



PROJETO DE EXTENSÃO

2021

UNifeob

| ESCOLA DE NEGÓCIOS

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO DE EXTENSÃO

KR Som, film e Acessórios

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO, 2021

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO DE EXTENSÃO

KR Som, film e Acessórios

MÓDULO DE GESTÃO DE PESSOAS

Avaliação de Desempenho - Prof. José Marcio Carioca

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

Liderança e Coaching - Prof. Almir Abreu

Departamento Pessoal - Prof. Danilo Morais Doval

Projeto de Gestão de Pessoas – Prof. Ana Carolina Maldonado

Alunos:

Alexandrey Toledo 20001647

David Giavara Rovigati 19000703

Rafaela Basilio Gasparini 19001042

Mentor:

Julia Adalto da Silva, RA 19001877

Juliana Gonçalves Dias, RA 21000622

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO, 2021

SUMÁRIO

Sumário

1 - INTRODUÇÃO	5
2 - DESCRIÇÃO DA EMPRESA	5
3 - METODOLOGIA	6
Contratação de Talentos - Estagiário	6
Práticas Trabalhistas	7
Desenvolvimento do colaborador	9
Liderança e Inovação	10
Avaliação de Desempenho	12
4 - RESULTADOS	13
3 - CONCLUSÃO	14
3 - REFERÊNCIAS	15

1 - INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como proposta desenvolver e utilizar todas as ferramentas, técnicas e conhecimentos adquiridos durante este o 6º (sexto) semestre, por meio da aplicabilidade da liderança, recursos humanos, relacionamento e avaliação de desempenho dentro da organização escolhida, qual seja, KR Som.

Com essas ferramentas, uma análise criteriosa de toda a empresa – desde a gestão até os funcionários – poderá diagnosticar a sua situação frente ao mercado de trabalho e traçar novas metas e objetivos que estimulem o seu desenvolvimento, tendo em vista que, atualmente, cerca de 80% (oitenta por cento) das empresas que iniciam suas atividades acabam fechando antes mesmo de completarem 1 (um) ano de existência.

O dado acima, é de extrema relevância, não somente para as empresas iniciantes, mas para todas as empresas, tendo em vista que a sociedade mundial vive em constante modificação, inovação tecnológica e acompanhar tais transformações, deixou de ser uma escolha e passou a ser uma necessidade.

Além disso, analisar criteriosamente a empresa trará perspectivas quanto à qualidade, segurança, motivação e desempenho de cada colaborador, pois este é de suma importância para a organização – e deve ser valorizado. O funcionário deve ser motivado diariamente, não somente com promoções ou financeiramente, mas também com treinamentos e capacitações.

Em suma, todos os pontos elencados acima, serão demonstrados assim como a aplicabilidade de cada conhecimento adquirido no referido semestre, em face da empresa KR Som. Acredita-se que além dos resultados que a empresa deve apresentar para se manter ativa no mercado e obter uma ascensão sólida e sustentável, também há um impacto social para a vida profissional dos colaboradores que exercem as suas atividades na organização.

2 - DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa a ser trabalhada no presente trabalho será a KR Som, Film e Acessórios, cujos dados e inscrição cadastral, estão infra mencionados:

- **Nome empresarial:** KAIQUE DE LUCAS PEREIRA ROSA EIRELI
- **Nome fantasia:** KR Acessórios
- **CNPJ:** 37.744.494/0001-29

A referida empresa está instalada na Avenida Brasília, nº 1387, Vila Zanetti, na cidade de São João da Boa Vista, Estado de São Paulo, cidade está conhecida em toda a região e com vasto polo comercial e industrial.

A principal atividade exercida destina-se em serviços de instalação, manutenção e reparação de acessórios para veículos automotores, tendo ainda como atividade secundária o comércio e varejo de peças e acessórios novos para veículos automotores, além de uma área especializada em eletroeletrônicos e equipamentos de áudios e vídeo.

