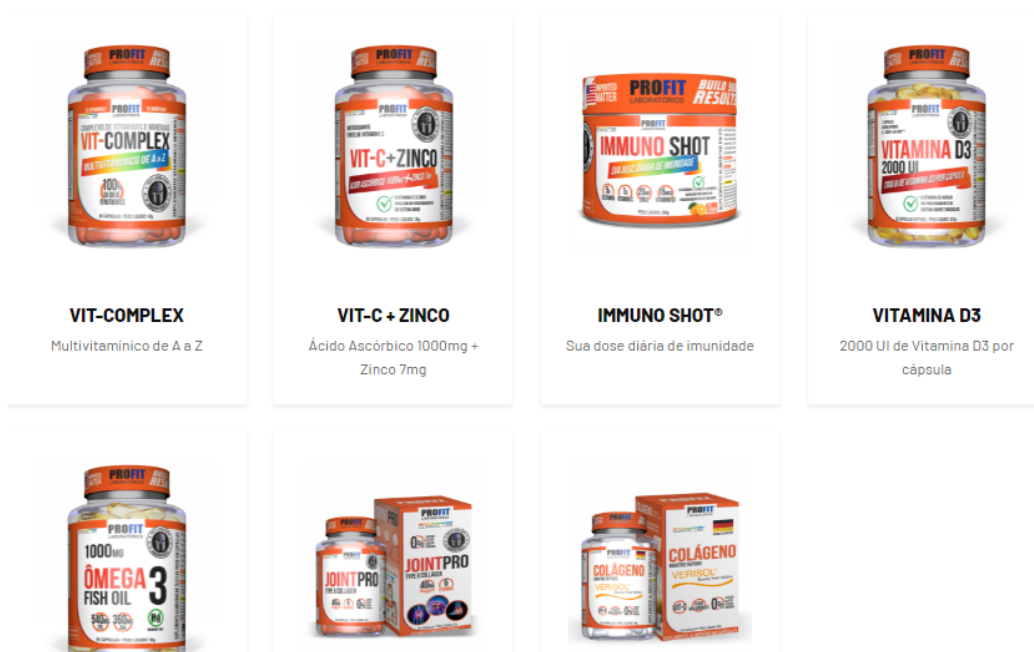
Página: 1/1

ANEXO B: FOTOS - PRODUTOS CLASSIFICADOS POR CATEGORIA

AMINOÁCIDOS



CLINICAL LAB



ESPECÍFICOS



COLÁGENO HIDROLISADO POWDER

Ajuda a neutralizar os radicais
livres.



COLÁGENO HIDROLISADO

Betacaroteno e vitamina C



CHROMIUM PICOLINATE

Metabolism Support



MALTO DEXTRINA

com Vitamina C



TESTODROL-GH

Testosterone Enriched



ZMA PRO

Essencial para o Metabolismo
e Recuperação.



DILAFIT EXTRA PUMP



NIGHT PLUS

Triptofano 860mg

HIPERCALÓRICOS



ANABOLIC MASS 28500



HYPER WHEY

TOP QUALITY PROTEIN SERIES