



UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTERDISCIPLINAR
REVITEC BIOQUIMICA LTDA

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP.

JUNHO 2018



Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTERDISCIPLINAR

REVITEC BIOQUÍMICA LTDA

Módulo 08 – Recursos Humanos

Avaliação de Desempenho – Prof.^a Alessandra Silveira

Treinamento e Desenvolvimento – Prof. José Marcio Carioca

Adm. de Pessoal e Obrigações Trabalhistas – Prof. Danilo Doval

Seleção e Retenção de Talentos – Prof.^a Leonor Cristina Bueno

Cargos e Salários e Plano de Carreira – Prof.^a Danielle Rodrigues

Alunos:

Giulia Assis Bella,	RA 14000202
Jéssica Fátima Fernandes Augusto,	RA 14000063
Mariana Moreira da Silva,	RA 14000062
Nayara Cristina da Silva,	RA 16000917
Raphael Pereira da Silva,	RA 14000267

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO 2018

Sumário

1 - INTRODUÇÃO	4
2 - DESCRIÇÃO DA EMPRESA	5
3 - PROJETO INTERDISCIPLINAR	7
3.1 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	7
3.2 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA	8
3.3 ADM. PESSOAL E OBRIG. TRABALHISTAS	9
3.4 SELEÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS	14
3.5 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	16
4 - CONCLUSÃO	22
5 - REFERÊNCIAS	23

1 - INTRODUÇÃO

No presente PI abrange todas as informações referentes as atividades realizadas neste semestre de RH. O mesmo foi realizado na empresa Revtec Bioquímica LTDA, localizada na cidade de Vargem Grande Do Sul, tendo como base algumas melhorias vistas no trabalho para a empresa com intuito de implementar algumas coisas que faltam na empresa com o término desse trabalho, principalmente na questão de Gestão de pessoas e de Avaliação de desempenho que no momento não há dentro da empresa por ser uma empresa pequena, utilizamos as competências de Seleção e Retenção de talentos, Treinamento e Desenvolvimento, Avaliação de Desempenho, Administração de pessoal e obrigações trabalhistas e Cargos, Salários e Plano de Carreira, foram avaliadas diversas formas de melhorias, mais em algumas delas não será possível mudar justamente pela empresa ser pequena e em uma cidade pequena também, isso influencia bastante na maneira de se trabalhar, vamos ver isso no decorrer do trabalho.

2 - DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A Revtec Bioquímica LTDA é uma indústria química de produtos para limpeza profissional, que visa customizar o uso dessas aplicações, tendo como diretriz no desenvolvimento de soluções, a preocupação com meio ambiente, eficiência nos resultados e baixo custo.

Todos os produtos possuem formulação de alta eficiência, biodegradáveis, utilizando-se da tecnologia de flotação, que promove a suspensão de partículas, separando a sujeira da superfície com mínima ação mecânica (esfregação) e enxague. Os produtos dividem-se em três grupos:

- Institucional, largamente aprovados para limpeza em hospitais, clínicas, ambulatórios, centros cirúrgicos, cozinhas industriais, refeitórios, restaurantes, hotéis, motéis, pousadas, estabelecimentos de ensino, e demais estabelecimentos que necessitem de 100% de limpeza com economia e rapidez;
- Automotiva, para limpeza interior e exterior para veículos geral, inclusive aeronaves, com excelente eficiência sem o risco de agressão à camada de tinta;
- Industrial, que proporciona economia e qualidade exclusiva na limpeza de oficinas, metalúrgicas, siderúrgicas, usinas, centro automotivos, postos, mecânicos e indústrias em geral.

Fundada em março de 1999, apresenta um crescimento significativo, resultado de uma administração eficiente, de um trabalho sério e produtos de excelente qualidade deste de seu colaborador no início da cadeia de produção até seus distribuidores e revendas.

Composta em seu quadro acionário por empresários e químicos com larga experiência administrativa e profissional, caracterizados por empenho na solução de todos os desafios a nós apresentado. Dispondo de colaboradores profissionais afinados



CENTRO UNIVERSITÁRIO OCTÁVIO BASTOS

num plano diretor de competência, honestidade, seriedade e qualidade total na gestão dos negócios.