Os clientes já fidelizados, assim como o público alvo, são todas as pessoas que possuem veículos automotores ou equipamentos de áudio e vídeo da cidade de São João da Boa Vista e região, pois como já mencionado, a cidade em questão é usufruída por todas as cidades vizinhas. Além disso, pode-se mencionar que, dentre todos os possíveis clientes, estão o público mais jovem – entre 18 a 29 anos – tendo em vista que, estes investem mais em tecnologia e prezam por um som de qualidade.

A empresa KR Som, film e acessórios Eireli , situada no endereço Av. Brasília, nº1387, Vila Zanetti, São João da Boa Vista - SP, 13870-59, tem atuação no mercado de varejo de auto peças para automóveis e prestação de serviços de manutenção corretiva e preventiva, sendo que seu público alvo são todas as pessoas que possuem veículos automotores de pequeno a médio porte em São João da Boa Vista e região. Os principais concorrentes são HP acessórios, Garage acessórios, seus principais fornecedores são Vgs, Chg, Biguá, Universal, Jet Film, Speed Film e Getchar. Seus principais clientes são W Veículos, Euro marcar e Poveda Veículos.

3 - METODOLOGIA

Contratação Talentos - Estagiários

Em uma reunião realizada com os líderes e gestores da empresa KR Som, foi averiguada uma necessidade de ajuda no setor administrativo da empresa, tendo em vista que, um dos líderes atua também na linha de produção, e com o aumento significativo do labor, este não consegue suprir a necessidade do referido setor.

O setor administrativo, é um dos pilares da corporação organizacional mais importante, imprescindível se torna a contratação de um funcionário para suprir tal necessidade.

Pois bem.

Em reunião, constatou-se que, treinar um funcionário para a linha de produção, acaba levando um certo tempo, pois o segmento da empresa exige uma certa cautela, pois lida, majoritariamente, em veículos automotores.

Partindo de tal premissa, a viabilidade de uma nova contratação concentra-se na esfera administrativa. Claro que, qualquer novo funcionário deve ser treinado para que se enquadre dentro das diretrizes da nova empresa, no entanto, selecionar algum possível candidato que tenha uma formação em administração ou áreas correlatas, irá adiantar o processo.

Diante dessas ponderações, indica-se a contratação de um novo funcionário que atenda às necessidades da esfera administrativa.

Sabe-se que, contratar um funcionário pode acarretar alguns ônus para a empresa – registro, verbas trabalhistas, impostos e outros encargos legais. Sendo assim, apresenta-se uma outra variável: contratação de estagiário.

A diferença entre empregado e estagiário vai muito além da nomenclatura. O empregado é regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, de modo que encontra-se conceituado no artigo 3º da legislação trabalhista. O empregado cumpre jornada de trabalho, recebe salário, tem direito a férias com adicional de 1/3, aviso prévio, 13º

salário, FGTS, multa de 40% sobre o FGTS no caso de dispensa sem justa causa, seguro desemprego dentre outros direitos.

Já o estagiário é regido por legislação própria, através da Lei nº 11.788/2008 e diferentemente do empregado, recebe como contraprestação uma bolsa auxílio. A concessão de auxílio transporte e de auxílio alimentação tratam-se de uma faculdade por parte contratante, não de uma obrigatoriedade. Além disso, o estagiário não faz jus às férias, mas sim a um recesso de 30 dias a cada 12 meses, bem como, também não lhe é devido aviso prévio, 1/3 de férias, FGTS dentre outras verbas trabalhistas.

Em síntese, haja vista a necessidade da empresa no setor administrativo bem como a viabilidade e possibilidade de contratação, indica-se o estagiário que esteja cursando Administração ao alguma área correlata, uma vez que este irá suprir todas as exigências e não terá os encargos de um empregado (registrado).

Práticas Trabalhistas

Atualmente, a empresa KR Som é administrada pelo seus sócios fundadores e conta atualmente com uma equipe especializada no ramo de atuação.

Sob uma análise da esfera trabalhista, a empresa cumpre com todas as suas obrigações como empregadora, ou seja, efetua o pagamento mensal do salário, bonificação (quando o funcionário cumpre as metas ou quando a empresa aumenta seu rendimento), recolhe ao INSS e ao FGTS, bem como a todos os outros encargos (férias, horas extras, décimo terceiro salário e etc).

