



2022

**PROJETO DE CONSULTORIA
EMPRESARIAL**



UNIFEOB
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS
ESCOLA DE NEGÓCIOS
ADMINISTRAÇÃO

PROJETO DE CONSULTORIA EMPRESARIAL
GESTÃO EFICAZ DE PESSOAS
Mocafor Auto Posto

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO 2022

UNIFEOB
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS
ESCOLA DE NEGÓCIOS
ADMINISTRAÇÃO

PROJETO DE CONSULTORIA EMPRESARIAL
GESTÃO EFICAZ DE PESSOAS

Mocafor Auto Posto

MÓDULO GESTÃO DE PESSOAS

Avaliação de Desempenho – Profa. Karina Strobel

Seleção e Retenção de Talentos – Prof. Marcelo Alexandre Correia da Silva

Liderança e Coaching – Prof. Almir Abreu

Departamento Pessoal – Prof. Danilo Morais Doval

Projeto de Gestão de Pessoas – Prof. Rodrigo Simão da Costa

Estudantes:

Camila Batista Nascimento, RA 20000530

Diego Otávio Bortoluci, RA 22001133

Guilherme Chicani Silva, RA 20000085

João Otávio Corrêa Castilho, RA 19000753

Leonardo Alexandre Ferreira de Melo, RA 20001553

Maria Clara de Sousa Miranda, RA 20000399

Rubens Boratto Neto, RA 20001104

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP
NOVEMBRO 2022

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	4
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	5
3. PROJETO DE CONSULTORIA EMPRESARIAL	6
3.1 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	6
3.1.1 CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	6
3.1.2 INDICADORES DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	7
3.2 SELEÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS	8
3.2.1 AVALIAÇÃO DO PROCESSO SELETIVO	8
3.2.2 GESTÃO DE PESSOAS (CICLO DE DESENVOLVIMENTO)	9
3.3 LIDERANÇA E COACHING	10
3.3.1 COMO A LIDERANÇA SE PREPARA PARA GERIR A EQUIPE	10
3.3.2 COMO PREPARAR CADA COLABORADOR DA EMPRESA	11
3.4 DEPARTAMENTO PESSOAL	12
3.4.1 DA ATIVIDADE EMPRESARIAL E SINDICATO	13
3.4.2 DA FOLHA DE PAGAMENTO	14
4. CONCLUSÃO	15
REFERÊNCIAS	16

1. INTRODUÇÃO

Nos dias de hoje, é preciso desenvolver técnicas e atitudes para direcionar a equipe, através de uma comunicação assertiva se adequando aos estilos de liderança. Para isso é preciso criar soluções para monitorar o clima organizacional da empresa Mocafor.

Neste projeto realizamos uma análise da empresa, onde foi observado os critérios de avaliação da performance do funcionário e identificar os indicadores de avaliação de desempenho, a composição da estrutura de liderança e as formas de atuação dos líderes na empresa. A cultura corporativa nos ajudou a propor melhorias, como também levantamos os cargos existentes e analisamos o sindicato da categoria para validar os cálculos da folha de pagamento e encargos trabalhistas.

Ademais, ocorreu a análise, juntamente com levantamento de dados e informações da empresa sobre a forma com que ela lida com seus colaboradores, como se dispõe a resolver problemas internos atrelados aos seus grupos, equipes e como a empresa realiza o mapeamento dos cargos existentes para que suas funções sejam validadas, realizadas e concretizadas dentro das normas exigidas.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa Mocafor Auto Posto que tem como razão social Mocafor Tratores E Equipamentos Agrícolas Ltda foi fundada em 29/07/1998 e está cadastrada na Solutudo no segmento de Postos e Conveniências com o CNPJ 49.591.290/0008-50. No mercado, a empresa está localizada na Avenida Mons Demosthenes Paraná Brasil Pontes, Nº 1900 no bairro Conjunto Habitacional Gilberto Rossetti em Mococa - SP, CEP 13737-632. A mesma está cadastrada na Receita Federal sob o CNAE 4731-8/00 com atividade fim de Comércio Varejista De Combustíveis Para Veículos Automotores.

