



CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIFANAP
CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE
RECURSOS HUMANOS
RELATÓRIO DO PROJETO INTERDISCIPLINAR E
EXTENSIONISTA III

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO
EM RECURSOS HUMANOS DO
GRUPO FOKUS

MAYARA KRISHNA DA CUNHA
RAYANE DE SOUZA RIBEIRO SANTOS
Prof. Orientador: Vinicius Bernardes

Aparecida de Goiânia, 2022



CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIFANAP
CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE
RECURSOS HUMANOS
RELATÓRIO DO PROJETO INTERDISCIPLINAR E
EXTENSIONISTA III

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO EM
RECURSOS HUMANOS DO GRUPO
FOKUS

Relatório do Projeto Interdisciplinar e Extensionista III
apresentado em cumprimento às exigências do Curso
de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

Aparecida de Goiânia, 2022

Cunha, Mayara Krishna da

C972p Planejamento Estratégico em Recursos Humanos do Grupo Fokus. / Mayara Krishna da Cunha, Rayane de Souza Ribeiro Santos; orientação [Prof. Vinícius Bernardes Roberto]. – Aparecida de Goiânia-GO, 2022

VIII, 36 f. : il. ; 29 cm

Projeto Interdisciplinar III (Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos) – Centro Universitário Nossa Senhora Aparecida - UniFANAP, Campus Bela Morada, Aparecida de Goiânia, 2022.

1. Planejamento Estratégico. 2. Plano de Ação. 3. Análise SWOT. I. Santos, Rayane de Souza Ribeiro. II. Roberto, Vinícius Bernardes (orient.). IV. Centro Universitário Nossa Senhora Aparecida - UniFANAP. V. Título.

CDU 658

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO EM RECURSOS HUMANOS DO GRUPO FOKUS

Relatório do Projeto Interdisciplinar e Extensionista III
apresentado em cumprimento às exigências do Curso
de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

Avaliado em ____ / ____ / ____

Nota Final: () _____

Professor Titular da Disciplina: Vinícius Bernardes Roberto

Professor Avaliador: Orcivaldo Faria Costa

Aparecida de Goiânia, 2022

RESUMO

Este projeto interdisciplinar e extensionista III de recursos humanos, aborda como o planejamento estratégico é utilizado pelas organizações como plano de ação para o desenvolvimento da empresa. Dentro da área de Recursos Humanos é necessário trabalhar juntamente com toda a equipe para a busca dos melhores resultados. Como objetivo analisar os processos internos do departamento de Recursos Humanos da empresa Fokus. Vamos apresentar o diagnóstico estratégico realizado através da análise da matriz de Swot; Vamos propor as ações estratégicas visando a aplicação do 5W2H juntamente do plano de ação para as estratégias sugeridas; Utilizamos as metodologias de pesquisa bibliográfica, pesquisa documental, pesquisa de campo, pesquisa qualitativa e a coleta de dados que foram essenciais para as etapas desenvolvidas e o levantamento de todas as informações utilizadas para alcançarmos todo o resultado. Conclusão: Um plano de ação se fez necessário para corrigirmos seus pontos fracos: avaliação de desempenho, comunicação da gestão e empregados e cargos e salários e as ameaças: escassez da mão de obra qualificada, excesso de programas assistências e roubo de informações, presente no Grupo Fokus. Toda empresa precisa de ajustes e acredita-se que com essa análise, foi importante para ajustar falhas presentes no Grupo, que impede mais ainda seu crescimento e desenvolvimento.

Palavras chave: Planejamento Estratégico, Recursos Humanos, Plano de Ação.

ABSTRACT:

This interdisciplinary and extension project of human resources addresses how strategic planning is used by organizations as an action plan for the development of the company. Within the Human Resources area, it is necessary to work together with the entire team to seek the best results. The objective is to analyze the internal processes of the Human Resources department of the company Fokus. We will present the strategic diagnosis carried out through the analysis of the Swot matrix; We will propose strategic actions aimed at applying 5W2H together with the action plan for the suggested strategies; In order to reach all the results of this research, we used the methodologies of bibliographical research, documentary research, field research, qualitative research and data collection that were essential for the developed stages and the survey of all the information used. Conclusion: There are well-established routines within the department and some factors that require attention, such as

management communication with employees, performance evaluation, and the elaboration of a well-structured job and salary plan. Each one of them with its proper strategy proposal for the medium and long term.

Keywords: Strategic Planning, Human Resources, Action Plan.

Sumario

1 INTRODUÇÃO.....	9
1.1 Objetivos Gerais.....	10
1.2 Objetivos Específicos.....	10
1.3 Justificativa.....	10
1.4 Metodologia.....	10
1.5 Cronograma.....	12
2 FUDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	13
1.6 Missão, Visão, Princípios/ Valores.....	13
2.1.1 Missão.....	13
2.1.2 Visão.....	14
2.1.3 Valores.....	14
2.2.....Diagnostico estratégico por meio da matriz SWOT (Pontos fortes, Pontos fracos, Oportunidades, Ameaças).....	15
2.3 Tipo de estratégia a ser utilizada pela empresa.....	17
2.4 Plano de ação para as estratégias (5W2H).....	19
3 PERFIL DA ORGANIZAÇÃO.....	20
3.1 Descrição da organização.....	20
3.1.1 Segmento de atuação e nicho de mercado.....	20
3.1.2 Fornecedores e parceiros.....	21
4 SOLUÇÃO PROPOSTA.....	21
4.1 Posição do setor de pessoal/ RH na estrutura organizacional da empresa.....	21
4.2 Procedimentos para admissão.....	22
4.3 Procedimentos para demissão.....	24
4.4 Recrutamento e Seleção.....	25
4.5 Treinamento.....	27
4.6 Avaliação de desempenho.....	28
4.7 Definição da identidade (Definir a missão, visão, princípios e valores).....	30
4.8....O diagnóstico estratégico por meio da matriz SWOT (Pontos fortes, Pontos fracos, Oportunidades, Ameaças).....	30
4.9 Definição das estratégias.....	33

4.10 Plano de ação (5W2H).....	33
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	36
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS.....	40
FOTOS.....	44

1. INTRODUÇÃO

As organizações buscam sempre conseguir informações relevantes e conhecimentos específicos para auxiliar de forma efetiva os seus processos decisórios e a gestão da empresa, principalmente quando enfrentam um mercado competitivo, turbulento e em constantes mudanças.

