



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

< **PROCESSOS GERENCIAIS** >

PROJETO INTEGRADO

A COMUNICAÇÃO ENTRE AS EQUIPES NO
CONTEXTO ORGANIZACIONAL

DOCES FAZENDA DE MINAS

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2020

UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

< **PROCESSOS GERENCIAIS** >

PROJETO INTEGRADO

A COMUNICAÇÃO ENTRE AS EQUIPES NO
CONTEXTO ORGANIZACIONAL

DOCES FAZENDA DE MINAS

MÓDULO CENÁRIOS ORGANIZACIONAIS

COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES - PROFa.
LEONOR CRISTINA BUENO

COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO - PROFa. JULIANA MARQUES
BORSARI

ESTUDANTES:

CAIO CIUFFA DAMALIO	RA1012019200270
CRISTINA DE CARVALHO SILVEIRA	RA1012018200023
ERIVELTO HENRIQUE MARQUES	RA 1012019200273
GILBERTO PEIXOTO DE CARVALHO FILHO	RA 1012019200276
JULIANA APARECIDA MOREIRA SOUZA.	RA1012019200315

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2020

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	3
3. PROJETO INTEGRADO	4
3.1 COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES	5
3.1.1 O TRABALHO EM EQUIPE	7
3.1.2 DIFICULDADES PARA SE TRABALHAR EM EQUIPE	7
3.2 COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO	8
3.2.1 EFICÁCIA NA COMUNICAÇÃO ESCRITA	8
3.2.2 EFICÁCIA NA COMUNICAÇÃO ORAL	9
4. CONCLUSÃO	9
REFERÊNCIAS	10
ANEXOS	11

1. INTRODUÇÃO

No ambiente empresarial atual a maior validade está no entrosamento entre as pessoas no ambiente em que trabalham. A troca de informações gera a comunicação interpessoal que se mal interpretada gerará prejuízos financeiro e constrangimento organizacional e pessoal.

A comunicação está diretamente ligada a cultura organizacional da empresa, ela não é apenas entre as outras empresas são principalmente internas onde possui o intuito de motivar ou influenciar o comportamento dos colaboradores. Ela é o fator humanizador das relações de trabalho e consolida a identidade da organização junto ao seu público.

O verdadeiro líder empresarial sabe lidar com o processo de comunicação, sai do tradicionalismo, onde dita ordens, passa a escutar as opiniões e sabe posicionar-se sem ofender seus colaboradores.

Precisa-se entender que as barreiras na comunicação sempre existirão. O emissor e o receptor precisam estar sincronizados em seus objetivos caso contrário surgirá mais e mais barreiras forçando a perda dos objetivos e uma crise de insatisfação. No ambiente empresarial precisa ocorrer o estímulo para que o todo na empresa seja conquistado.

O maior recurso do empreendedor são seus colaboradores carregam habilidades, poder de produção, responsabilidade, competências, motivação de trabalho, entre outras atribuições que possibilitaram o crescimento da empresa. Com eles poderá surgir a verdadeira equipe de trabalho, aquela que troca o conhecimento e agilidade no cumprimento de metas e objetivos da empresa.

Não importa o tamanho da empresa, seus empreendimentos e sua classificação empresarial, o que importa é a equipe que trabalha nela e juntos lutaram para o seu crescimento.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa Indústria e Comércio de Alimentos Fazenda de Minas LTDA, cujo nome fantasia é Doces Fazenda de Minas, localiza-se na Rua Aldario José Franco Nº 880, centro, Caldas MG. Com o cadastro de pessoa jurídica de nº17.976.396/0001-00. Desde 22/04/2013 atua no mercado com doces derivados do leite e frutas da região, seus doces são considerados um dos melhores da região.

O empresário José Amauri de Souza, Bacharel em Ciências Contábeis e Bacharel em Direito; atua desde 22/04/2013 como empresário da empresa. Começou como todas as empresas iniciam com dificuldades em ingressar uma marca nova no mercado, buscou um nome sugestivo para o produto, como trabalharia em maior quantidade com derivados do leite, pensou na valorização do Estado de Minas, maior produtor de leite do País, surgiu assim Doces Fazenda de Minas. Durante dois anos pesquisou e identificou qual o público iria atingir, o mercado consumidor de um modo geral, preço praticado tanto para compra de matéria prima como para venda do produto, estudou a matéria prima que seria utilizada e sua localização.

