



UNifeob

PROJETO INTEGRADO

ESCOLA DE NEGÓCIOS

2020



UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTERDISCIPLINAR

**(CENÁRIO ATUAL DOS RECURSOS HUMANOS
DIAGNÓSTICO E SOLUÇÕES TENDÊNCIAS PARA O RH
DO FUTURO)**

**VIDRAÇARIA E SERRALHERIA DE ALUMÍNIO NOSSA SENHORA
APARECIDA**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP
NOVEMBRO 2020

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTERDISCIPLINAR

(CENÁRIO ATUAL DOS RECURSOS HUMANOS
DIAGNÓSTICO E SOLUÇÕES TENDÊNCIAS PARA O RH
DO FUTURO)

**VIDRAÇARIA E SERRALHERIA DE ALUMÍNIO NOSSA SENHORA
APARECIDA**

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:

Aluno Cristiane Brun, RA 18000943

Aluno Daniel Evaristo, RA 19001893

Aluno Franciele Souza, RA 18000140

Aluno João Pedro Gomes, RA 18001744

Aluno Wellington de Oliveira, RA 18002179

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	10
3.3 DEPARTAMENTO PESSOAL	12
3.4 SELEÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS	19
3.5 LIDERANÇA E COACHING	23
4 CONCLUSÃO	25
5 REFERÊNCIAS	27

1 INTRODUÇÃO

Esse artigo científico, tem como objetivo analisar o departamento de RH, da empresa em questão, para esse módulo optamos por uma empresa de porte pequeno, para realizarmos a análise e desenvolvimento de ferramentas necessárias para complementar o setor da empresa.

Para que seja possível tal análise contamos com as unidades de estudo que esse módulo nos oferece, que são elas:

Departamento Pessoal, onde estaremos apresentando o CBO, de cada funcionário, tais como a política de remuneração, fazendo um minucioso estudo de caso, relacionando assim, seus respectivos valores.

Cargos, Salários e Planos de carreira, onde estaremos trabalhando todo o processo de consultoria, pesquisa salarial, carreiras e remunerações dentro da empresa. Dessa forma conseguindo fazer um trabalho qualificado e com boas referências.

- Avaliação de Desempenho é uma ferramenta muito eficaz para enxergar as possíveis habilidades dos colaboradores que precisam ser desenvolvidas para melhorarem sua performance em suas atividades. Com isso, ela pode ser aliada a uma gestão de conhecimento da organização para esse desenvolvimento de competências e habilidade

Liderança e coaching, nesta matéria podemos observar assuntos relacionados a liderança, analisando também o comportamento do líder perante aos colaboradores, e quais os melhores métodos a serem adotados.

Seleção e Retenção de Talentos, dentro de seleção e retenção, apresentaremos como é feito o recrutamento de colaboradores, quais métodos são utilizados, e quais sugestões podemos agregar para que a empresa evolua nesse processo.

2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa de razão social Bovo & Naliati Ltda – Vidracaria e Serralheria Nossa Senhora Aparecida, encontra-se com a situação cadastral ativa. Ela foi aberta em 14/08/2017, possui 03 anos 0 meses e 21 dias, capital social de R\$15.000,00 e natureza jurídica 206-2, sociedade Empresaria Limitada, do tipo matriz.

Atividade Econômica Principal:

- 4743100 - Comércio varejista de vidros

Atividades Secundárias:

- 2512800 - Fabricação de esquadrias de metal
- 4789099 - Comércio varejista de outros produtos não especificados anteriormente

A empresa está situada na Rua Ivo Rodrigues, 215 Jardim Paraíso, na cidade de Vargem Grande do Sul, SP.

Quadro de Sócios:

- 49-Sócio-Administrador FABRICIO BOVO
- 49-Sócio-Administrador NEISON RAFAEL NALIATI

A empresa atende clientes e empresas, que estão reformando e construindo, tanto na cidade de Vargem Grande do Sul, como em cidade vizinhas, como São João da Boa Vista, Aguaí, Itobi, São Sebastião da Gramma, Poços de Caldas entre outras.

Concorrentes: Futura, Serralheria Patrão e Alunit, empresas situadas na cidade de São João da Boa Vista –SP, que atuam no ramos de Serralheria de alumínio.

