



UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTERDISCIPLINAR

<Daniel & Fernando Comércio de Hortifrúti>

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO 2018



UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTERDISCIPLINAR

Daniel & Fernando Comércio de Hortifruti

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

Grupo 09, alunos:

César Augusto de Moraes, RA 16002054

Jéssica Aparecida Guimarães, RA 16000471

Katlheen Maria Franco Borges, RA 16000681

Maria Eduarda da Silva Carvalho, RA 16000598

Nathalia Sabino, RA 16001100

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO 2018

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	04
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA	06
3 PROJETO INTERDISCIPLINAR	07
3.1 SELEÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS	07
3.2 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	09
3.3 ADM. DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	11
3.4 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	14
3.5 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA.	21
4 CONCLUSÃO	22
REFERÊNCIAS	23

1 INTRODUÇÃO

A finalidade deste projeto é elaborar uma Análise de Gestão de Recursos Humanos para a empresa Daniel & Fernando Comércio de Hortifrúti, para avaliar a gerência das relações humanas em prol dos objetivos da organização e do colaborador.

Assim, com base nas informações levantadas sobre a empresa, destacamos pontos para avaliar se são aplicadas algumas das práticas de recursos humanos no dia-a-dia dela.

A empresa Daniel & Fernando Comércio de Hortifrúti atua como atacadista de frutas, verduras, raízes, tubérculos, hortaliças e legumes frescos por meio de parcerias com os pequenos produtores da região de Itobi- SP, com o intuito de criar um elo entre produtor e consumidor.

Neste projeto interdisciplinar serão abordadas as disciplinas do módulo de Recursos Humanos, que são a base para realizar um amplo estudo sobre esta empresa.

Na disciplina Administração de Pessoal e Obrigações Trabalhistas iremos fazer um levantamento a fim de analisar quais os cargos existentes dentro da empresa, e assim fazer a classificação de cada um deles conforme a CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) que é um documento que reconhece e classifica as ocupações do mercado brasileiro.

Em Avaliação de Desempenho destacamos a importância da estruturação de Pessoas nas organizações, para que cada colaborador da empresa possa acompanhar o seu desempenho no trabalho e ser avaliado se está sendo entregue o que é esperado pela direção, mas é necessário garantir que todos os envolvidos no processo estejam preparados para avaliar e serem avaliados, a competência que deve ser agregado ao perfil de cada profissional através da função Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas, receber e dar feedback das entregas de todos os colaboradores.

A disciplina de Cargos, Salários e Plano de Carreira realizaremos a identificação da matriz salarial da empresa, o dimensionamento da força de trabalho e a avaliação de estratégias de remuneração. Também, como o próprio nome da disciplina já diz, será feito o levantamento dos cargos da empresa de acordo com a CBO (Classificação Brasileira de



CENTRO UNIVERSITÁRIO OCTÁVIO BASTOS

Ocupações), além de quais os planos de carreira viáveis para a organização aplicar e pontos cruciais dentro da legislação que devem ser observados durante sua atuação no mercado.

Em Seleção e Retenção de Talentos será abordado como acontece o processo de recrutamento de pessoas da fase inicial até a contratação. Também será necessário identificar se a empresa realiza ações para o processo de retenção de talentos.

E para finalizar, na disciplina de Treinamento e Desenvolvimento destacamos a importância do Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas nas organizações. É através dos treinamentos que as organizações capacitam e retêm talentos, alinhando aos objetivos a serem atingidos pela empresa. Através de uma análise dos objetivos da "Hortifrúti", destacamos qual de suas áreas requer um desenvolvimento e criaremos um treinamento buscando alinhar o relacionamento dos colaboradores com os objetivos da empresa, já que ela precisa se manter firme a competitividade no mercado atual. Ao final deixamos claro qual o objetivo do treinamento criado e quais ferramentas utilizar para mensurar as mudanças dentro de sua organização.

2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa “D&F Comércio de Hortifrúti” conhecida como “Hortifrúti” atua há doze anos no ramo alimentício, fornecendo produtos a região, está localizada no km 3 da Estrada Vicinal que liga as cidades de Itobi à Vargem Grande do Sul, no Sítio Conquista, ela tem como enquadramento empresarial uma Sociedade Limitada (LTDA).

