



# UNifeob

## PROJETO INTEGRADO

### ESCOLA DE NEGÓCIOS

2020



ISSN 1983-6767

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

**ADMINISTRAÇÃO**

**PROJETO INTERDISCIPLINAR**

**<CASA DE CARNES DOIS IRMÃOS>**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP  
NOVEMBRO 2020

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

**ADMINISTRAÇÃO**

**PROJETO INTERDISCIPLINAR**

**CASA DE CARNES DOIS IRMÃOS**

MÓDULO DE GESTÃO FINANCEIRA

Departamento Pessoal - Prof. Danilo Morais Doval

Cargos, Salários e Plano de Carreira - Prof. Danielle Rodrigues

Avaliação de Desempenho - Prof. José Marcio Carioca

Liderança e Coaching - Prof. Almir Abreu

Seleção e Retenção de Talentos - Prof. Karina Strobel Castillo

Alunos: Grupo 11

Felipe Santos Coelho 20001716.

Gabriele Caroline de Morais

18001866.

Guilherme Henrique da Silva, 20001717.

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO 2020

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA	6
3 PROJETO INTERDISCIPLINAR	7
3.1 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	7
3.2 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA	7
3.3 DEPARTAMENTO PESSOAL	7
3.4 SELEÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS	7
4 CONCLUSÃO	8
5 REFERÊNCIAS	9
6 ANEXOS	10

## 1 INTRODUÇÃO

Para a realização desse projeto integrado a empresa escolhida para o desenvolvimento das atividades é a casa de carnes dois irmãos, a empresa referente se propõe a fornecer todos objetos para estudo, com mais de 19 anos de experiências em suas atividades, fornecendo para seus clientes produtos com ótima qualidade no ramo varejista. Através da mesma vamos designar profundamente todas ferramentas estudadas neste módulo. Como primeiro tópico Avaliação de Desempenho que é a matéria que analisa a performance tanto de um único colaborador, quanto de toda equipe de uma maneira em geral, ela tem por objetivo a gestão de pessoas envolvidas na organização, seu estudo resultará no desenvolvimento de metas e competências, avaliações mais complexas e significativas, identificação de problemas entre outros pontos estratégicos da empresa. Por segundo vamos destacar a disciplina Cargos, Salários e Plano de Carreira onde se concentra o direcionamento pessoal e o mecanismo gerencial quanto a cargos, salários e promoções.

Também seguindo a ordem Departamento Pessoal objetiva a contratação de um novo colaborador, engloba também toda a gestão e relação da empresa com seus funcionários. Seleção e Retenção de Talentos para a contratação e engajamento de futuros funcionários na empresa.

E finalizando com a disciplina Liderança e Coaching pautando treinamentos e suporte na empresa, com metodologia pró-ativa destacando competências individuais e coletivas.

## **2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA**

A empresa escolhida por nossa equipe nesse módulo foi o açougue e mercearia Dois Irmãos. cujo CNPJ é 337063450001-14 e sua razão social Guilherme Antônio dias ME. Localizado na rua dr. Afonso Dias de Araújo , n° 710- centro de Bandeira do Sul - MG. Exercendo suas atividades no ramo de comércio varejista, e cadastrada no programa simples nacional, vendendo produtos alimentícios e utilitários domésticos. Empresa de pequeno/médio porte atendendo todas necessidades do seus consumidores, com setores de hortifruti, açougue, frios e mercearia em geral.

Com início de suas atividades no ano de 2001 pelo empresário José Carlos de Oliveira e hoje pela gestão de Guilherme Henrique da Silva e Guilherme Antônio dias, é referência na cidade e também com diversos clientes de cidades vizinhas. Sua gestão se baseia na consolidação da sua patente adquiridas com anos de experiências na área e uma excelente relação com seus clientes, designando o mesmo como indivíduo principal para exercer suas atividades.

As aquisições de fornecedores são de cidades vizinhas, preferencialmente incentivando o mercado local, trabalhando com uma margem de raio próximo, uma escolha e iniciativa de comercialização em sua região com intuito de estimular o crescimento seus fornecedores próximos.