Fornecedores: Blindex, Tavares e Alglass, são os principais fornecedores da empresa, fornecendo Vidros, Alumínios e Acessórios.

3 PROJETO INTERDISCIPLINAR

3.1 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Avaliação de desempenho refere-se a um mecanismo ou ferramenta que busca conhecer e medir o desempenho dos indivíduos na organização, estabelecendo uma comparação entre o desempenho esperado e o apresentado por esses indivíduos. Por meio da avaliação de desempenho, é possível avaliar competências técnicas e comportamentais dos colaboradores. Os objetivos da avaliação de desempenho são diversos, dentre os principais, estão: Identificar os pontos fortes para que sejam construídos meios para que ele possa aplicá-los no desenvolvimento das suas atividades profissionais e os pontos fracos do colaborador, para que seja possível construir um plano de melhoria nas entregas, promovendo, assim, o desenvolvimento do mesmo. Assim o gestor pode elaborar um plano de desenvolvimento mais eficaz, outro principal objetivo trazer dados preciosos e históricos para a equipe de RH para que ela tenha melhores condições de fazer a gestão das pessoas em conjunto com a liderança da organização. Também é possível identificar aqueles profissionais que possuem as competências e comportamentos necessários para trabalhar na empresa e, a partir disso, usar esse perfil de profissional como “ideal”.

A seguir, serão apresentadas as etapas da implantação de um plano de Gestão do Desempenho em uma empresa.

1 – Defina as competências e metas: As competências são um conjunto de conhecimentos, habilidades, atitudes e comportamentos que permitem o indivíduo desempenhar com eficácia suas tarefas. Essas competências podem ser cursos, habilidades pessoais ou treinamentos que tenham realizado, por exemplo. As metas são resultados e desempenhos que um colaborador precisa alcançar para entregar o valor no seu trabalho para a organização. Por exemplo, em uma equipe comercial, a meta seria baseada nas vendas estipuladas por dia pelo seu gestor.

2 – Estabeleça prazos: Sendo assim, o próximo passo é definir prazos realistas para que os funcionários possam trabalhar rumo à performance esperada. É crucial ter em mente

que este progresso é mais importante do que o resultado final atingido, quando o prazo acabar. O foco deve ser na melhoria constante da sua equipe.

3 – Faça uma avaliação 360° : Uma metodologia recomendada é a avaliação 360°. Este método se baseia em reunir diferentes avaliações como por exemplo :

- Dos superiores;
- Dos colegas;
- Autoavaliações;
- Clientes ou parceiros (quando pertinentes).

4 – Identifique os pontos fracos: A partir das avaliações de desempenho, você poderá identificar onde estão os pontos fracos de seus colaboradores. Estes são exatamente os pontos que precisam melhorar e que você abordará através de estratégias de desenvolvimento bem direcionadas.

5 – Desenvolvimento e feedback contínuo: Outro ponto chave nesse processo é a importância da área de desenvolvimento e treinamento. Além do feedback contínuo com o colaborador para que suas melhorias e desenvolvimentos sempre sejam gradativos.

Diante da pesquisa citada acima temos como empresa a Vidracaria Nossa senhora, localizada em Vargem grande do Sul, que atualmente possui 7 funcionários, desenvolvendo as atividades de serralheiros, auxiliares de produção e uma auxiliar administrativa; A avaliação de desempenho da empresa é realizada através do dono e proprietário da empresa Rafael Naliati, suas avaliações funcionam através de metas estabelecidas para determinadas funções. No caso do serralheiro ou auxiliar seria a própria produção, ou seja, quanto mais produz, maior é o ganho, a meta da auxiliar administrativa é estabelecida por vendas. A cada R\$10.000,00 ela tem 5% de ganho. Outro tipo de avaliação que é realizada na empresa são os feedbacks contínuos, por exemplo, em caso de baixo rendimento o funcionário é chamado para uma conversa onde fala sobre possíveis problemas internos ou externos argumentando e explicando os motivos do seu baixo rendimento e se abrindo para que assim, o gestor

procure a melhor maneira de ajudar, a fim de que ele volte a seus afazeres com a produção necessária para ele e para a empresa.

Como a empresa se adequa a uma organização de pequeno porte, a avaliação de desempenho elaborada pelo proprietário (gestor) , tem se mostrado suficiente para a construção dos resultados planejados.