Iniciou suas atividades no ano de 2.007 com dois amigos, Daniel e Fernando, filhos de agricultores e envolvidos desde sempre com o agronegócio, observaram uma grande oportunidade de investimento e resolveram se empreender no ramo, e tornarem sócios, ambos buscando criar e estabelecer um elo forte entre os produtores e seus consumidores devido a paixão compartilhada.

A parceria com pequenos produtores da região, ligado a um processo rigoroso de seleção garantem uma diversidade de produtos sempre frescos e de alta qualidade para o consumidor final, o que torna um fator excepcional para o sucesso que a empresa vem atingindo ao longo dos anos.

Atualmente a empresa conta com um quadro de dezessete colaboradores que estão alinhados aos objetivos da organização, que constam em uma boa filosofia de atendimento, trabalho árduo e pró atividade, visando sempre o melhor aos consumidores finais.

A “Hortifrúti” tem como missão ser o elo entre produtor e o consumidor, valorizando sempre seus parceiros e produtores rurais, oferecendo aos clientes produtos saudáveis e com excelência em qualidade.

A visão da empresa é ampliar sua estrutura comercial, se tornar referência em distribuição de hortifrúti, destacando-se pela qualidade e diversidade dos produtos oferecidos.

3 PROJETO INTERDISCIPLINAR

3.1 SELEÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS

"O recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos e oferecer competências para a organização". "Para ser eficaz, o recrutamento deve atrair um contingente de candidatos suficiente para suprir as necessidades elencadas no processo de seleção". Chiavenato (2009, p. 68)

O processo de seleção é muito importante e essencial para todas as organizações que estão no mercado de trabalho, a seleção são todos os métodos e técnicas utilizadas através do processo de Recrutamento e que culminam na escolha do candidato com os melhores conhecimentos, perfil e aptidões para desempenhar determinada tarefa ou função, dentro de um conjunto de candidatos. É um ato decisório baseado na escolha da pessoa certa através da análise e avaliação comparativa das necessidades da vaga e da empresa juntamente com as capacidades, conhecimentos, experiências e postura demonstrados pelos candidatos.

Através da disciplina lecionada pela professora Cristina vimos a importância de analisar um currículo, analisar o perfil dos candidatos , às vagas ofertadas para assim selecionar os melhores candidatos ao cargo que vai ser ocupado, escolher a pessoa certa para o cargo certo. Ao analisar a empresa escolhida pelo grupo “ D&F” Comércio de Hortifrúti, constatamos que a forma de contratação da empresa é feita através de indicação de outros funcionários e análise de currículos, não existem procedimentos formalizados de recrutamento e seleção.

As formas de recrutamento utilizados pela organização são recrutamento externo quando aborda candidatos disponíveis no mercado de trabalho ou em outras empresas o recrutamento interno que consiste quando a empresa procura preencher certas vagas dando oportunidades para seus próprios funcionários os recrutando internamente e o misto quando a empresa abre as vagas internamente e externamente. No caso da empresa “D&F” o recrutamento é feito das três maneiras, mais o preferencial é o recrutamento interno onde



CENTRO UNIVERSITÁRIO OCTÁVIO BASTOS

buscam pessoas dentro da própria empresa que já conhecem todo processo organizacional.

Utilizam a rádio local , e redes sociais para anunciar a vaga, como a maioria dos candidatos são por indicações os próprios funcionários se tornam um meio de recrutamento. Por a empresa não possuir um Gestor de RH, as entrevistas são agendadas pelo próprio gerente, e são realizadas por ele juntamente com o dono da empresa, não há um modelo de entrevista pronto, é mais uma conversa onde é apresentado para o candidato a vaga em questão, o salário, e benefícios também não são aplicados nenhum teste, dinâmicas, ou avaliações psicológicas.

A escolha do candidato é feita pelo próprio dono da empresa onde ele irá selecionar o candidato que mais se encaixa no perfil da vaga e com as características da organização.

O processo de retenção de talentos consiste em um conjunto de práticas e políticas adotadas pelas empresas para garantir que seus funcionários permaneçam nela por um longo tempo. É de suma importância para as organizações saber reconhecer um talento e valorizá-lo.

