

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:

Carine Mendes, RA 17001615

Felipe Tonon, RA 17000645

Gabrielle da Silva Cardoso, RA 17001317

Livia Maria Lourenço de Souza, RA 17000554

Matheus Lucas Laudelino RA 17000478

Rafaela Ribeiro, RA 17000646

SUMÁRIO

<u>1 INTRODUÇÃO</u>	<u>5</u>
<u>2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA</u>	<u>6</u>
<u>3 PROJETO INTERDISCIPLINAR</u>	<u>7</u>
<u>3.1 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO</u>	<u>7</u>
<u>3.2 CARGOS E SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA</u>	<u>8</u>
<u>3.3 ADM. DE PESSOAL E OBRIG. TRABALHISTAS</u>	<u>9</u>
<u>3.4 SELEÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS</u>	<u>9</u>
<u>3.5 LIDERANÇA E COACHING</u>	<u>9</u>
<u>4 CONCLUSÃO</u>	<u>11</u>
<u>REFERÊNCIAS</u>	<u>12</u>
<u>ANEXOS</u>	<u>13</u>

1 INTRODUÇÃO

O projeto interdisciplinar tem como objetivo a análise do cenário de recursos humanos de uma empresa.

Para o desenvolvimento deste projeto escolhemos a empresa de bebidas Cardoso & Maria Comercio de Bebidas LTDA, e ao analisamos todo o seu quadro de funcionários e ações voltadas ao departamento de recursos humanos, propondo melhorias e reestruturação das ações.

Na unidade de estudo Avaliação de Desempenho, foi possível analisar individualmente o desempenho dos funcionários, levando em consideração os acordos entre colaborador e empregador relacionados ao seu desempenho dentro da organização, além dos pontos que podem melhorar individualmente, analisamos também sua autoavaliação e a avaliação dos líderes sobre os liderados.

A unidade de Seleção e Retenção de Talentos, nos proporcionou a oportunidade de trabalhar o processo de recrutamento e seleção da empresa, apresentando ferramentas para a estruturação do processo e para o seu bom desenvolvimento desde seu início que acontece com a entrega do currículo até o final deste processo que seria a contratação.

Podemos analisar a forma de se avaliar os currículos, assim como estruturar o planejamento de recrutamento e seleção da empresa com a abertura da vaga, mapeamento da vaga e descrição de cargo início ao fim, sendo o início deste processo o currículo que é uma ferramenta extremamente importante e a nossa primeira impressão para a empresa, e a partir daí, internamente na organização o planejamento de recrutamento e seleção (abertura da vaga, o objetivo do perfil, complementos, etc.), as formas de recrutamento (Interno ou externo), seleção de pessoal, a entrevista e retenção de talentos, sendo importante também a análise do rodízio de pessoal dentro da organização. Cargos, Salários e Plano de Carreira, que tem como objetivo, criar, conduzir e direcionar no caminho certo seu plano de carreira, a relação, sobre cargo e salários.

Na parte de Administração de Pessoal e Obrigações Trabalhistas, foi identificado a necessidade de analisar algumas questões trabalhistas vigentes e sugerir a flexibilização de certos pontos, visando a facilidade dos processos que devem ser realizados dentro da organização e também a viabilização da legislação para o país, apresentamos propostas de flexibilização que podem beneficiar tanto a empresa, quanto o colaborador e o cenário do nosso país.

E por fim Treinamento e Desenvolvimento, que tem como objetivo treinar e desenvolver pessoas, a maneira como deve ser feito, qual o retorno que as organizações têm, até que ponto posso investir em treinamento, e por fim como aplicar, e criar um treinamento.

Cada unidade de estudo tem um objetivo individual, que se interligam, para que no final alcançamos um objetivo em geral.

2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa escolhida para o projeto é a companhia de CARDOSO & MARIA COMERCIO DE BEBIDAS LTDA, fundada em 27 março de 1998 em Osasco-SP. A principal atividade de mercado se baseia na produção e vendas de bebidas para grandes revendedores. Cadastrada sobre o CNPJ de Número 86.206.826/0001-27, ela possui 200 funcionários e possui somente uma matriz a empresa vem conquistando espaço no mercado e fortificando cada vez mais.

3 PROJETO INTERDISCIPLINAR

3.1 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

O processo de Gestão do Desempenho Humano nas Organizações tem como objetivo melhorar o desempenho de cada profissional, a fim de que seja melhorado, também, o desempenho da Organização. A Gestão de Desempenho é um processo composto por três etapas principais.