Tendo em vista que atualmente a empresa conta com 6 Funcionários ou seja, abaixo de 20 (vinte) funcionários, a mesma não se encontra no quadro obrigatório de ponto eletrônico, conforme o artigo 74, § 2º da Consolidação das Leis Trabalhista:

Art. 74. - O horário de trabalho será anotado em registro de empregados.

§ 2º Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria

Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso. (grifo nosso)

No entanto, como forma de controle da jornada de trabalho (entrada e saída do funcionário) a empresa utiliza um caderno de ponto, onde todos os funcionários, assim que adentram na empresa já são compelidos a assinarem, bem como preencher o horário.

Analisando estas informações, nota-se que a empresa cumpriu com todas as suas obrigações legais e mantém uma relação de confiança para com seus funcionários, e acredita-se que há uma certa reciprocidade da parte de seus colaboradores.

Apesar da relação recíproca entre empregador e empregado, há uma forte indicação da utilização de ponto eletrônico, independentemente da quantidade de funcionários, haja vista que é um método eficaz e de extrema validade. Note-se que, em uma futura ação trabalhista, a validade do ponto eletrônico, acaba se sobressaindo à manual. No entanto, ambas possuem sua eficácia, e aqui não se está discutindo a validade, mas sim, apresentando medidas de prevenção e dicas para um melhor funcionamento empresarial.

Ademais, é de suma importância que haja o controle de todos os encargos trabalhista e, pensando nisso, foi elaborada uma planilha, que contém todas obrigações exigidas pela Lei Trabalhista, facilitando assim uma maior fiscalização do gestor, que poderá acompanhar de perto se todas as exigências estão sendo cumpridas

Desenvolvimento do colaborador

Muito se ouve, no papel de liderança de um gestor, uma vez que este, desempenha um papel muito importante dentro da corporação organizacional, que vai desde a gestão administrativa, quanto a de seus liderados. Independentemente do tamanho da empresa, quantidade de funcionários, ser um bom líder está intimamente ligado ao avanço e crescimento no mercado.

É de suma importância que o líder sempre esteja a par de todos os acontecimentos dentro de sua organização e saiba liderar com maestria, enfrentar as crises e dificuldades, motivar sua equipe, entre outras atribuições.

Ser líder não é apenas dar ordens a um subordinado ou gerir as questões administrativas. Ser líder é estar em constante evolução, ter conhecimento de que seus liderados são parte importante da organização e de que, sem eles, não se consegue alcançar nenhuma meta, nenhum objetivo.

Partindo desta premissa, é de suma importância que o líder, sempre esteja em busca de conhecimentos, novas técnicas, para então, aplicá-las em sua empresa. Sendo assim, indica-se aos líderes e gestores da empresa KR Som, que realizem cursos de aperfeiçoamento em gestão empresarial. Isso acarretará em um grande avanço empresarial e até mesmo pessoal.

Os líderes da empresa KR Som, já possuem capacidade de liderança, e fazendo cursos de aperfeiçoamento, acredita-se que muitos resultados positivos virão, principalmente, com relação a sua equipe.

Como já supramencionado, um bom líder, além de saber gerir a empresa no aspecto econômico e administrativo, também sabe motivar o crescimento profissional de seus colaboradores.

Manter um colaborador motivado, embora pareça fácil, não o é!

O colaborador precisa se sentir importante, sentir que seu trabalho é valorizado e isso só é possível quando se tem um líder humano, que saiba entender e compreender as necessidades de seus cooperados.

Em reunião, nítido ficou a boa relação que os líderes e gestores possuem para com seus colaboradores, e indica-se que permaneçam assim, valorizando a mão de obra, incentivando e corrigindo sempre que necessário, afinal, deve-se manter uma relação profissional e não pessoal.

Além disso, sempre que possível, fornecer aos colaboradores cursos de especialização, pois, com o fenômeno da globalização, novas tecnologias surgem

diariamente. Desta forma, o colaborador irá se sentir importante para a empresa e em contrapartida irá desempenhar com maestria sua função.