Sediada na cidade de Vargem Grande do Sul/SP, em amplo prédio próprio, organiza-se nos departamentos de recepção, telemarketing, vendas regionais, faturamento, financeiro, laboratório, estoque e produção.

Dispondo de laboratório completo, gerenciado por químico com ampla experiência em pesquisas e desenvolvimento de produtos para limpeza em todos os níveis. Totalmente informatizada, com modernos computadores em rede, com registro das informações comerciais e financeiras, visando o bom, rápido e eficiente atendimento ao nosso cliente.

A Revtec Bioquímica LTDA é uma inovadora empresa do setor, com amplos projetos de pesquisa e desenvolvimento resultando em produtos com qualidade, eficiência, tecnologia e posicionamento mercadológico inéditos.

3 -PROJETO INTERDISCIPLINAR

3.1 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Situação Atual

A empresa não possui nenhum processo de avaliação ou feedback atualmente, entendemos que é necessário uma maior maturidade para que esse processo aconteça. Pois é uma empresa de pequeno porte e tudo o que precisa ser falado ou passado é diretamente com o dono da empresa, e ele não fica todos os dias na mesma por isso é muito difícil acontecer uma avaliação. Existe um responsável por cada área mas que não tem a liberdade de dar esse feedback.

Proposta Definida

Com base nas competências de carreira definidas pela descrição de cargos e salários, será proposto um treinamento para a conscientização dos colaboradores como:

- Quais as competências definidas para os cargos?
- Como identificamos essas competências nas pessoas?
- O que elas significam?
- Posteriormente, avaliar a possibilidade de implantar uma avaliação e/ou um feedback.

3.2 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA

A empresa é de porte pequeno não possui plano, porém, o aumento é feito com salário vá se de categoria, cada funcionário exerce somente a sua função.

Importância de plano de cargos e salários: estimula o crescimento, que também é uma forma de motivação, para os funcionários, sugere-se a implantação do mesmo. Logo no início do plano, pode ser que não tenha um retorno imediato, mas deixa fortalecida os sentimentos de desafios as novas responsabilidades, junto com a valorização recebida das organizações, conseqüentemente a qualidade de produção será melhor e o retorno obtido será satisfatório para empresa. Mas a partir do momento da implantação e gerenciamento do plano, o mesmo que deve tomar cuidados, entender e ter conhecimento sobre o plano, para não ocorrer problemas.

01 Químico:

Descrição: Mistura os produtos

02 Assistentes Administrativos.

Descrição: Responsável da parte comercial, emissão de Nota Fiscal, fechamento do mês, cotação de frete, atendimento ao cliente, estoquista, controla contas a pagar e receitas, acompanha trabalho de logística da empresa, mantém arquivos e cadastros de informações atualizados, assessora gerente e líderes com questões práticas da rotina de trabalho, como preparar documentos, prestar informações ao público, responder e-mails.

Como citado, sugere-se a implantação do cargo, salários e planos de carreira e todos os cargos a baixo:

01 Marketing.

Descrição: Etiqueta os produtos e estoque de carregamentos.

03 Auxiliar de produção:

Descrição: Envasam produtos no recipiente, auxilia na linha de produção, abastece, realiza manutenção preventiva e corretiva e cuida da limpeza das máquinas, opera máquinas e equipamentos, orienta os colaboradores sobre as práticas de segurança do trabalho, verifica e auxilia no abastecimento de máquinas e da linha de produção.

01 Motorista:

Descrição: Transporta os produtos para o destino estabelecido, inspecionar as condições do veículo, analisando toda parte elétrica, pneu e abastecimento.

Conhecimentos, Habilidade e Atitude.

Sugerindo para o crescimento, e compressão de conceitos técnicos necessários para o alcance de objetivos e adquirir através de diferentes recursos, desde leituras, treinamentos e também com formação acadêmica. Sabendo exerce as atividade prática no desempenho maior da sua função. Conseguindo querer fazer, e ter decisões consciente e emocional de seu modo de ação no dia-a-dia em relação a fatos e pessoas.

3.3 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

De acordo com as aulas ministradas sobre Administração de pessoal e obrigação trabalhista, conseguimos fazer o levantamento das obrigações trabalhistas dos empregados e do empregador. Realizando a adequação de cada cargo. A empresa Revitec Bioquímica LTDA conta hoje com 8 funcionários, fizemos o levantamento do CBO – Código Brasileiro de Ocupações - de cada funcionário, juntamente com uma análise de cada função desenvolvida dentro da empresa.