Segundo Chiavenato (2009) o talento nas Organizações são as pessoas que pensam, interpretam, avaliam , racionam , decidem , agem , conduzem a organização nesta nova era , onde o conhecimento se tornou o recurso mais importante: uma riqueza intangível , invisível, mas fundamental para o sucesso.

O talento na organização é a chave para o sucesso , então identificar os talentos e reconhecê los irá fazer você de pequeno empreendedor a se tornar grande e competitivos.

Quando falamos de retenção de talentos também estamos falando de investimentos como oportunidades de crescimento, remunerações , promoções, elogios, cursos de aperfeiçoamento e principalmente a motivação.

A empresa” D&F “define talento como vontade de trabalhar e o interesse pelo o que faz , mais não possui nenhuma prática voltada para essa política de reter os talentos dentro da empresa, por ser uma empresa pequena e por motivos financeiros não investem nesse processo.

3.2 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO



CENTRO UNIVERSITÁRIO OCTÁVIO BASTOS

A Avaliação de Desempenho é uma apreciação sistemática do desempenho de cada funcionário em função das atividades que ela desempenha, das metas e resultados a serem alcançados e do seu potencial de desenvolvimento, que gera muitos efeitos positivos na empresa. De forma resumida, pode-se dizer que a Avaliação de Desempenho é o processo pelo qual as organizações avaliam o desempenho e desenvolvimento do empregado no cargo.

De outra forma, também se pode dizer que a Avaliação de Desempenho humano nas empresas constitui uma ferramenta de estimativa de aproveitamento do potencial individual das pessoas no trabalho e do potencial de toda a organização. Na prática, é mais fácil caracterizar a Avaliação de Desempenho como um sistema de feedback que oferece informações relativas à concretização bem sucedida de um plano de mão de obra.

Com base nas informações descritas sobre “AD” a sugestão para a empresa de Hortifruti é que comece o processo fazendo a Avaliação de 180° graus que prevê auto-avaliação, avaliação do gestor que avaliará o subordinado e realizará o feedback. Após lançar as notas em consenso com seu subordinado, cada gestor deve preencher também o plano de ação para desenvolvimento do colaborador.

Para chegar ao processo de Avaliação 360° graus a empresa precisa ter a cultura da avaliação bastante madura, tanto para líderes quanto para liderados, ou seja, deixando claro que o processo de avaliação é feito para desenvolvimento das pessoas, na melhoria das competências técnicas e práticas, organizacionais e pessoais, e também na relação entre chefes e subordinados, cargos pares, fornecedores, clientes, etc.

O gestor da empresa pode fazer a avaliação seguindo uma metodologia específica ou ter o suporte do pessoal de Recursos Humanos, cuja experiência no assunto já é ampla, conhecendo métodos diversos de avaliação. O RH é um departamento cuja finalidade dentro da empresa é justamente esta promover uma integração melhor entre os funcionários e o gestor, entre eles e a própria empresa.

Para realizar a devida avaliação de desempenho, devem ser considerados alguns pontos como: Elaborar um contrato de desempenho, a ser firmado entre o avaliador e o avaliado; Análise diária do comportamento do funcionário (progressos, limitações, sucessos, fracassos) e oferta constante de feedbacks; Identificação imediata dos problemas, buscando a manutenção da motivação do grupo e a resolução dos conflitos; Entrevistas formais que devem ser efetuadas periodicamente.



CENTRO UNIVERSITÁRIO OCTÁVIO BASTOS

Essas entrevistas devem observar os resultados e, tanto o entrevistado quanto o entrevistador, deve definir metas para melhorá-los sempre que necessário, assumindo um compromisso que deve ser cumprido por ambas as partes.

A avaliação de desempenho é o primeiro pilar da gestão por competências, os demais vêm depois da formatação adequada desse processo. A gestão por competências tem como pilares: avaliação de desempenho, promoção, evolução salarial, sucessão, etc. A partir do momento em que a empresa passa a praticar esses processos, consequentemente trará resultados cada vez mais positivos e produtivos para sua gestão.

