

unifeob

PROJETO
INTEGRADO

2019

ESCOLA DE
NEGÓCIOS

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTERDISCIPLINAR

CENÁRIO ATUAL DO RECURSOS HUMANOS

DIAGNÓSTICO E SOLUÇÕES

TENDÊNCIAS PARA O RH DO FUTURO

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP
NOVEMBRO 2019

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTERDISCIPLINAR

CENÁRIO ATUAL DO RECURSOS HUMANOS

DIAGNÓSTICO E SOLUÇÕES

TENDÊNCIAS PARA O RH DO FUTURO

Módulo 06 – Recursos Humanos

Seleção e Retenção de Talentos – Prof. Karina Strobel Castilho

Avaliação de Desempenho – Prof. José Márcio Carioca

Departamento Pessoal – Prof. Danilo Morais Doval

Liderança e Coaching – Prof. Erick Jacoboski Mardonado

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

Estudantes:

Arnaldo Otorino S. Honorato, RA 17000401

Caroline Cristina de Oliveira, RA 17000257

Guilherme Fonseca C. dos Santos, RA 17000719

Jaqueline Guerra Lúcio, RA 17000439

Lais Bedin Gomes, RA 17000290

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP
NOVEMBRO 2019

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA.....	7
3 PROJETO INTERDISCIPLINAR.....	8
3.1 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.....	8
3.2 CARGOS E SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA	9
3.3 ADM. DE PESSOAL E OBRIG. TRABALHISTAS.....	11
3.4 SELEÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS	14
3.5 LIDERANÇA E COACHING	16
4 CONCLUSÃO	18
REFERÊNCIAS.....	20

1 INTRODUÇÃO

O projeto aqui descrito foi elaborado pelo grupo e com o intuito de observar os cenários da área de Gestão de Pessoas da empresa Copperfio, para compreender as rotinas da empresa e suas práticas. A empresa atuante trabalha com o ramo de fabricação e comercialização de condutores elétricos e na prestação de serviços de industrialização a terceiros. Estão detalhadas nesse projeto as aulas teóricas e práticas que compõe o modulo 6 do Curso de Administração composto pelas 5 disciplinas: •Avaliação de Desempenho onde é analisado o feedback, os três modelos de avaliações, 90°, 180°,360° e os métodos de avaliação de desempenho que a empresa utiliza para avaliar seus colaboradores.

- Liderança e Coaching onde destacamos o que é necessário para ter um Bom conhecimento e treinamento para a evolução da empresa, uma mente parada, vazia e insatisfeita não aprimora nenhum negócio. Avaliar o comportamento de um bom líder e a utilizar Coaching para auxiliar alto e baixos de um conhecimento, em busca de resultados, para realizar treinamentos motivacionais com resultado mútuo.

- Seleção e Retenção de Talentos tem a finalidade de selecionar o melhor candidato que se encaixa na vaga que será disputada, para que isso aconteça da melhor maneira são realizados vários testes de desempenho, avaliação médica entre outros, assim consegue e chegar na pessoa ideal com as características que irá preencher a vaga.

- Cargos, Salários e Plano de Carreira, descrevem os cargos na empresa, gera a matriz salarial, onde também se consegue ver se a empresa tem um oportuno plano de carreira para seus colaboradores. Em todas as disciplinas que auxiliaram na elaboração desse trabalho, entende-se, que usando a empresa promove um processo de recrutamento e seleção, objetiva atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos que estão em aberto na empresa. As Empresas estão em busca de profissionais diferenciados, com talento e capacidade de crescer na empresa, e que possam trazer resultados para a organização. Chiavenato (1999) como: “lidar com as pessoas deixou de ser um desafio e passou a ser vantagem competitiva para as organizações bem-sucedidas”. Mas na busca por talentos, as empresas têm encontrado dificuldades para atingirem esse objetivo, pois gerir talento humano é algo que demanda planejamento e políticas de gestão de recursos humanos.

- Departamento de Pessoal, essa parte detalha as obrigações Trabalhista que a empresa deve ter com seus funcionários, sobre percentuais que são descontados sobre o INSS, FGTS, IRFF.

É através deste processo que as organizações estão percebendo a importância das pessoas que a compõem, não como meros colaboradores, mas como parceiros.