“CBO – Código Brasileiro de Ocupações, é o documento que reconhece, nomeia e codifica os títulos e descreve as características das ocupações do mercado de trabalho brasileiro.

*<<http://www.mteco.gov.br/cbosite/pages/saibaMais.jsf>
acessado 09/04>”*

Na empresa Revitec Bioquímica LTDA encontramos os seguintes cargos e respectivamente CBO:

AUXILIAR DE PRODUÇÃO – CBO 7842-05

Instrução: Ter ensino médio completo.

Habilidades: Experiência de no mínimo 6 meses com química industrial.

Descrição Sumária: Preparam materiais para alimentação de linhas de produção; organizam a área de serviço; abastecem linhas de produção; alimentam máquinas e separam materiais para reaproveitamento.

Relações: Trabalha exclusivamente com a produção dos produtos para limpeza, totalmente restrito acesso de clientes e funcionários de outros departamentos.

São 3 funcionários técnicos químicos

ASSISTENTE ADMINISTRATIVO COMERCIAL/ CBO 4110-10

Instrução: Cursando ou graduado em Administração.

Habilidades: Experiência de no mínimo 1 ano.

Descrição Sumária: Executam serviços de apoio nas áreas de recursos humanos, administração, finanças e logística; atendem fornecedores e clientes, fornecendo e recebendo informações sobre produtos e serviços; tratam de documentos variados, cumprindo todo o procedimento necessário referente aos mesmos. Atuam na concessão de microcrédito a microempresários, atendendo clientes em campo e nas agências, prospectando clientes nas comunidades.

Relações: Atende cliente e telefone, faz faturamento dos produtos, emite nota fiscal do produto vendido, agenda entregas, faz o levantamento de produtos a serem comprados, cotação, cuida das relações trabalhistas, recrutamento. Mas a prioridade é a comercialização dos produtos.

São 2 funcionários administrativos

GERENTE DE MARKETING / CBO 1423-15

Instrução: Cursando ou graduado em Marketing

Habilidades: Experiência com softwares para criação de identidade visual para empresa, experiência na área de no mínimo 6 meses.

Descrição Sumária: Elaboram planos estratégicos das áreas de comercialização, marketing e comunicação para empresas agroindustriais, industriais, de comercialização e serviços em geral; implementam atividades e coordenam sua execução; assessorar a

diretoria e setores da empresa. Na área de atuação, gerenciam recursos humanos, administram recursos materiais e financeiros e promovem condições de segurança, saúde, preservação ambiental e qualidade. Atuam no processo de decisão política, participam da formulação de políticas públicas, elaboram e estabelecem estratégias de relações governamentais, analisam os riscos regulatórios ou normativos e defendem os interesses dos representados.

Relações: Trabalha criando a identidade visual dos produtos da Revitec Bioquímica LTDA, coordena a propaganda dos produtos.

ENGENHEIRO QUÍMICO – CBO 2145-10

Instrução: Graduado em Engenharia Química

Habilidade: Experiência em Química Industrial de no mínimo de 1 ano após o término da formação.

Descrição Sumária: Controlam processos químicos, físicos e biológicos definindo parâmetros de controle, padrões, métodos analíticos e sistemas de amostragem. Desenvolvem processos e sistemas por meio de pesquisas, testes e simulações de processos e produtos. Projetam sistemas e equipamentos técnicos. Implantam sistemas de gestão ambiental e de segurança em processos e procedimentos de trabalho ao avaliar riscos, implantar e fiscalizar ações de controle. Coordenam equipes e atividades de trabalho. Elaboram documentação técnica de projetos, processos, sistemas e equipamentos desenvolvidos

Relações: Formular e Produzir os produtos químicos de limpeza.

MOTORISTA – CBO 7823-10

Instrução: Possuir carta de motorista “D”, maior de 25 anos.

Habilidade: Ter mais que 2 anos de carta categoria “D”, possuir curso para locomover produtos químicos e inflamáveis.

