

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:

Franciele Fonseca Espósito, RA 17000759

Ricardo Ferreira dos Santos, RA 17000613

Sara Carvalho Paina, 17001087

Tainá Nassar Palma, 17001193

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP
NOVEMBRO 2019

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO

2.DESCRICÃO DA EMPRESA

3.PROJETO INTERDISCIPLINAR

3.1.AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

3.2.CARGOS E SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA

3.3.ADM. DE PESSOAL E OBRIG. TRABALHISTAS

3.4.SELEÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS

3.5.LIDERANÇA E COACHING

4.CONCLUSÃO

REFERÊNCIAS

1 INTRODUÇÃO

As unidades de estudo que trabalhamos, foram: Avaliação de Desempenho que tem como objetivo individual, o desempenho das pessoas, acordos traçados entre colaborador e empregador sobre seu desempenho dentro da empresa, sobre os pontos a melhorarem individualmente, a sua autoavaliação ou sua avaliação como gestor de pessoas; Seleção e Retenção de Talentos, tem também como objetivo individual trabalhar todo o processo tanto conceitual como prático de recrutamento e seleção, e é preciso ter ferramentas e estrutura para que seja feito um bom processo do 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, como criar, conduzir e direcionar no caminho certo seu plano de carreira, a relação, sobre cargo e salários. Administração de Pessoal e Obrigações Trabalhistas, foi abordado, o processo de contratação, (as descrições do cargo, documentação, exames, tipos de contratos, entre outros.), cálculos trabalhistas (INSS, IRRF, adicionais, entre outros), 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.

DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa escolhida para ser estudada nesse módulo é a Fundação de Ensino do Centro Universitário Octávio Bastos, conhecida como UNIFEOB, cujo CNPJ é 59.764.555/0001-52. Essa instituição de ensino é sanjoanense e foi fundada pelo doutor Octávio da Silva Bastos em 1966 titulada na época como Faculdade de Direito em São João da Boa Vista. Seu atual reitor é o João Octávio Bastos Junqueira. Tem seu polo principal na rua Riachuelo, 2-54, Centro, porém todas as aulas são ministrados no Campus 2 e na Fazenda Escola UNIFEOB – localizados na rua Octávio da Silva Bastos, Recanto do Bosque – além do Polo localizado na cidade de Poços de Caldas (MG). A empresa tem aproximadamente 500 colaboradores e 5000 estudantes. Também tem mais de 20 cursos e pós-graduação nos quais vários há a opção de cursar presencialmente ou à distância. A instituição se expande no seu propósito de formar gerações de profissionais em diversas áreas, empenhando-se em desenvolver seus alunos para serem protagonistas de suas próprias vidas.

3 PROJETO INTERDISCIPLINAR

3.1 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A Unifeob conta com um grande número de colaboradores, dentre eles os próprios docentes (professores) da unidade de ensino. O trabalho desenvolvido pelos professores desse segmento nas universidades envolve uma série de competências necessárias ao seu bom desempenho que precisam ser constantemente avaliadas e correlacionadas com outras variáveis imprescindíveis ao bom desempenho do seu trabalho. Por conta disso, o processo utilizado para se avaliar um profissional precisa observar outros princípios, além da subjetividade. É necessário entender como os professores desempenham sua função, quais as condições de trabalho oferecidas a esses profissionais e como essas questões podem ser correlacionadas com outros elementos essenciais para um desempenho eficiente e eficaz. Alguns métodos são aplicados em uma avaliação de desempenho, é através do acompanhamento de perto que se tira os melhores resultados seja ele bons ou ruins, é a maneira mais eficaz de demonstrar esse acompanhamento ao colaborador. Por meio dela é possível identificar diversos pontos que necessitam de melhoria dentro de uma organização.

- ❑ Apreciação diária do comportamento do colaborador, seus processos e limitações, êxitos e insucessos, com oferecimento de feedback imediato:

Como podemos observar, cada professor tem sua forma de ensino e maneira de transmitir os seus conhecimentos através da qualidade de docentes, cada conhecimento é passado para nós da melhor maneira possível e na grande maioria é com extrema clareza. Nós alunos recebemos a cada final de semestre uma nota de 0,5 a 1,5 pelo nosso desempenho em sala de aula, mais os docentes de um modo em geral acaba sendo avaliado por nós de forma que nem sempre nos agrada na forma de transmitir os seus conhecimentos, esse é o nosso feedback que acaba sendo passado de aluno para aluno.