Esse trabalho tem como objetivo analisar o que a seleção e recrutamentos de pessoas podem beneficiar a gestão de pequenas empresas e através dos resultados obtidos no decorrer o trabalho será possível avaliar e analisar os desafios vividos pelas organizações neste novo cenário econômico, entender e mostrar a importância das pessoas como diferencial competitivo das organizações; e se a empresa não tiver parâmetros para entender e verificar que não são simples os desafios de atrair e manter talentos; criar talentos e mantê-los.

2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Copperfio Industria e Comércio LTDA, dona do CNPJ 56.059.702/0001-03, é uma empresa 100% nacional, sediada no Distrito Industrial em São João da Boa Vista (SP). Fundada em 1986, possui a credibilidade de quem está no mercado há mais de 30 anos e o aval de clientes nos principais centros econômicos do país.

Tem como principal atividade a fabricação e comercialização de Cabos e Fios de Alumínio para rede de geração, transmissão e distribuição de energia elétrica, graças ao investimento permanente em tecnologia, a qualificação da mão de obra e a excelência dos sistemas produtivos e gerenciais. A empresa conta com a colaboração de 46 funcionários e atualmente seus principais concorrentes são Neoaluminio Indústria Comércio Metais e Lamesa Cabos Elétricos.

A Copperfio tornou-se sinônimo de confiabilidade na fabricação e comercialização de condutores elétricos e na prestação de serviços de industrialização a terceiros, mantendo processos técnicos permanentemente auditados de acordo com as normas em vigor.

3 PROJETO INTERDISCIPLINAR

3.1 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A análise desse item foi feita pós um contato com o setor de recursos humanos da Copperfio, onde foi informado que a empresa não possui nenhum sistema voltado para avaliação de desempenho ou *feedback*. Onde em raras ocasiões o próprio RH realiza algum tipo de *feedback*, mas nada concreto ou formalizado como deveria ser.

Como estudantes de administração num módulo de RH, o grupo se vê como um agente de ajuda para empresa, dando dicas de como começar a realizar essa tão importante avaliação no dia-a-dia profissional. Já que é um método nunca adotado antes nesse ambiente de trabalho, definimos alguns passos simples, para que não haja complicação, mais tarde poderão ser mudados dependendo da necessidade da própria empresa.

Primeiramente deverá ser feito um levantamento do que cada função e/ou cargo é responsável, documentando isso em papel ou algum software de gestão de tarefas, não tendo a falsa fé que a memória dos gestores irá recordar de tudo. Para que a avaliação a comece a ser feita de maneira mais ética possível seria necessária uma convocação de reunião (coletiva ou individual, a empresa optando no que seria melhor para ela), para mostrar a documentação de cada função aos seus colaboradores e informa-los que começariam a ser avaliados por suas tarefas e posteriormente cada gestor daria o *feedback* para os membros do seu setor.

Depois disso, entraria a fase do *feedback*, onde a equipe indica que seja feito de forma individual para que evite possíveis comparações e constrangimentos. Deverá ser feito com o gestor de cada setor e com um ou mais do RH. Nele deverá chamado os colaboradores que estão desempenhando bem suas funções para que recebam elogios e sejam incentivados a continuarem assim, podendo posteriormente até ganharem bônus ou algo do tipo. Mas também deverá ser convocado colaboradores que estejam cometendo deslizos ou descumprindo funções que deveriam estar sendo feitas pelo mesmo, onde o gestor e o pessoal de RH deverão saber criticar corretamente, para que não acabe agravando mais o problema. Nisso eles devem questionar os erros do mesmo, tentando descobrir se ele não faz por não querer ou por não saber, tendo cada lado uma medida própria, em que ambas ficarão a critério da empresa definir um período para melhorar e resolver o problema, caso persista o problema mesmo depois desse período a empresa informa o empregado que infelizmente terá que tomar medidas mais severas.

Também seria de grandíssima importância para Copperfio começar a realizar o Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), o que pode ser bem simples, para que não possa dar dor de cabeça. É algo que pode começar com uma simples conversa, a qual seria inclusiva no próprio momento de *feedback*, com o levantamento de uma simples questão para o colaborador “Você almeja alguma vaga acima da sua? ”, com a resposta o RH mostraria os caminhos, cursos, treinamentos, etc.... Que o mesmo deveria seguir para chegar até lá, sempre os incentivando. Focando maior atenção nos mais esforçados e realmente dedicados nessa meta. Podendo manter reuniões constantes com esses, sobre novas oportunidades da empresa, aumentando também processos seletivos internos, para que esses sejam privilegiados podendo subir na carreira e agregar cada vez mais para empresa.