3.3 ADM. DE PESSOAL E OBRIG. TRABALHISTAS

Na empresa estudada após análise dos dados fornecidos pelo diretor administrativo, identificamos que ela possui 17 funcionários, os quais estão divididos entre os seguintes cargos, diretor administrativo, assistentes administrativos, auxiliares de produção e motoristas. Os cargos existentes dentro da empresa estão classificados pela CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) da seguinte forma:

Diretor Administrativo – CBO 1231-05

Superintendente administrativo

Descrição Sumária

Dirigem o fluxo financeiro da empresa; implementam o orçamento empresarial e administram recursos humanos. Controlam patrimônio, suprimentos e logística e supervisionam serviços complementares. Coordenam serviços de contabilidade e controladoria e elaboram planejamento da empresa.

Assistente administrativo – CBO 4110-10

Agente administrativo, Assistente administrativo sindical, Assistente de compras, Assistente de escritório, Assistente técnico - no serviço público.

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.

Alimentador de linha de produção – CBO 7842-05

Abastecedor de linha de produção, Abastecedor de máquinas de linha de produção, Alimentador de esteiras (preparação de alimentos e bebidas), Alimentador de máquina automática, Auxiliar de linha de produção, Operador de processo de produção.

Descrição Sumária



CENTRO UNIVERSITÁRIO OCTÁVIO BASTOS

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

Motorista de caminhão (rotas regionais e internacionais) – CBO 7825-10

Carreiro (motorista de caminhão-carreta), Carreiro (transporte de animal), Caçambeiro, Cegonheiro (motorista de caminhão), Gaioleiro (gado), Manobrista de veículos pesados sobre rodas, Motorista carreiro, Motorista de basculante, Motorista de caminhão, Motorista de caminhão (entrega de bebidas), Motorista de caminhão leve, Motorista de caminhão-basculante, Motorista de caminhão-betoneira, Motorista de caminhão-pipa, Motorista de caminhão-tanque, Motorista operador de caminhão-betoneira.

Descrição Sumária

Transportam, coletam e entregam cargas em geral; guincham, destombam e removem veículos avariados e prestam socorro mecânico. Movimentam cargas volumosas e pesadas, podem, também, operar equipamentos, realizar inspeções e reparos em veículos, vistoriar cargas, além de verificar documentação de veículos e de cargas. Definem rotas e asseguram a regularidade do transporte. As atividades são desenvolvidas em conformidade com normas e procedimentos técnicos e de segurança.

Foi observado também através de perguntas feitas aos funcionários, se a empresa cumpria com todas as obrigações trabalhistas de acordo com a legislação. E os mesmos relataram que o pagamento é creditado em conta corrente todo quinto dia útil de cada mês, e o décimo terceiro salário é pago a primeira parcela no dia 20 de novembro e a segunda no dia 15 de dezembro.

Referente às horas extras eles informaram que devido a empresa estar com seu quadro de funcionário completo, não existe a necessidade de ser feitos horas extras, porém quando é necessário é pago 50% e não excede as duas horas diárias conforme previsto no artigo 59 da CLT:

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.



CENTRO UNIVERSITÁRIO OCTÁVIO BASTOS

A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não deve exceder a 8 horas diárias e 44 horas semanais. Havendo necessidade, a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho. (CLT, artigo 59).

Referente às férias os mesmos relataram que a empresa respeita os prazos descritos no artigo 130 da CLT:

Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes; (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas; (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas; (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977).

E que a empresa concede as férias no máximo três meses após ser adquirido o direito de férias, para que não ocorra o pagamento em dobro, e que todos já fizeram concessão das suas férias. Por tanto após toda análise feita pelo grupo constatamos que a empresa está com todas as suas obrigações trabalhista em dia.

3.4 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Empresa: Daniel & Fernando Comércio de Hortifrúti.

Problema:

Deficiência na Logística do Produto. O prazo de vida do produto é muito curto quando eles chegam aos distribuidores, que irão repassá-los aos consumidores finais.