Descrição Sumária: Dirigem e manobram veículos e transportam pessoas, cargas, valores, pacientes e material biológico humano. Realizam verificações e manutenções básicas do veículo e utilizam equipamentos e dispositivos especiais tais como sinalização sonora e luminosa, software de navegação e outros. Efetuam pagamentos e

recebimentos e, no desempenho das atividades, utilizam-se de capacidades comunicativas. Trabalham seguindo normas de segurança, higiene, qualidade e proteção ao meio ambiente. Os condutores de ambulância auxiliam as equipes de saúde nos atendimentos de urgência e emergência.

Relações: Carregar o caminhão com os pedidos, conferir e entregar.

Políticas Trabalhistas da empresa Revitec Bioquímica LTDA:

Na empresa todos os funcionários são contratados no regime de quarenta e quatro horas semanais, totalizando duzentas e vinte horas mensais. O piso salarial é de acordo com cada cargo e experiência na empresa.

Os descontos legais da empresa são o INSS e o IRRF, que estão de acordo com a legislação vigente; o décimo terceiro salário é pago em duas parcelas uma no dia 20 de novembro e outra no dia 20 de dezembro de cada ano.

O pagamento do salário é efetuado em depósito bancário, sendo assim remunerado até o quinto dia útil de cada mês. De acordo com as horas extras é somente em caso de extrema urgência, sendo assim se ocorrer são arquivadas em um banco de horas revertidas em dias para descanso.

A sugestão que damos a empresa é referente a programação das férias de seus empregados, sendo em curtos períodos e se possível em períodos de pouca procura, sendo somente 1 de cada departamento por vez e a outra sugestão de acordo com os cargos da empresa, seria um curso técnico em química para os auxiliares de produção, sendo assim ajudando a prevenir e evitar futuros acidentes de trabalho.

3.4 SELEÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS

A seleção de futuros colaboradores para uma determinada empresa é um dos processos que merecem muita atenção e cuidado do gestor ou responsável. Escolher o colaborador certo para ocupar determinado cargo acaba sendo uma tarefa complicada se não for realizada da maneira correta.

Segundo Chiavenato, as organizações dependem das pessoas que as constituem para atingir seus objetivos e cumprir suas missões. Para essas pessoas, as organizações constituem o meio pelo qual elas podem alcançar vários objetivos pessoais.

Por se tratar de uma empresa de pequeno porte, a Revtec possui um setor de RH enxuto contando com apenas uma funcionária para exercer as devidas atividades do setor.

O recrutamento dos candidatos fica a cargo dessa funcionária, onde seleciona os currículos, filtrando os mesmos para a vaga em aberto. Após esse processo, os currículos selecionados são repassados para o diretor (proprietário), esse será o responsável por entrevistar e escolher o novo colaborador.

Abaixo descrevemos os processos para seleção de candidatos.

Recrutamento externo:

1. Primeira fase - Quando há necessidade de abrir uma nova vaga os proprietários analisam o perfil do cargo e pedem para a responsável colocar a vaga a disposição para seleção de currículos no PAT (Posto de Atendimento ao trabalhador de Vargem Grande do Sul), feito isso recebem os currículos dos candidatos à vaga e passam para a diretoria. A diretoria analisa os candidatos e selecionam os que tem mais o perfil da vaga, levando em consideração a experiência profissional e seus requisitos pessoais.

2. Segunda fase - agendamento com candidatos selecionados para a entrevista, essa entrevista é feita pelo próprio diretor (proprietário), na entrevista são feitas várias perguntas sobre experiências de trabalhos anteriores, estudos, o que deseja realizar na empresa. Se o candidato for aprovado, informamos também sobre carga horária, salários, benefícios, responsabilidades do cargo em questão e sobre as atividades da vaga em questão.
3. Terceira e última fase o RH comunica o candidato que vai ser contratado dando as informações de quando começa, o que tem que trazer para registro, uniformes a serem usados e regras internas da empresa.

Por se tratar de uma empresa de pequeno porte, com poucos cargos no quadro, a empresa não conta com processo seletivo interno, infelizmente não havendo possibilidade de uma movimentação horizontal.

Integração de novos colaboradores

Novos colaboradores devem se integrar à cultura organizacional o mais rápido possível para que a produtividade seja levada ao maior nível. Visando esse potencial, surge a grande importância da integração na empresa.

A Revtec, em sua integração aborda que o novo colaborador observe a cultura da empresa, visa apresentar o novo colaborador as pessoas certas dentro do seu ambiente e apresenta os diferenciais da empresa.