Foi possível ver então, que a Análise de Desempenho não é nenhum bicho de sete cabeças e não deve ser temido por gestores nem colaboradores, mas sim admirado por ser uma das melhores ferramentas atualmente para gestão de pessoas. Com ela é possível descobrir diversos aspectos de seus funcionários que passariam despercebidos na rotina do dia-a-dia, como definir quais são os colaboradores que cumprem e quais não cumprem suas funções corretamente, problemas a serem resolvidos além de descobrir talentos ocultos dentro da própria empresa. Então pode-se se dizer que seria uma grande evolução para a empresa em estudo iniciar o uso dessa ferramenta. O correto é que a avaliação de desempenho se mantém mensalmente ou por trimestres, mantendo assim um relacionamento entre gerencia e colaborador. Levando a soluções futuras para a organização. Podendo chegar até a etapa final da gestão de desempenho.

3.2 CARGOS E SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA

Na disciplina Cargos, Salários e Plano de Carreira, descrevemos os cargos na empresa, elaboramos o mapeamento, também se consegue ver se a empresa tem um bom plano de carreira para seus funcionários, onde os mantém motivados em todos os fatores aprendidos nesse módulo, buscamos trazer uma análise completa com o conhecimento adquiridos em sala de aula.

Todas as empresas na atualidade necessitam de uma gestão moderna com uma visão ampla em todos os seus setores, com colaboradores certos em seus devidos cargos, o planejamento com cada um de seus funcionários deve ser feito através de análises para identificarmos os problemas e o que deve ser corrigido, o colaborador deve estar contente no cargo onde atua, com salário justo de acordo com sua função, assim como um plano futuro para

desenvolvimento de seu potencial, esses fatores juntos além de uma gerencia forte e justa, é a receita do sucesso das empresas na atualidade, pois assim gera um ganho coletivo de todas as parte.

Com um projeto bem planejado, os funcionários vão estar direcionados exatamente para qual rumo devem tomar, o que devem fazer para crescer de cargo dentro da empresa e a remuneração que cada cargo oferece, passos fundamentais para isso acontecer é uma pesquisa detalhada de mercado, um organograma bem específico, estabelecer etapas aos colaboradores e criar um sistema de avaliação competente. Buscamos analisar todos os pontos descritos dentro da empresa a Copperfio, avaliando os pontos fracos e fortes, em uma indústria tradicional localizada no município de São João da Boa Vista.

O plano de carreiras vertical é o que melhor se encaixa para a Copperfio, pois a concessão salarial geralmente vem através da mudança de função ou no aumento de responsabilidades.

A promoção se dá através de uma vaga já existente ou na criação de um novo cargo. Os candidatos geralmente são avaliados pelo gerente do cargo ou pelo departamento de RH.

A empresa não utiliza os serviços de consultoria, a elaboração dos processos de carreira e remunerações são realizadas pelos próprios gerentes da empresa e pelo departamento de recursos humanos. Os salários são de acordo cargo ocupado com base no piso salarial do estado de São Paulo.

Cada cargo possui seus requisitos necessários, por isso a empresa utiliza o mapeamento de cargos para melhores informações sobre a responsabilidade de cada cargo. A Copperfio conta com diversos cargos, sendo alguns deles:

- Auxiliar Administrativo

Requisitos: Ensino médio completo, conhecimento básico em informática, não necessita de experiencia

Competências: Demonstra comprometimento, transmitir organização, demonstrar flexibilidade.

- Vendedor Interno

Requisitos: Ensino médio completo, conhecimento básico em informática, possuir no mínimo 1 ano de experiência no setor de vendas.

Competências: Demonstrar flexibilidade, possuir capacidade de negociação e convencimento, transmitir comprometimento, lidar com o público.

