

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**PROJETO INTERDISCIPLINAR**

**AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E TREINAMENTO**

**DRA. CHERIE**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

20 de Novembro de 2018

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**PROJETO INTERDISCIPLINAR**

**AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E TREINAMENTO**

**DRA. CHERIE**

Módulo 06 – Recursos Humanos

Seleção e Retenção de Talentos – Prof. Leonor Cristina Bueno

Avaliação de Desempenho – Prof. José Márcio Carioca

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

Treinamento e Desenvolvimento – Prof. Erick Jacoboski Mardonado

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

Alunos:

Geiciane Souza, 16000686

Joice Souza Santos, 16000147

Leticia Gouvêa, 16000396

Marcela Santos, 16000376

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

20 de Novembro de 2018

# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>4</b>
<b>DESCRIÇÃO DA EMPRESA</b>	<b>5</b>
<b>3 PROJETO INTERDISCIPLINAR</b>	<b>5</b>
3.1 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	6
3.2 CARGOS E SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA	9
3.3 ADM. DE PESSOAL E OBRIG. TRABALHISTAS	10
3.4 SELEÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS	15
3.5 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	16
<b>CONCLUSÃO</b>	<b>18</b>
<b>4 REFERÊNCIAS</b>	<b>19</b>

# 1 INTRODUÇÃO

Este projeto será realizado com a empresa Dra Cherie, que foi escolhida por ser uma microempresa e por termos mais fácil acesso aos processos, já que uma integrante do grupo trabalha na mesma. 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.

## 2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A Empresa Dra Cherie foi criada em 2014, pelas irmãs Ana Cecilia Navarro e Ana Carolina Navarro. Tudo começou, quando Ana Cecilia, recém formada em Odontologia, sentiu a necessidade de vestir roupas mais alegres no ambiente de trabalho, já que, sua especialização era em Odontopediatria. Desde cedo quando criança ainda, Cecília, que sempre foi ligada a moda, já desenhava suas próprias roupas e leva a uma costureira para confeccioná-las. Daí, resgatou seu talento antigo e começou a desenhar seus próprios modelos de jalecos. Suas amigas ficaram encantadas com os modelos, e quiseram comprar! Assim, surgiu a Dra Cherie, em parceria com sua irmã Ana Carolina, formada em Relações Públicas.

A empresa está situada na cidade de São João da Boa Vista - SP, atua pelo comércio online e recentemente, inaugurou a primeira Loja Física em São Paulo.

Os jalecos são confeccionados com criatividade e muita qualidade, buscando sempre o caimento perfeito. As peças fogem do padrão corte reto, sem perder a seriedade exigida. Hoje, a Dra Cherie trabalha com uma variedade enorme de modelos que são produzidos nas mais diversas cores e estampas, com tecidos diferenciados e tecnológicos, trazendo não somente a beleza para os consultórios, como também o conforto. Os pacientes agradecem cada vez mais, pois agora podem prestigiar a originalidade, a beleza e aquela energia boa e vibrante que só a moda pode dar! Lembrando também, que uma vestimenta alegre e divertida pode eliminar as barreiras entre o profissional e o paciente, diminuindo a tensão nos tratamentos de saúde e criando um ambiente lúdico e alegre.

# 3 PROJETO INTERDISCIPLINAR

## 3.1 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

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 a empresa esteja com sua equipe de competências mapeada, porque é importante que estejam alinhados na missão, visão e valores dentro de cada organização.

Na Dra Cherie, o método de avaliação de desempenho foi adotado recentemente. Já existiam alguns feedbacks, mas não eram realizados com muita frequência por se tratar de uma empresa pequena, onde muitas vezes, apenas uma conversa informal era o suficiente para apontar e resolver determinados problemas.