Liderança e Inovação

Como se sabe, o Líder exerce e possui um grande papel dentro da empresa, organização, instituição, enfim, em qualquer que exerça sua função, representando grande parcela no resultado final. Um bom líder não é apenas um gestor que coordena sua equipe com êxito, cobra o cumprimento das metas, mas sim, aquela que, acima de tudo, se faz como exemplo.

Com o avanço da tecnologia, por meio do fenômeno da globalização, muitas diretrizes, conceitos e equipamentos surgiram - a inovação adentrou nas corporações empresariais e vêm cada vez mais conquistando aderentes. A inovação remete-se a designer organizacional, ou seja, compreende todos os setores da empresa, como por exemplo as pessoas, os processos e procedimentos, estruturas e principalmente o modelo de liderança.

Pode se dizer que as empresas que mais conseguem inovar, são aquelas em que há um grande e elevado comprometimento de seus gestores/líderes - líder inovador.

Um líder inovador é aquele que guia sua equipe para o melhor caminho em detrimento do melhor resultado, fazendo com que todos se sintam confortáveis e parte de todo o processo; é quem reconhece os pontos fracos de cada colaborador e os treina, capacita e motiva, mas que também, enaltece os pontos fortes e os instiga a serem melhores a cada dia; é aquele que mesmo sabendo dos riscos segue adiante, sempre almejando o avanço, o aperfeiçoamento e o desenvolvimento do seu negócio.

Sabendo de todas essas características de um bom líder e tendo em vista todas as reuniões e encontros com os gestores e líderes da empresa KR Som, claro ficou que ambos, são líderes inovadores, pois estão sempre em busca de melhorias para a empresa, para o ambiente de trabalho e seus colaboradores, além do que, aderem ao avanço da tecnologia, fazendo uso de novas ferramentas de trabalho. Por suma, a empresa KR Som

está no caminho certo, acompanhando a sociedade, suas evoluções, como também, possui líderes humanos e inovadores.

No entanto, frisa-se que é de suma importância sempre estar se aperfeiçoando e pensando neste sentido, aconselha-se a execução de cursos profissionalizantes, palestras entre outras fontes de conhecimento, desde que de instituições reconhecidas.

Como forma de exemplificar e aplicar o disposto acima bem como sugerido em reunião, tem-se a possibilidade de implementação da ferramenta **Ordem de Serviço.**

A ordem de serviço é um documento em que será discriminado o trabalho a ser desempenhado, ou seja, formaliza o serviço a ser prestado, deixando o cliente a par e consciente de tudo o que será realizado em seu veículo, por exemplo.

Além de uma maior transparência para com a relação prestador de serviço e cliente, a ordem de serviço contribui para o planejamento e organização da empresa, que passará a colher informações de todos os serviços finalizados ou não, transformando-as ainda em dados e análises para tomada de decisões.

Avaliação de Desempenho

A avaliação de desempenho é uma diretriz muito utilizada pelo departamento de Recursos Humanos, uma vez que mensura a performance de todos os integrantes da empresa – desde os funcionários até seus gestores, líderes – sendo realizada periodicamente. Por meio desta avaliação, pode-se fazer uma análise criteriosa a respeito de cada funcionário, ou seja, se este está atuando em conformidade com as diretrizes da empresa, desempenhando sua atividade corretamente, como se relaciona com os outros membros da equipe, entre outros pontos em que se julgarem pertinentes.

Com a referida avaliação, o gestor ou responsável pela análise, irá poder tomar medidas estratégicas para um melhor funcionamento empresarial, em todos os seus âmbitos. Em outras palavras a partir desta avaliação em que se poderá evidenciar os pontos fortes e fracos da organização, traçando assim, metas de melhorias e inovação.

Entre os mais variados objetivos da avaliação de desempenho, pode-se elencar três mais comuns e corriqueiros: desenvolvimento, melhoria e inovação.

A meta de desenvolvimento vida o crescimento profissional do funcionário, gestor por meio da identificação de seu potencial, traçando assim metas específicas de acordo com a análise dos pontos fracos e fortes. Já a meta de melhoria visa a correção da performance, conduta e do desenvolvimento quando o relatório da avaliação de desempenho demonstra que não esta sendo desenvolvidas as atividades esperadas. Por fim, a meta de inovação consiste na criação de novas tomadas de decisões e funções para uma melhor produtividade, uma vez que esta intimamente ligada ao sucesso empresarial.