Durante o planejamento, identificou quais linhas de ação deveria ter para obter sucesso. Criou rótulos chamativos, seguindo as normas federais, no local escolhido adequado segundo as normas de segurança da Vigilância Sanitária, automatizou algumas áreas necessárias, como área de produção, secretaria e vendas. No início as dificuldades foram grandes, a mão de obra precisava ser a melhor. Os doceiros tinham que dar um toque especial ao doce, criando um estilo próprio para os doces da Fazenda de Minas. Foram várias trocas de mão de obra especializada na preparação dos doces até chegar no ponto que está hoje, cremoso, saboroso e diferente de qualquer outro no mercado.

A empresa possui: auxiliares de Produção: 10; área de expedição: 5 Colaboradores. Auxiliares de expedição 4. Encarregado de expedição 1. Área da caldeira: 1 Caldeireiro e 1 Auxiliar. Área de transporte: 1 Auxiliar de Transporte e 1 Motorista, ao ser contratado cada colaborador possui seu salário esclarecido e já negociado também a necessidade de rodízio das funções em caso de necessidades perante as vendas agendas, para que não ocorra a necessidade de novos contratos, ficando o acordo financeiro entre os colaboradores mais antigos. Todos vão para a área de produção ajudar nas produções (embalar, rotular, empacotar, carregar o caminhão), o único setor que não ocorre rodízio é o do doceiro, mestre no Doces Fazenda de Minas em sua falta o seu ajudante assume, mas em dias isolados.

É uma empresa considerada de pequeno porte com expansão satisfatória.

3. PROJETO INTEGRADO

Na era atual vivemos empreendimentos que precisam dos colaboradores para que tudo corra bem, a conservação dos colaboradores e a experiências destes ajudam os empreendimentos a crescer, todo colaborador tem seu comportamento, aptidão e cultura diferenciada que precisa ser entendida pelo empreendedor.

De acordo com Chiavenato (2009, p. 66)

Embora se possam ver as pessoas como recursos, isto é, portadoras de habilidades, capacidades, conhecimento, competências, motivação de trabalho etc., nunca se deve esquecer que as pessoas são pessoas, isto é, portadoras de características de personalidades, expectativas, objetivos pessoais, histórias particulares, etc. Convém, portanto, salientar algumas características genéricas das pessoas como pessoas, pois isso melhora a compreensão do comportamento humano nas organizações.

Toda a individualidade deve ser respeitada, entretanto a visão da equipe como um todo precisa ser despertada e analisada. O empreendedor precisa visar a coletividade, o trabalho em equipe que são fundamentais para qualquer tarefa seja realizada com determinação e dedicação. A equipe consegue trabalhar de forma em que seus integrantes sabem exatamente o que a outra está fazendo, suas ideias e seus esforços são direcionados para um objetivo em comum. Toda equipe possui líderes natos ou pagos para serem líderes, se a liderança é positiva ou seja, aquela que escuta argumenta os pros e contras, debate para o mesmo objetivo a empresa irá para frente; caso contrário não conseguirá nenhuma evolução. Kouzes e Posner (2003) citam que: “A liderança não constitui reserva particular de uns poucos homens e mulheres dotados de carisma, mas sim um processo que as pessoas comuns utilizam quando recorrem àquilo que há de melhor em si mesmas e nas outras”.