Apesar da organização estar a muitos anos no mercado, ainda está em fase de crescimento, o programa de metas já existe dentro da empresa no setor comercial, justamente para impulsionar as vendas. Porém para o futuro empresa está buscando meios para introduzir programas de carreiras, pois ainda não possui nenhuma metodologia estruturada para programas de remuneração, e reconhece a importância que esses fatores geram na produtividade e evolução de uma organização.

Em relação as melhorias, nosso grupo observou que a Copperfio, está em processo de adquirir o plano de carreira e remuneração, e tem o objetivo de implementar melhorias no plano de metas para que seus colaboradores possam aumentar o número de vendas, esta seria uma ótima maneira de impulsionar as vendas de modo que os colaboradores tenham a oportunidade de receber boa uma comissão junto ao salário. Outro fator importante é que a empresa poderia investir em cursos de qualificação para que seus funcionários possam aperfeiçoar seu trabalho, e desse modo ter mais oportunidade de subir de cargo. Por tanto, uma empresa que tenha um plano de carreiras bem estruturado, funcionários preparados e que tenham total conhecimento de suas funções, se sentem muito mais motivados e valorizados, fazendo com que a empresa tenha melhores resultados e cresça ainda mais.

3.3 ADM. DE PESSOAL E OBRIG. TRABALHISTAS

**Lei nº 13.467, de 13.07.2017- DOU de 14.07.2017 -
Constituição Federal**

Art. 7º. inc. XIII

A jornada normal do empregado urbano, rural ou doméstico, quando a lei ou a norma coletiva de trabalho não definir outro limite, pode ser contratada até o limite de 44 horas semanais e de 8 horas diárias.

A jornada do empregado deverá ser fixada no momento da contratação, não existindo na legislação a possibilidade de jornada flexível. Antes de determinar a jornada com compensação de horas na semana, primeiramente deverá ser

fixado o limite normal diário e semanal. § V. ARTS 64 E 65
DA Clt

Melhorias: No art. 7 inc. XIII, ficaria mais viável o empregado não necessariamente ter que trabalha no máximo 8(oito) horas diárias e não pode exceder 44(quarenta e quatro) horas semanais. Tiraria esse art. deixando livre um contrato de trabalho entre empregado e empregador, tornando sua jornada e folgas de acordo com seu serviço (jornada flexível).

Por exemplo, há empregos que possui serviço até o dia 15º (quinto) dia do mês e o restante do mês não, e o empregado tem que fazer horas no seu serviço o restante do mês, no caso de até o 15º (quinto) dia do mês a jornada de 10 horas diárias não daria tempo, pois o empregado conforme o art. 59 da Clt só poderá exceder da sua jornada de trabalho 2(duas) horas extras por dia.

Conclusão: O colaborador vai ter mais tempo livre com sua família, não apenas dos fins de semana, vai melhorar até sua saúde ficando menos estressado e depressivo. Para o patrão é bom, pois o funcionário vai está trabalhando apenas quando tiver serviço, não ficando muito tempo livre. O governo também sai ganhando, por ter um aumento nos impostos com a carga horaria maior.

Lei nº 13.467, de 13.07.2017 - DOU de 14.07.2017

Art. 59.

A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

A legislação limita em até duas horas diárias o acréscimo de horas além da jornada normal, neste limite está o somatório das horas extras e, quando for o caso, das horas de compensação. Assim, quando há acordo de compensação de 48 minutos diários, de segunda à sexta-feira, por exemplo, o empregado poderá realizar no máximo 1h12min de horas extras por dia (48min + 1h12min = 2h).

Melhorias: O trabalhador, se estiver de acordo com o padrão poderá fazer mais de 2(duas) horas extra de sua jornada de trabalho. Feito um acordo por contrato de trabalho, conforme a melhoria do art. 7 da constituição federal.

Art. 134.

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um

Conversão em abono:

Art. 143.

§ 1º Se o empregado tem direito a 30 dias de férias, poderá converter 10 dias em dinheiro e gozar 20 dias de férias. Portanto, o período do abono é o tempo que o empregado deixa de gozar as férias (o que significa que voltará ao trabalho após os 20 dias de gozo), e conseqüentemente, terá direito a receber, além das férias, a este período trabalhado.