ETAPA 1: ELABORAÇÃO DO CONTRATO DE DESEMPENHO

Elaborar junto com o funcionário os objetivos a serem alcançados dentro da organização, os comportamentos que deverão ser seguidos para que haja um bom Clima Organizacional e boa convivência entre as pessoas na Empresa construindo um ambiente de desenvolvimento ecológico, ou seja, de todos os empregados, da Empresa, da sociedade, enfim,

de todos os stakeholders. Enfim, tudo isso com o intuito de fazer a organização e o funcionário se desenvolverem e crescerem a cada dia.

ETAPA 2: ACOMPANHAMENTO DO DESEMPENHO

É a etapa de acompanhar se o que ficou combinado no Contrato de Desempenho tem sido cumprido pelo Empregado. O que tem alcançado, o que não está dando certo e o porquê. É a etapa de, primeiro, o empregado fazer a autoavaliação analisando como está sendo o seu desempenho e ser avaliado por seu líder tendo por referência o Contrato de Desempenho. Um método que pode ser aplicado e que, normalmente, tem grande eficácia na Gestão do Desempenho é a avaliação 360º graus, também conhecida como feedback 360º graus. Trata-se de uma ferramenta de avaliação de desempenho que permite a avaliação por todos que relacionam com o empregado, como seus superiores, líderes diretos, subordinados, clientes e por si próprio. Com esse método utilizado o avaliado consegue enxergar tudo o que acontece envolvendo-o na organização.

ETAPA 3: FEEDBACK (Chek in)

Após completar a etapa do acompanhamento do desempenho, que pode ocorrer duas ou três vezes em um ano, deve se reunir com o colaborador avaliado para apresentar-lhe o feedback construtivo. Não é um momento de julgamento, mas sim de conversar para apresentar o lado positivo e negativo do desempenho do empregado no cargo, em suas funções para que ela busque crescer e se desenvolver dentro da organização. Também, nesta Etapa, primeiro o empregado faz a sua autoavaliação, depois são mostrados para ele os resultados da Avaliação 360 graus e, principalmente, a do seu líder.

ETAPA 4: PDI PLANO DE DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL

Após feito a etapa de Feedback, tem que ser construído com o colaborador o PDI (Plano de Desenvolvimento Individual) a partir da revisão do contrato de desempenho e do estabelecimento dos novos compromissos de desenvolvimento, os comportamentos esperados para esse novo ciclo da Gestão de Desempenho, os treinamentos que deverá fazer, cursos, livros para serem lidos e outras atividades para que se desenvolva e construa o desenvolvimento da Organização. O novo contrato, que tem como ferramenta principal o PDI, significa, portanto, passar para o colaborador quais os cursos que deveram ser feitos, quais palestras deveram ser assistidas, quais os livros deveram ser lidos, tudo com o intuito de ajudar em seu

desenvolvimento. É importante motivar o empregado com desafios profissionais que provoquem reflexões e reposturações. Além de comprometimento e melhorias nas relações interpessoais.

Um processo que pode ser aplicado para a melhoria da Gestão do Desempenho é desenvolver feedbacks rápidos mensalmente, isso fará com que o colaborador tenha um retorno mínimo do que está acontecendo e possa manter ou mudar seu comportamento para alinhamento com o Contrato de Desempenho. Um Ciclo completo da Gestão do Desempenho tem a duração de um ano, em grande parte das Organizações.

CONCLUSÃO

Podemos concluir que essas etapas da Avaliação de Desempenho são muito importantes dentro de uma organização, pois fazem com que todas as partes se desenvolvam e cresçam gradativamente. Sempre destacando a importância de uma gestão de desempenho eficiente, isso faz com que potencialize a carreira individual de cada colaborador e gere grandes resultados para a organização.

3.2 CARGOS E SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA

Para o desenvolvimento de carreiras na companhia, é utilizado como princípio a meritocracia, ou seja, para o funcionário se desenvolver e crescer enquanto carreira, é necessário que haja mérito do mesmo. A empresa pratica essa metodologia há 10 anos, e inicialmente ela foi desenvolvida e aplicada com o apoio de uma consultoria externa e atualmente é mantida.