Neste cenário atual tem buscado estratégias que os diferenciem dos seus concorrentes em busca da qualidade na produção e também na redução de custos para que sua eficiência seja ainda maior, aumentando lucros e diminuindo a possibilidade de erros e atrasos. Nessa busca encontrou-se dentro do planejamento estratégico focado na gestão de pessoas uma forma de se sobressair aos demais.

O planejamento estratégico de uma empresa é uma técnica administrativa, que através da análise do ambiente de fatores internos e externos de uma organização, define-se um caminho para a empresa ser bem sucedida. Com ele é possível traçar os objetivos, planejar o que se espera no futuro (visão), aonde a empresa quer chegar (missão) e definir os valores que são primordiais na história da companhia.

A partir de ferramentas como a matriz SWOT, que faz o levantamento das oportunidades e ameaças, dos pontos fortes e pontos fracos, será possível entender como estão os processos, as atividades e o desenvolvimento da organização para planejar tomadas de decisões que sejam assertivas.

Para isso é preciso desenvolver a utilização de técnicas e ferramentas para aprimorar a gestão organizacional, tática e operacional. A gestão estratégica em recursos humanos visa a elaboração de um processo integrado e sistêmico para o alcance de objetivos e resultados com foco em entender a cultura organizacional e qual o sucesso dela na companhia. A preocupação com a integração das pessoas entre si, preocupação com as tarefas e suas estruturas de trabalho. Estimular as pessoas, reconhecer seu trabalho, valorizar as conquistas, praticas que levam a retenção de pessoas, e estímulo ao senso de responsabilidade e compromisso com a empresa.

O desenvolvimento desse trabalho é de grande valia para nós acadêmicos de recursos humanos que estamos em constante processo de aprendizado e para o Grupo Fokus que está sendo analisado, pois através de um bom plano de ação, como a 5W2H (O que? Por quê? Quem? Onde? Quando? Como? e Quanto?), conseguimos visualizar os déficits e propor melhorias na organização.

Para que isso ocorra é necessário entender o conceito do que é estratégia, quais

são os seus propositos e quais os seus objetivos dentro da organização.

1.1 Objetivos Gerais

Desenvolver o Planejamento Estratégico para o departamento de Recursos Humanos do Grupo Fokus.

1.2 Objetivos Específicos

- Definir a missão, visão, princípios e valores.
- Aplicar a matriz SWOT para analisar os pontos fortes e pontos fracos da organização.
- Apresentar as Estratégias definidas pela empresa.
- Desenvolver o plano de ação (5W2H)

1.3 Justificativa

Para o bom funcionamento da empresa, é necessário ter boas estratégias e sabemos o quão importante é ter um departamento de recursos humanos eficiente e capacitado dentro de uma organização para atender todas as demandas. Esse projeto interdisciplinar nos ajudará a conhecer na prática como se desenvolve um planejamento estratégico dentro do RH, com a finalidade de ajudar a planejar o futuro da empresa, a sua sobrevivência e sua expansão no mercado e para isso utilizaremos a ferramenta 5W2H, que é um conjunto de questões utilizado para compor planos de ação de maneira rápida e eficiente.

Iremos trabalhar focado na missão, visão e valores e entender a fundo a cultura organizacional da empresa.

1.4 Metodologia

Neste projeto interdisciplinar e extensionista será desenvolvido através das seguintes bases de pesquisas: pesquisa qualitativa, pesquisa documental, pesquisa bibliográfica, pesquisa de campo, além da utilização das ferramentas para o levantamento de dados sendo eles:

Pesquisa qualitativa é um método científico menos estruturado e utiliza a coleta de dados narrativos para entender o comportamento de um grupo específico, sua abordagem é subjetiva, seus métodos de pesquisas são flexíveis e se usa a observação, entrevistas individuais e grupos focais para coleta de dados.

Cada uma das divisões da ciência também possui um lado qualitativo em que a experiência pessoal, a intuição e o ceticismo trabalham juntos para ajudar a aperfeiçoar as teorias e os experimentos. Qualitativa significa que seu raciocínio se baseia principalmente na percepção e na compreensão humana. (Robert E. Sotke,2011. pág.21)

A pesquisa bibliográfica é uma habilidade fundamental que está inserida no meio acadêmico e tem a finalidade de aprimoramento e atualização do conhecimento, através de uma investigação científica de obras já publicadas. Ela auxilia na delimitação do tema e no desenvolvimento de um trabalho ou pesquisa.

[...] pesquisa bibliográfica é habilidade fundamental nos cursos de graduação, uma vez que constitui o primeiro passo para todas as atividades acadêmicas. Uma pesquisa de laboratório ou de campo implica, necessariamente, a pesquisa bibliográfica preliminar. Seminários, painéis, debates, resumos críticos, monografias não dispensam a pesquisa bibliográfica. Ela é obrigatória nas pesquisas exploratórias, na delimitação do tema de um trabalho ou pesquisa, no desenvolvimento do assunto, nas citações, na apresentação das conclusões. Portanto, se é verdade que nem todos os alunos realizarão pesquisas de laboratório ou de campo, não é menos verdadeiro que todos, sem exceção, para elaborar os diversos trabalhos solicitados, deverão empreender pesquisas bibliográficas. (ANDRADE, 2010. pág. 25.)

A pesquisa documental é realizada através de dados obtidos por documentos que são coletados na empresa, que registra fatos ou acontecimentos. Enriqueceremos nosso projeto com tais documentos: Ficha de requisição pessoal, testes de conhecimento, testes psicológicos, avaliação de desempenho, entre outros.