- Êxitos

A grande maioria dos docentes utiliza slides em sala de aula para que os mesmos interaja com os alunos em suas maneiras individuais de ensino. Para nós alunos é uma ótima forma de ensino, até porque conseguimos acompanhar em tempo real o que cada um posta no Google Classroom.

- Insucessos

Nem sempre para nós o docente consegue transmitir com clareza os seus conhecimentos. Para alguns alunos que têm facilidade de acompanhar a explicação rente ao que o docente aplica é fácil, mas a grande maioria tem muitas dúvidas e acaba finalizando em pesquisas ao chegar em casa. Na educação, os gestores e, principalmente os professores são os primeiros a serem responsabilizados pela sociedade pelos resultados de aprendizagem dos alunos.

- Identificação e equacionamento imediato dos problemas emergentes, procurando manter continuamente um alto padrão de motivação e de obtenção de resultados.

Quando acontece dos alunos não se identificarem com a forma de ensino de um docente , o problema é passado para a gestão da empresa (unidade de ensino) assim é feita uma análise e na maioria das vezes o caso acaba sendo solucionado.

- Entrevistas formais periódicas de avaliação de desempenho , em que o avaliador é avaliado e analisam os resultados obtidos no período considerado e redefinem novas orientações e ações corretivas , se for o caso.

Neste caso, nós alunos todo fim de semestre avaliamos o desempenho dos docentes através de um questionário de nota de 0 a 10 em que o avaliador é avaliado durante o seu desempenho como professor em sala de aula.

- Padrões de Desempenho

O padrão de desempenho pode ser entendido como um valor escolhido para uma grandeza , proporcionando condições para a efetiva avaliação de desempenho. Um padrão representa um bom nível ou o melhor nível de desempenho.

- Bom Nível

Quando é feita as pesquisas de avaliação , certamente o resultado não é gerado em cima de um só docente em especial mais sim no geral. É dessa forma que a gestão da empresa obtém resultados bons ou ruins. O nível de docentes que essa unidade de ensino trabalha é considerado muito bom.

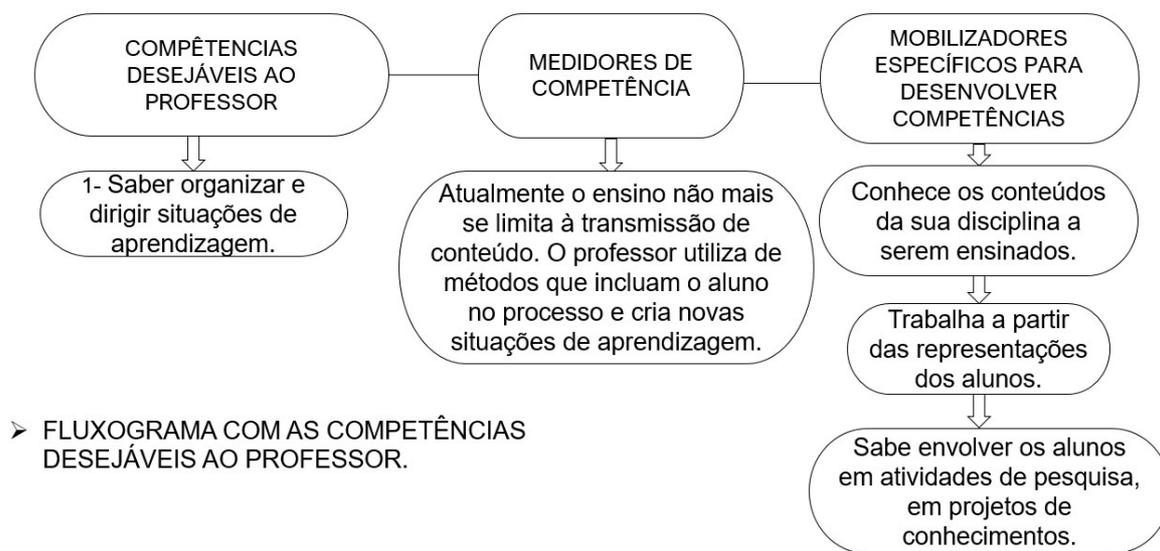
- Missão

“Educar gerações, atuar na comunidade com responsabilidade social e influir no desenvolvimento nacional, valorizando a ética, a cidadania, a liberdade e a participação.”