3.4.1 SE COMPROMETA EM OFERECER O MELHOR

Um dos principais problemas enfrentados pela “D&F”, encontra-se em sua logística, pois vinculado a sua missão, a empresa se compromete com a entrega de produtos frescos e de alta qualidade. Ter uma boa liderança e um bom planejamento fará com que ela obtenha sucesso em sua missão. Esse será um grande desafio já que esses produtos passam por várias etapas até chegarem aos distribuidores, que são os maiores clientes da “D&F”, como: feirantes, empórios, supermercados e restaurantes, e o produto tem um prazo de vida mais curto, que começa a ser mensurado a partir de sua colheita.

3.4.2 PROPOSTA

Através de um treinamento realizado com as pessoas que exercem uma posição de liderança na empresa, pretendemos desenvolver e aprimorar algumas competências a fim de resolver o problema apresentado pela organização. As competências trabalhadas neste treinamento se fazem necessárias para dirigir de forma melhor a logística da “D&F” e entregarem um produto de qualidade aos seus consumidores.

No treinamento serão abordados conceitos que visam destacar a importância da qualidade em seus produtos e das competências que se fazem necessárias nesses líderes para obterem sua melhor performance dentro da empresa e diante de seus clientes. Será transmitido um vídeo motivacional a fim de trazer uma experiência visual para os treinados já que algumas pessoas reagem melhor a esse tipo de linguagem de comunicação, e por último

aplicamos uma dinâmica com foco em uma das competências a fim de colocar em prática suas experiências profissionais e refletirem ao final da dinâmica de como poderiam ter sido melhores com as escolhas que fizeram.

Método do Treinamento:



CENTRO UNIVERSITÁRIO OCTÁVIO BASTOS

Expositivo: através de conceitos; vídeo motivacional; dinâmica e questionário avaliativo.

3.4.3 COMPETÊNCIAS

> LIDERANÇA;

O papel de líder vai muito além do que dar ordens, um líder deve inspirar seus liderados a desenvolverem e entregarem o seu melhor. Na “D&F”, ele é responsável em tomar as decisões que podem afetar diretamente o posicionamento de seus clientes diante da empresa, analisar as melhores estratégias para a empresa e motivar seus liderados a atingirem juntos a missão da organização.

> COMPROMETIMENTO;

Consiste no ato de comprometer-se com alguém ou alguma coisa, requer responsabilidade por parte do indivíduo. Nas organizações, o comprometimento profissional está ligado com a entrega das tarefas e o foco no que realmente importa para a organização. No caso da “D&F”, entregar os melhores e mais frescos produtos para seus clientes, a empresa precisa comprometer-se com essa promessa.

> PLANEJAMENTO;

Os líderes de sucesso precisam ser capazes de planejar cuidadosamente, antecipar os obstáculos e implementar planos e projetos de contingência, principalmente nas operações que cercam a empresa.

3.4.4 CONCEITOS

O Hortifrúti, sua demanda, e a importância da excelência na oferta do produto

Uma grande fonte de vitaminas, minerais e diferentes fibras alimentares, as frutas, legumes e vegetais são fundamentais em uma alimentação balanceada e devem ser consumidas todos os dias.



CENTRO UNIVERSITÁRIO OCTÁVIO BASTOS

No setor de hortifrúti podemos encontrar compostos protetores que ajudam a regular o organismo e antioxidantes que são nutrientes essenciais na proteção das células. Em conjunto, estes nutrientes têm propriedades protetoras que fazem desses produtos, alimentos vitais.

Sendo o setor hortifrúti composto por frutas e verduras, basicamente, este é um dos setores mais promissores no mercado, já que são o mais claro exemplo de alimentos saudáveis. É pouco provável encontrar uma boa dieta recomendada por nutricionistas que não contenha em sua grande maioria produtos vindos de hortifrúti.

Os hábitos saudáveis estão cada vez mais presentes graças à nova geração de consumidores, os chamados millennials – jovens entre 18 e 34 anos de idade –, que se preocupam cada vez mais com o bem-estar e qualidade de vida. Prova disso é também a ascensão do mercado vegano – baseado em produtos sem origem animal –, que cresce em média 40% ao ano somente aqui no Brasil.