No entanto, concluímos também que pode ser implementada uma melhoria no atual processo de Gestão de Desempenho para obter outras informações , tais como: o nível de satisfação de cada cliente, fornecedor, parceiros de negócio entre outros envolvidos na organização. Para isso sugerimos a implantação da Avaliação 360°, pois esta envolve todas as pessoas com quem determinado colaborador tem contato, os chamados stakeholder. Em outras palavras , a Gestão de Desempenho fica mais assertiva, e certamente, com melhores resultados para o desempenho dos colaboradores e da própria empresa. A sugestão ora apresentada foi direcionada a um dos funcionários da empresa, e será verificada pelo proprietário e gestor daquela organização.

3.2 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA

A Vidraçaria e Serralheria de alumínio Nossa Senhora Aparecida, conta com o modelo de plano de carreira em linha. É muito difícil mudar de área, os cargos e níveis hierárquicos são padronizados. Em muitos casos, as promoções são automáticas, em função do tempo de serviço e da experiência adquirida pelo longo desses anos.

Sim, contamos com o (mapeamento) processo de atividade. Onde detalhamos cada etapa do processo produtivo, desde a planta até o serviço realizado.

Sim, logo no início que começamos nossas atividades dentro da empresa, já tínhamos em mente que teríamos que partir do processo de carreiras e remunerações.

Então decidimos adquirir mão de obra qualificada e fomos em busca de uma consultoria, onde a mesma nos ajudou bastante e hoje é de extrema importância em nosso dia a dia.

A empresa conta com a pesquisa salarial, pois a mesma acredita que precisa estar dentro dos conformes em relação aos salários de seus colaboradores. Fazendo com que assim não haja nenhum mal-entendido entre partes da empresa gerando assim competitividade diante do mercado, e possa sempre estar em dia com todos.

A empresa preza muito a linha de produção, ou seja, o que o funcionário produziu no decorrer do mês, quanto mais você entrega automaticamente mais você ganha. E no final do mês é somado toda a sua produção/vendas e chegamos no valor final de pagamento referente aquele mês, sendo assim, acaba sendo uma das maiores formas de remunerações dentro da empresa. Também contamos com a hora extra, que parte da mesma teoria, quanto mais você trabalha, mais horas você acumula e no final do mês o seu salário é maior.

Pois entendemos, que não é necessário no momento em que estamos vivendo. Vamos adequar conforme necessário.

As empresas estão cada vez mais preocupadas em estimular as pessoas a planejarem suas carreiras. Pode-se ver isso como uma oportunidade que é oferecida aos indivíduos para

que estes pensem em seu futuro. Um plano de Cargos e Salários é de fundamental importância para o crescimento pessoal, profissional e na valorização dos funcionários.

Por isso, chega-se na conclusão de que o ideal é que cada empresa tenha um planejamento para que o colaborador saiba onde está e como poderá alcançar um cargo superior na mesma. É importante ressaltar que quando a empresa tem esse planejamento e define o plano de Cargos, minimizam-se as acusações de discriminação, evitando que ocorram casos em que funcionários diferentes que ocupam o mesmo cargo recebam remuneração diferenciada.

3.3 DEPARTAMENTO PESSOAL

Para esse projeto a empresa escolhida foi a Bovo e Naliati, nome fantasia Vidraçaria e Serralheria de alumínio Nossa Senhora Aparecida, a empresa oferece cargos, tais como:

- Auxiliar de Escritório
- Auxiliar de Vidraceiro
- Serralheiro de alumínio

Esse artigo científico tem como objetivos analisar as atividades das quais os funcionários exercem, e compará-las, com a descrição da CBO (Classificação Brasileira de Ocupações).

Logo em seguida realizar uma análise, que permite nos mostrar se a empresa segue alinhada aos respectivos CBO, ou se há divergências entre as descrições e as atividades exercidas pelos colaboradores.

A seguir, vamos apresentar a tabela de atividades, onde poderemos analisar quais dessas fazem parte realmente da rotina dos funcionários.

Auxiliar de escritório (CBO 4110-05).

Figura 1 - Tabela de atividades para o cargo de auxiliar de escritório.