[...]A característica da pesquisa documental é tomar como fonte de coleta de dados apenas documentos, escritos ou não, que constituem o que se denomina de fontes primárias. Estas podem ter sido feitas no momento em que o fato ou fenômeno ocorre, ou depois. (LAKATOS E EVA M. 2021. pág. 202.)

A pesquisa de campo é a fase que corresponde à observação, coleta, análise e interpretação de dados, que ocorrem dentro de cenários e ambientes naturais de vivência. de forma a compreender e explicar o problema pesquisado. A escolha do tipo de pesquisa vai depender do objeto de estudo da coleta de dados aplicada. Sendo assim não existe pesquisa sem o apoio de técnicas e de instrumentos metodológicos adequados, que permitam a aproximação ao objeto de estudo. Nesse sentido, para Demo (2002, p.16), em termos cotidianos, pesquisa não é um ato isolado, intermitente, especial, mas atitude processual de investigação diante do desconhecido e dos limites que a natureza e a sociedade nos impõem. [...] Faz parte do processo de informação, como instrumento essencial para a emancipação.

Na pesquisa qualitativa segundo GIL (2018) “é a necessidade de obter resultados

através de situações em que não é possível serem observadas através de estatísticas ou qualquer outro meio de quantificação, como experiências vividas, investigar situações com profundidade”.

A coleta de dados é a aplicação dos instrumentos e das técnicas selecionadas, para efetuar a coleta dos dados. É necessário um controle rigoroso para a aplicação dos instrumentos de pesquisa para evitar erros na pesquisa, além de um planejamento bem feito para não haver desperdício de tempo.

Outro aspecto importante é o entrosamento das tarefas organizacionais e administrativas com as científicas, obedecendo aos prazos estipulados, aos orçamentos previstos, ao preparo do pessoal. Quanto mais planejamento, menos desperdício de tempo haverá no trabalho de campo propriamente dito, facilitando a etapa seguinte. (LAKATOS,2021. pág. 193).

1.5 Cronograma de atividades

CRONOGRAMA DO PROJETO INTERDISCIPLINAR 3 - 2022					
PERÍODO	2022				
MESES	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Escolha do tema		02/set			
Introdução		02/set			
Objetivos Gerais e Específicos		02/set			
Justificativa, Metodologia e Cronograma		09/set			
Fundamentação teórica : 2.1 e 2.2		16/set			
Fundamentação teórica : 2.3 e 2.4		23/set			
Perfil da Organização		30/set			
Solução Proposta: 4.1 a 4.6			07/out		
Solução Proposta: 4.7			07/out		
Solução Proposta: 4.8			14/out		
Solução Proposta: 4.9			21/out		
Solução Proposta: 4.10			28/out		
Considerações Finais				04/nov	
Resumo				11/nov	
Entrega final					09/dez
Apresentação para a Banca					16/dez

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 - Missão, visão, princípios/valores.

2.1.1 Missão

Podemos definir que a missão seja o motivo de a empresa existir, o porquê dos empregados, sócios e donos trabalham dia após dia. Nela é expresso as razões da sua existência, qual o seu maior objetivo.

Missão da empresa. Determina a razão de ser da organização, o seu posicionamento frente à concorrência e a sua postura estratégica, que equivale à forma mais adequada para que a organização alcance os seus objetivos com base nas situações interna e externa reconhecidas na fase anterior de diagnóstico estratégico. (GUAZZELLI , 2018 Pág. 44/45).

Para uma definição clara, CHIAVENATO (2020, pág. 65), lista que a missão organizacional deve levar em conta alguns aspectos, são eles:

- A razão de ser da organização: o propósito pelo qual trabalham e se esforçam os seus sócios e colaboradores.
- O papel da organização na sociedade: qual será a contribuição da empresa para a sociedade.
- A natureza do negócio da organização: quais as atividades, serviços e produtos a empresa tem a oferecer.
- Valor que a organização constroi para os seus stakeholders: como eles podem influenciar no de êxito da empresa.
- Os tipos de atividades em que a organização deve concentrar seus esforços no futuro: definir onde a empresa quer chegar no futuro.

Uma vez definida, torna o objetivo ainda mais claro, realista e alcançável. A partir da medida em que ela é concretizada, é necessário um novo sonho, meta, uma reinvenção do próprio negócio para que seja assegura a evolução continua e sustentável da organização.

Abaixo citamos alguns exemplos de missão de grandes organizações:

GOOGLE: “Organizar as informações disponíveis no mundo e torná-las acessíveis e úteis para todas as pessoas”.

NESTLÉ: “Oferecer ao consumidor brasileiro produtos reconhecidamente líderes em qualidade e valor nutricional, que contribuam para uma alimentação equilibrada,

gerando sempre oportunidades de negócios para a empresa e valor compartilhado com a sociedade brasileira”.

JBS – Friboi: "Seremos os melhores naquilo que nos propusermos a fazer, com foco absoluto em nossas atividades, garantindo os melhores produtos e serviços aos clientes, solidez aos fornecedores, rentabilidade aos acionistas e a oportunidade de um futuro melhor a todos os nossos colaboradores."

2.1.2 Visão

Quando falamos sobre a visão dentro do ambiente empresarial Trata-se não de prever o futuro, mas, sim, de assegurá-lo no presente.

Visão de negócios ou visão organizacional é o sonho acalentado pela organização. É a imagem com a qual ela se vê no futuro. É a explicação do porquê, diariamente, todos se levantam e dedicam a maior parte de seus dias para o sucesso da organização onde trabalham, onde investem ou fazem negócios. A visão de negócios proporciona um estado futuro ideal da organização e representa o ápice de seu desenvolvimento naquele período viabilizado pela contribuição de todos os seus stakeholders. (CHIAVENATO, 2020 PÁG. 68).

Para uma elaboração assertiva da visão organizacional é preciso observar a descrição concisa, porém poderosa com um foco definido e um equilíbrio que favoreça todos os seus grupos de interesse. Quando elaborada a visão é uma mistura de emoção e propósito de ser da organização, de acordo com CHIAVENATO (2020, pág. 69) “A visão constitui um fator de agregação dos esforços ao proporcionar consistência e convergência de esforços.