Seus principais concorrentes são seguidores da mesma atividade na cidade, por ser uma cidade relativamente pequena quanto maior a quantidade de açougues, maior é a divergência de consumidores, mas a empresa trabalha com todos rótulos de qualidade garantindo assim a fidelização de seus clientes.

### **3 PROJETO INTERDISCIPLINAR**

#### **3.1 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

A avaliação de desempenho busca atender de maneira eficiente a necessidade de uma organização, é imposta pelos gestores para seus subordinados a fim de solucionar problemas e obter resultados satisfatórios, mas não é só isso, ela engloba diversos fatores para a consolidação e manutenção da mesma, fazendo assim consequentemente o aumento de performance dos colaboradores. Ela também é caracterizada por demonstrar ao gestor toda capacidade técnica de seus funcionários, uma espécie de mapeamento avançado que indica pontos fracos e fortes de cada indivíduo.

Para sua implantação na empresa escolhida, vai ser utilizado são dois parâmetros base, competência e metas. A competência tem como objetivo a funcionalidade de abranger um conjunto complexo de habilidades e conhecimento para realização de tarefas, muitas vezes é perceptível através de tarefas rápidas e concluídas de maneira correta. As metas são resultados impostos pelo gestor onde o funcionário deve seguir rigorosamente, nessa etapa é muito comum a implicação de serviços/tarefas dentro de um determinado prazo, e sequencialmente uma avaliação do que foi proposto. muito gestores aderidos desse método se propõe a coleta de informação de seus stakeholders, onde será utilizado para seus feedbacks e finalizado com a avaliação dentro de sua equipe, relatando todo desempenho.

A empresa Casa de carnes Dois Irmãos é aderente a proposta de avaliação de desempenho imposta por nosso grupo esse semestre, como relatado anteriormente a empresa é renomada na região pelas boas práticas de atendimento e qualidade de seus produtos, fornecendo a seus consumidores carnes bovinas, suínas e de aves, trabalhando com mercadorias embaladas e refrigeradas desde a manipulação até a entrega a seus clientes, por ser produtos alimentícios a todo um padrão a se seguir dentro da empresa, a constante observação a prazo de validade, o estado onde se encontra armazenado, o ambiente com termômetros digitais para a refrigeração ou congelamento de mercadorias etc.

O procedimento inovador, de ter o colaborador em um ambiente propício para exercer suas atividades garante o desempenho eficiente do mesmo, se familiarizar e querer “vestir a camisa da empresa” são metodologias buscadas pela empresa.. A apresentação de feedbacks constantes e um diálogo favorável para ambas as partes deve ser uma prática rotineira nesse processo.

Foi apresentado a empresa a avaliação 360 graus, onde os sócios acataram a proposta e a partir de agora utilizam da seguinte forma:

1. Promover treinamentos
2. Definir se todos profissionais participaram
3. Questionários de todos segmentos
4. Feedback
5. E utilizar todos resultados para desenvolvimentos.
6. A partir desses métodos será que possível traçar metas para sua equipe
7. potencializar resultados e desempenho.



### **3.2 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA**

A estratégia de carreira adotada e equilibrar os cargos e termos de remuneração e complexidade

**Cargo:**

sócio

**Nome do profissional:**

guilherme henrique da silva

**Cargo do Superior Imediato:**

sócio

**Nome do Superior:**

guilherme

**Divisão | Departamento:**

financeiro, vendas, compras, atendimento, ordenar serviços

**Unidade:**

bandeira do sul

**Missão do Cargo:**

melhorar a cada dia a minha empresa ter crescimento, e aumentar minha experiência

**Atribuições Essenciais:**

verificar a chegada das carnes olhar quantidade e qualidade

atribuir serviço aos funcionários

manter a ordem e a higiene do local

assinar notas

fazer cobranças

anotar entrada e saída do dinheiro

pamentos e banco  
fornecer bom atendimento  
criar ofertas  
passar orçamentos  
fazer pagamentos

**Indicadores de Performance:**

atenção redobrada aos pedidos para não errar pois gera prejuízos, assim como estragar carnes, cortar erradas o pedidos atencao para nao errar endereço, ou valores passados aos clientes para não causar nem prejuízos