A “D&F” se posiciona de forma significativa para essas pessoas, então é importante que as pessoas envolvidas no processo de entrega desses produtos se comprometam sempre em oferecer os melhores produtos da região, saindo a frente e destacando-se de seus concorrentes. Os envolvidos precisam se certificar de que os produtos repassados a esses consumidores estejam sempre frescos e dentro do seu prazo de vida útil, fortalecendo assim a marca “D&F” entre esses consumidores, que passarão a levar a organização como referência em suas escolhas.

Liderança e Planejamento estratégico

A alta competitividade faz com que muitas empresas invistam em um planejamento estratégico com o objetivo de criar uma visão de futuro em comum e, assim, alcançar resultados de longo prazo. Para os líderes o planejamento é fundamental para dar base ao processo gerencial da organização e alinhar metas e objetivos com colaboradores almejando o cumprimento do plano.



CENTRO UNIVERSITÁRIO OCTÁVIO BASTOS

Entre as funções do líder está seu papel de mediador, gestor, motivador da equipe e estrategista para alcançar as metas estipuladas utilizando os recursos disponíveis. O líder possui um papel fundamental no alcance dos objetivos traçados no planejamento estratégico, pois será ele que, acompanhando diariamente os colaboradores, irá transmitir a missão, visão e valores da empresa e as metas e objetivos do negócio. O líder também será responsável pela correção de rumos, para manter um clima agradável entre a equipe e atingir um engajamento geral.

Um bom planejamento estratégico deverá considerar o histórico da empresa e avaliar pontos fortes e de fragilidade, assim como oportunidades e recursos disponíveis. Se empresa desconsiderar as próprias limitações neste momento, continuará vulnerável às ameaças externas. Deve-se analisar todo o cenário, internos e até externos, como análise de mercado, segmento e concorrentes.

Ao avaliar a gestão interna, os líderes serão fundamentais para dar um panorama real sobre a equipe, os processos e os projetos e será uma força essencial no comprometimento das pessoas para atingir as metas. Um planejamento estratégico adequado é aquele que envolve não apenas a alta liderança, como também os executores do plano de ação. Essa preocupação deve existir, pois, dificilmente uma empresa conseguirá realizar efetivamente um planejamento estratégico sem que a equipe executora esteja engajada com as mudanças propostas. Quanto mais alinhadas estiverem todas as áreas da empresa, maiores serão as chances de sucesso.

Na implementação diária do plano estratégico o líder terá que lidar mais diretamente com o plano de ação, que é onde estão organizados os processos que formam o planejamento estratégico. Nesse plano estarão detalhadas todas as ações que devem ser adotadas para atingir

os objetivos estipulados, além das ferramentas disponíveis, modelo de gestão estratégica de pessoas e gestão dos projetos.

Nosso conselho a empresa “D&F”, se consiste em elaborar um plano de ação para minimizar e eliminar o problema apresentado, os líderes precisam se engajar e se comprometer em todos os processos, até a distribuição dos seus produtos para identificarem qual o melhor plano de ação para entregar produtos frescos e de qualidade a esses consumidores. Precisam adotar políticas para mensurar de forma mais efetiva o tempo de vida útil de seus produtos até seus consumidores, para assim não perderem a qualidade e remarem contrário a missão da organização.

Vídeo / Case Motivacional:

Cena do filme: “Até o Último Homem”



Desmond Thomas Doss foi um militar norte-americano, durante a II Guerra Mundial, foi soldado e socorrista do Exército dos Estados Unidos designado para uma companhia de atiradores durante a Batalha de Okinawa, e tornou-se a primeira e única objecção de consciência a receber a Medalha de Honra na guerra. Doss se recusou a matar um soldado inimigo ou carregar uma arma em combate por causa de sua fé em Deus e por acreditar no mandamento "não matarás". Ele salvou a vida de mais de 75 homens da infantaria durante a Batalha de Okinawa em 1945.

3.4.5 DINÂMICA: “CONFIE EM MIM!”

Objetivo:



CENTRO UNIVERSITÁRIO OCTÁVIO BASTOS

O objetivo da dinâmica é desenvolver a confiança entre o líder e o liderado, o comprometimento em entregar o melhor resultado e a liderança para transmitir de forma clara e objetiva, as melhores estratégias para atingi-lo.

Material:

Bexigas, fita adesiva e vendas (pano para vender).