A capacitação contínua e o apoio dos coordenadores que assumam a função é facilitar o processo do trabalho em equipe. POSNER, KOUZES (2013) explicam que a participação se deve dar em todas as esferas. No processo de capacitação deve-se buscar enquadrar o fator tempo no programa do conteúdo. Para não caírem no erro de transformar assuntos importantes que devem ser explorados em cursos, serem pelo imediatismo, tratados em breves palestras. A riqueza se dá na discussão, no acompanhamento das dinâmicas dos grupos e na avaliação. (SELMANN, 2010)

A comunicação precisa ser perfeita para que ocorra entendimento e lógica nas futuras ações dos colaboradores. Nós seres humanos somos visuais ou auditivos então o empresário precisa além de dizer nas reuniões ou atendimentos individuais mostrar na escrita a proposta ou situação vivida. Cartazes, lembretes, quadro de aviso, são boas formas de interagir com os colaboradores e esclarecer a situação. A comunicação necessita de organização e apoio. Ela ocorre durante todo o tempo e em todos os lugares, é auto difusora e vital para o processo da mudança. Assim sendo, é essencial garantir que ela consiga cumprir sua função adequadamente. (GROUARD e MESTON, 2001, p. 306).

3.1 COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES

O ser humano aprender gradativamente a conviver em sociedade, durante toda a sua vida participa de grupos em trabalhos, diversões e famílias, normalmente precisa ter uma

bora relação caso contrário é repudiado pelos companheiros. Passamos a vida a aprendendo a conviver, precisamos ter uma percepção do outro para assim relacionarmos diariamente.

De acordo com Tonnera (2013, p.2), pode-se considerar que três grandes grupos que responsáveis por determinar a percepção de um indivíduo:

Valores: é o conjunto de todas as crenças do indivíduo no que se refere à relação com outras pessoas e o ambiente. É o grande responsável pela interface do indivíduo com a sociedade. Modelos Mentais: podem ser histórias ou imagens que existem na mente do indivíduo no seu mais íntimo e que ele carrega consigo no que diz respeito a sua própria existência. É como se fosse o “retrato” que ele enxerga da sua própria realidade, da realidade alheia e o seu conceito de mundo ideal. Motivos: é interessante utilizar como base o conceito de Eric Maslow da teoria das necessidades para entender em que estágio de necessidade o indivíduo encontra-se e assim entender o seu grau de percepção em relação aos fatos.

A estrutura da organização consiste em um conjunto de acontecimentos que se repetem para completar e renovar o ciclo de atividades. A estrutura social é um conceito dinâmico. As atividades são concatenadas de modo a formar uma unidade. Um simples ciclo de acontecimentos nos dá uma forma simples de estrutura, gerando formas de comportamentos e características diferentes em cada pessoa.

Segundo Chiavenato (2009, p.66-67), o comportamento das pessoas apresenta algumas características:

O homem proativo: o comportamento das pessoas é orientado para a satisfação de suas necessidades pessoais e para o alcance de seus objetivos e aspirações. De modo geral, o comportamento nas organizações é determinado tanto pelas práticas organizacionais como pelo comportamento proativo (orientado para objetivos pessoais) dos participantes da organização.

O homem é social: a participação em organizações é importante na vida das pessoas porque as conduz ao envolvimento com outras pessoas ou grupos. Nos grupos ou nas organizações, os indivíduos procuram manter a identidade e seu bem-estar psicológicos e usam seus relacionamentos com outras pessoas para obter informação sobre si mesma e sobre ambiente em que vivem.

O homem tem diferentes necessidades: as pessoas são motivadas por uma diversidade de necessidades. Um fator pode motivar o comportamento de uma pessoa hoje e pode não ter potência suficiente para determinar seu comportamento no dia seguinte. Por outro lado, o comportamento das pessoas é simultaneamente influenciado por muitas necessidades que apresentam valências e quantidades diferentes.

O homem percebe e avalia: a experiência da pessoa com o seu ambiente é um processo ativo porque seleciona os dados dos diferentes aspectos do ambiente, avalia-os em termo de suas próprias experiências passadas em função daquilo que está experimentando em termos de suas próprias necessidades e valores.

O homem pensa e escolhe: o comportamento humano é proposital, proativo e cognitivamente ativo. Pode ser analisado em termos de planos comportamentais que escolhe, desenvolve executa para lidar com estímulos com que se defronta e para alcançar seus objetivos pessoais.