- Solução de problemas

Como já foi dito , cada docente tem a sua maneira de transmitir o seu conhecimento e como podemos observar, vimos acima alguns pontos positivos e negativos dessa análise visto que há maneiras simples para que se possa integrar juntamente com a gestão da empresa para a melhoria em geral. Em se tratando de educação, a melhoria dos processos de ensino e de aprendizagem está totalmente ligada a alguns elementos indispensáveis no contexto educacional, como autonomia escolar e responsabilização. A autonomia dada aos coordenadores, gestores e professores das unidades escolares requer destes coragem e compromisso para que possam proporcionar, de forma consciente, momentos de formação continuada e processos de avaliação de desempenho docente, de forma reflexiva e dialógica, capaz de ajudá-los a se tornarem responsáveis pelas mudanças em suas práticas de gestão e pelo desempenho dos alunos.

- Fluxograma



Levando em consideração ao modo de ensino, os docentes desta unidade são muito bem preparados e treinados para estarem ocupando um grande lugar de destaque dentro da empresa, mais sempre pode melhorar, até porque é uma profissão que está sempre em processo de renovação.

Considerando que o desempenho docente está relacionado com a quantidade e a qualidade da atividade profissional desenvolvida no ambiente de trabalho, foi importante investigar a relação existente entre essa quantidade e a qualidade do trabalho realizado, percebida na autoavaliação dos professores. Na educação, a questão da comunicação e o relacionamento interpessoal entre os atores escolares poderá ser algo que pode interferir no desempenho docente referente ao bom desenvolvimento do projeto político-pedagógico. O esforço empreendido pelos profissionais da educação nas últimas décadas tem sido muito grande para superar as condições produtoras e exclusão dentro e fora das redes de ensino. Esse esforço feito tem sido no sentido de oferecer às crianças e aos jovens aprendizagens significativas para superar desvantagens sociais e isso, sem dúvida, é muito importante. Porém, para compreender melhor a relação entre o desempenho docente atrelado às condições

sociais e de trabalho em que desenvolvem os professores, foi incluindo questões para autoavaliação. A intenção foi fazer uma correlação entre a sua carreira, valorização profissional, formação continuada, estabilidade no emprego, condições físicas de, fatores motivadores e desmotivadores com seu desempenho docente.

A avaliação de desempenho implica em avaliar os processos dentro da empresa para mensurar o desempenho e comportamento de seus colaboradores a partir de seus critérios comuns. Através disso é possível acompanharmos o desenvolvimento individual, até mesmo o andamento do trabalho em equipe. Dessa forma, o gestor vê quais as competências do colaborador, ou seja, o que ele realmente possui e qual o seu talento, para que isso seja aplicado na empresa. Sendo possível identificar também os pontos fracos dos colaboradores e capacitá-los, auxiliando para os pontos de melhorias identificados. Já na empresa, quando implantado esse processo de avaliação, cria-se oportunidades de formar equipes mais fortes e eficientes treinadas para trabalhar de acordo com as suas necessidades, o que favorece cada vez mais boas colocações no mercado. Sendo assim a avaliação de desempenho acaba sendo um meio para se identificar problemas dentro da empresa e também uma forma de valorizar o capital humano. Além disso, todos os colaboradores precisam obter uma apreciação sobre o seu trabalho e desempenho. Somente assim eles poderão desenvolver suas potencialidades e expor suas dificuldades.

Com isso, também é possível fazer avaliações com o desempenho dos gestores que avaliam os seus colaboradores, pois é importante que os trabalhadores também tenham a oportunidade de avaliarem seus supervisores. Na realidade, o ideal é que ocorra uma prática avaliativa constante. O ato de avaliar e dar feedback ao avaliado deve ser uma prática do dia a dia do relacionamento entre os gerentes e seus subordinados.