O posto tem como bandeira a marca Shell e seus principais clientes são empresas e pessoas físicas que buscam ter um combustível de qualidade com o preço justo, e além de abastecer, os clientes podem contar com serviços pontuais de troca de óleo, lubrificante, revisão de motores, lavagem e serviços de estética para os veículos, como lavagem, enceragem e outros diversos serviços. A Mocafor Auto Posto recebe quase diariamente caminhões de combustível da cidade de Ribeirão Preto da distribuidora Shell, com a razão social Raizen S/A. Na cidade há inúmeros concorrentes como BR, Ipiranga e postos não bandeirados.

Visto que o mercado de combustíveis fósseis pode ser visto como um mercado que independente da época que está passando sempre será um mercado aquecido pois ele pode ser entendido como um serviço essencial, visto que atualmente todos precisamos deste serviço. O ramo de serviço escolhido pela mesma conta com uma série de serviços e benefícios que visam construir uma boa relação com seus clientes, buscando sempre fidelizá-los, visto que este ramo de mercado está bem saturado.

3. PROJETO DE CONSULTORIA EMPRESARIAL

Nesta etapa do projeto identificamos diversos pontos dentro da Mocafor Auto Posto relacionados a gestão eficaz de pessoas, a empresa é desmembrada em relação a diretoria-funcionários, buscando oportunidades de melhoria dentro da empresa para que desta forma a Mocafor torne-se cada dia mais uma empresa referência no mercado de Posto de gasolina de sua região.

Estes pontos estão subdivididos em Avaliação de desempenho, Seleção e retenção de talentos, Liderança e coaching e Departamento pessoal, matérias trabalhadas dentro do módulo 6 de administração estudados pelo grupo.

3.1 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Realizamos a avaliação de desempenho da empresa e é de suma importância termos o controle sobre as situações que podem estar acontecendo dentro da mesma, visualizar oportunidades de melhora e possíveis pontos de melhoria para a empresa no quesito relação com seus colaboradores e parceiros.

A avaliação de desempenho está em diversas partes para que seja feita da forma mais assertiva possível, e para isto é necessário estudar os critérios utilizados para realizar as avaliações de desempenho dentro da empresa a fim de entender as funções das quais podem ser melhor extraídas de seus colaboradores.

Para a empresa não basta apenas realizar a avaliação de desempenho mas entender como um todo os indicadores que estão presentes na avaliação em questão, para evitar que a empresa passe por problemas devido ao mal entendimento de certos indicadores.

Segundo Ayrton Senna Silva, "No que diz respeito ao desempenho, ao compromisso, ao esforço, à dedicação, não existe meio termo. Você faz uma coisa bem feita ou não faz".

3.1.1 CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Exploramos brevemente sobre os critérios que a Mocafor faz uso para avaliar o desempenho de seus colaboradores e parceiros, os critérios bem utilizados são importantes para que a empresa se destaque em relação aos colegas de mercado pois através destes critérios será possível para a empresa tirar o máximo de seus funcionários fazendo com que se aumente o rendimento interno da empresa sem a necessidade de realizar a contratação de mais pessoas.

3.1.2 INDICADORES DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Adotamos tratar de destrinchar o patamar em que a empresa se encontra diante aos desafios impostos pela avaliação de desempenho, sendo assim foi relatado apropriadamente um planejamento definido dentro da empresa em relação a avaliação, qual a frequência em que isto é aplicado, visto que possuímos diferentes formas de realizar a avaliação de desempenho, terá de passar qual a escala de avaliação que foi utilizada e os parâmetros que utilizamos para a aplicação desta avaliação.

O feedback é de suma importância para a empresa, pois através do mesmo que ela irá alcançar o patamar desejado de desempenho e desenvolvimento dentro da empresa, visto que o Feedback possibilita à gerência entender outro ponto de vista sobre situações internas, fazendo com que se evite muitos atritos desnecessários pois desta forma a empresa conseqüentemente se tornou um ambiente ameno para os colaboradores e um local de trabalho mais saudável para todos.