Relatório Tabela de Atividades

Família Ocupacional: 4110 - Agentes, assistentes e auxiliares administrativos

Áreas	Atividades			
A TRATAR DOCUMENTOS	Registrar a entrada e saída de documentos 1 AE	Conferir notas fiscais, faturas de pagamentos e boletos 2 AE	Triar documentos 3 AE	Distribuir documentos 4 AE
	Conferir dados e datas 5 AE	Verificar documentos 6 AE	Localizar documentos 8 AE	Classificar documentos 9 AE
	Atualizar informações 10 AE	Tirar cópias de documentos 12 AE	Digitalizar documentos 13 AE	Receber documentos 14 AE
	Protocolar documentos 15 AE	Arquivar documentos 18 AE		
B PREENCHER DOCUMENTOS	Digitar textos e planilhas 1 AE			

Figura 2 - Tabela de atividades para o cargo de auxiliar de escritório.

C PREPARAR RELATÓRIOS, FORMULÁRIOS E PLANILHAS	Redigir atas 7 AE	Elaborar correspondência 8 AE	Colher assinaturas 14 AE	
	D ACOMPANHAR PROCESSOS ADMINISTRATIVOS	Verificar prazos estabelecidos 1 AE	Localizar processos administrativos 2 AE	Encaminhar protocolos internos 4 AE
	Convalidar publicação de atos 10 AE	Expedir ofícios e memorandos 12 AE		
E ATENDER CLIENTES E/OU FORNECEDORES	Fornecer informações da empresa 3 AE	Registrar reclamações dos clientes 4 AE	Receber clientes e/ou fornecedores 5 AE	
F EXECUTAR ROTINAS DE APOIO NA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS	Executar procedimentos de recrutamento e seleção 1 AE	Dar suporte administrativo à área de treinamento 4 AE	Atualizar dados dos funcionários 9 AE	

Figura 3 - Tabela de atividades para o cargo de auxiliar de escritório.

G PRESTAR APOIO LOGÍSTICO			
Controlar material de expediente 1 AE	Levantar a necessidade de material 2 AE	Requisitar materiais 3 AE	Conferir material solicitado 5 AE
Distribuir material de expediente 7 AE	Controlar expedição de malotes e recebimentos 8 AE	Controlar execução de serviços gerais (limpeza, transporte, vigilância) 9 AE	Solicitar entrega de documentos 11 AE

CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES, relatório de tabelas de atividades, para o cargo de auxiliar de escritório. Disponível em:

<<http://cbo.maisemprego.mte.gov.br/cbsite/pages/pesquisas/BuscaPorTitulo.jsf>>. Acesso em 27/09/2020.

Descrição exercida pelo funcionário:

- Atender clientes
- Gerar orçamentos,
- Executar serviços nas áreas de administração, recursos humanos e finanças,
- Contas a pagar e a receber.
- Gerar planilhas de controle, de compras e vendas.
- Fazer a DRE da empresa.
- Fazer agenda para controlar os serviços.

Ao analisarmos essa função da empresa, notamos que as descrições são cumpridas de forma alinhada com o que se pede, os funcionários em questão, que ocupam esse cargo, trabalham de acordo com suas atividades, deste modo, podemos afirmar que não há desvio de função.

Auxiliar de Vidraceiro (CBO 7163-05).

Figura 1 - Tabela de atividades para o cargo de vidraceiro.

Relatório Tabela de Atividades

Família Ocupacional: 7163 - Vidraceiros (revestimentos rígidos)

Áreas	Atividades			
A PREPARAR INSTRUMENTOS, MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS PARA CORTAR VIDROS	Montar mesas de corte 1 w	Forrar mesas de corte com carpete 2 w	Lubrificar diamantes (carretilha) 3 w	Trocar discos da lixadeira 5 w
	B CORTAR VIDROS	Posicionar vidros em mesas de corte 1 w	Confeccionar moldes para vitrais (chablão) 2 w	Limpar vidros 3 w
		Passar diamantes conforme desenhos ou riscos 6 w		
C INSTALAR VIDROS E VITRAIS	Dimensionar espaços para instalações 1 w	Retirar o baguete (colunas de proteção) do local de instalação 2 w	Encaixar o baguete no local de instalação 3 w	Ajustar vidros com material específico (bastão, borracha e massa) 4 w
	Retirar excesso da massa 6 w	Remover adesivos e ou fitas de identificação 7 w		

Figura 2 - Tabela de atividades para o cargo de vidraceiro.