Com a contratação de novos colaboradores, a separação de setores, e conseqüentemente, o surgimento de novas demandas, foi notável a necessidade de implantação desse método que já é tão utilizado nas atuais organizações. Por isso, hoje são realizados os feedbacks individuais sempre que necessário, e também, foi determinado reuniões semanais todas às segundas-feiras (com 30 min de duração) em grupos, onde os setores fazem um levantamento durante a semana de alguns problemas que acontecem. Esse levantamento é repassado à uma pessoa que é responsável pela separação e colocação, de modo que os problemas mais urgentes tenham prioridades, e após isso, esse mesmo levantamento é entregue ao presidente da organização, que é responsável por criar uma apresentação em powerpoint, onde exibirá a mesma no dia da reunião. O interessante, é que o Presidente dá espaço e possibilidades, para que o próprio setor que possui tal problema, sugira soluções para solucionar o mesmo, não deixando de expor a sua solução também. Por fim, ambas as partes entram em um acordo, onde o setor se propõe a aplicar as devidas mudanças em sua rotina, e o Presidente, juntamente com o gerente do determinado setor, fazem o supervisionamento para ver se o problema ou parte dele foi resolvido. De forma que caminhem todos juntos, sempre em busca de melhorias.

Como citado, o processo de separação e definição de setores já começou a ser realizado dentro da Dra Cherie, mas é algo que será aprimorado dia após dia, pois a

empresa está em crescimento e ampliação constante. Inclusive, um dos próximos projetos, é justamente a implementação do setor de RH (Recursos Humanos).

Com isso, acreditamos que esse método de avaliação que está sendo utilizado dentro da empresa, será e já está sendo de grande valia para o crescimento, aprimoramento e bom funcionamento dos setores e da organização em si. Ele faz com que toda a corporação esteja integrada e tenha visão do que a empresa espera e deseja de cada um, e se o que ele deseja se enquadra com as possibilidades que a mesma oferece.

## 3.2 CARGOS E SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA

A empresa Dra Cherie, por ser uma empresa de pequeno porte, não possui plano de Cargos, Salários e Carreira. A definição dos cargos são baseados na CBO, nos quais integram o quadro de funcionários:

- Gerente Administrativo;
- Gerente de Produção;
- Analista Financeiro;
- Auxiliar Administrativo;
- Assistente de Designer de Modas;

Os Salários dos colaboradores, seguem os exigidos por lei em cada categoria. Um dos pontos importantes para uma boa e adequada gestão de recursos humanos é a existência de um plano de Cargos e Salários em uma organização, mas com base em nossa análise pudemos ver que nesse caso em específico da empresa Dra Cherie, isso não interfere de forma negativa no funcionamento da organização, retenção de clientes e motivação dos colaboradores, porém consideremos que se implantada trará grandes avanços para a empresa, pois com isso ela se tornará melhor estruturada, podendo oferecer treinamentos, reuniões com cada cargo em específico, promoções e aumentos de salários isolados.

As empresas estão cada vez mais preocupadas em estimular as pessoas a planejarem suas carreiras. Pode-se ver isso como uma oportunidade que é oferecida aos indivíduos para que estes pensem em seu futuro. Um plano de Cargos e Salários é de fundamental importância para o crescimento pessoal, profissional e na valorização dos funcionários.

Por isso, chega-se na conclusão de que o ideal é que cada empresa tenha um planejamento para que o colaborador saiba onde está e como poderá alcançar um cargo superior na mesma. É importante ressaltar que quando a empresa tem esse planejamento e define o plano de Cargos, minimizam-se as acusações de discriminação, evitando que ocorram casos em que funcionários diferentes que ocupam o mesmo cargo recebam remuneração diferenciada.

### **3.3 ADM. DE PESSOAL E OBRIG. TRABALHISTAS**

Após a análise na empresa Dra. Cherie, foi feito em levantamento de oito cargos, por ser uma empresa pequena, e com isso o levantamento dos CBO's - (Código Brasileiro de Ocupações), que é um documento que descreve e faz valer as profissões do mercado de trabalho brasileiro.