Muitas empresas possuem um certo receio mediante a metas para seus funcionários, sejam esses receios relacionados a possíveis problemas trabalhistas ou mesmo relacionados à falsa impressão de que estarão aumentando suas despesas fazem com que algumas empresas optem pela não realização de parâmetros métricos de metas dentro da empresa, porém atualmente já está claro a importância destas práticas dentro da empresa, através de meta atingirá os colaboradores no sentido motivacional e faz com que os mesmo se sintam mais valorizados na mesma, diminuindo assim a taxa de “Turnover” e incentivando os funcionários a dar seu melhor dentro do ambiente de trabalho.

As metas dentro da empresa tem como base focar em alcançar seus objetivos e promover o desenvolvimento e evolução do grupo SHELL e da empresa MOCAFOR. Por ser um Posto bandeirado Shell, o acompanhamento de avaliação individual de colaboradores é feito mensalmente. Também é realizada a avaliação de quantidade de abastecimentos e volume de atendimentos por colaborador.

Dividindo o volume pela quantidade de abastecimentos. São dados feedbacks individualmente e no geral da equipe assim como a cobrança individual de suas metas. Os colaboradores têm conhecimento das metas e prêmios ofertados pela companhia SHELL através da gerência para atingir suas metas totais e individuais. (BERGAMINI, 2018, p. 16)

3.2 SELEÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS

Ao elaborar uma estratégia de contratação para seleção e retenção de talentos a empresa reúne toda a equipe para a realização os processos de contratação, desde avaliações de currículos, entrevistas até a conclusão da análise para que todos possam estar inteirados e cientes do que a empresa realmente está precisando, e o que eles procuram dentro das avaliações de currículos e atribuições de seus candidatos.

Dentro de todas as atribuições para a seleção e retenção de talentos, alguns valores e atitudes que a empresa sempre realiza são citados para melhor compreender suas reais necessidades e dessa forma conseguir alcançar um novo talento que realmente somam e evoluem juntos com a empresa e o grupo.

Para que a empresa encontre colaboradores alinhados à empresa, realizam a divulgação de suas metas e prêmios para que juntos os objetivos em comum sejam atingidos, entrevista direta com o candidato através de currículo ou indicação. É importante ressaltar que o clima durante as entrevistas é tranquilo e dinâmico , porém com muita responsabilidade, um ambiente caracterizado com base na segurança e confiança no colaborador havendo postura de diálogo para que as opiniões dos colaboradores sejam ouvidas. Há autonomia e confiança até o ponto que o colaborador se sentir seguro, ou se houver insegurança por parte do colaborador a gerência sempre estará à disposição para ajudá-lo.

O grupo Mocafor procura manter um ambiente atrativo e sempre alinhado com as necessidades de seus colaboradores, depois de passar por todos os processos de avaliação já dentro da empresa, apresentado a toda equipe e o colaborador fica o mais tranquilo possível para boa execução do seu trabalho. O mesmo procura manter e valorizar seus colaboradores, quando não é possível é tratado com respeito e dignidade que merece no seu desligamento da empresa.

3.2.1 AVALIAÇÃO DO PROCESSO SELETIVO

A empresa utiliza o método tradicional de contratação que é a entrevista direta com o candidato através de currículo, mas também está aberta a receber indicações de pessoas que tenham o perfil da vaga.

Para atrair e manter candidatos de alta performance buscam manter o clima amigável e com muita responsabilidade, o ambiente organizacional é caracterizado com base na segurança e confiança no colaborador e adota uma postura de diálogo para que as opiniões dos colaboradores sejam ouvidas.

A empresa manifesta autonomia e confiança até o ponto em que o colaborador se sentir seguro, caso haja insegurança a equipe de liderança sempre estará à disposição para ajudar e incentivar o funcionário.