Utilizar força física 5 w	Agir com responsabilidade 6 w	Demonstrar criatividade 7 w	Utilizar dons artísticos 8 w
------------------------------	----------------------------------	--------------------------------	---------------------------------

Legenda das ocupações da família

WV - VIDRACEIRO (VITRAIS)

CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES, relatório de tabelas de atividades, para o cargo de vidraceiro. Disponível em:

<<http://cbo.maisemprego.mte.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/BuscaPorTitulo.jsf>>. Acesso em 27/09/2020.

Descrição exercida pelo funcionário:

- Trabalhar com máquinas e material necessário para corte de vidros
- Montar e instalar de vidros.
- Cuidar da limpeza do maquinário.
- Realizar serviços de acabamento

Analisando essa descrição exercida pelo funcionário, notamos que não há desvio de função, pois a limpeza mencionada está diretamente ligada ao maquinário, uma vez que as mesas e máquinas devem estar limpas para que a produção não seja interrompida, pois ambas são usadas diariamente.

Serralheiro de alumínio (CBO 7244-40).

Figura 1 - Tabela de atividades para o cargo de serralheiro de alumínio.

Relatório Tabela de Atividades

Família Ocupacional: 7244 - Trabalhadores de caldeiraria e serralheria

Áreas	Atividades			
A PLANEJAR TRABALHO	Interpretar projeto 1 SR	Determinar material para execução do projeto 2 SR	Definir fornecedores 3 SR	Selecionar máquinas e ferramentas 4 SR
	Definir equipamentos de proteção individual 5 SR	Calcular custos 6 SR		
B GARANTIR SEGURANÇA NO LOCAL DE TRABALHO	Obedecer as normas de segurança do trabalho 1 SR	Utilizar equipamentos de proteção individual 2 SR	Utilizar equipamentos de proteção coletiva 3 SR	Sinalizar área de risco 4 SR
	Zelar pela limpeza e organização 5 SR			
C ORGANIZAR LOCAL DE TRABALHO	Interpretar ordem de serviço 1 SR	Providenciar liberação do local de trabalho 2 SR	Preparar local de trabalho 3 SR	Determinar local para depósito de materiais e ferramentas 4 SR

Figura 2 - Tabela de atividades para o cargo de serralheiro de alumínio.

G REPARAR OBRA	Participar da avaliação da obra	Calcular custo-benefício do reparo	Planejar o reparo	Substituir peças
	1 SR	2 SR	3 SR	4 SR
	Recuperar peça			
	5 SR			
Z DEMONSTRAR COMPETÊNCIAS PESSOAIS	Demonstrar criatividade	Demonstrar habilidade manual	Desenvolver concentração	Trabalhar em áreas de risco
	1 SR	2 SR	3 SR	4 SR
	Demonstrar espírito de equipe	Desenvolver percepção visual	Desenvolver resistência física	
	5 SR	6 SR	7 SR	

Legenda das ocupações da família

SR - SERRALHEIRO

CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES, relatório de tabelas de atividades, cargo de serralheiro. Disponível em:

<<http://cbo.maisemprego.mte.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/BuscaPorTitulo.jsf>>. Acesso em 27/09/2020.

Descrição exercida pelo funcionário:

- Cortar perfil de alumínio, para confecção de esquadrias.
- Fazer uso diariamente de máquinas de corte.
- Montam e instalam esquadrias, tais como janelas, portas, portões, etc.

Nessa função também podemos perceber que não há desvio de função, as atividades são exercidas de acordo com as descrições do cargo.

Política de remuneração: A empresa realiza o pagamento de seus funcionários mensalmente, quando necessário, comunica os mesmos que precisarão que alguns façam horas extras, e cabe a eles decidirem se vão ou não fazê-las. Quando optam por fazer as horas extras, a empresa os compensa pagando os respectivos valores, no mês seguinte, pagando a taxa de 50% sobre as horas .

Levando em consideração o pagamento do 13º salário a empresa opta em fazer o pagamento ao final do ano, pagando uma parcela até o dia 30 de Novembro, e o restante no dia 20 de Dezembro.

As férias são tiradas em duas etapas, pois no fim do ano, mais precisamente por volta do dia vinte, as empresas das quais fornecem matéria-prima, para suas atividades e só retornam no começo do ano seguinte, deste modo a Vidraçaria e Serralheria de alumínio Nossa Senhora Aparecida, também paralisa suas atividades naquele determinado período, concedendo férias coletivas de vinte dias, e os outros dez, são negociados com seus funcionários, que escolhem o mês a ser gozado os demais dias.