**Formação e Experiência:**

Habilidades  
Valores e Comportamentos  
cursando administração  
experiência em vendas  
responsável, saber vender, ser honesto

**Outras informações**

a empresa me deu a oportunidade de ser sócio e adquirir experiência profissional, onde consigo pagar minha faculdade, gosto de ser sócio e ter responsabilidade com a empresa

Sim foi adotada um apoio com uma consultoria externa e com as pesquisas feita vimos o'que seria melhor para a empresa e os profissionais e a escolha que fizemos foi Remuneração por habilidade significa que mesmo que o profissional tenha mesmo cargo ele pode ganhar mais por sua competência na empresa.

temos uma pesquisa salarial e nosso profissionais ganham conforme a pesquisa nos mostrou

Açougueiros 2.500,00

Auxiliar 1.800,00

Motoqueiro 1.500,00

Nossa empresa sim tem estratégia de programa de metas, onde nossos funcionários têm metas e elas pode trazer beneficio para cada um exemplos são:

Aumentar o faturamento em até 10%

Economiza combustíveis

Elaborar um bom atendimento

Com esses exemplos citados nossos funcionários podem trazer benefícios para si mesmo

Bom visamos o tanto que é de extrema importância uma metodologia traz um planejamento para as empresas, objetivos que podem melhorar cada vez mais, como deve agir em cada situação e tudo isso é muito importante para qualquer empresa, quando

A melhoria que nossa empresa tem em mente para melhor seria salário indireto que complementaria mais para nossos empregados como ,Plano de saúde, Vale alimentação ,Plano odontológico.

Bom plano de carreira é essencial tanto para empresa quanto para si mesmo isto porque, aumenta a motivação profissional, é essencial para que possa trazer beneficio a empresa para o crescimento, trata-se de estrutura que cada profissional terá que percorrer dentro da empresa define competência que deverá fazer é isto é motivação para cada vez mais a empresa está crescendo vemos a extrema importância plano de carreira bem estruturado

Sim é importante que o plano de carreira para que possa dar igualdade para todos profissionais para que mostrem o que se tem de melhor, e com isso possa crescer na empresa, quando não se tem oportunidade de crescimento por a empresa ser cargo fixo é importante para que o profissional tenha em mente o'que pode trazer de melhoria, e com isso ganhe reconhecimento de seu trabalho

### **3.3 DEPARTAMENTO PESSOAL**

O açougue Dois Irmãos atualmente conta com 5 pessoas no local, onde se encontra o essencial para atender as necessidades atualmente. Se divide em dois sócios remanejando três funcionários cooperando de forma conjunta para o melhor andamento das atividades.

O primeiro funcionário exerce a função de açougueiro no geral, tendo com si mesmo diversas habilidades na área, como retalhista, picador, supervisor em geral, entre outras funções nesse mesmo departamento, seu CBO é 8485-10, e suas funções se encaixam perfeitamente em todos os sinônimos do CBO de um açougueiro.

O próximo funcionário trabalha como motoqueiro de entregas com um veículo especializado para as entregas de maneira com que elas não percam a qualidade, seu CBO é 5191, ele se encaixa com a função realizada que é entrega rápida de vendedores em comércios.

O funcionário seguinte realiza duas funções dentro do açougue que se enquadram também no CBO necessário, que é 8485-10, onde ele se encarrega na parte de reposição de alimentos dentro do açougue e se trabalha também como balconista, essas duas funções são regularizadas e compostas pelo seu número de CBO.

Um dos sócios do estabelecimento exerce também funções dentro do açougue além de se um dos proprietários do local. Não existe ao certo um CBO específico para o proprietário, mas o que mais se enquadra é o CBO 1231-05 de diretor administrativo, mas além dessa função ele possui outra que é açougueiro de maneira geral, CBO 8485-10. Exercendo também todas as funções gerais deste departamento.

O próximo sócio também tem como trabalho duas funções, a sua de proprietário e trabalha também como motoqueiro caso tenha a necessidade, porém trabalhando regularmente

com as leis de segurança com um veículo especializado para tal. Possuindo o CBO de 5191 como motoqueiro de comércio e 1231-05 como proprietário da loja.