O homem tem limitada capacidade de resposta: a capacidade é limitada de acordo com o que pretende ou ambiciona. As pessoas não são capazes de se comportar de todas as formas, pois suas características pessoais são limitadas e restritas. As diferenças individuais fazem com que as pessoas tenham comportamentos variados. A capacidade de resposta é função das aptidões (inatas) e da aprendizagem (aquisição). Tanto a capacidade mental como a capacidade física estão sujeita a limitações.

A organização como sistema aberto é constituída de subsistemas que estão em contínua interação uns com os outros e com o meio externo. Esses subsistemas são as equipes que se formam gerando uma acentuada dependência entre os subsistemas e uma

dependência do sistema como um todo em relação ao ambiente externo. Mudanças ocorridas em um afetam os demais e, conseqüentemente, o global. O sistema receberá influências do ambiente e, por sua vez, poderá influenciá-lo, tornando-se assim um agente de mudanças.

3.1.1 O TRABALHO EM EQUIPE

Trabalho em equipe significa a união de esforços de um grupo ou até mesmo de uma sociedade para alcançar metas através de um esforço coletivo e com isso resolver um problema. Trabalhar em equipe é uma atividade que não possui obrigatoriedade de ser realizada para obter uma remuneração. Infelizmente, muitos casos não resultam nos benefícios esperados, geralmente porque trabalho em equipe não fazia parte da estratégia da alta gerência ou não detinham o conhecimento necessário para implantá-los. Para Sena (apud SOUZA 2005), as equipes desempenham melhor suas tarefas do que as pessoas individualmente, isto por causa da multiplicidade de habilidades, julgamentos e experiências.

3.1.2 DIFICULDADES PARA SE TRABALHAR EM EQUIPE

O Trabalho em equipe pode gerar um determinado conjunto de motivos sortindo o efeito, positivo e negativo conseqüente ao conjunto de ações (CASTRO, 2015, p. 89). Para termos uma equipe bem formada precisamos de treinamento que é um dos recursos do desenvolvimento de pessoal, que vem representado por várias atividades, com o fim de adequar o comportamento e as atitudes além de transmitir novas habilidades.

Os maiores problemas em se trabalhar em equipes é que alguns só trabalho de forma individualista, outros sentem-se frustrado, ou a empresa não lhe dá a atenção necessária. A gestão de pessoas, em união com os líderes da empresa, pode realizar um planejamento prévio. Dessa forma, utilizando estratégias para gerar engajamento na equipe, conseqüentemente, gerando maior cooperação durante a realização de tarefas coletivas. (OLIVEIRA, 2010).

De acordo com Tomasi (2010): “a comunicação precisa respeitar a hierarquia de cargos e funções, devem caminhar por todo um sistema de redes e fluxos internos e externos. Podem ser ascendentes, descendentes e horizontais”.

3.2 COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO

Comunicação é uma palavra derivada do termo latino "communicare", que significa "participar algo, tornar comum". Desde o princípio dos tempos, a comunicação sempre foi de grande importância, sendo uma ferramenta de integração, instrução, de troca mútua e desenvolvimento.

Dentro do contexto empresarial, podemos dividir didaticamente a comunicação empresarial em Comunicação Interna e Comunicação Externa. A comunicação interna trata da transmissão de mensagens dentro da própria organização, e é sempre entre seus colaboradores. Também é conhecida como endo comunicação ou endomarketing, e tem a função de fazer circular as informações dentro da empresa. No caso da comunicação externa, não há níveis hierárquicos, mas existem vários receptores, como fornecedores de materiais, prestadores de serviços, clientes, parceiros, governo e a sociedade como um todo. Segundo Torquato (2004), os maiores problemas que ocorrem na comunicação administrativa são: indefinição clara de responsabilidades; falta de conhecimento pleno do negócio; excesso de informações; má administração de tempo; inadequação de linguagens; sistema de distribuição inadequado e falta de especialistas em comunicação.

Para que a comunicação aconteça nas empresas, os responsáveis pelo envio das informações, chamados de emissores podem utilizar linguagens verbais e não-verbais. Estas podem ser definidas como:

Verbais: Pode ser sonora (linguagem falada, ordens, pedidos e conversas) ou visual (linguagem escrita por meio das cartas, telegramas, dos cartazes, dos livros, jornais ou revistas).