Abaixo o segue os CBO's que constam na empresa:

#### **1412-05 - Gerente de produção e operações**

Banguzeiro - empregador, Banguezista - empregador, Cervejeiro - empregador, Correeiro - empregador, Correio - empregador, Corrieiro - empregador, Curtidor - empregador, Gerente de departamento de fabricação, Gerente de departamento de produção, Gerente de departamento industrial, Gerente de fábrica, Gerente de manufatura, Gerente de montagem, Gerente de processos, Gerente de produção, Gerente de unidade de fabricação, Gerente industrial, Joalheiro - na fabricação - empregador, Lombilheiro - empregador, Marmorista - exclusive na extração - empregador, Marmorista - na extração - empregador, Proprietário de areal - empregador, Proprietário de pedreira - empregador, Proprietário de porto de areia - empregador, Proprietário de saibreira - empregador, Proprietário de salina - empregador, Salineiro (empregador), Salineiro - empregador, Salineiro - na extração - empregador, Seleiro - na fabricação - empregador, Sócio-proprietário - na extração mineral - empregador, Sócio-proprietário de areal - empregador, Sócio-proprietário de pedreira - empregador, Sócio-proprietário de porto de areia - empregador, Sócio-proprietário de saibreira - empregador, Sócio-proprietário de salina - empregador, Talabarteiro - empregado (selas).

#### **Descrição Sumária**

Exercem a gerência de produção nas indústrias de transformação e extração mineral; definem e implementam plano operacional, analisando a demanda de produtos,

a capacidade produtiva e recursos auxiliares, elaborando plano de racionalização e redução de custos, plano de investimentos, orçamento de despesas e necessidades de matérias-primas; planejam a produção, programando mão-de-obra e paradas ou intervenções em máquinas, equipamentos e instrumentos industriais; gerenciam equipes de trabalho, administrando salários, admissões, demissões, promoções e promovendo o desenvolvimento das equipes por meio de cursos e treinamentos; asseguram e promovem o cumprimento das ações de proteção ao meio ambiente e também pelas normas de higiene e segurança no trabalho, por meio de orientações às suas equipes; desenvolvem e implantam métodos e técnicas que visam melhorar e otimizar o processo de produção; gerenciam áreas de manutenção, engenharia de processos e logística.

#### **4110-05 Auxiliar de Escritório**

Auxiliar administrativo, Auxiliar de compras, escriturário.

#### **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 na comunidades.

#### **1421-05 - Gerente administrativo**

Gerente administrativo e financeiro, Gerente de sistemas administrativos e finanças, Gerente de sistemas e métodos administrativos

#### **Descrição Sumária**

Exercem a gerência dos serviços administrativos, das operações financeiras e dos riscos em empresas industriais, comerciais, agrícolas, públicas, de educação e de serviços, incluindo-se as do setor bancário. Gerenciam recursos humanos, administram recursos materiais e serviços terceirizados de sua área de competência. Planejam,

dirigem e controlam os recursos e as atividades de uma organização, com o objetivo de minimizar o impacto financeiro da materialização dos riscos.

#### **2525-45 - Analista financeiro (instituições financeiras)**

Analista de planejamento financeiro.

#### **Descrição Sumária**

Administram fundos e carteiras de investimentos em instituições financeiras. Desenvolvem, implantam e administram produtos e serviços bancários. Analisam operações de crédito e de cobrança e operacionalizam contratos de financiamento e/ou empréstimos. Controlam recursos para crédito obrigatório e gerenciam cobranças. Preparam e consolidam informações gerenciais e econômico-financeiras. Estabelecem relacionamento entre empresa e mercado financeiro. Relatam aos setores, clientes e investidores, oralmente ou por escrito, a situação dos produtos e serviços.

#### **2624-25 - Desenhista industrial de produto de moda (designer de moda)**

Desenhista industrial de acessórios, Desenhista industrial de calçados, Desenhista industrial têxtil, Estilista de moda, Tecnólogo em design de moda.

#### **Descrição Sumária**

Concebem e desenvolvem obras de arte e projetos de design, elaboram e executam projetos de restauração e conservação preventiva de bens culturais móveis e integrados. Para tanto realizam pesquisas, elaboram propostas e divulgam suas obras de arte, produtos e serviços.

As funções executada sendo explicada por cada colaborador é compatível com cada descrição de CBO's. Não havendo qualquer desvio de função.

Foi analisado também sobre equiparação salarial, pois a CLT em seu artigo 461 diz;

- Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a 4 (quatro) anos e a diferença de tempo na função não seja superior a 2 (dois anos).