Uma das outras característica desejável para os sistemas de avaliação de desempenho é o foco na missão da empresa, valorizando os resultados relacionados na competitividade, a qualidade dos serviços e a manutenção de uma relacionamento com o meio ambiente externo, tendo clareza e transparência na escolha dos fatores de avaliação, com cada pessoa sabendo exatamente sobre o que será avaliado.

É importante também que a empresa tenha competência de identificação de oportunidades de treinamento e desenvolvimento, para ajudar os colaboradores individualmente a atualizar seus conhecimentos, também podendo envolver o desenvolvimento de habilidades, para que os funcionários possam ser promovidos ou aumentem suas responsabilidades. A sugestão é que a empresa tenha um profissional empenhado em desenvolver as habilidades da equipe e com disposição de participar na formação e no desenvolvimento da mesma. O ideal é que empresa esteja com sua equipe de competências mapeada, porque é importante que estejam alinhados na missão, visão e valores dentro de cada organização.

3.2 CARGOS E SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA

A metodologia que a Unifeob utiliza para carreira na empresa é a meritocracia. A cada dois anos a Unifeob participa da pesquisa salarial elaborada por consultorias especializadas. A última pesquisa foi desenvolvida pela consultoria Korn Ferry durante os meses de novembro/2018 a julho/2019. Contou com a participação de 34 Instituições que forneceram informações detalhadas sobre práticas e políticas de remuneração, considerando 217 cargos, desde o Reitor até o nível operacional.

A Unifeob pratica a remuneração variável apenas para a área Comercial.

O processo de carreiras e remuneração foi desenvolvido com o apoio de uma consultoria externa, a Leme Consultoria - empresa do Grupo AncoraRh - especializada em Desenvolvimento Humano e Tecnologia em Gestão de Pessoas. Atuam nas áreas de Educação Corporativa, Gestão e Avaliação de Desempenho com Foco em Competências, Gestão de Pessoas, Pesquisas de Cargos e Salários, Remuneração Estratégica, Pesquisa Salarial, Estratégia Empresarial, Pesquisa e Gestão de Clima e da Cultura Organizacional, promovendo o desenvolvimento e o fortalecimento das competências de líderes e equipes, com soluções práticas, modernas, sustentáveis e alinhadas à estratégia organizacional.

Nossa sugestão de melhoria seria fortalecer sempre cultura de dar feedback, para que os seus colaboradores possam estar sempre melhorando e dando o melhor de si para a empresa.

3.3 ADM. DE PESSOAL E OBRIG. TRABALHISTAS

- Horas extras não pagas:

Todo colaborador que ultrapassa sua jornada de trabalho, tem direito a horas extras, seja por banco de horas ou pelo pagamento da mesma. Segundo a CLT são 44 horas semanais e no máximo 8 horas diárias, e o limite de horas extras que o colaborador pode fazer em casos de necessidade é de 2 horas por dia. E para não haver transtornos e nem problemas judiciais a empresa precisa andar em dia com o pagamento das horas extras. Dentre tantas leis da Reforma Trabalhista a ser cumprida, encontra-se muitos problemas com essa questão, e como melhoria podia estender um pouco em relação a jornada de trabalho, mediante de acordo coletivo aumentando em até 48 horas semanais, acordado através da conversão coletiva de trabalho. Com essa melhoria as horas extras reduziria, tendo com exemplo: se um colaborador faz 2 horas por semana de horas extras, essas 2 horas já não passará a contar com horas extras e sim como parte da jornada de trabalho. Assim, o empregado não terá tantas horas extras a ser pagar, afinal as 2 horas semanais que fizer a mais, será parte de sua jornada de trabalho. Por ser somente mediante acordo coletivo, o motivo pelo qual se aplicaria essa regra deve ser justificável a ponto da empresa realmente precisar dessas horas a mais de trabalho dos colaboradores, na qual até mesmo os colaboradores veem a necessidade dessa extensão e devem estar de acordo para que seja aplicado. Diante dessa melhoria o colaborador teria mais tempo para realizar suas atividades com calma e não teria acúmulo de tarefas, a partir desse ponto não teria que se preocupar com o pagamento das horas extras, como dito acima.