Melhorias Remuneração: A empresa está buscando por alternativas para melhorar a remuneração e acredita que o investimento no estoque pode ser o caminho.

Com a chegada da pandemia o cenário que vemos é de instabilidade, a falta de alumínio vem sendo notável em todo o mundo, a dificuldade dos fornecedores em atender a demanda tem sido constante, devido a isso, muitas pessoas que estão com obras em fase de acabamento, estão a procura de mão de obra qualificada.

A partir disso notamos que, a empresa que investir parte do capital em seu estoque, estará mais preparada diante do mercado, por isso a Vidraçaria e Serralheria Nossa Senhora Aparecida, vem investindo no seu estoque, visando aumentar a produção e conseqüentemente seu lucro, o que resulta em melhorias em suas remunerações.

3.4 SELEÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS

Por se tratar de uma empresa de pequeno porte, ela é composta por seis funcionários, que atuam em duas áreas, administrativa e operacional.

Os funcionários que realizam suas funções administrativas têm como objetivo diversas atividades, tais como, marketing, recursos humanos, finanças e vendas. E aqueles que trabalham no setor operacional, exercem suas atividades ligadas à mão de obra especializada, e na sua maioria contam com treinamento, pois fazem uso de maquinários, que podem trazer riscos, por se tratar de máquinas de corte.

O processo de recrutamento interno dificilmente é realizado, pois se trata de uma equipe pequena, o que já ocorreu foi o fato de dar oportunidade a uma pessoa que realizava ocasionalmente alguns serviços para a organização, abrindo-se uma vaga, essa pessoa teve preferência e preencheu a mesma. Isso ocorreu no sentido de dar oportunidade para quem já era parceiro e apoiava a empresa.

Quando a empresa abre uma vaga, ela busca por perfis compatíveis às suas necessidades, é realizado uma descrição da vaga, e vinculada aos canais de comunicação, na maioria das vezes canais específicos, tais como, redes sociais, e por meio de sites relacionados a vagas de emprego, geralmente essas vagas são divididas:

Vagas administrativas (Geralmente são divulgadas em redes sociais, como linkedIn, facebook, instagram, e no site oficial da empresa).

Vagas operacionais (Geralmente divulgadas no banco de talentos e balcão de empregos).

O processo de entrevista começa com a realização de um formulário, que tem como objetivo filtrar os perfis necessários para vagas em questão, assim é feito o anúncio da vaga e ao receber os currículos se faz a triagem, os candidatos selecionados são chamados para a entrevista e passam por testes.

Para as vagas administrativas são realizadas entrevistas mais estruturadas, que consiste em um roteiro de perguntas elaboradas previamente e aplicadas igualmente entre os candidatos. Desta forma, possibilita maior objetividade e imparcialidade na avaliação das respostas e dos indivíduos.

Quando trata-se de vagas operacionais, a empresa opta por entrevistas semiestruturadas, visando incentivar a comunicação bidirecional, no qual o entrevistador e o candidato podem fazer perguntas a fim de gerar uma discussão mais abrangente dos tópicos pertinentes.

O processo de seleção em si é de suma importância, ao analisarmos a empresa em questão, percebemos que a mesma reconhece o grau de importância de uma boa aplicação na seleção, e de como ela deve estar bem desenvolvida e estruturada.

Sugere-se para que a organização possa disponibilizar treinamento a seus recrutadores, para que eles sigam atualizados com as mudanças constantes do mercado, e assim possam acrescentar valores a empresa.

Percebe-se que o processo seletivo da empresa é adequado, porém poderiam incrementar algumas dinâmicas, com o objetivo de analisar diversas competências e interagir com os candidatos.

Ter uma equipe de qualidade e bem estruturada é essencial para a performance da empresa no mercado, além de manter o alto desempenho da empresa evita a rotatividade que costuma gerar custos com saída e contratação de novos talentos. É por isso que deve se aprimorar o recrutamento e seleção no intuito de encontrar profissionais de excelência, para atuar nas organizações.