Quando se trata de bem-estar dos colaboradores, o grupo Mocafor busca manter o clima organizacional alinhado com as necessidades dos seus, para que possam trabalhar com tranquilidade e desta forma estando mais aptos à conseguirem desenvolver suas tarefas com proatividade e eficiência.

3.2.2 GESTÃO DE PESSOAS (CICLO DE DESENVOLVIMENTO)

Para a empresa é importante abordar uma cultura participativa entre os colaboradores e para isso é necessário que a empresa realize avaliações a respeito das opiniões de seus colaboradores, isto fará com que se abra os canais de comunicação entre ambos e fará com que estimule a tomada de decisão e trará um maior conhecimento sobre o perfil de cada funcionário.

Não apenas para atrair mas também para manter os talentos, é importante que a empresa invista em treinamentos, trabalhe o desenvolvimento de funcionários, reconhecimento e mérito, defina os cargos e salários e ofereça oportunidades de crescimento pois isto torna-se cada vez mais essencial nos meios empresariais visto que hoje o mercado de trabalho está escasso de mão de obra qualificada, isto torna-se indispensável para que a empresa mantenha uma equipe sólida.

Para a empresa Mocafor o processo de acolhimento dos novos talentos é realizado após passar pelos processos de avaliação, dentro da empresa ele será apresentado a equipe, isto é realizado pela empresa com a finalidade de que o colaborador se sinta acolhido e consiga se adaptar de forma mais rápida ao meio .

Para tornar o ambiente mais agradável é importante que a empresa crie uma cultura menos formal para que os colaboradores possam ter liberdade de se comunicar entre si gerando assim um vínculo maior entre os mesmos. A criação deste espaço irá repercutir no sucesso coletivo aumentando a produtividade dos funcionários e também fará com que o funcionário crie laços afetivos com a empresa em si .

Em caso de desligamento do colaborador, o grupo Mocafor procura manter e valorizar seus funcionários mesmo após a rescisão do contrato, ele é tratado com respeito e dignidade, pois a empresa entende que mesmo que o funcionário esteja sendo desligado da empresa ele também apoiou a empresa enquanto funcionário.

3.3 LIDERANÇA E COACHING

Esta parte do projeto abrange a cultura organizacional do time de liderança e justifica qual a rotina dos líderes perante ao desenvolvimento dos colaboradores. Os líderes sempre estabelecem valores e atitudes dentro da empresa para que sempre possam controlar o ambiente de trabalho e manter todos os colaboradores motivados e entrosados no serviço.

Fiscalizar e motivar os colaboradores é uma tarefa diária de todos os líderes e sempre exercem essa função com atenção, pois para poderem concluir ou justificar alguma atitude ou feedback precisam fiscalizar com atenção e tentar sempre motivar todos os colaboradores. Também estabelecem um propósito de bater suas metas junto a companhia (SHELL) estabelecendo uma ligação direta com os membros da equipe.

“Bons líderes fazem as pessoas sentirem que elas estão no centro das coisas, e não na periferia. Cada um sente que ele ou ela faz a diferença para o sucesso da organização. Quando isso acontece, as pessoas se sentem centradas e isso dá sentido ao seu trabalho.” (Warren Bennis)

Visam sempre uma excelente liderança e boa comunicação com seus colaboradores. Repassam para toda a equipe as metas e objetivos de curto e médio prazo para que todos entendam os números a serem atingidos nas metas e ajuda na execução.

Sempre estimulam e cedem prêmios para os colaboradores que atingem as suas metas. Visam não somente liderar, mas sempre estar presente e participar de toda a gestão de processos e pessoas, para que consigam acompanhar tudo de perto.

3.3.1 COMO A LIDERANÇA SE PREPARA PARA GERIR A EQUIPE

Toda a equipe de liderança, como introduzido brevemente acima, se dedica muito a refletir sobre seu papel e suas funções dentro da empresa, para que consigam entender os processos e poder realizar todos com excelência. Principalmente, o papel mais importante de toda a equipe de liderança é organizar todos os colaboradores, organizar e separar as tarefas por setores e por equipe, e encaminhá-los da melhor forma para que possam realizar todas suas tarefas com entendimento e objetividade.