§ 2º - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

§ 3º - No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

§ 5º - A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

Não se tem na empresa passivo trabalhista relacionado a equiparação salarial. A empresa contém poucos colaboradores, não tendo o plano de carreira, mas visando em breve a implantação do Recursos Humanos, não sendo descartada a ideia da implementação do plano de carreira.

Com os cargos está ligado os riscos ocupacionais que ele acomete, que devem estar em conformidade com as NR 7 e NR 9, conforme abaixo definidas:

#### **PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) NR 7**

Tem como objetivo a preservação da saúde dos trabalhadores, bem como a prevenção e diagnóstico precoce de doenças relacionadas ao trabalho. O responsável por este trabalho é o Médico do Trabalho, conforme a NR 7, a empresa não precisa que o mesmo esteja locado na própria empresa, já que a mesma não tem a quantidade de colaborador necessária, para que isso aconteça.

O PCMSO, também tem como norma os exames médicos, Admissional, Demissional, Periódico (anualmente), Mudança de Função e Retorno ao Trabalho.

## **PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) NR 9**

Esta norma estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação do Programa, visando a prevenção da saúde e segurança dos trabalhadores, através do levantamento dos riscos ambientais existentes nos locais de trabalho assim como os meios de amenizar.

O PCMSO e o PPRA andam lado a lado, um influencia no outro.

Quanto a jornada de trabalho, são quarenta e quatro horas semanais e duzentas e vinte horas mensais; A empresa, não possui banco de horas, sendo pagas em holerites todas as horas extraordinárias feitas, não excedendo as horas conforme descrito na CLT. As horas extras em dias normais são acrescidas com adicional de 50% e as horas extras aos domingos e feriados são acrescidas com adicional de 100%.

Os descontos legais como INSS e IRRF, estão em conformidade com a legislação vigente.

A empresa oferece os seguintes benefícios que compõem a remuneração do trabalhador que são:

Vale transporte (Pra quem solicita, com o desconto de 6% em cima do salário)

Vale Alimentação R\$ 170,00 (cento e setenta reais);

Plano de Saúde.

As férias são respeitadas conforme a legislação.

O décimo terceiro salário é pago em duas parcelas, até o dia 30 de novembro de cada ano a primeira e até o dia 20 de dezembro de cada ano a segunda parcela.

### **3.4 SELEÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS**

Atualmente, o diferencial das empresas, é justamente a atração e retenção de talentos, com isso é possível agregar novos conhecimentos e competências para que assim, seja possível aumentar sua competitividade no mercado.

A empresa Dra Cherie, não possui política nem procedimentos para contratação. As contratações são feitas por indicação ou é feita a divulgação em balcão de emprego. É realizada a entrevista de forma simples, dando uma certa atenção, conforme a importância do cargo, levando em conta o caminho que cada candidato pretende seguir profissionalmente. Como se trata de uma empresa pequena, é utilizado somente o método de recrutamento externo, que consiste em atrair pessoas de fora da empresa.

As entrevistas são feitas normalmente pela sócia Ana Carolina, juntamente com o presidente da organização. A seleção é feita de forma onde o candidato que tiver o perfil mais adequado para o cargo oferecido, é selecionado. Após isso é feita toda a estruturação das capacidades técnicas, comportamentais, organizacionais e individuais, levando em consideração também a cultura e os valores da empresa.

Esse processo é feito durante o período de experiência, que tem duração de 03 meses, podendo se estender se houver necessidade. No decorrer desse processo, são feitas avaliações de comportamentos e técnicas, através dos funcionários mais antigos, e também são dados feedbacks individuais e em grupo (podendo ser somente do mesmo setor ou não) através dos gerentes e superiores.

Após o período de experiência os feedbacks continuam, para que os colaboradores permaneçam com a visão de como os seus comportamentos e desempenho são notáveis, e se isso influencia de forma positiva ou não dentro da organização, procurando mostrar as diretrizes e estimulando o funcionário a sempre dar o seu melhor.

Com isso, notamos que, mesmo não possuindo ainda, um processo estruturado para contratação, a empresa está caminhando no rumo certo sempre em busca de melhorias. A implantação do setor de RH (Recursos Humanos), já é algo desejado pela organização e que fará toda a diferença nas futuras contratações.