Exemplos de empresa de sucesso:

MICROSOFT: “Disponibilizar às pessoas software de excelente qualidade – a qualquer momento, em qualquer local e em qualquer dispositivo”

CACAU SHOW: “Ser a maior e melhor rede de chocolates finos do mundo, oferecendo aos seus clientes e parceiros uma relação duradoura, com foco no crescimento, rentabilidade e responsabilidade socioambiental”.

WIZARD: “Ser uma empresa reconhecida por sua excelência no ensino de idiomas”.

2.1.3 Valores

De acordo com CHIAVENATO (2020, pág. 70) “Os valores organizacionais correspondem aos atributos e às virtudes prezados pela organização como prática da transparência, respeito à diversidade, cultura para a qualidade ou respeito ao meio

ambiente.” Sendo os valores um conjunto de crenças gerais da organização, ideologias e conceitos servindo como orientação e inspiração para as pessoas dentro das organizações.

Na sociedade moderna, oferecer valor implica reunir e harmonizar tecnologias, estabelecer redes de negócios congregando investidores, fornecedores, agências de serviços, mídia e muitas vezes até os concorrentes. CHIAVENATO, 2020, pág. 73.

Figura 1: Exemplos de valores

Valores da Avon	Valores Natura
Confiança; Respeito; Crença; Humildade.	Paixão por realizar; Mais com menos; Inovação; Atenção aos detalhes.
Valores da Disney	Valores da Disney
Criatividade; Sonhos; Imaginação.	Criatividade; Sonhos; Imaginação.

Fonte: Grupo

2.2 - O diagnóstico estratégico por meio da matriz SWOT (pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças).

Análise SWOT ou Análise FOFA ajuda a analisar o cenário ou ambiente atual e é uma ferramenta de planejamento estratégico que ajuda as pessoas ou organizações identificar seus pontos de forças, oportunidades, fraquezas e ameaças. Ela também auxilia na busca dos fatores externos e internos que são favoráveis e desfavoráveis e ajuda a identificar os objetivos de riscos para os negócios.

Estabelecida como um conceito simples e intuitivo, a matriz SWOT possibilita colocar de maneira esquemática, em uma tabela de quatro quadrantes, as forças, fraquezas, ameaças e oportunidades enumeradas pela organização. Dessa forma, os líderes podem definir como cada uma das forças podem impulsionar oportunidades e como defender-se de ameaças, bem como verificar quais fraquezas precisam de atenção, para que as oportunidades não sejam perdidas e as ameaças não influenciem de modo negativo os lucros da organização. (GUAZZELLI, XARÃO, 2018, pág.113).

Figura 2: Análise de SWOT

ANÁLISE SWOT		
Ambiente analisado	Impactos positivos	Impactos negativos
Externo	Oportunidades (O)	Ameaças (T)
Interno	Pontos fortes (S)	Pontos fracos (W)

Fonte: GUAZZELLI; XARÃO. **Planejamento (2018, pág.82)**

De acordo com a figura 2, os pontos fortes e pontos fracos é uma análise do fator interno de uma organização.

Ponto forte: Quando a organização tem pontos positivos que trazem facilidade de alcançar seus objetivos e vantagens sobre seus concorrentes.

Exemplos:

- Produtos com qualidade
- Produtos com melhor preço
- Localização estratégica
- Equipe bem treinada e motivada
- Avaliação positiva de atendimento

Ponto Fraco: São fatores que deixam a empresa em situação de desvantagem com a concorrência ou prejudica o seu ramo de atuação.

Exemplos:

- Falta de habilidade dos funcionários
- Falta de recursos financeiros
- Perdas no processo produtivo
- Falta de organização e controle do estoque
- Falta de padronização no processo produtivo

Ainda conforme a figura 2, as oportunidades e ameaças é uma análise dos fatores externos, ou seja, financeiras, políticas, tecnológicas, socioculturais ou ambientais.

Oportunidades: São fatores positivos do ambiente externo, eu permite a organização estar em uma ótima posição de mercado e alcançar os seus ideais.

Exemplo:

- Novas tecnologias
- Redução de barreiras comerciais
- Crescimento da economia
- Bons imóveis para locação
- Poucos concorrentes na região

Ameaças: São ocasiões externas que não se tem controle e coloca a organização

em uma situação desfavorável, perdendo vendas ou aumentando custos.

Exemplo:

- Pandemia
- Fim de incentivos fiscais
- Retratação da economia
- Escassez de mão de obra qualificada
- Impostos altos e exigências legais rigorosas

Figura 3: O ambiente externo



Fonte: BRUGNOLO (2018, pág.48).

2.3 - Tipo de estratégia a ser utilizada pela empresa

O planejamento estratégico segundo Chiavenato (2020, pág. 33) “é um processo de formulação e execução de estratégias organizacionais para buscar a competição bem-sucedida da organização e de sua missão e visão no ambiente onde ela atua”.

Trata-se de organizar o foco e a direção que pretende chegar e garantir sua competitividade e sustentabilidade na busca por objetivos globais. Sendo assim as estratégias podem ser definidas de acordo com a atual situação da organização e pode estar direcionada à sobrevivência, manutenção, crescimento e desenvolvimento da organização.

De acordo com Oliveira (2018, pág. 188) “A combinação de estratégias deve ser feita de forma que aproveite todas as oportunidades possíveis, utilizando a estratégia certa no momento certo, e operacionalizada de maneira certa pelo coordenador certo”.

- Estratégia de sobrevivência: é quando a empresa não consegue outras alternativas que não sejam reduzir custos, despesas e parar os investimentos por um período curto de tempo. Porém essa estratégia visa alcançar outros

objetivos, como, aumentar os lucros no futuro e maior participação no mercado. E em última instância, adotar a liquidação do negócio, quando não houver outra saída que não seja a de fechar o negócio.