Retenção dos funcionários

Diante do cenário competitivo de mão de obra qualificada, a empresa tem total ciência de preservar e reter os bons funcionários.

Por se tratar de uma empresa de pequeno porte, infelizmente, não consegue oferecer aos colaboradores, benefícios, assim enfatiza a boa relação dos proprietários com seus colaboradores criando um ótimo cenário.

Inúmeras melhorias podem ser realizadas, como implantação de benefícios, plano de carreira, assim aumentando a expectativa de melhoria dos colaboradores e possibilitando o crescimento profissional dos mesmos.

Diante dos pontos abordados a empresa Revtec Bioquímica trabalha somente com recrutamento externo e a forma desse recrutamento é feita de forma simples e enxuta assim atendendo toda a expectativa e demanda da empresa.

3.5 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL

Com a duração de uma semana, é realizado um treinamento administrativo para área comercial em Ribeirão Preto, o treinamento ensina como falar com os clientes e emitir notas fiscais. Feito no sistema da empresa, o programa usado é o EMA.

A Revtec Bioquímica, não utiliza outros treinamentos para seus funcionários, somente o descrito acima.

Por trabalhar com produtos químicos, sugerimos a empresa que façam também um treinamento ligado à produção dos produtos para evitar desperdícios e treinar um auxiliar para ajudar o químico a produzir e otimizar os processos de produção, pois há somente um químico responsável.

Como evitar desperdícios

Excesso de Produção

A produção descontrolada gera estoques desnecessários que por sua vez geram a necessidade de mais matéria prima, mão de obra, equipamentos e espaço físico para movimentar e estocar este material. Com a produção em excesso as empresas acabam investindo capital desnecessário na produção.

Espera

A espera em uma linha de produção na maioria dos casos surge da falta de material ou mão de obra, da existência de gargalos na produção, do setup e reparo de máquinas descontrolados, layout deficiente e operações sequenciadas de maneira incorreta.

Movimento Improdutivo

É considerado uma movimentação desnecessária sempre que o produto sofre alguma interferência que não agregue valor e que possa ser eliminada com ajustes no processo produtivo e com a melhoria no layout.

Processamento Desnecessário

A principal causa de processamentos desnecessários é a falta de padronização dos processos produtivos. Esta falta de padrão faz com que a produção seja realizada de forma aleatória, não agregando valor.

Transporte

É a movimentação descontrolada ou além do necessário de pessoas e materiais dentro de um processo produtivo. Para que um processo produtivo se torne eficiente é necessário garantir um fluxo de materiais e que estes estejam dispostos próximos aos postos de trabalho.

Defeitos

Processos inadequados de fabricação, produtos danificados devido ao transporte ou alocação inadequados, falta de procedimentos de trabalho, falta de equipamentos e máquinas adequadas e falta de treinamentos são as principais causas da má qualidade de produtos, gerando assim retrabalho.

Com a eliminação dos desperdícios, consegue-se melhorar o fluxo produtivo, a qualidade dos produtos e serviços, reduzir custos, aumentar a eficiência na entrega.

A importância do Treinamento e Desenvolvimento

Mais do que conhecimento, o treinamento visa oferecer aos funcionários a capacidade de se destacar e superar expectativas. A empresa que investe em treinamento forma bons profissionais, mas também constrói um diferencial, pois investir no potencial humano é abrir as portas para melhores resultados e maiores lucros.

Profissionais bem capacitados geram melhoria na produtividade, além de ser um grande diferencial para o negócio.

Conteúdo do treinamento

Mecanismo por meio do qual as pessoas:

- . Adquirem conhecimentos específicos de determinada área.
- . Adquirem habilidades em função de objetivos claros (presente ou futuro).
- . Modificam atitudes com pessoas, organizações ou ambientes distintos.
- . Desenvolvem conceitos (elevar o nível de abstração).

Os benefícios

Vantagem Competitiva

A competitividade é uma consequência natural do treinamento e desenvolvimento do capital humano de uma empresa. Ter vantagem competitiva é possuir um diferencial que os concorrentes não possuem e o treinamento possibilita conseguir melhores posições no ambiente organizacional, entregar produtos e serviços de qualidade, ter preços atrativos e atendimento diferenciado.