Vamos trazer algumas estratégias que podem ser utilizados para agregar valor nesse processo:

Conhecer bem a vaga ser preenchida: Conhecer a vaga é essencial, saber as tarefas que serão desempenhadas é um ponto de suma importância, pois o recrutador saberá identificar características necessárias no candidato, sabendo as atribuições do cargo pode se

construir um perfil de competências e conhecimentos habilidade atitudes exigidas para utilizar como referência

Investir em seleção humanizada: Investir em uma seleção mais humanizada permite observar melhor as características comportamentais do trabalho do candidato, como produtividade, flexibilidade e habilidade trabalhar em equipe.

Conversar sobre experiências anteriores: Uma boa estratégia na seleção é conversar com o candidato sobre suas conquistas e suas falhas, seus pontos fortes e fracos, este passo é importante para que o recrutador possa conhecê-lo, e entender um pouco mais a forma que o candidato lida com pressões, problemas, além disso, poderá observar como a pessoa se relaciona com outros colaboradores e com situações de conflitos dentro do trabalho.

Buscar referências do candidato e até mesmo conversar com gestores anteriores, pode ser uma boa alternativa antes de fechar a contratação.

Procurar competências comportamentais: Vem sendo crescente a busca por colaboradores com variados tipos de perfis, o RH tem valorizado cada vez mais a construção de equipes formadas pela diversidade, pois acredita-se que enriquece o meio corporativo e estimula um trabalho mais efetivo.

Além disso, é preciso investir na busca de talentos capazes de trabalhar em equipe, aprendendo a lidar com as diferenças, permitindo-se evoluir, e se engajar pelo trabalhando, apresentando soluções inovadoras e criativas.

Buscar profissionais com valores comuns aos da empresa: O sucesso do processo está diretamente ligado com a qualidade do seu banco de currículos, e fonte de candidatos. Por isso é extremamente importante disponibilizar as vagas em canais com grande visibilidade.

Hoje em dia a maioria das pessoas passam a maior parte do tempo na internet, especialmente em redes sociais, com a evolução do marketing digital, essa ferramenta se tornou peça chave, e deve-se aproveitar todo conteúdo nela divulgada, manter uma banco de dados atualizado também pode ajudar bastante, pois mesmo que o perfil não seja adequado

para aquela vaga em questão, outras vagas surgirão, que podem vir a se encaixar em um determinado momento.

3.5 LIDERANÇA E COACHING

Um ponto de suma importância dentro de uma empresa está na maneira como o líder comanda seus liderados, como ele se comunica, seus métodos, suas qualificações, suas atitudes, suas características, suas ações, o planejamento e a execução.

A liderança adotada pela empresa é a participativa, o objetivo é engajar todo o quadro de funcionários para que ele se sinta realmente como parte dela, a empresa busca desenvolver um vínculo com cada um deles.

A primeira e mais importante característica do líder participativo é a sua grande habilidade de se comunicar de maneira eficaz. Isso quer dizer que ele exerce uma comunicação clara, transparente e objetiva com todos, buscando sempre se fazer entender da melhor maneira possível e criar uma boa relação com todos os membros de sua equipe.

Assim, ele utiliza muito bem a seu favor todos os meios de que dispõe para se comunicar com maestria, não só com seus colaboradores, mas também com todas as pessoas que lhe cercam, pois sabe que precisa contar com o apoio e colaboração de todos para conseguir alcançar os objetivos que almeja.

O líder participativo faz questão de sempre incentivar seus colaboradores a participarem dos processos de todas as formas possíveis, seja através de uma opinião, sugestão ou de uma maneira diferente de executar uma atividade no dia a dia. Isso acontece porque ele sabe que empresas são resultados de pessoas e que é preciso que estas estejam plenamente satisfeitas para sempre contribuírem com o seu melhor.

Outro ponto que torna a liderança participativa extremamente positiva no ambiente corporativo é a sua habilidade em oferecer a seus colaboradores feedback verdadeiramente assertivos.

Ele utiliza esta ferramenta a seu favor para reconhecer o bom trabalho dos profissionais que fazem parte de sua equipe, e também para dar-lhes feedbacks de melhoria, mostrando-lhes os pontos em que precisam melhorar. Com isso, estes colaboradores sentem valorizados e passam a buscar cada vez mais pelo desenvolvimento de seu potencial máximo na realização das demandas do dia a dia.