- Recolhimento de FGTS:

O fundo de garantia é um direito que todo empregado com carteira assinada tem, as empresas seja de pequeno ou grande porte tem obrigação de proceder com o recolhimento de FGTS, realizando o depósito em conta até o 7º dia do mês. E a

empresa que não procede com o recolhimento de FGTS está sujeita a diversas sanções dentro da Lei, o que pode gerar problemas tanto para a empresa quanto para o colaborador. E como sugestão, em vez de ser obrigatório depositar até o 7º dia do mês, podendo prolongar para depositar o FGTS até o 15º dia do mês, onde o empregador teria mais tempo para se organizar e acumular a soma total do FGTS de seus colaboradores, evitando possíveis contratempos. A ideia é que o empregador passe a preocupar com pontos mais importantes no começo do mês ao invés do pagamento do FGTS no qual não haveria uma diferença relativa em relação ao tempo para depósito, e assim o empregado teria mais segurança em relação ao depósito do benefício.

- Verbas Rescisórias:

As verbas rescisórias são compostas pelos direitos trabalhistas do empregado após o desligamento do colaborador da empresa, esses direitos entra como: o saldo de salário, férias vencidas, 13º salário, aviso prévio, FGTS e entre outros, onde o empregador tem até 10 dias para pagar as verbas rescisórias. E para evitar possíveis complicações, seria atrativo se em vez de ser em uma única parcela o pagamento das verbas rescisórias passaria a ser em 2 parcelas, a primeira parcela seria até 10 dias depois da demissão e a segunda parcela seria depois de 1 mês da primeira parcela, como exemplo: um empregador que está desligando o empregado por falta de capital, teria tempo suficiente para juntar a quantia necessária para pagar todas as verbas rescisórias e/ou também a empresa dispor de um advogado de escolha do colaborador, para a fim de verificar se os seus direitos estão sendo pagos conforme manda a lei, onde dificultaria eventuais complicações, como exemplo: deixar de pagar algum direito do empregado ou até descontos indevidos em casos de cálculos errados. Com a extensão desse prazo e o possível parcelamento, permite que o desligamento tenha o tempo necessário para ser executado da forma correta, trazendo tanto pra empresa quanto pro

colaborador prazo suficiente para verificar se está sendo pago todos os direitos trabalhistas.

3.4 SELEÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS

Sempre que existe a abertura de uma nova vaga na Unifeob, a empresa busca candidatos com perfis compatíveis inicialmente dentro da instituição, dando preferência para seus colaboradores. As oportunidades internas são divulgadas nos canais de comunicação da instituição e os interessados que atendam ao perfil se candidatam para participar do processo seletivo.

Quando ocorre de não haver interesse nos candidatos internos, as vagas são divulgadas externamente, utilizando canais específicos de acordo com os perfis de vagas. Exemplo:

- Vagas administrativas: geralmente são divulgadas em páginas oficiais da instituição, LinkedIn e (Exemplo: Facebook, Instagram).
- Vagas de docentes: da mesma forma que as vagas administrativas porém também no site da Catho;
- Vagas operacionais: geralmente são divulgadas no banco de talentos e balcão de empregos.

O processo de entrevista é realizado através da aplicação de testes/provas pode variar de acordo com o nível da vaga e das atribuições para determinada função.

- Vagas administrativas: são estabelecidas duas opções de temas para a redação. Dependendo da necessidade da área, são aplicados alguns testes mais específicos/técnicos - Exemplo: testes de Excel, testes de desenvolvimento de sistemas etc.
- Vagas de docentes: após a seleção feita pela área de RH os candidatos passam por uma banca avaliadora. Participam desta banca o Coordenador do Curso, a Coordenadora Pedagógica, um representante do RH e convidados.
- Vagas operacionais: como limpeza, jardineiro, soldador, é levada em conta a experiência do candidato na função e as competências definidas na descrição de cargo.

Tanto nas vagas administrativas quanto docentes o processo de entrevista é baseado no modelo de Entrevista por Competências.