A gestão atual da empresa antes de iniciar suas atividades aderiu à pesquisa salarial, através de cálculos de fins trabalhistas e também ocorreu a consulta no mercado para estabelecer a faixa salarial dos colaboradores, foi entendido que com essa pesquisa toda remuneração propostas a futuros empregados seja coerente com os serviços prestados. São salários fixos com reajustes anuais conforme fatores externos, sejam eles inflação, reajuste do salário mínimo, necessidade e outros engajamentos.

### 3.4 SELEÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS

Atualmente o açougue dois irmãos conta com um processo de divulgação de vagas e retenção de currículos para análise, são divulgados através de publicidades locais como anúncio em rádios e jornais. Dentro da empresa atuam cinco colaboradores que desempenham suas funções.

A estrutura de cargos na empresa é definida das seguintes separações: Açougueiros, auxiliar de açougueiro, repositor e entregador. Para a seleção de recrutamento são exigidas algumas competências que se adapta com as atividades.

Para a vaga de açougueiro é exigido uma experiência mínima de dois anos, por questões de segurança, ser portador desse requisito ele é encaminhado para entrevista.

O processo seletivo adotado para a contratação dos auxiliares é o recrutamento através de currículos analisados, e a seguir se ocorrer o interesse o processo é encaminhado para a entrevista e sequencialmente a inclusão na equipe de trabalho, a contratação se consolida, com um prazo de três meses de experiência já imposto durante a anúncio da vaga.

A vaga de entregador é necessário alguns requisitos, ter habilitação A e B, poder ter disponibilidade de trabalhar de domingo a domingo, possuir características comunicativas e construtivas pois ele terá contato direto ao consumidor em relação a entregas das mercadorias.

A empresa hoje atua com um de seus sócios graduado em administração e com essa capacitação adere práticas especializadas quanto a gestão e contratação de seus colaboradores.

A divulgação de vagas se caracteriza conforme a necessidade, antes da divulgação de vagas é feita a listagem do setor que está mais sobrecarregado, para assim observar qual função está necessitada, além disso tem uma outra prática em que todos finais de ano aumenta as contratações, conforme ocorre o aumento de vendas ocorre a abertura de oportunidades para novos recrutamento. Por se tratar de um comércio essa época de pico ocorre a maior frequência de vendas, por exemplo, no final do ano passado ocorreu o aumento gradualmente de funcionários, cerca de 60% dos colaboradores foram acrescentados a equipe.

A empresa opta a oportunizar profissionais que já tenham experiência na área, pois de se tratar de um ramo alimentício quanto maior o conhecimento de suas atividades que irá praticar melhor, evitando alguns atritos que um profissional sem experiência poderá desenvolver.

O método praticado para a divulgação de oportunas vagas, se concentra em anúncios em rádios, publicidade em locais designados. A área de atuação que o contratado irá praticar requer testes laboratoriais para supostos problemas de saúde, é imposto durante

a anúncio que as atividades envolvem frio e calor, dependendo das funções envolvem entrada e saída em câmaras frias e defumadores, fazendo assim a divergência de temperatura corporal.

Foi sugerido para a empresa a adoção das mídias sociais para a divulgação de oportunas vagas, a mesma já possui contas vinculadas no Facebook e Google, então foi proposto a divulgação por esses setores, para atrair um número maior de interessados.

Em relação a criação de um sistema seletivo mais eficiente e objetivo foi apresentado a metodologia de engenharia de cargos, que vai fazer com que o colaborador tem o perfil que a demanda necessita, o objetivo é a escolha de colaboradores com perfil comportamental compatível ao cargo, pois as chances dessas mesmas se tornarem profissionais de alta performance são muito altas.

Esse processo caracteriza em analisar as opção de mercado, mapeamento de colaboradores e aplicação desse mapeamento no processo seletivo, aprofundando essas três etapas será feita da seguinte ordem:

Os sócios do estabelecimento entender e montar as necessidades da vaga, fazer a divulgação por meios físicos e virtuais, filtrar os currículos, realizar entrevistas e aplicar testes comportamentais nos ingressantes.