Melhoria: Desde que haja concordância entre as duas partes, as férias poderão ser flexíveis, tornando livre a escolha de poder converter seus 30(trinta) dias de férias em dinheiro, ao invés de ter que gozar 20(vinte) dias. Deixando as partes decidir o que for melhor. Portanto muitas vezes o colaborador não vê necessidade de gozar férias, pois prefere receber o dinheiro “dobrado” no mês.

Lei nº 11.788, de 25.09.2008 - DOU de 26.09.2008

Art. 3º

O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos:

I - Matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;

II - Celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

III - Compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

§ 1º O estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios referidos no inciso IV do *caput* do art. 7º desta Lei e por menção de aprovação final.

§ 2º O descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Melhoria: Para facilitar esse artigo o estagiário poderia ser considerado como empregado da organização, tendo os mesmos direitos de qualquer colaborador normal de carteira assinada, não dependendo de um terceiro que seria a universidade (professor), tendo que orientar e acompanhar o aluno, portanto a quantidade de estagiários é grande, fica difícil ter um acompanhamento com vistas na organização. Facilitaria todas as partes e os alunos seriam valorizados.

3.4 SELEÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS

A seleção e retenção de talentos são de fundamental importância para as empresas .nesta parte do PI, o foco do estudo foi colocar em prática como realizar de maneira assertiva a seleção

e retenção de talentos de novos colaboradores e de colaboradores interno e externos, peças fundamentais para o crescimento e desenvolvimento da empresa.

Atualmente, o recrutamento e seleção tem tido um valor mais elevado se comparado com épocas anteriores, em função de um grande número de candidatos disponíveis no mercado sem qualificação mínima destes candidatos para a ocupação das vagas em aberto, faz o recrutamento e seleção ser cada vez mais estratégico e assertivo para encontrar candidatos que atendam às necessidades das vagas. O recrutamento é importante porque não trata apenas da divulgação de vagas, mas de atrair pessoas qualificadas dentro das necessidades da organização.

O mercado hoje tem pessoas se especializando em recrutamento e seleção de vagas estratégicas para fazer uma busca mais apurada dos talentos que não tem seu currículo disponível para o mercado e com isso estes profissionais de RH. Os talentos não são atraídos só pelo salário e benefícios que a organização vai lhe oferecer, e sim pelo desafio proposto pela empresa e se a empresa tem a cultura de reter funcionários. Assim, a retenção de talentos precisa ser uma prática da organização para o seu próprio sucesso no mercado.

O processo seletivo é feito através da análise dos currículos dos candidatos, na qual são observadas as informações, habilidades e competências que a vaga pede e com isso são selecionados para começar o processo de entrevistas. O recrutamento interno que existe é básico, tendo como canal de distribuição os próprios ambientes físicos e virtuais da empresa, e sendo através de currículo e entrevistas comuns.

Não existem provas e nem testes para os candidatos, o processo é feito somente por meio de entrevistas. Não é utilizado nenhum tipo de dinâmicas para o processo seletivo. O processo é realizado através da demanda de vagas que vão surgindo, de forma que são selecionados vários currículos de candidatos que se encaixam com as descrições desejadas para o cargo, podendo ser pedido que o candidato tenha experiência ou não, geralmente são separados em torno de 05 currículos no qual será selecionado aquele que se identifique e se encaixe mais com os requisitos do cargo.

Identificamos possíveis melhorias para implementar no processo seletivo já existente na empresa, sendo assim criarmos um processo que seja da seguinte maneira:

- Primeiramente a vaga depois de aberta pelo RH da empresa, devidamente começa a divulgação interna (para os funcionários), por meio de e-mail, murais da empresa, e mensagens diretamente de seus líderes e do rh. E também na parte externa para o caso de fora da empresa, com divulgação em sites, redes sociais, jornais e aplicativos de vagas de emprego.

- Depois de selecionado os respectivos candidatos, aderir ao uso de testes e dinâmicas, principalmente para cargos que possuem um grau de importância e responsabilidade maiores, com dinâmicas que servem para saber se o candidato possui talento e experiência para desempenhar a função.
- Entrevistas com o gestor da área, para ajudar a selecionar no recrutamento da vaga, e depois escolher o candidato que mais se sobressair e será o ganhador da vaga.