Eleva os níveis de qualidade

O sucesso de qualquer empresa está diretamente ligado à qualidade de sua equipe de funcionários. Quando mais preparados e eficientes, melhor o nível de qualidade de seus processos e serviços. O treinamento influencia no aumento dos níveis de qualidade também no relacionamento entre funcionários e no atendimento ao cliente.

Aumento de Produtividade

O aumento da produtividade deve seguir a seguinte lógica: profissionais preparados geram resultados quando são treinados de forma correta.

Objetivo

O objetivo do treinamento é preparar as pessoas para executar imediatamente as diversas tarefas do cargo, e proporcionar desenvolvimento pessoal (inclusive para a execução de atividades mais complexas), mudar atitudes para melhorar o ambiente organizacional.

Etapas do treinamento

1. Diagnóstico:

- Definição com clareza e objetividade do real problema, da necessidade e do objetivo a ser atingido (evitando o “treinar por treinar”).

2. Planejamento/Programação:

- Tomada de decisões estratégicas sobre:
- Em que treinar, onde, quando;

3. Como será realizada a avaliação do processo implementação e execução:

- Implementação do que foi programado no planejamento.

4. Avaliação dos resultados:

- Verificação se os objetivos finais foram alcançados e quais serão as ações a serem implementadas.

Necessidade clara de treinamento quando:

Alterações no quadro de funcionários (demissões).

Mudanças nos programas de trabalho e/ou produção (mudança no processo produtivo, aumento de produção, novos produtos).

Problemas que podem indicar a necessidade de treinamento:

- Ligados à produção (baixa qualidade, desperdícios, acidentes frequentes, quebras de máquinas).
- Ligados ao pessoal (descontentamento, queixas, desinteresse, falta de cooperação grupal).

O treinamento deve ser feito sob medida, de acordo com as necessidades da organização.

De todos os recursos organizacionais, as pessoas são os únicos dotados de inteligência, de capacidade para a aprendizagem e, portanto, para o crescimento e desenvolvimento. Por isso, se algo deve ser mudado na empresa, somente as pessoas podem fazê-lo.

O investimento em treinamento e desenvolvimento de pessoal é atual e imprescindível para as organizações que almejam crescimento. O capital humano hoje é

a grande aposta das empresas que buscam vencer a concorrência, elevar os níveis de qualidade em diversos setores e aumentar a produtividade com foco na satisfação não apenas dos clientes, mas também dos seus colaboradores.

4-CONCLUSÃO

Cada vez mais gestores relatam que seus maiores problemas não são gerir os processos, mas sim colaboradores de suas respectivas organizações. Trabalhar com pessoas é uma incógnita, cada indivíduo possui um humor, uma motivação e uma vida fora da empresa, que pode impactar seu rendimento profissional.

Em meio a uma competência tão subjetiva quanto gerir uma equipe, surgem estudos sobre Gestão de Pessoas. Durante o estudo desta unidade podemos compreender o quão importante pode ser a correta gestão de uma equipe e quantas variáveis podem influenciar este processo. Em um mercado tão dinâmico é indispensável o aprendizado contínuo, uma organização só caminha para frente se todos os seus colaboradores caminharem para a mesma direção. Por isso é necessário investir em seu material humano, como foi visto em sala de aula. Para que o retorno sobre o investimento realizado em material humano não seja em vão, é necessário recrutar os melhores profissionais disponíveis no mercado, por isso a competência de recrutamento e seleção é fundamental para as organizações modernas.

Após o estudo das atividades deste módulo e confecção deste trabalho percebemos que a gestão de pessoas dentro de qualquer empresa não é uma tarefa fácil, no entanto existem diversos estudos e práticas que podem nos auxiliar nesta tênue tarefa.

Como exemplo e objeto de estudo deste trabalho concluímos que a Revtec mesmo sendo uma empresa de pequeno porte, pode incorporar aos seus processos visando a melhoria de seleção e retenção de mão de obra, algumas práticas como, liberdade para os gestores realizarem feedbacks regulares aos funcionários. Confecção da descrição de cargos, facilitando o processo de seleção e evitando o acúmulo de funções dentro da empresa. Sugerimos também, para o propósito de retenção de talentos o estudo de um plano de carreira e incorporação de benefícios trabalhista.

-REFERÊNCIAS

< <http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/home.jsf> > acesso em 06/04