A equipe de liderança sempre preza muito pela meritocracia, seja individual ou em equipe, isto é, um dos valores da empresa é gerar recompensas para aqueles que atingem suas

metas. Desta forma estimulam o colaborador a exercer sempre o seu melhor e aprender a trabalhar em grupo.

Os líderes da empresa MOCAFOR possuem total competência em suas funções, pois precisam ter capacidade para analisar e concluir tarefas diárias que na maioria das vezes estão atreladas aos seus subordinados. Ou seja, possuem capacidade de atenção e análise crítica, competência de boa comunicação e maleabilidade para lidar com diferentes tipos de pessoas, criatividade para exercer trabalhos compartilhados para facilitar a execução das tarefas, entre outras.

E claro, a maior meta de todos os líderes é fazer com que seus subordinados realizem todas suas tarefas em dias, visando sempre bater as metas dentro do prazo estabelecido. Para isso, utilizam muito da empatia e boa comunicação com todos os colaboradores, e sempre possuem flexibilidade ao passar tarefas importantes, fazendo com que toda a equipe cumpra com seus deveres de forma eficaz e mantendo o ambiente de trabalho sempre adequado.

3.3.2 COMO PREPARAR CADA COLABORADOR DA EMPRESA

Primeiro, é analisado quais os atributos que os líderes utilizam para realizar o desenvolvimento e a preparação de cada colaborador, visando sempre as tarefas do seu setor e cargo dentro da empresa, para que assim ele possa ser efetivo em suas atitudes.

O plano de ação de todos os líderes está totalmente ligado ao conhecimento que eles têm e terão sobre seus subordinados, isto é, inicialmente todos os líderes da MOCAFOR tem como tarefa compreender o tipo de pessoa de cada colaborador, para que ele possa saber como inspirá-lo, influenciá-lo em suas tarefas no dia a dia e como poderá ensiná-lo a conviver com a equipe e saber compartilhar seus deveres para sempre chegar em uma solução eficaz para todos, como um grupo de trabalho.

Além disso para realmente conseguir preparar todos seus subordinados para exercerem seu melhor dentro da empresa, os líderes da MOCAFOR não apenas visam acompanhar e incentivar seus colaboradores, mas também sempre estão ligados ao direcionamento que cada tarefa terá para cada colaborador que irá exercê-la, isto é, todos os líderes precisam conhecer todos os colaboradores, para que saibam quais tarefas encaixam mais em quais colaboradores, ou seja, a MOCAFOR, sempre visa aproveitar o máximo de benefícios e capacidades que cada colaborador tem, e não insistir em algo que sabe que tal pessoa não combina ou não é capaz de efetuar.

Toda essa experiência dos líderes da MOCAFOR, está totalmente atrelada ao papel de gestão de todos os líderes, pois é através de atitudes que eles próprios realizam que irão ter

um entendimento eficaz disso, como a realização de feedbacks, acompanhamentos feitos em todas as contratações e a estratégia que efetuam em equipe para alinhar todas as tarefas e ações de cada colaborador em específico.

Até aqui o grupo MOCAFOR, é uma empresa muito bem capacitada no quesito liderança, pois está muito bem alinhada em todos os sentidos de organização e compreensão de todo o grupo de pessoas, desde colaboradores até a própria diretoria.

Porém foi percebido que ainda é preciso focar um pouco mais em processos e valores de COACHING, isto é, fazer com que todo o grupo MOCAFOR esteja ciente de seus valores, ou seja, não somente os líderes serem capacitados para compartilhar ensinamentos e experiências, mas fazer com que todos os colaboradores, entre si, como uma equipe, possam absorver mais esses ensinamentos, e compartilhá-los entre o grupo, pois isso levará o grupo MOCAFOR, que já possui uma estrutura organizacional ótima, a buscar a excelência desse setor que já é tão forte e relevante na empresa.