3.5 LIDERANÇA E COACHING

O crescimento e o sucesso de qualquer organização estão relacionados com o desenvolvimento de seus funcionários, e toda intervenção com o intuito de melhoria no desempenho de uma empresa deve ser precedida de um diagnóstico, pois é necessário que se entenda a realidade da empresa para assim, ter bases para se sugerir um plano de ação a ser implementado.

Depois de identificadas as necessidades estratégicas da organização, o treinamento servirá para aliar gestores e colaboradores aos procedimentos da empresa, ao mesmo tempo em que desenvolve suas habilidades, uma vez que o colaborador em treinamento irá acompanhar as atividades de alguém que já tem experiência na função possibilitando o treinamento das habilidades de gerência dos empregados fixos, além de ter mão de obra capacitada de prontidão na empresa. Por esse motivo, sua prática deve ser considerada um investimento, e não um custo para as organizações. Sendo importante lembrar, que a falta de programas de aperfeiçoamento/treinamento na rotina da empresa pode lhe gerar prejuízos, já que o exercício da função baseado apenas nas experiências rotineiras, onde se aprende na base da prática da tentativa e erro até que se alcance o resultado esperado, pode levar a um desperdício considerável tanto de tempo quanto de recursos.

A Copperfio não possui treinamento no departamento Recursos Humanos por esse motivo teve perdas de alguns funcionários, por haver falha na comunicação e funcionários desmotivado por não ter reconhecimento, a empresa não realiza avaliações, trilha de carreira e feedback.

As competências que vamos desenvolver são;

- Visão sistêmica;

- Eficácia nas escolhas;
- Persistência para atingir o objetivo e
- Trabalho em equipe.

O coaching é uma metodologia que auxilia o coachee ao alto conhecimento em busca de resultados extraordinários usando ferramentas da psicologia administração, gestão de pessoas, filosofia e programa de neuro linguística.

Iremos realizar mapeamentos de perfis que podem ser feitos através de questionários, para identificar o perfil dos integrantes, assim perante uma entrevista o profissional de RH consegue avaliar os candidatos sabendo seus pontos fortes e fracos, e identificar suas habilidades e analisar se são satisfatório para determinada função, e também iremos utilizar o mapeamento para trabalhar a interação do grupo, assim saberão o perfil de cada colaborador para adequar em funções onde elas têm mais potencial.

O treinamento tem o grupo do RH como foco, vamos utilizar a metodologia do coach para desenvolver as competências, iremos realizar um treinamentos de lideranças “ Quebra Cabeça” onde serão divididos em subgrupos e escolheram um líder e será entregue para os líderes um envelope e informaram que deverão montar um quebra cabeça. e terá um prazo de 20 minutos para montar. Eles devem perceber que precisam uns dos outros. O intuito dessa dinâmica e trabalhar atenção concentrada, comunicação, iniciativa, liderança, negociação, estratégia e trabalho em equipe. O treinamento será realizado na empresa antes do horário de trabalho, a duração do desenvolvimento será estabelecida pela organização de acordo com a sua necessidade.

Realizaremos três palestras educativas sendo uma delas de como dar feedback, pois é importante as pessoas terem um retorno de seus trabalhos, assim elas saberá o que melhorar, a outra é de relacionamento interpessoal para explicar a importância e o papel de cada colaborador na empresa, a última é de estratégia de mercado, visto que é importante estar informado sobre os negócios da empresa, para propor estratégia e melhorias.

Avaliamos o treinamento através da melhoria do conhecimento das pessoas, também de suas atitudes e das ideias que tem sobre o conceito aprendido, o treinamento é importante para melhorar as habilidades no cargo atual e atender as necessidades da empresa e proporcionar estratégias e melhorar a capacidade desses profissionais de gerar resultado.

4 CONCLUSÃO

Foi visto ao decorrer desse projeto diversas disciplinas; como avaliação de desempenho, liderança e coaching, seleção e retenção de talentos, departamento pessoal, cargos salários e plano de carreira que em conjunto estudam e gerem pessoas dentro da organização cada um com um fim específico, formando o famoso setor de Recursos Humanos (RH).

Para melhor entendimento desse meio, foi feito um estudo da empresa de fabricação e comercialização de Cabos e Fios de Alumínio, a “Copperfio”. Onde pode-se ver, em que parte ela acerta ou erra sobre a gestão de pessoas, além de dar ideias de como e onde melhorar.