Não verbais: Comunicação feita por meio de sinalização, logotipos, ícones, gestual, expressões faciais, dentre outras.

Nas empresas existem também as comunicações internas e externas. A comunicação interna segundo Kunsch:

A comunicação interna é uma ferramenta estratégica para compatibilizar os interesses dos empregados e da empresa, mediante o estímulo ao diálogo, à troca de informações e de experiências e à participação de todos os níveis. (KUNSCH, citado por Angeloni, 2010, p. 71).

A comunicação externa, por ANGELONI (2010), é formada pelas comunicações de marketing e institucional.

A comunicação de marketing é a disciplina que se ocupa do relacionamento da empresa com o consumidor, cliente, usuário, paciente, contribuinte etc., enfim, aquele para o qual a empresa vende seu produto ou serviço, ou seja, a comunicação de marketing está voltada para a venda de produtos e serviços existentes ou novos. (p. 83).

Percebe-se que tanto a comunicação interna quanto a externa necessita da eficácia da comunicação escrita e oral. Somente será possível quando o emissor conseguirá chegar até o receptor.

Visando a união entre os colaboradores internos o empreendedor da empresa Doces Fazenda de Minas, busca através de reuniões com os líderes de setores semanalmente esclarecer a real situação da empresa. Através do quadro de aviso, expõem a situação a todos os colaboradores internos.

Com a situação atual da Pandemia (Corona vírus) todos os colaboradores internos recebem avisos por WhatsApp, quando a empresa precisa de seus serviços e horas a serem acrescida em seus ônus mensais.

O comercio do produto é realizado pelos colaboradores externos através de e-mail, que expandiu seu marketing para páginas no facebook e jornais e outras localidades.

3.2.1 EFICÁCIA NA COMUNICAÇÃO ESCRITA

De acordo com Blikstein, citado por Tomasi (2010, p. 88) “a eficácia da comunicação escrita depende de três elementos básicos: produzir uma resposta, tornar o pensamento comum aos outros e persuadir”. Ainda seguindo suas ideias “muitas mensagens escritas pecam pela mistura de assuntos, pela confusão de ideias, e pior ainda pela diluição do objetivo”.

As principais comunicações escritas são as correspondências de modo geral (Carta comercial, Memorando, ofício, circular, requerimento, telegrama, e-mail), fax, barra de holerite, manual de integração quadro de avisos, jornal-mural, cartaz/banner, caixa de sugestões, mala direta, folheto, folder, flyer, volante, newsletter, teaser, entre outros. Já a comunicação oral é muito frequente nas organizações, em conversas, entrevistas, reuniões, treinamentos e telefonemas.

Santos (2010) defende que “O e-mail é uma forma de comunicação extremamente conveniente e amplamente utilizada em todo o mundo, é um meio de comunicação diferente dos demais e no mundo globalizado é utilizado nas empresas como uma das principais ferramentas de comunicação, por essa razão ele deve ser eficiente e profissional”. Isto porque agiliza a disseminação de informações, é válido como qualquer documento assinado, armazena dados por tempo indeterminado, garantindo segurança e facilidade de acesso.

O empreendedor da empresa Doces Fazenda de Minas, visando sua expansão precisou adaptar-se as diversas formas de comunicação. Para aumentar suas vendas em outras cidades e estados optou pela comunicação escrita onde o chamativo foi a propaganda de seus produtos através de rótulos chamativos.

3.2.2 EFICÁCIA NA COMUNICAÇÃO ORAL

Nas organizações empresariais uma das coisas mais importantes é a comunicação. Neste caso o receptor deve entender o emissor, sem deixar nenhuma má interpretação. Em todas as organizações a boa comunicação neste ambiente é bastante dinâmica. Ela não é realizada apenas por meio de conversas, formais e informais, telefonemas e reuniões. Ela está presente desde a pausa do café até a emissão de documentos importantes. Além disso, há também a utilização de ferramentas de comunicação escrita – como e-mail, memorandos e circulares, que fazem parte do dia a dia de qualquer organização atualmente.