3.4 DEPARTAMENTO PESSOAL

Foram separados dois cargos para que fosse feita uma análise de atividades desempenhadas por estes e verificado se estão em compatibilidade com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

A Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), tem como objetivo “expor, com a maior fidelidade possível, as diversas atividades profissionais existentes em todo o país, sem diferenciação entre as profissões regulamentadas e as de livre exercício profissional.” (EMPREGA BRASIL, 2022). [1]

Segue abaixo um comparativo das atividades desempenhadas pelos colaboradores na empresa Mocafor, e logo em seguida suas atividades descritas de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações.

GERENTE (prática): responsável pela administração geral do posto. Tem contato direto com fornecedores e autonomia para designação de atividades para seus subordinados. Controla a qualidade do atendimento e dos processos internos da empresa. Responsável pelas tomadas de decisão na área financeira e logística.

“1414-15 - Gerente de loja e supermercado

Planejam atividades nos comércios varejista, atacadista e de assistência técnica; atendem clientes; administram e estruturam equipes de trabalho; gerenciam recursos materiais e financeiros, contratos e projetos; promovem condições de segurança, saúde, meio ambiente e qualidade; assessoram a diretoria e setores da empresa.” (CBO, MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2022). [2]

FRENTISTA DIURNO E NOTURNO (prática): responsável pelo abastecimento dos automóveis, atendimento na loja de conveniências e pelo recebimento dos clientes.

“5211-35 - Frentista - Atendente de posto de gasolina, Bombeiro de posto de gasolina

Vendem mercadorias em estabelecimentos do comércio varejista ou atacadista, auxiliando os clientes na escolha. Controlam a entrada e saída de mercadorias. Promovem a venda de mercadorias, demonstrando seu funcionamento, oferecendo-as para degustação ou distribuindo amostras das mesmas. Informam sobre suas qualidades e vantagens de aquisição. Expõem mercadorias de forma atrativa, em pontos estratégicos de vendas, com etiquetas de preço. Abastecem pontos de venda, gôndolas e balcões e atendem clientes em lojas e mercados. Fazem inventário de mercadorias para reposição. Elaboram relatórios de vendas, de promoções, de demonstrações e de pesquisa de preços.” (CBO, MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2022). [3]

Após a comparação entre as funções executadas pelos colaboradores da Mocafor e as funções descritas para esses cargos na CBO foi constatado que as atividades estão corretas.

3.4.1 DA ATIVIDADE EMPRESARIAL E SINDICATO

A empresa tem como atividade principal: “47.31-8-00 - Comércio varejista de combustíveis para veículos automotores.” (RECEITA FEDERAL, 2022). [4]

O sindicato da categoria da empresa é “FEPOSPETRO Federação dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo do Estado de São Paulo.” (FEDERAÇÃO DOS FRENTISTAS, 2022). [5]

A sede do sindicato situa-se em Ribeirão Preto, e tem como presidente Joabe Valença.

PISO SALARIAL:

GERENTE: R\$ 3.106,00

30% PERICULOSIDADE: R\$ 931,80

TOTAL: R\$ 4037,8

TICKET-REFEIÇÃO R\$ 24,00

FRENTISTA CAIXA: R\$ 1.553,00

30% PERICULOSIDADE: R\$ 465,90

20% AD. DE CAIXA: R\$ 310,60

TOTAL: R\$ 2329,50

TICKET-REFEIÇÃO R\$ 24,00

Fizemos uma comparação com a média salarial do Posto BR, um outro grande fornecedor do ramo: [6]

GERENTE: 2.135,00

FRENTISTA CAIXA: 1.295,00

3.4.2 DA FOLHA DE PAGAMENTO

Foram efetuados os cálculos da folha de pagamento da empresa. Vale ressaltar que contabilizou-se apenas dias úteis, então nos cálculos não estão sendo contabilizados horas extras, feriados e domingos, o que deixa esse número um pouco menor que o real.