O processo de seleção em si é de suma importância e cautela dentro de uma empresa, pois é o momento em que é selecionado quem mais poderá fazer parte do desenvolvimento da mesma. Ao analisarmos a Unifeob, pudemos notar que ela reconhece o grau de importância da boa aplicação na seleção e que ela já está bem desenvolvido e estruturado. O que trazemos como sugestão é para a instituição permanecer cautelosa e disponibilizar cursos e palestras para os recrutadores, com a intenção de mantê-los sempre atualizados com o que há de mais moderno no mercado, e consequentemente conseguindo extrair o melhor de cada colaborador, ajudando a empresa no seu desenvolvimento como um todo.

3.5 LIDERANÇA E COACHING

- Necessidade e Desenvolvimento de treinamento

A Unifeob, por se tratar de uma instituição responsável por formar milhares de alunos para o mercado profissional, é imprescindível que todos os colaboradores tenham consigo essa missão de fazer parte da formação de cada aluno. Então, a necessidade se vê em reforçar esse sentimento de responsabilidade que todos os colaboradores devem ter independente da área que atuam, entender que seu serviço é capaz de fazer ao menos 1 pessoa ter um futuro melhor.

- Competências

- Empatia
- Espírito de equipe
- Criatividade
- Responsabilidade
- Bom humor, alegria
- Entender o lado do outro.

O treinamento será de preferência em um local fora da instituição na qual tenha áreas abertas mas também uma área com multimídia, na qual o treinamento seria iniciado e apresentando a equipe que fará o treinamento. Através de slides mostrará como é o processo de trabalho na Disney World, as exigências da empresa em ter cada colaborador feliz por fazer parte desse mundo e a missão que cada um deles tem em encantar todos que tem contato com eles, em seguida terão exemplos de como eles agem no em momentos espontâneos - como a história do atropelamento do Mickey e a levada do animal de pelúcia até o ambulatório, devolvendo a família um novo Mickey de pelúcia - enfatizando que essa busca constante por encantar os fazem ter comportamentos acima da média sem que precisem se dedicar muito para isso, pois torna-se um hábito natural. Logo em seguida será feita uma ligação da empresa Disney com a Unifeob, assemelhando que apesar de se tratar de ramos totalmente diferentes a missão de todos os colaboradores deve ser a mesma, encantar cada pessoa que está

envolvida, enfatizando que deve haver o sentimento de responsabilidade por fazer parte da formação de cada aluno.

Passando para a 2ª parte do treinamento, a de Autoconhecimento, cada colaborador receberá um papel com a representação da Roda da Vida na qual será explicado cada um dos itens ao mesmo tempo em que os colaboradores vão preenchendo e criticamente dando notas de 0 a 10 - na qual 0 é a mínima e mais escassa, e a 10 é a mais presente e exercida - de como ele acredita estar em cada um das áreas da sua vida, será uma arte semelhante a essa:

Já a 3ª parte, ligando as 2 anteriores, novamente irão preencher a Roda porém dessa vez será a “Roda de Encatamento Unifeob” na qual a métrica será de acordo com o quanto eu estou satisfeito e atuante em cada um dos tópicos, terão as seguintes áreas:

- Ambiente físico (conforto)
- Relacionamento com os colaboradores
- Relacionamento com supervisores
- Humor ao ir/chegar no trabalho
- Humor ao ir embora (satisfeito ou aliviado)
- Reconhecimento que recebo
- Reconhecimento que eu faço
- Alunos (atenção e responsabilidade)

Sem abrir muito espaço para as conclusões tiradas, inicia-se a 4ª parte do treinamento. Será solicitado para que 1 representante de cada setor vá até a frente, estes ficarão de início responsáveis por listar todas as tarefas em que seu setor todo é responsável por fazer no dia a dia. Em seguida todos os demais devem ingressar com um dos líderes de sua escolha desde que não seja do seu setor de atuação, o ideal é que tenha o mesmo número de pessoas em cada equipe.