### **3.5 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO**

O treinamento nas organizações serve para unir gestores e colaboradores aos processos da empresa, e o desenvolvimento para o crescimento das pessoas em nível de conhecimento, habilidades, ações e atitudes (CHA), valores e equilíbrio emocional.

É durante uma capacitação que os colaboradores irão compreender os valores, a filosofia e as políticas da empresa. Muitas dessas informações vão auxiliar no desempenho dos serviços para que tudo seja realizado de acordo com as diretrizes da companhia. Dessa forma, o funcionário que passa por um treinamento está apto a exercer com mais qualidade as atividades diárias, já que possui um conhecimento mais aprofundado sobre sua área de atuação e isso gera ganhos para todos.

Na Dra Cherie, pudemos perceber logo de início, que a empresa investe e busca capacitar e treinar seus colaboradores. Os treinamentos são concedidos a todos os funcionários independente do setor.

Por se tratar de uma empresa pequena, do ramo de vendas, um dos principais requisitos para qualquer colaborador, é o bom atendimento ao cliente, tanto que a mesma preza e tem isso como um valor. Por isso, treinamentos de bom atendimento, são feitos constantemente.

Recentemente foi aplicado um treinamentos de comunicação não violenta. Um dos principais pontos trabalhados foi o de exercitar a capacidade de se expressar sem julgamentos e sem classificações de “certo” e “errado”, que buscam “vencer” um debate com o interlocutor e provar um ponto de vista. O resultado foi uma equipe harmoniosa, que soube dialogar e encontrar soluções de maneira prática e equilibrada.

A empresa preza também pela qualidade e trabalho em equipe, por isso, foi concedido a pouco tempo, um Workshop de equipe de alta performance, onde foi envolvido uma séries de desafios para avaliar a liderança, o autogerenciamento, a comunicação, entre outros fatores que são extremamente importantes para a organização.

Com isso, percebemos que a Dra Cherie, é uma empresa que promove treinamentos e desenvolvimentos de seus colaboradores. Pois isso, conseqüentemente gera um retorno para ela mesma. Lembrando também, que hoje em dia as empresas que

investem em Treinamentos e Desenvolvidos de pessoas geram um diferencial de qualidade interna e externa.

## 3 CONCLUSÃO

A empresa DRA. CHERIE, nos deu suporte e apoio em todo o processo do nosso trabalho, contribuindo com informações necessárias para o bom desenvolvimento do projeto.

Após toda a análise e tendo o projeto pronto, observamos que a empresa em pauta está em rumo ao caminho certo, poucas são as melhorias necessárias. Precisa de aperfeiçoamento e de pessoas preparadas e capacitadas para executar tal tarefa, na área de Seleção e Retenção de Talentos, já que não se tem tanto cuidado na hora da seleção de pessoas, é preciso também elaborar um controle maior sobre Cargos, Salários e Plano de Carreira, já que isso interfere diretamente nos resultados da empresa. Apesar de precisar de melhorias em alguns aspectos, em outros ela se sobressaiu, na área de Treinamento e Desenvolvimento, Avaliações de Desempenho, notamos o quanto eles prezam por isso, como citado anteriormente, a empresa contrata empresa na área de treinamentos, e mantém uma rotina sobre as avaliações e feedbacks.

Diante dos fatos citados, a empresa se encontra em processo de implantação do setor de Recursos Humanos, com planejamento de aperfeiçoamento e melhorias aos processos de Seleção de pessoas e Cargos, Salários e Plano de Carreira.

Conseguimos na prática visualizar todo processo aprendido em sala de aula.

## 4 REFERÊNCIAS

Ministerio de Trabalho, CBO Disponível em:  
<<http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/pesquisas/BuscaPorTitulo.jsf>>. Acesso em 13  
de Novembro de 2018.

Guia Trabalhista, NR7 Disponível em:  
<<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr7.htm>>. Acesso em 12 de  
Novembro de 2018.

Guia Trabalhista, NR9 Disponível em:  
<<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr9.htm>>. Acesso em 13 de  
Novembro de 2018.