Quando foi realizada a consultoria, foi elaborado junto com a companhia a tabela salarial e todos os 12 cargos foram enquadrados dentro das faixas da tabela, para esse enquadramento, a empresa teve um custo total de R\$ 12.000,00.

Como é utilizado na companhia a meritocracia, foi identificado a necessidade de deixar claro a todos os colaboradores quais são as oportunidades que os mesmos podem ter, então inicialmente foi feita uma descrição de cargo para que entendessem suas responsabilidades e

competências necessárias atualmente, e logo em seguida foi desenhado a possível trilha de carreira para cada funcionário e explicado o que o mesmo precisava para alcançar o cargo tão almejado. Uma forma encontrada para manter esse acompanhamento em relação a salários e as posições que a empresa conta, deixando as pessoas cada vez mais engajadas e as posições cada vez mais atrativas, é participar da pesquisa salarial que acontece a cada dois anos. Com a pesquisa, a companhia consegue observar as readequações necessárias.

Para poder estimular cada vez mais seus colaboradores, a empresa praticar o Recrutamento e Seleção tentando cada vez mais focar em seu público interno, ou seja, sempre que há uma nova vaga na companhia, eles anunciam primeiramente para seus colaboradores, em canais de comunicação interna, como por exemplo murais dentro da companhia, para observar se há alguém com a competência necessária e com o desejo da nova oportunidade. Quando não é encontrado a pessoa desejada dentro da companhia, é onde a empresa parte para o recrutamento externo, que é divulgado nas páginas oficiais.

Quando o recrutamento é iniciado, a companhia trabalha sempre com um modelo voltado a competências, e é aplicado testes de acordo com a posição a ser ocupada.

Em relação aos cargos, atualmente a empresa conta com 12 cargos, que foram descritos das seguintes formas:

Diretor Administrativo:

Requisitos: Superior completo em Administração de Empresas e especialização na área executiva.

Competências e Talentos: Visão sistêmica; Comprometimento; Empatia para poder vivenciar as expectativas e sonhos de seu público; Pensamento Estratégico; Construção de Relacionamento e Coragem para desenvolver novos diretores dentro da companhia.

Diretor de Marketing:

Requisitos: Ter formação e especialização na área de marketing, ter experiência mínima de 2 anos como diretor da área de marketing ou no mínimo 5 anos como supervisor da área. Ter experiência em multinacionais é um diferencial.

Competências e Talentos: Visão sistêmica; Empatia; Criação para poder sonhar e interpretar o sonho da equipe; Trabalho em equipe; Coragem para desenvolver novos gerentes dentro da equipe; Criatividade; Construção de Relacionamento.

Engenheiro de Desenvolvimento de Produto:

Requisitos: Graduação completa em Engenharia Mecânica; de Materiais ou de Produção. Experiência mínima de 5 anos na área de desenvolvimento de produtos; inglês avançado e disponibilidade de viagens.

Competências e Talentos: Criação/criatividade para poder entender o que seu público precisa; Empatia; Desenvolvimento para não se acomodar; Positividade para acreditar nos produtos desenvolvidos.

Engenheiro de Produção:

Requisitos: Graduação completa em Engenharia de Produção e especialização no setor alimentício.

Competências e Talentos: Planejamento Estratégico; Visão Sistêmica; Comprometimento; Construção de Relacionamento.

Supervisor Administrativo:

Requisitos: Graduação completa em Administração de empresas; MBA em Gestão de Pessoas, é necessária experiência na área alimentícia.

Competências e Talentos: Visão Sistêmica; Planejamento Estratégico; Empatia; Construção de Relacionamento.

Analista Administrativo:

Requisitos: Graduação completa em Administração de Empresas ou Contabilidade, não é necessária experiência na área alimentícia.

Competências e Talentos: Visão Analítica/Sistêmica; Comprometimento; Responsabilidade; Relacionamento Interpessoal.

Assistente Administrativo:

Requisitos: Cursando graduação em Administração de Empresas ou áreas afins.

Competências e Talentos: Comprometimento; Relacionamento Interpessoal; Talento da Execução; Desenvolvimento.

Motorista:

Requisitos: Ensino Médio Completo; CNH D; Experiência mínima de 6 meses no segmento alimentício.

Competências e Talentos: Responsabilidade; Comprometimento; Relacionamento Interpessoal.

Motorista Auxiliar:

Requisitos: Ensino Médio Completo; CNH D; Experiência mínima de 6 meses no segmento alimentício.