Cada grupo se juntará e também poderão escolher se reunir em qualquer lugar do local de treinamento. Partindo da listagem dos afazeres do setor desenvolvida pelo líder todos os integrantes deverão encontrar o motivo pelo qual aquela função é exercida, e completar com a falta que faria caso essa função não seja bem exercida ou até mesma nem aplicada. No total serão 40 minutos para desenvolverem da forma que preferir e se prepararem para apresentarem para todos o que desenvolveram. Durante

toda essa etapa terá estampado nas telas de multimídia a frase “quanto mais perto você chega, menos você vê”, e antes de iniciar as apresentações será explicado o motivo dessa frase, na qual mostra a importância de ter colocado os colaboradores fora de seus setores para que o desenvolvimento seja mais efetivo, pois muitas das vezes estamos tão fechados na nossa própria área que nos tornamos inconscientemente cegos. Após a apresentação, o objetivo será ligar todas as etapas do treinamento com a intenção fazer todos pensarem na importância do que desenvolveram, o porquê é tão necessário que cada ação exercida no dia a dia seja de fato com razão e carinho, o porquê devem trabalhar para desenvolverem-se cada vez mais na Roda Unifeob, entendendo de fato que cada um ao dedicar-se intensamente em todos seus afazeres, a finalidade é que estarão carregando a grande responsabilidade de formar alguém.

Para finalizar, terá o momento de partilha no qual será o espaço para quem desejar acrescentar ou comentar sobre algo que observou, aprendeu ou até mesmo vivenciou.

4 CONCLUSÃO

Após toda elaboração e finalização do projeto, entendemos que a área de Recursos Humanos e sua boa execução é de suma importância dentro de uma organização e na empresa avaliada podemos afirmar que é bem aplicada.

Nós passamos mais da metade de nossas vidas no trabalho, por isso nós temos que escolher uma profissão que realmente nos identifiquemos e gostamos de exercer além disso é primordial que o ambiente de trabalho e o relacionamento com os outros colaboradores também seja agradável, e é dever de cada um aprender a lidar com o outro pois todos os dias inevitavelmente convivemos com várias culturas e pessoas diferentes, e quando fazemos o que gostamos torna-se mais fácil lidar com as diversidade e com os problemas que possam surgir.

Pode-se dizer que o RH é a alma da instituição, ela é responsável por selecionar e contratar pessoas para exercer todas as funções da empresa, além de certificar que o clima da organização se mantenha agradável. O RH também é responsável por desenvolver junto aos colaboradores os seu planos de carreira, para que cada um esteja preparado e motivado a aprimorar suas habilidades e competências, desta forma estarão aptos para exercer cargos de mais responsabilidade dentro da empresa.

Vimos que é possível fazer todo o acompanhamento através da gestão de desempenho bem desenvolvida e aplicada.

Contudo, pode-se perceber que é de suma importância ter conhecimento dos direitos e deveres do empregado e dos empregadores, no intuito de prosseguir em dia com as leis trabalhistas para evitar contratemplos, tal como o processo trabalhista, e a partir desse ponto é conveniente que ter um planejamento estratégico e gestores capacitados que entenda sobre o assunto e manter o relacionamento com o colaborador de forma clara e correta, pois tendo esse problema pode provocar ameaças para as finanças da empresa.

Ademais quando a empresa é transparente com os seus objetivos e passa isso para seus integrantes, torna-se mais fácil atingir sua metas além de aprimorar o sentimento de pertencimento em cada colaborador. No caso da instituição, a partir do

momento em que a responsabilidade em formar alunos não permanece mais apenas na instituição e sim no sentimento de cada colaborador, o objetivo final torna-se extremamente mais alcançável e melhor desempenhado. Por isso ressaltamos a importância de frisar esse sentimento em cada integrante e os fazerem protagonistas dos seus propósitos.

REFERÊNCIAS

<https://www.sbcoaching.com.br/blog/roda-da-vida/>

<https://www.mundoadogados.com.br/artigos/o-que-diz-a-lei-trabalhista-sobre-as-horas-extras>

<https://economia.uol.com.br/guia-de-economia/guia-como-funciona-o-fgts-e-como-faco-para-sacar-dinheiro-do-fundo.htm>

<http://www.gocadvogados.com.br/nossos-servicos/verbas-rescisorias/>