Um dos pontos que o líder participativo entende como essenciais em sua liderança é a necessidade de exercê-la através de valores verdadeiramente fundamentais para que tudo ocorra da melhor maneira possível no ambiente organizacional.

Assim, ele compartilha com seus colaboradores a missão, visão, valores e cultura da empresa, e faz questão de tornar um exemplo de comprometimento e dedicação, conduzindo a sua liderança de maneira e incentive e motive a todos também por seus comportamentos e atitudes.

A empresa trabalha com metas, tanto na parte da produção como na área de vendas, por isso é essencial essa ligação com os funcionários, pois a empresa acredita que o rendimento está ligado a motivação.

A empresa disponibiliza treinamento para o setor de esquadrias de alumínio, pois, o manuseio das ferramentas de corte podem causar ferimentos graves se usadas de maneira inadequada. A empresa fornece todos os equipamentos adequados para o serviço, pois a mesma preza pela segurança dos colaboradores e a integridade física dos mesmos.

A empresa busca melhorias, reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações nos processos de trabalho, atuar preventivamente, transferir conhecimentos e exercer o processo de tomada de decisão.

Um tema muito discutido dentro do âmbito profissional é o coaching de liderança é focado no desenvolvimento das competências que tornam a tarefa de liderar mais fácil e eficaz, com base em uma metodologia cientificamente avaliada.

Por isso a metodologia é considerada uma das ferramentas mais eficazes para mostrar ao indivíduo como liderar uma equipe de maneira assertiva.

4 CONCLUSÃO

Para a execução deste projeto contamos com informações autênticas retiradas da empresa relacionada, por se tratar de uma organização existente, pudemos ter acesso às informações, aos problemas, e as soluções das quais a empresa necessita.

Ao escolher uma empresa de pequeno porte, visamos entender melhor suas necessidades podendo trabalhar problemas relacionados ao nosso dia a dia, ao analisarmos a Vidraçaria e Serralheria de alumínio Nossa Senhora Aparecida, percebemos que suas atividades estão alinhadas com suas descrições, a partir de uma análise realizada através do site da CBO, pudemos ver que a empresa segue suas atividades respectivamente com suas obrigações, portanto vimos que na empresa não há desvio de função.

A gestão de RH, consiste nos cuidados, práticas, técnicas e ferramentas para manter uma relação satisfatória entre a empresa e os seus colaboradores. O que ocorre tanto do ponto de vista de recrutar, motivar e desenvolver pessoas como cobrar desempenho e respeito a regras.

Nesse sentido, os profissionais de recursos humanos atuam não só em relação às pessoas, mas também ao ambiente de trabalho. Se o clima organizacional é tóxico, a convivência com os gerentes é difícil, a cultura é fraca ou há qualquer outro problema no contexto, o profissional será afetado.

Cabe também a gestão de RH pensar a proposta de valor da empresa, ou seja, o que a organização oferece para os seus contratados. Assim, o departamento está constantemente envolvido em políticas de incentivo e pesquisas sobre as necessidades dos colaboradores.

Sem contar que a melhoria da gestão de RH pode auxiliar as pequenas empresas no enfrentamento dos problemas próprios de sua realidade.

Além disso, é comum que, as empresas de menor porte tenham mais dificuldades para atrair talentos. Além das restrições de caixa, a competição, por vezes, é travada com grandes organizações, que, quase sempre, contam com planos de carreira e sistemas de benefícios bem estruturados, vale lembrar também que o tamanho do negócio não altera a necessidade de atender, produzir e vender com eficiência. E tais pontos requerem uma equipe.

Por fim, como os planos empresariais são concretizados por pessoas, existe um reconhecimento cada vez maior do papel do RH nas decisões estratégicas. Afinal, para definir uma boa meta, é preciso conhecer o potencial dos colaboradores e como eles podem ser engajados para perseguirem os objetivos organizacionais.

5 REFERÊNCIAS

<http://cbo.maisemprego.mte.gov.br/cbsite/pages/pesquisas/BuscaPorTitulo.jsf>

<https://cnpj.listadeempresa.com/28414411000142/bovo-e-naliati-ltda-me/>

<http://iteragenciadigital.com.br/o-que-e-lideranca-participativa/>

<https://agereti.com.br/blog/qual-a-importancia-da-gestao-de-rh-para-pequenas-empres>

[as/](#)