- Estratégia de manutenção: é quando a empresa utiliza seus pontos fortes para fazer investimentos de forma moderada e analisa o mercado e explora os pontos fracos da concorrência, dentro disso adota-se a estratégia de estabilidade que busca um equilíbrio dentro do que já domina no mercado. A estratégia de nicho, onde se concentra a necessidade de escolher um segmento ou um produto específico e se tornar referência no mercado. E a estratégia de especialização, quando a empresa se torna líder de mercado através da concentração de esforços numa única atividade.
- Estratégia de crescimento: apesar de haver muitos pontos fracos nesse tipo de estratégia a empresa cria situações favoráveis para seu desenvolvimento. Com inovação de produtos ou serviços de olho nas novas tecnologias, com a internacionalização de seus produtos comercializando para fora de seu país de origem, utilizado geralmente por empresas de grande porte. A *joint venture* que se trata da junção de duas empresas que associam capital e tecnologia em países que fazem restrições comerciais e a estratégia de expansão, mais usada que a de diversificação pois não há muitas mudanças e o foco é na melhoria constante.
- Estratégia de desenvolvimento: busca pela melhoria de seus produtos com a predominância da análise dos pontos forte internos e as oportunidades externas na busca por novos clientes ou novas tecnologias assumindo uma ou mais formas de desenvolvimento dentre elas: desenvolvimento de mercado, de produtos ou serviços, financeiro, capacidade e estabilidade.

Existem várias estratégias que podem ser adotadas pelas empresas de acordo com cada momento vivido, o que deve ser observado é que a estratégia social deve estar sempre inserida para que haja uma responsabilidade social proporcionando inúmeros benefícios as comunidades envolvidas.

Um aspecto a ser salientado é a importância de você escolher a estratégia básica certa para a situação que cada momento apresenta. Mas, naturalmente, essa flexibilidade estratégica não pode ser exagerada, pois a empresa pode perder sua personalidade. (OLIVEIRA, 2018, PÁG. 197).

Figura 4: Tipos básicos de estratégias

Diagnóstico		Interno	
		Predominância de pontos fracos	Predominância de pontos fortes
EXTERNO	Predominância de ameaças	Estratégias de sobrevivência	Estratégias de manutenção
		<ul style="list-style-type: none"> • redução de custos • desinvestimento • liquidação do negócio 	<ul style="list-style-type: none"> • estabilidade • nicho • especialização
	Predominância de oportunidades	Estratégias de crescimento	Estratégias de desenvolvimento
		<ul style="list-style-type: none"> • inovação • internacionalização • <i>joint venture</i> • expansão 	<ul style="list-style-type: none"> • de mercado • de produtos ou serviços • financeiro • de capacidades • de estabilidade – diversificação: <ul style="list-style-type: none"> – horizontal – vertical – concêntrica – conglomerada – interna – mista

Fonte: OLIVEIRA, (2018. Pág. 196)

2.4 - Plano de ação para as estratégias (5W2H)

LOBO (2020) definiu a ferramenta 5W2H como: “Check-list de atividades, prazos e responsabilidades”, ou seja é uma ferramenta administrativa que deve ser criada com muita clareza e discernimento por todos que estão participando do projeto. Na figura 5, mostra exatamente qual a função do 5W2H:

Figura 5: Aplicação da ferramenta 5W2H

Quadro 2. Aplicação da ferramenta 5W2H

Plano de ação	
Tarefas – Diretoria de marketing	
O que fazer?	
Por que será feito?	
Como fazer?	
Quando fazer?	
Quem fará?	
Onde será feito?	
Quanto custará?	

Fonte: SOUZA, (2018, pág.27)

3. Perfil da organização

3.1 Descrição da organização

O Grupo Fokus foi fundado pelo Sr. Waldir Batista Rios, em Tocantins no ano de 1993. A Mabel confia nos irmãos Glauskston e Stanrley Rios a revenda de seus produtos e o resultado desse trabalho foi tão espetacular que em 1996, a Fokus inicia suas atividades em Goiás, atendendo todas as cidades do Estado. No ano de 2000, nasce a terceira unidade em Mato Grosso; em 2011 nasce a do Distrito Federal. Em 2013 a Fokus lança sua própria marca, Adoralle, e conta com vários produtos. á teve parceria com o cantor Gustavo Lima e atualmente o humorista Jacques Vanier. Em 2015 surge a unidade de Mato grosso do Sul, em 2018 a unidade do Pará e em 2021 surge a caçula em Sinop, Mato Grosso.

Atualmente a matriz se encontra, na Rua Paraíso qd.8 It.03, Setor Jardim Paraíso, Aparecida de Goiânia, de Razão Social: Refil Distribuição e logística Ltda e Nome Fantasia: Fokus Distribuidora Ltda.

O Grupo Fokus já ganhou vários prêmios, entre eles 11 vezes o carrinho de ouro, oferecido pela associação Goiana de Supermercados, na categoria atacado/distribuidora.

3.1.1 - Segmento de atuação e nicho de mercado

O Grupo Fokus é especializado no segmento de distribuição de produtos

alimentícios e pets e seu nicho de mercado se estende a rede de hipermercados, supermercados, mercearias, padarias, pet shop e casas agropecuárias.

3.1.2 - Fornecedores e parceiros

A Fokus tem uma cartela de clientes, das quais elas atendem, como: rede nacionais, varejo direto e redes regionais.

A empresa também distribui grandes marcas, segue abaixo o portfólio de cada unidade:

Figura 6: Portfólio da empresa



Fonte: site <https://www.grupofokus.com.br/>

4. SOLUÇÃO PROPOSTA

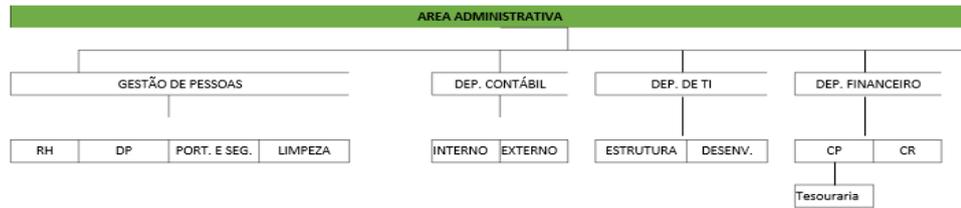
4.1 - Posição do setor de pessoal/RH na estrutura organizacional da empresa

O Grupo Fokus possui 4 estruturas organizacionais, sendo elas: Áreas administrativa, comercial, logística e inteligência. O RH faz parte do organograma da área administrativa e está ligado ao Departamento de Gestão de Pessoas, liderado

pelo Gerente Orlando Capuzo.