A unidade de Avaliação de Desempenho, foi de total importância, pois nela foi possível analisar se a empresa utiliza algum modelo de avaliação com seus colaboradores. Como a Copperfio não possui nenhum sistema formal voltado para avaliação de desempenho, foi sugerido algumas alternativas de melhoria.

Liderança e Coaching, serviu para entender como os treinamentos de Coach pode colaborar para um bom desenvolvimento da empresa, tanto para os líderes quanto para seus colaboradores. Para um melhor desenvolvimento entre os departamentos, foi elaborado palestras educacionais, como dar feedback e relacionamento interpessoal, além disso criamos uma dinâmica chamada “Quebra Cabeça” onde o intuito é trabalhar vários fatores para um bom desenvolvimento de equipe.

Na disciplina de Retenção de Talentos, foi possível selecionar através de testes e avaliações o melhor candidato à vaga. Identificamos que a Copperfio necessita de melhorias em seu processo seletivo, já que apresenta falhas em seus métodos de divulgações e avaliações para a vaga. Sendo assim, foi implementado meios de divulgação para vagas em aberto, avaliações e dinâmicas para cargos de maiores responsabilidades.

Cargos, Salários e Plano de Carreiras, é importante para entendermos a separação de cargos na empresa, a matriz salarial que é utilizada e auxilia na observação de planos de carreiras. A empresa em questão pretende inserir um bom plano de carreiras para seus colaboradores, já que as mudanças de cargos não são feitas de uma forma estruturadas. Foi sugerido cursos de qualificação para um melhor desempenho de seus funcionários, para que os mesmos tenham maiores oportunidades de mudança de cargos.

Em Departamento pessoal, vimos a parte das leis trabalhistas aplicadas na CLT e também, os encargos existentes sobre os salários pagos pela empresa. Para o projeto, foi elaborado situações de mudanças em alguns artigos da CLT, mudanças essas, que beneficiariam, líderes e colaboradores.

Pode-se concluir ao final deste projeto interdisciplinar, que o mesmo foi de total importância para a nossa formação como administradores. Observamos a necessidade de uma boa estrutura na gestão de Recursos Humanos (RH), e o quanto se torna indispensável para o sucesso de qualquer organização. Além disso, vimos que as empresas necessitam cada vez mais de métodos para selecionar futuros colaboradores e aprimorar as habilidades dos funcionários que estão dentro da empresa. A gestão de pessoas tem um papel fundamental para o crescimento de uma organização, por isso é de suma importância que líderes e colaboradores trabalhem sempre juntos.

REFERÊNCIAS

BLOG RH. Disponível em:> <https://blogrh.com.br/mapeamento-de-perfil-comportamental-o-que-e-e-como-aplica-lo/> < Acesso em Outubro de 2019.

CANAL LAURA WIDAL. Disponível em:> <https://www.youtube.com/watch?v=QGLP1bdIyAU> < Acesso em Outubro de 2019.

CANAL MISSEL CAPACITAÇÃO. Disponível em:> <https://www.politize.com.br/clt/> > Acesso em Outubro de 2019.

COPPERFIO. Disponível em:> <http://www.copperfio.com.br/> > Acesso em Outubro de 2019.

ENDAAVOR. Disponível em:> <https://endeavor.org.br/pessoas/como-fazer-uma-avaliacao-de-desempenho-de-qualidade-em-sua-empresa/> < Acesso em Outubro de 2019.

ESOCIAL. Disponível em:> <http://www.esocial.iob.com.br/Frontend/Login?ReturnUrl=%2FBuscas> > Acesso em Outubro de 2019.

LEFISC. Disponível em:> http://www.lefisc.com.br/boletins/2013/dezembro_semana_2/jornada/index.asp#2 > Acesso em Outubro de 2019.

POLITIZE. Disponível em:> <https://www.politize.com.br/clt/> > Acesso em Outubro de 2019.

RUN RUN IT. Disponível em:> <https://blog.runrun.it/5-dicas-para-avaliacao-de-desempenho-dos-colaboradores/> < Acesso em Outubro de 2019.

SEBRAE. Disponível em:> <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/plano-de-carreira-o-que-e-e-como-criar,66d839f5192ed510VgnVCM1000004c00210aRCRD> < Acesso em Outubro de 2019.