Procedimento:

O treinamento será aplicado a quatro pessoas com posição de liderança na “D&F”, dividiremos essas pessoas em dois grupos, sendo cada equipe formada por um líder e um liderado, a dinâmica deve ser aplicada em duas rodadas alternando a posição dos participantes na rodada seguinte.

O objetivo da dinâmica é o líder conduzir o liderado vendado até determinado ponto de uma sala, onde estará fixado uma bexiga representando o objetivo que ambos precisam conquistar. O papel do líder é passar todas as informações claras e objetivas para que o liderado chegue até a bexiga mesmo vendado, durante o processo o líder precisa incentivar o liderado para que ele chegue mais rápido que a outra equipe.

A dinâmica irá trabalhar a comunicação entre as partes, a importância do trabalho em equipe e o comprometimento em atingir o mesmo objetivo, ressaltando também a importância da clareza quando se tem uma posição de líder, enquanto que na posição de liderado poderá ser transmitida a sensação das dificuldades que podem surgir quando não se é bem direcionado ao objetivo que queremos conquistar.

3.4.6 COMO MENSURAR RESULTADOS?

É importante que a organização crie uma forma para mensurar os resultados, uma delas seria manter um responsável pela conferência visual dos produtos dentro dos distribuidores que as empresas fornecem, nessa conferência visual, o encarregado verificaria a qualidade e frescor dos mesmos para saber se esses produtos estão sendo repassados dentro do prazo certo aos consumidores finais. Outra forma é a elaboração de um breve questionário avaliativo para ser feito na entrega dos produtos, onde a “D&F” possa realizar algumas perguntas para medir a satisfação dos clientes (distribuidores). Abaixo segue uma sugestão do que pode ser perguntado a esses clientes.

Questionário Avaliativo

1) Como você classificaria o atendimento e comprometimento dos nossos colaboradores em fazer o melhor até a entrega dos nossos produtos?

Pontue de 0 a 10 (____)

2) Houve alguma reclamação sobre a qualidade dos produtos desde a nossa última entrega?

Sim Não

Se sim, nos conta sobre a reclamação:

3) Sobre a missão da nossa empresa, ‘‘entregar produtos frescos e de alta qualidade’’, estamos fazendo a nossa parte?

Sim Não

4) Se for pertinente nos dê alguma sugestão para melhorar o nosso desempenho.

3.5 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA

A empresa D&F Comércio de Hortifruti tem uma estrutura pequena, na qual desenvolve suas atividades de receber os produtos sempre frescos dos pequenos produtores rurais da região e distribuir para feirantes, empórios, supermercados e restaurantes.

A organização conta com dezessete funcionários e estes contam com uma estrutura salarial baseada na função de cada colaborador seguindo o CBO e atividade executada por cada colaborador.

Foi realizada uma pesquisa juntamente com o proprietário da empresa, em relação a plano de carreira, promoção, aumento de salário e quais os fatores de desempenho que influenciam no momento do reajuste salarial.

Constatou-se que a empresa realiza a promoção de seus funcionários baseado em sua frequência ao trabalho, comportamento e qualidade de suas atividades desempenhadas, mas



CENTRO UNIVERSITÁRIO OCTÁVIO BASTOS

além destas opções, não há nenhum planejamento para desenvolvimento dos funcionários dentro da mesma e o empresário não deseja criar um plano de carreiras neste momento, por questões financeiras.

Para compreensão do plano de cargos, estrutura salarial e política de cargos e salários foram utilizadas para captação de informações, as seguintes perguntas:

- A Empresa tem descrição de cargos?
- A empresa tem Estrutura Salarial?
- Como a empresa realiza as promoções?
- Utiliza de algum procedimento para promoções?

4 CONCLUSÃO

Ao longo do desenvolvimento deste projeto, podemos perceber a importância de se estabelecer um bom setor de RH (Recursos Humanos) dentro das organizações, setor responsável em recrutar e desenvolver pessoas para que estejam alinhadas aos valores e objetivos da empresa. Responsáveis por definir a melhor forma de recrutamento de pessoas, sempre preocupando-se em trazer o melhor para a empresa, estabelecendo todo um processo seletivo, seja ele interno, quanto externo, analisando todos os fatores que alinham os recrutados com as pretensões e valores da organização.