Figura 7: Organograma da empresa

ORGANOGRAMA 2022



Grupo Fokus 2022



Fonte: Arquivos internos RH Grupo Fokus

4.2 - Procedimentos para admissão

O processo de admissão na empresa ocorre da seguinte forma: Após a aprovação do candidato para a vaga específica, o RH entra em contato pelo WhatsApp e é enviado toda a lista de documentação (conforme na figura a seguir), juntamente com o pedido de exame de admissão e toxicológico (no caso de contratação de motorista) e a carta de abertura de contas no Banco Bradesco, para recebimento desses documentos é agendado um dia e hora para entrega.

Figura 8: Lista de Documentos



RELAÇÃO DE DOCUMENTOS - ADMISSÃO

Cópias coloridas: RG – CPF – Título Eleitor – CNH – Doc. Militar (reservista);

Cópias coloridas: Comprovante de Endereço com CEP da rua (**O CEP É OBRIGATÓRIO E NÃO PODE SER CEP GERAL**);

Cópias coloridas: espelho PIS ou cartão cidadão (**SOMENTE CARTÃO CIDADÃO OU ESPELHO DO PIS SOLICITADO DIRETAMENTE NA CAIXA ECONÔMICA**);

Cópias coloridas: cartão banco Bradesco **O DOCUMENTO DEVE CONSTAR DÍGITO DA AGÊNCIA - CORRENTE OU POUPANÇA (não pode ser conta salário)**;

Cópias coloridas: Carteira de trabalho (**informações pessoais frente e verso**);

1 foto virtual descontraída para crachá (**não pode estar: de boné, óculos escuros, camiseta cavada ou acompanhado de outra pessoa**) enviar para watts 9.9804-6448;

Carta de apresentação último emprego;

Exame médico de capacitação funcional;

cópia colorida: Diploma e/ou Comprovante de escolaridade;

cópia colorida: Certidão de casamento (se for casado);

cópia colorida: Dependentes RG e CPF Conjugue/Filho (caso seja dependente no imposto de renda ou receba até 1.200,00 para ganhar salário família);

cópia colorida: certidão filhos até 14 anos de idade;

cópia colorida: cartão de vacina filhos até 07 anos de idade;

comprovante frequência escolar filhos de 07 a 14 anos;

Certidão no Detran de quantidade de pontos na CNH (**PARA CARGO DE MOTORISTA**).

Fonte: Arquivos internos RH Grupo Fokus

Após conferência dos documentos e estando tudo certo, o RH entrega os uniformes para o novo colaborador, passa algumas informações como data de admissão e dia da integração, dependendo da função faz alguns cadastros no sistema da empresa, preenche um formulário de requisição com informações, como: Nome do novo colaborador, departamento, data da admissão e salário, e é encaminhado para o departamento pessoal, para dar prosseguimento na contratação.

Com os documentos pessoais do novo colaborador o DP realiza a admissão no sistema de folha de pagamento Domínio, sobe as informações para o E-social com no prazo de 1 dia antes do início do colaborador na empresa, realiza o cadastro do colaborador no vale transporte, no seguro de vida, no plano de saúde Hapvida, no plano odontológico Odonto System, todos esses no caso de adesão por parte do trabalhador.

Em seguida é feito a impressão o contrato de trabalho, ordem de serviço, e

todos os documentos que necessitam da assinatura do colaborador, é aberta uma pasta para armazenar todas as documentações pessoais e admissionais para ser arquivado como dossiê do empregado. É feito o cadastro do colaborador no ponto eletrônico e no dia em que ele iniciar suas atividades cadastra –se a digital do mesmo para realizar os controles de jornada diária.

4.3 - Procedimentos para demissão

O processo de Demissão se inicia a partir de alguns fatores, demissão com ou sem justa causa, pedido de demissão por iniciativa do colaborador ou término de contrato de experiência 45 ou 90 dias.

O Colaborador é encaminhado para o RH, onde irá entregar seus uniformes, EPIS, crachá, cartão convênio (supermercado e farmácia), informará se tem plano odontológico, plano de saúde e será feita uma entrevista de desligamento para entender melhor como foi o tempo em que ele esteve na empresa.

Após todo esse processo é encaminhado para o DP, para dar continuidade com o processo de desligamento. Onde o colaborador assina o termo de pedido de demissão ou carta de aviso prévio e o termo de agendamento da homologação com a data para o acerto que será realizado 10 dias após o último dia trabalhado. Quando necessário é solicitado que o colaborador faça o exame demissional na data e local que a empresa indicar. Após a confirmação da demissão é enviado um e-mail dê nada consta pelo DP para várias áreas da empresa que necessitem prestar conta de débitos ou procedimentos necessários para o desligamento como acertos de viagens, devolução de equipamentos, exclusão de benefícios, devolução de EPI, antecipação de débitos da folha de pagamento, entre outros.