Nas pequenas empresas os quadros de avisos e os recados para os funcionários precisam ser escritos e individualmente entregues. A certeza do recebimento dos recados ou avisos são organizados pelos gerentes ou área de recursos humanos. Como um dos benefícios trazidos pelo investimento em uma comunicação assertiva e eficaz nas empresas é a transparência, o clima organizacional melhora de forma considerável com isso. (SILVA,2002).

A empresa Doces Fazenda de Minas busca através da comunicação oral cativar seus colaboradores internos, busca comunicar com todos os colaboradores e não apenas com alguns, abrindo espaço para a transparência das situações. O empreendedor por meio do feedback procura deixar sempre as orientações esclarecidas e abertas a ideias. Como a empresa é de pequeno porte a comunicação ocorre com facilidade entre os colaboradores internos.

Percebe-se que na empresa existe a comunicação horizontal, entre os colegas de um mesmo nível organizacional, assim como a comunicação transversal, pessoas de departamentos e níveis diferentes; surgindo a comunicação circular participativa que ocorre entre pessoas que fazem parte do todo organizacional.

4. CONCLUSÃO

O projeto Integrado evidenciou a comunicação como ferramenta que promove a sinergia para alcançar os resultados almejados e, quando bem trabalhada, auxiliando na integração entre os colaboradores. Mas o processo somente é bem sucedido quando o destinatário recebe, compreende e interpreta a mensagem sem deixar margem para falsas interpretações.

Dentro de uma empresa a comunicação deverá estar sempre presente na vida das pessoas, pois a todo o momento as pessoas precisam trocar informações, compartilhar

ideias, sentimentos, conhecimento, visando a harmonia e a organização do empreendimento.

A empresa Doces de Minas possui uma comunicação aberta e organizada clara, objetiva, busca através da comunicação interligar todos os colaboradores na tomada de decisões administrativas não deixando margem para especulações e segundas interpretações, levando a equipe de trabalho interno a buscar soluções plausíveis frente a crise que enfrenta atualmente.

REFERÊNCIAS

- ANGELONI, Maria Terezinha. **Comunicação nas Organizações da Era do Conhecimento**. São Paulo: Editora Atlas, 2010.
- CHIAVENATTO, **Idalberto**. **Administração dos novos tempos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 9.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- OLIVEIRA, Sidnei. **Geração Y: O nascimento de uma nova versão de líderes**. São Paulo: Integrare Editora, 2010.
- POSNER, Barry; KOUZES, James. **O novo desafio da liderança: como aperfeiçoar sua capacidade de liderar**. 5. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.
- SELMANN, Jim. **Liderança**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.
- SILVA, J. R. G., & Vergara, S. C. (2002). **Mudança organizacional e as múltiplas relações que afetam a reconstrução das identidades dos indivíduos**. Anais do Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, Salvador/BA, 26.
- SANTOS, Eliane. **Comunicação efetiva através de e-mail**.2013
- TOMASI, C. MEDEIROS, J. **Comunicação empresarial**. São Paulo: Atlas, 2010.
- TONNERA, Anderson. **O comportamento nas organizações**, 2017
- TORQUATO, Gaudêncio. **Comunicação Empresarial/ Comunicação Institucional**. São Paulo: Summus, 2004.

1. ANEXOS

Imagens da Empresa Doces Fazenda de Minas, retirado do Facebook no dia /04/06/2020

Linha Diet
uma variedade de produtos diet para sua alimentação

Saúde em dia

Geléia de Uva

DOCES
Fazenda de Minas

O Doce Gostinho de Minas

Atendimento ao consumidor

35 3735-1381 / 3735 2001
35 9 8471 3862

Em breve Novidades!!



Atendimento ao consumidor
35 3735-1381 / 3735 2001

 35 9 8471 3862

Horário de Funcionamento:
das 8:00 hrs as 12:00 hrs e
das 13:00 hrs as 17:00 hrs
de Segunda a Sexta feira

*O Doce Gostinho
de Minas*



**Figo
Abóbora
Abacaxi
Laranja
Bananinha**

**Frutas
Cristalizadas**