Empregado	Valor da Hora	QTD Funcionários	Carga Horária (horas)	Salário	INSS	BC IR	Aliq IR	IR	Salário Líquido	FGTS
Frentista Diurno	R\$ 15,88	14	220	R\$ 48.910,40	R\$ 4.595,24	R\$ 44.315,16	15,00 %	R\$ 1.680,07	R\$ 42.635,09	R\$ 3.912,83
Frentista Noturno	R\$ 17,21	3	220	R\$ 11.358,60	R\$ 366,25	R\$ 10.992,35	22,50 %	R\$ 564,89	R\$ 10.427,46	R\$ 908,69
Gerente	R\$ 18,35	1	220	R\$ 4.037,00	R\$ 401,36	R\$ 3.635,64	22,50 %	R\$ 181,89	R\$ 3.453,75	R\$ 322,96
			TOTAL	R\$ 64.306,00	R\$ 5.362,85			R\$ 2.426,85		R\$ 5.144,48

Atualmente a empresa Mocafor conta com 18 colaboradores, sendo eles: 14 frentistas diurnos, 3 frentistas noturnos e um gerente.

Segue abaixo os resultados aproximados dos valores pagos mensalmente de folha salarial e encargos:

FOLHA SALARIAL: R\$ 64.306,00

INSS: R\$ 5.362,85

IR: R\$ 2426,85

4. CONCLUSÃO

Neste projeto, concluímos que a empresa Mocafor está seguindo pelo caminho correto mas como toda empresa ela necessita de melhoras. A Mocafor realiza os feedbacks de forma generalizada e com todos os funcionários, o que por muitas vezes não é bom para a melhora do colaborador e não os motivam para a sua melhoria pessoal.

Nossa sugestão é que a empresa realize feedbacks de forma individual e mensalmente com cada colaborador e para isso sugerimos o modelo de feedback 360 graus para que o alinhamento da empresa seja mais preciso. Assim o líder se reúne com seus funcionários ou sua equipe e explica quais áreas estão indo bem e quais precisam ser corrigidas. Este modelo oferece um feedback mais amplo com diversas percepções.

A utilização desta técnica de feedback é uma grande oportunidade de melhora para a empresa e acreditamos que através dela a empresa conseguirá cada vez mais diminuir sua taxa “Turnover” e mantendo funcionários com uma conexão maior com a empresa.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecília W. Avaliação de Desempenho - Usos, Abusos e Crençices. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2018. E-book. ISBN 9788597019346. Disponível em: [https://login.vitalsource.com/?redirect_uri=https%3A%2F%2Fintegrada.minhabiblioteca.com.br%2Freader%2Fbooks%2F9788597019346 & brand=integrada.minhabiblioteca.com.br](https://login.vitalsource.com/?redirect_uri=https%3A%2F%2Fintegrada.minhabiblioteca.com.br%2Freader%2Fbooks%2F9788597019346&brand=integrada.minhabiblioteca.com.br) . Acesso em: 07 out. 2022.

[2] CBO, MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2022. Disponível em: <http://cbo.maisemprego.mte.gov.br/cbsite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf>. Acesso em: 30 de Setembro de 2022

[3] CBO, MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2022. Disponível em: <http://cbo.maisemprego.mte.gov.br/cbsite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf>. Acesso em: 30 de Setembro de 2022

[1] EMPREGA BRASIL, 2022. Disponível em: <https://empregabrasil.mte.gov.br/76/cbo/> Acesso em: 30 de Setembro de 2022

[5] FEDERAÇÃO DOS FRENTISTAS, 2022. Disponível em: <https://www.federacaodosfrentistasp.org.br/> . Acesso em: 30 de Setembro de 2022

[6] INDEED, 2022. Disponível em: (https://br.indeed.com/cmp/Posto-Br/salaries?job_category=retail). Acesso em: 30 de Setembro de 2022

[4] RECEITA FEDERAL, 2022. Disponível em: http://servicos.receita.fazenda.gov.br/Servicos/cnpjreva/Cnpjreva_Comprovante.asp. Acesso em: 30 de Setembro de 2022