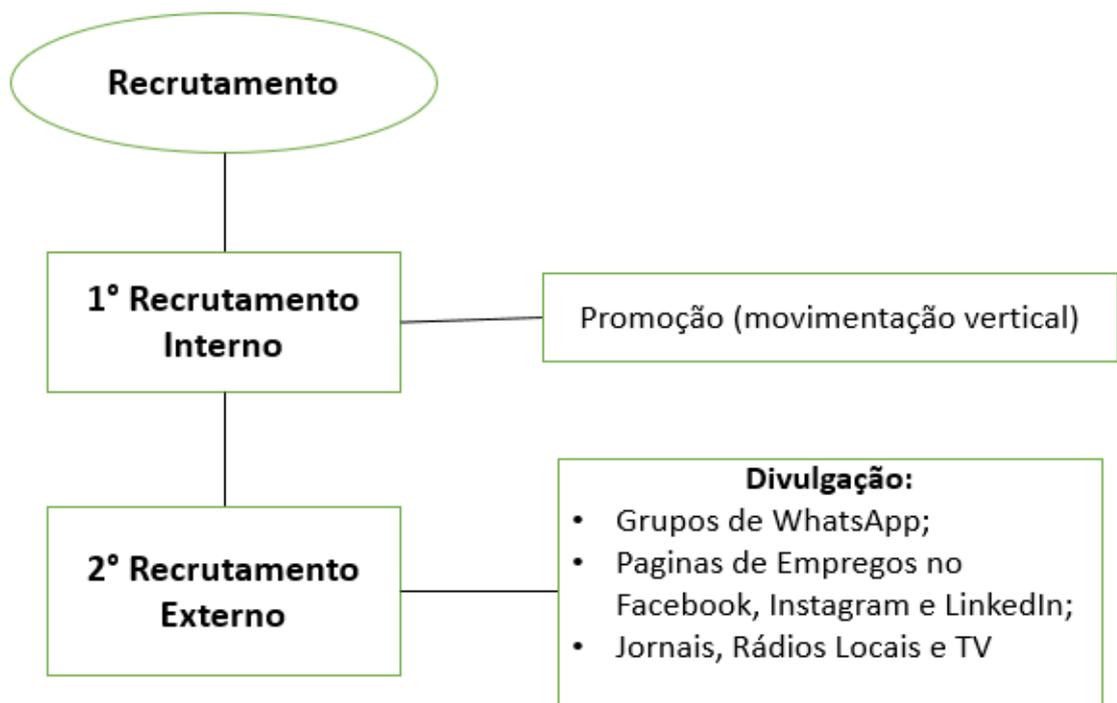
Com posse de todas essas informações é calculada a rescisão com todos os direitos do colaborador, calculado o valor da multa de 40% do FGTS quando houver, liberação da chave para o saque do FGTS e a guia para o seguro desemprego. Os valores devidos pela empresa são depositados na conta bancária do colaborador. Na data marcada o colaborador se apresenta na empresa para assinar as documentações devidas e devolver à empresa tudo o que estiver com ele que pertença a empresa.

4.4 - Recrutamento e seleção

O RH da empresa Fokus, trabalha com o recrutamento misto. Por acreditarem na valorização de seus funcionários e no custo/benefício, sempre que surge a necessidade de uma nova vaga é realizado o recrutamento interno para análise de possíveis colaboradores que tenham o perfil necessário. Quando não há nenhum colaborador capacitado para ser promovido, iniciando então o recrutamento externo.

De acordo com a figura 10, no recrutamento externo, o departamento de RH da muita ênfase para tecnologia, usando as redes sociais para divulgação de vagas, seja em grupos de empregos no WhatsApp, páginas de empregos no Facebook, Instagram e LinkedIn, em poucos casos se divulga em jornais, rádios locais e TV.

Figura 9: Fluxograma Recrutamento



Fonte: Grupo

Após essa divulgação, o trabalho de seleção começa na triagem de currículos que eles recebem tanto por WhatsApp, quanto e-mail e por meio físico. Os currículos que são selecionados, são marcados a entrevista, se for para cargos em Aparecida de Goiânia e região, as entrevistas acontecem na matriz e para vagas no interior de

Goiás pensando no custo de deslocamento do candidato, é on-line pelo aplicativo Google Meet.

De acordo com a figura 10, na entrevista, primeiramente o recrutador apresenta a vaga verificando se os candidatos tem interesse ou não de continuarem participando do processo seletivo; a segunda etapa é aplicação da prova de conhecimentos gerais, perfil comportamental e redação, caso a vaga seja para cargos estratégicos a psicóloga também aplica testes psicológicos, tais como: paleográfico, BFP (Bateria fatorial de personalidade), BPA (Bateria Psicológica para Avaliação de Atenção) e A.C. (Atenção Concentrada); a terceira etapa é a entrevista individual, onde o recrutador tem a oportunidade de conhecer melhor os candidatos e extrair informações pessoais e profissionais que são pertinentes; a quarta etapa é a análise do recrutador, passando para o gestor da vaga o parecer de cada candidato e o laudo psicológico; a quinta etapa é quando os candidatos que mais se aproximaram do perfil passa por uma entrevista com o gestor da vaga e a sexta e última etapa é a aprovação do candidato.

Figura 10: Fluxograma Seleção



Fonte: Grupo

Vale ressaltar que a empresa dá um prazo de uma semana para entrar em contato com os candidatos para um retorno positivo ou negativo.

4.5 – Treinamento

Os treinamentos da empresa, são ministrados pelo Sr. Orlando Capuzo.

O treinamento acontece pelo desempenho e desenvolvimento dos colaboradores ou seja aquele que apresenta maiores resultados, está comprometido com a empresa e busca crescimento e melhorias, os programas da empresa são:

Escola de Vendas: é um programa de formação para novos vendedores, destinados a promotores de vendas que desejam crescer dentro da empresa. Colaboradores de outras áreas também podem participar na formação;

PDG (Programa de Desenvolvimento Gerencial): tem como propósito, formar novos líderes para os departamentos, acontece de forma modular, com temas relevantes para os futuros gestores;

TAP (Time de Alta Performance): foi criado como uma sequência do PDG, mas acabou se tornando um grupo seleto especialista em ações estratégicas dentro da empresa;

Live conexão mestres do PDV: é um programa de conexão mestres do PDV foi criado para maior integração da área comercial das unidades do Grupo, mostrando a grandeza da empresa, dos parceiros e todos os gestores altamente qualificados em nosso time;

Leader 60: é um treinamento em EAD, destinados aos colaboradores administrativos das três áreas, comercial, logística e administrativa, através de temas relevantes sempre voltado para a liderança e gestão;

Fórum Fokus: é um encontro anual destinado às lideranças e convidados, através de um dia com finalidade ao conhecimento, são 4 palestras com temas diversos, voltados para o aperfeiçoamento profissional do time.