Após concluído todos esses ciclos será notado o perfil de cada candidato e possivelmente um olhar promissor a possíveis talentos.

### **3.5 LIDERANÇA E COACHING**

Foi perceptível a necessidade de desenvolvimento na empresa as seguintes conotações: Utilizar o método de tres meses de experiências para treinamento de seus funcionários que durante esse processo o subordinado passa por um período de adaptação e conhecimento do ambiente, durante o aprendizado toda equipe deve se empenhar tanto a oferecer suporte quanto a mesma corrigir erros para o desdobramento correto das atividades exercidas. a necessidade de implantar fórmulas inovadoras e eficaz para o melhor desenvolvimento de seus funcionários como a aderir um treinamento especializados com todos colaboradores através de uma possível consultoria, para que ocorra o remanejamento de conceitos e fundamentos, fazendo assim uma mudança para se adequar a demandas que estão cada vez mais exigentes, um pensamento focado a curto e longo prazo e no futuro da empresa.

O treinamento sugerido caracteriza objetivos e competências que cada indivíduo vem a praticar, destacando os seguintes;

- Respeito ao consumidor e a equipe de trabalho
- Comunicação clara e objetiva
- Responsabilidade
- Honestidade
- Se posicionar no lugar do consumidor
- Se diferenciar nas atividades exercidas, trabalhar com domínio e ser eficiente.

Para potencializar melhor o andamento de suas atividades foi incluído algumas outras atividades a se desenvolver, destacamos que a necessidade do colaborador entender o momento atual da empresa seja algo rotineiro, ele mesmo se propor a se auto avaliar, se resulta em um melhor empenho e comprometimento, fazer entender que ele é a principal fonte para manter a empresa em funcionamento será a chave para isso se concretizar, isso foi apresentado junto a um tutorial online onde é possível encontrar palestras motivacionais para que os sócios/proprietários apresentem a seus funcionários.

Durante a avaliação na empresa, foi apresentado a pesquisa de satisfação do cliente, uma ferramenta eletrônica que tem por finalidade a avaliação dos serviços prestados, onde cada consumidor ao sair do estabelecimento comercial presta sua opinião e satisfação ou não com o que foi oferecido, metodologia prática e simples que fideliza o cliente com a empresa e também funciona como um parâmetro para feedbacks.

A metodologia coaching tem como função maximizar a performance do colaborador, apresentando assim cursos preparatórios de como ser um profissional capacitado, entendendo que ele precisa no seu dia a dia motivar sua equipe, ter o mais alto nível de conhecimento possível, estar preparado em momentos de crises e desafios, buscando apresentar soluções complexas para resolver quaisquer situações e demanda, orientado pela nossa equipe a adquirir esse treinamento.

## 4 CONCLUSÃO

Tendo como açougue e mercearia dois irmãos como projeto, podemos perceber que os funcionários são valorizados e essa prática faz parte da característica da empresa, pois um bom profissional podendo trazer benefícios a todos, a empresa preza pelo bom conhecimento que tem, sua função é trazer um excelente serviço aos seus clientes e com anos só vem aumentando o bom desempenho. Justa com valores prezando fidelizar seus clientes, cada vez mais vem crescendo e com isso pretendendo contratar mais profissionais para que possa atender melhor os clientes, os sócios vem buscando desempenho com um deles cursando administração e o outro já estar cursado para administrar melhor e poder evoluir.

Contudo foi uma percepção que nos ajudou no aprendizado e aprofundamento em todas as disciplinas impostas, uma experiência e olhar panorâmico que só foi possível através da realização do projeto integrado. Também foi extremamente benéfico sugestões e adaptações proposto por nosso grupo a empresa, enfim é teoria e prática caminhando juntos.



## **5 REFERÊNCIAS**

<https://pt.venngage.com/blog/como-fazer-um-processo-seletivo/>

<https://kenoby.com/blog/avaliacao-de-desempenho/>

<https://www.sbcoaching.com.br/blog/coaching-de-lideranca/>

<https://impulse.net.br/avaliacao-360/>

## **6 ANEXOS**

Essa parte está reservada para os anexos, caso houver, como figuras, organogramas, fotos etc.