Competências e Talentos: Responsabilidade; Comprometimento; Relacionamento Interpessoal.

Auxiliar de Produção:

Requisitos: Ensino Médio Completo.

Competências e Talentos: Comprometimento; Trabalho em Equipe; Responsabilidade e Execução.

Promotor de Vendas:

Requisitos: Ensino Médio Completo e Experiência em vendas no setor alimentício.

Competências e Talentos: Empatia; Visão sistêmica, Planejamento Estratégico; Comprometimento e Responsabilidade.

Estagiário:

Requisitos: Ensino superior cursando em Administração de Empresas e áreas afins.

Competências: Comprometimento; Responsabilidade; Visão Sistêmica e Execução.

Sobre remuneração variável, a companhia pratica com os motoristas, seus auxiliares, que realizam entregas de mercadoria, ou seja, tudo conta para que possa fazer parte da comissão, desde a quantidade de mercadoria entregue, até o tempo que foi utilizado para entregar, além também da sua equipe de promotoria.

Observamos que a empresa pratica um método de carreiras e remuneração bem atual, que tem sempre como base o acreditar nos seus colaboradores e que as trilhas de carreiras são bem desenhadas dentro da companhia! Um único ponto que sugeriríamos melhoria é o fato de que suas oportunidades de recrutamento interno fossem divulgadas em outros canais de comunicação além de murais, como por exemplo, no e-mail de seus colaboradores.

3.3 ADM. DE PESSOAL E OBRIG. TRABALHISTAS

A empresa escolhida para o desenvolvimento do projeto, cumpre com toda a suas obrigações trabalhistas e sabemos que atualmente o maior custo do empresário brasileiro, é com seus empregados como também seu maior desafio é lidar com a burocracia que algumas leis apresentam. Neste contexto, foi identificado a necessidade de analisar algumas questões trabalhistas vigentes e sugerir a flexibilização de certos pontos, visando a facilidade dos processos que devem ser realizados dentro da organização e também a viabilização da legislação para o país.

Venda de férias

Artigo CLT:

O art. 143 da CLT permite que o empregado converta 1/3 do seu período de férias em abono pecuniário no valor da remuneração dos dias correspondentes de trabalho. Com a reforma trabalhista, essa regra passou a ser aplicada também aos contratos por tempo parcial — antes a prática era proibida pelo art. 143, §3º.

É importante ressaltar que não é permitido vender o período total de férias ou um número de dias superior a 1/3 do período a que o trabalhador tem direito. A lei entende que é necessário que o funcionário descanse por um tempo mínimo, visando preservar a sua saúde física e mental.

Proposta de flexibilização: Proporcionar a possibilidade da venda do período de férias, deixando a critério do empregado a escolha do período que gostaria de vender.

Tendo em vista o cenário econômico atual, sabemos o quanto muitos trabalhadores optam pela venda de seu período de férias visando o benefício financeiro, sendo assim essa proposta visa então beneficiar tanto os trabalhadores, quanto aos empregadores, os empregadores serão beneficiados com o menor período de férias dos colaboradores, que poderá reduzir custos e desfalque nas equipes.

A venda do período de férias deverá ficar a critério do empregado, o empregador não poderá impor a venda e a escolha será do empregado sobre a quantidade de dias que serão vendidos, poderá ser acordado entre as partes sem a obrigatoriedade de venda de somente 1/3 do período.

13º Salário

O empregador também estará sujeito a multa se pagar o 13º salário em apenas uma parcela.

Artigo CLT:

O Art. 2º da CLT prevê que entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, o empregador pagará, como adiantamento da gratificação referida no artigo precedente, de uma só vez, metade do salário recebido pelo respectivo empregado no mês anterior.

Proposta de flexibilização: A obrigatoriedade do pagamento do de 13º salário em duas parcelas, poderia ser mais flexível, sendo possível um acordo entre empregado e empregador, possibilitando o pagamento do 13º diluído no salário mensal do empregado com a incidências dos impostos devidos.

Para beneficiar tanto o emprego quanto o empregador, além do pagamento do 13º diluído no salário, pensamos na criação de um 14º salário, que seria pago até o quinto dia útil do mês de dezembro junto ao salário do empregador sem a incidência de impostos.

Neste sentido, o empregado será beneficiado com um aumento em seu salário com o recebimento do 13º diluído e receberá ainda um bônus, que se trata do 14º salário, que deverá ser pago no mês de dezembro.