Existem outras metas resultantes da avaliação de desempenho, porém, como supramencionado, as três elencadas são as mais rotineiras e plausíveis de aplicação na empresa em questão, qual seja, KR Som.

Após todas as reuniões, nota-se que a avaliação de desempenho ainda não é aplicada dentro da empresa KR Som. Reafirma-se aqui, a grande importância de sua aplicação dentro da empresa.

Sendo assim, orienta-se que se estabeleça a aplicação da Avaliação de Desempenho na empresa KR Som, uma vez que, com esta, se poderá analisar todos os integrantes do âmbito empresaria: funcionários e gestores, seus pontos fortes e fracos, podendo assim, se aplicar ferramentas, técnicas e metas de aperfeiçoamento e melhorias.

4 - RESULTADOS

Diante de todas as reuniões realizadas, encontros, questões abordadas, elaboramos o presente relatório fornecendo informações teóricas e práticas, com o intuito de crescimento para a empresa KR Som, tanto a curto e longo prazo.

Espera-se que a empresa possa sempre estar buscando a inovação e a aplique, em todos os setores e relações - patrão e funcionário; patrão e cliente; funcionário e cliente, fornecedores entre outros prestadores de serviços

Esperamos com o projeto obter resultados satisfatórios a curto e longo prazo, esperamos ansiosamente que a empresa possa melhorar nas relações humanas com seus colaboradores, fornecedores, clientes e etc. Também que as ideias apresentadas possam surtir um efeito positivo nas tomadas de decisões e assim ajudar o crescimento exponencial da empresa.

5 CONCLUSÃO

A realização do presente projeto foi de extrema importância e relevância para a maximização de todo o conhecimento adquirido durante este sexto módulo. Foi através da prática que pode-se aplicar diretamente todas as técnicas, diretrizes passadas durante as aulas.

Poder de fato, analisar a fundo a empresa KR Som, além de ampliar e aplicar todo o conhecimento, trouxe à tona a realidade do dia a dia empresarial, desde a execução perfeita de um procedimento quanto às dificuldades encontradas.

Visualizou-se, por meio de todas as reuniões que os gestores, que também são os líderes, sócios e proprietários da empresa, trabalham com respeito à todas as normas regulamentadoras, respeitam todos os direitos dos trabalhadores e possuem uma excelente relação com seus funcionários, valorizando-os quando de seu merecimento, mas também, corrigindo quando necessário.

Não se teve muitas dificuldades para realizar todas as análises aqui realizadas e prestadas, uma vez que, os líderes foram extremamente solícitos e prestativos quando indagados sobre alguma dúvida, além do que, sempre ouviram atentamente cada posicionamento, dica e ideia a eles ofertados.

Por fim, espera-se que o presente relatório possa auxiliar a todos em futuras tomadas de decisões e que a mesma venha a crescer mais e mais no mercado de trabalho.

6 - REFERÊNCIA

CARNEGIE, Dale, 1888-1955. Como fazer amigos e influenciar pessoas / Dale Carnegie; tradução de Fernando Tude de Souza ; revista por José Antonio Arantes de acordo com edição americana de 1981 . -- 50. ed -- São Paulo : Companhia Editora Nacional, 2002.

MADONA, Leonardo. O Que é Gestão de Desempenho. 2021. Santo André-SP: Av. dos Estados.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 20/10/2021.

JUS BRASIL. As diferenças entre Empregado e Estagiário. Disponível em <https://carlosmodanesdossantos.jusbrasil.com.br/artigos/237739993/as-diferencas-entre-empregado-e-estagiario-obrigacoes-do-contratante-previstas-na-lei-n-11788-2008>. Acesso em 22/10/2021.

CIEE. Centro de Integração Empresa – Escola. Disponível em <https://portal.ciee.org.br/empresas/estagio/>. Acesso em 22/10/2021.

INFO ESCOLA – Tipos de Liderança. Disponível em https://www.infoescola.com/administracao_/tipos-de-lideranca/. Acesso em 22/10/2021