Também destacamos a importância em se ter definido claramente os cargos a serem ocupados nas organizações, junto às obrigações que cabem a cada um deles, e em como a empresa trabalha para avaliar o desempenho desses colaboradores e estimula o desenvolvimento para atingir o seu potencial profissional, trabalhando também um plano de carreira que estimula a vontade de crescer dentro desta organização.

O foco principal deste projeto, além de apresentar todos esses fatores dentro da empresa “D&F” Comércio de Hortifruti”, foi desenvolver um treinamento a fim de minimizar e solucionar uma deficiência na logística que a empresa vem enfrentando. Nesse treinamento foi trabalhado conteúdos que podem desenvolver algumas competências necessárias aos líderes da empresa, que são os responsáveis pela logística da organização. Ao fim, ressaltamos a importância de identificar os problemas enfrentados e realizar planos de ação para eliminá-los, no caso em questão, o treinamento que veio com a proposta de solucionar esta deficiência na logística da empresa.

REFERÊNCIAS

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

DINO, A importância de ter uma alimentação à base de frutas, São Paulo, out.2017. Disponível em: <<https://www.terra.com.br/noticias/dino/a-importancia-de-ter-uma-alimentacao-a-base-de-frutas,2a51b528783f4a24cff4c29a16fa391451x682>>. Acesso em: 28 out. 2018.

KRONBERG, GRUPO, Qual a função da liderança no planejamento estratégico de uma empresa? São Paulo, set.2015.

Disponível em: <<http://www.grupokronberg.com.br/qual-e-a-funcao-das-liderancas-no-planejamento-estrategico-de-uma-empresa/>>. Acesso em: 05 nov. 2018.

LEÃO, RODRIGO, Hortifrúti: um segmento para acompanhar de perto, São Paulo, jan.2017.

Disponível em:

<<https://www.tradeforce.com.br/blog/hortifruti-segmento-para-acompanhar-perto/>>. Acesso em: 28 out. 2018.

SELEÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS

CHIAVENATO. Planejamento, recrutamento e Seleção de Pessoal: como agregar talentos a empresa. 7 ed. Barueri: Manole, 2010. Acesso em: 02 nov. 2018.

SOUZA RODGER, Recrutamento e Seleção.

Disponível em :

<<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/recursos-humanos/recrutamento-e-selecao-de-talentos/50467>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

RH PORTAL, Seleção de Talentos.

Disponível em :



CENTRO UNIVERSITÁRIO OCTÁVIO BASTOS

<<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/seleo-de-talentos/>> . Acesso em: 02 nov. 2018.

CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA

A IMPORTÂNCIA DO PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO. Disponível em:

<http://www.rh.com.br/Portal/Salario_Beneficio/Artigo/9346/a-importancia-do-plano-de-cargos-salarios-carreira-e-remuneracao.html>. Acesso em: 1 nov. 2018.

A IMPORTÂNCIA DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS NA RETENÇÃO DE TALENTOS: UM ESTUDO DE CASO. Disponível em:

<http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2011/anais/arquivos/RE_0389_0866_01.pdf>.

Acesso em: 31 out. 2018.

CHIAVENATO, IDALBERTO. PLANEJAMENTO, SELEÇÃO E RECRUTAMENTO DE PESSOAL: COMO AGREGAR TALENTOS À EMPRESA. 7 ed. Barueri: Manole, 2010. Acesso em: 28 out. 2018.

D&F COMÉRCIO DE HORTIFRUTI LTDA. Disponível em: <<http://defhortifruti.com.br/>>. Acesso em: 22 out. 2018.

ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTA

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT). Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf>. Acesso em: 26 out. 2018.

CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES (CBO) Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/pesquisas/BuscaPorTitulo.jsf>>. Acesso em: 15 out. 2018.

UNifeob

CENTRO UNIVERSITÁRIO OCTÁVIO BASTOS

D&F COMÉRCIO DE HORTIFRUTI LTDA.

Disponível em:

<<http://defhortifruti.com.br/>>. Acesso em: 22 out. 2018.