Os empregadores, também serão beneficiados, tendo em vista que o pagamento do 13º poderá ser diluído, as organizações não precisaram se preocupar com o pagamento de um montante alto, podendo também ajudar financeiramente o colaborador com o pagamento do 14º salário sem a incidência de impostos, reduzindo custos na empresa.

Redução do intervalo de almoço

Artigo CLT:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

Proposta de flexibilização:

Sabemos que muitos funcionários gostariam de ter a flexibilidade de sair mais cedo do trabalho, a fim de realizar algumas atividades pessoais e até compromissos, e é possível reduzir o intervalo de almoço de 1h para 30 minutos quando a jornada for maior que 6 horas.

Porém, atualmente isso só é possível desde que a empresa entre em sintonia com o sindicato e firme uma convenção ou acordo coletivo.

Pensando em facilitar esse processo, apresentamos a proposta de redução do intervalo de almoço, onde para alcançar este objetivo de reduzir para 30 min o intervalo, pudesse ser feito um acordo entre o empregado e o empregador.

Caso seja da vontade do empregado, usar somente 30 min de seu intervalo, isso poderá ser decidido sem a necessidade de um acordo coletivo e intervenção do sindicato.

No momento da contratação, o acordo poderá ser firmado, respeitando a vontade do empregado.

Assim, caso o emprego opte por utilizar 30min ao invés de 1h, o tempo restante ele poderá usar da forma que for melhor, evitando, muitas vezes, horários de pico e ganhando um tempo valioso na volta para casa.

3.4 SELEÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS

A empresa possui um portal para os (a) candidatos (a) que queiram fazer parte do quadro de colaboradores da empresa. Este portal funciona de forma online onde o mesmo trabalha com a tecnologia de inteligência artificial (IA) para a seleção dos dados informados pelos candidatos (a). Esse algoritmo efetua a leitura conforme dados pré-informados da célula responsável tais como faixa salarial, grau de instrução, competências e experiências de mercado.

Parte do processo é realizada de forma online sendo da seguinte maneira: Inicialmente os candidatos se inscrevem através da plataforma da empresa, após a inscrição realizada o algoritmo efetua a pré-seleção dos dados informados pela célula responsável, baseado nos dados fornecidos pelos candidatos (a) no ato da inscrição. Após esta etapa os responsáveis comunicam os candidatos selecionados e realizam testes de forma online, tais testes visão conseguir informações como conhecimento técnico, e comportamental de forma singular.

Os(a) selecionados(a) avançam para a próxima fase que consiste em uma dinâmica de grupo e a entrevista, ambos são presenciais onde os gestores têm um contato maior com os candidatos, a entrevista pode ser realizada de forma individual ou em grupo dependendo da vaga em aberto informada pela empresa, esta técnica consiste em avaliar o comportamento de cada indivíduo com competências específicas como comunicação, tomada de decisão, trabalho em equipe entre outros, aprovados os candidatos estão aptos a fazerem parte do quadro de funcionários da empresa.

Atualmente a empresa está migrando a forma de recrutar profissionais mudando o sistema de inclusão de informações para o LinkedIn, esta rede-social com ênfase no segmento profissional está facilitando o trabalho da companhia no ato da seleção dos candidatos, no qual os interessados podem manifestar interesse para a vaga divulgada se preencherem os requisitos pré-estabelecidos. A mudança veio em virtude de uma pesquisa, na qual foi constatado a agilidade e o alcance que a rede social possui, se comparado com o método tradicional que era utilizado.

A corporação utilizava do método tradicional para recrutamento externo, tais como o trabalhe conosco dentro do site, e também contava com o auxílio de empresas externas *Headhunters*, porém este método ainda continua sendo utilizado de forma esporádica uma vez que, para contratações em outros países um auxílio específico contribui para o preenchimento da vaga.

O processo de recrutamento interno da empresa, funciona de forma simplificada para que todos tenham acesso a vaga é divulgada internamente e os interessados possam vir a se

manifestar, o gestor da área comunica o departamento de Recursos Humanos (RH) para dar prosseguimento a vaga e posteriormente a promoção deste colaborador.

Ao analisar de forma específica abrangendo todos os setores da empresa, foi possível elaborar algumas sugestões para melhorias, visando o maior recurso que a empresa possui, que são seus colaboradores.

Como sugestão de melhoria elege-se um fator crucial na forma de se recrutar e selecionar seus candidatos, pois a rede-social LinkedIn utilizada pela organização não abrange todos os cargos existentes na empresa, futuros colaboradores que almejam fazer parte da empresa se vierem a não possuir conhecimento a rede-social ou acesso à internet, não poderão se candidatar a vaga.

E pode-se identificar também outra melhoria, transformando o método de recrutamento e seleção para algo que aproxime o candidato e o recrutador, o modelo *video-interview* que vem mostrando diversos resultados significativos, neste método os candidatos devem gravar um vídeo curto se apresentando e explicando os motivos por se candidatar para aquela vaga, neste processo também pode informar por que o recrutador deveria contratá-lo.

3.5 LIDERANÇA E COACHING

Diante da análise efetuada, percebemos que a empresa deixa a desejar nos quesitos de comunicação e desenvolvimento profissional de seus funcionários, não conseguindo alcançar o resultado esperado, já que de determinada forma, alguns funcionários acabam sentindo-se frustrados diante ao trabalho. Resolvemos então, criar um treinamento que tem como objetivo trabalhar mais a comunicação dos funcionários entre si e com os seus supervisores e também ajudar no desenvolvimento profissional de cada um deles.

Na realização desse treinamento, trabalharemos com as seguintes competências: comunicação, trabalho em equipe e motivação. O treinamento será dividido em etapas:

1°. Será realizado um teste de mapeamento de perfil, para conhecer o perfil de cada funcionário e perceber em qual atividade o colaborador tem mais praticidade e qual área ele não se identifica muito, os testes serão encaminhados ao RH, para que, em uma possível vaga os funcionários de outros departamentos possam ter a possibilidade de mudar de setor, ajudando-os a irem se desenvolvendo profissionalmente e com um possível crescimento dentro da empresa.

2°. Os líderes serão orientados a dar feedbacks mensais individuais aos membros de sua equipe, para que os mesmos saibam onde melhorar e o que devem continuar fazendo.

3°. Os funcionários serão orientados a participar de uma dinâmica, a qual funcionará da seguinte forma:

1° passo: Dentro de uma caixa totalmente fechada e encapada com papel pardo ou preto, tem um desafio.

2° passo: Os funcionários serão divididos em 2 grupos iguais, e irão formar um círculo, alternando entre um integrante de cada equipe.

3° passo: O responsável pela aplicação da dinâmica colocará uma música para tocar, e os colaboradores começarão a passar a caixa um para o outro. A música para de tocar e, a pessoa que ficou com a caixa tem 3 opções: Passar a caixa para um integrante do seu grupo, passar a caixa para um integrante do outro grupo, ou resolver o desafio que existe na caixa.

4° passo: As regras são as seguintes: A caixa poderá ser passada apenas três vezes. A terceira pessoa a pegar a caixa terá que resolver o desafio. A pessoa que abrir a caixa e errar o desafio terá que pagar um “mico” e o grupo adversário ganhará a prova.

5° passo: Ao abrir a caixa, a pessoa se depara com uma maravilhosa caixa de chocolates. E o seu desafio, é come-la toda.

Conclusão da dinâmica: Durante essa dinâmica os funcionários irão trabalhar a comunicação e trabalho em equipe, já que eles podem se comunicar com seus colegas para poderem tomar a decisão do que irão fazer, além deles trabalharem a autoconfiança para poder encarar os desafios que irão surgir no decorrer do trabalho.

Ao final do mês os colaboradores serão orientados a encaminhar um vídeo ao seu supervisor contando o benefício da dinâmica no seu dia a dia.

4 CONCLUSÃO

Ao analisar o projeto foi possível observar as necessidades que existiam em relação ao desenvolvimento humano e quais as dificuldades que os colaboradores se deparam em seu ambiente de trabalho para executar suas tarefas, e para a melhoria dos processos identificamos a necessidade de ter feedback em nossas empresas, para apresentar melhoria no seu local de trabalho e assim executar suas tarefas com mais capacidade, podemos concluir que devemos ter uma atenção maior em cargos, salário, planos de carreiras já que isso causa um impacto na empresa. Podemos observar que prezam muito em avaliação de desempenho, treinamento e desenvolvimento, e hoje as empresas mantêm uma rotina de avaliações e de feedback.

REFERÊNCIAS

<https://www.youtube.com/watch?v=jgrfM9v6pMY>