Figura 11: Programas de Treinamento Grupo Fokus



Fonte: Arquivos internos RH Grupo Fokus

4.6 - Avaliação de Desempenho

Atualmente na empresa são utilizadas três ferramentas para auxiliar na avaliação de desempenho sendo elas Avaliação 360°, Avaliação de período de experiência, e pesquisa de satisfação.

Na avaliação 360°, tem a finalidade de mensurar a performance dos gestores de cada área e auxiliá-los no processo de evolução profissional. Nessa avaliação os gestores são avaliados por todos os colaboradores da empresa para que haja uma análise mais equilibrada diante de diversos pontos de vista sendo possível analisar a capacidade do gestor, as atitudes e habilidades, os pontos fortes e fracos, e analisar o resultado do perfil comportamental.

A avaliação do período de experiência tem por finalidade verificar se, na prática o profissional recém contratado possui as habilidades (técnicas e comportamentais) necessárias para a função que foi designado a exercer. Realizada pelo Gestor da área juntamente com o gestor de RH ela é feita em 2 ciclos, o primeiro dentro dos 45 dias após a admissão e o segundo no final do período de experiência que tem seu prazo final com 90 dias. Após esse prazo o colaborador é efetivado ou não na empresa, caso não seja efetivado reinicia-se o processo de recrutamento e seleção do substituto.

Já na pesquisa de satisfação tem por objetivo avaliar cada departamento como um todo, através de um formulário direcionado as pessoas que utilizam os serviços daquela área. Dentro dessa avaliação o objetivo é alcançar uma taxa de 90% de satisfação, (Bom e Ótimo) em cada um dos quesitos avaliados. Na empresa todos os setores são avaliados sendo eles, Compras, controladoria, logística, RH, TI, Transporte, Crédito e cobrança, Refeitório e DP.

Visto o que já é utilizado pela empresa dentro de avaliações de desempenho, chegamos à conclusão de que não há um feedback individual dentro dos setores. Com isso sugerimos que seja implantado o modelo de auto avaliação e também a Avaliação por competências.

Dentro da auto avaliação o colaborador tem a oportunidade de se auto avaliar para perceber o que já faz bem e no que necessita melhorar, tanto pessoalmente como profissionalmente e cabe aos gestores acompanhar essa avaliação estabelecendo critérios que devem ser levados em conta, respondendo a um questionário e resolvendo exercícios criado pelo próprio gestor sobre a área de atuação do mesmo. Observa-se que nesse tipo de avaliação o colaborador participa ativamente de todo o processo e ao final tem a possibilidade de auxiliar no parecer final através de uma entrevista com seu próprio gestor e com o RH.

Vale ressaltar que nessa avaliação deve-se tomar cuidado para verificar o nível do entrevistado, pois uma auto avaliação requer um nível de maturidade e conhecimento sobre si mesmo, muitas vezes o profissional não consegue enxergar suas falhas ou o que precisa melhorar, sendo necessário o gestor identifica-las e repassá-las de maneira positiva e oferecer suporte para as metas de desenvolvimento e aperfeiçoamento que forem traçadas.

Outro ponto importante para melhorar o desempenho individual de cada colaborador seria a implantação da Avaliação por competências que visa avaliar as competências técnicas e comportamentais de cada colaborador analisando a inteligência, as habilidades profissionais, a capacidade de alcançar os resultados esperados e a forma de como resolver os desafios do dia a dia.

Também conhecido como CHA (conhecimentos, habilidades, atitudes), essa avaliação busca melhorar ou aperfeiçoar as pessoas, corrige desvios e define ações para o desenvolvimento. Após a auto avaliação, pode-se também aplicar testes de conhecimento, introduzi-los em situações reais do dia a dia e pedir feedback aos clientes, para ter as informações necessárias para o aperfeiçoamento de cada colaborador e enfim, colocar em prática todo o aprendizado par alcançar os objetivos da empresa.

4.7 - Definição da Identidade (Definir a missão, visão, princípios/valores)

Com o intuito de definir as políticas futuras e o objetivo a ser alcançado, segue abaixo a missão, visão e valores do Grupo Fokus:

Missão: Atuar no mercado de distribuição, com padrões de excelência nas áreas de sua atuação, proporcionando resultados positivos aos seus parceiros, com responsabilidade social e sustentabilidade.

Visão: Ser a principal empresa de referência no mercado de distribuição nas regiões em que atua, com alto padrão de excelência em todos os seus processos.

Valores:

Responsabilidade

Ética

Satisfação do Cliente

Profissionalismo

Efetividade

Inovação

Transparência

Otimização.

4.8 - O diagnóstico estratégico por meio da matriz SWOT (pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças).



- **Pontos Fortes**

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO – Pois a empresa pensando em trazer informação e no crescimento dos seus funcionários, desenvolveu varios cursos de capacitação dentro do seu segmento de atuação, como: Escola de vendas, PDG,

Treinamento de Integração e outros.

ENDOMARKETING – Afim de levar informações e promover ações no ambiente empresarial, o Grupo FOKUS, traz forte engajamento com campanhas como: Outubro Rosa, Setembro Amarelo, Dia das Mães, Natal, Ação de Graças, entre outros.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO – Pensando na oportunidade de plano de carreira de um colaborador e retenção de talentos, a empresa primeiramente visa um recrutamento interno para depois, caso aja necessidade, abrir processos externos. O R&S da empresa é bem estruturado e conta com uma equipe capacitada e etapas bem definidas para a otimização de processos.

- **Pontos Fracos**

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – A empresa possui boas avaliações internas como por exemplo a avaliação de departamentos e a avaliação de gestores, e mesmo com a avaliação do período de experiência do colaborador, existe a necessidade de estender essa avaliação durante a trajetória do mesmo na empresa para mensurar como anda seu desempenho profissional, para isso é necessária uma avaliação com o auxílio do gestor de cada área de competência. Para levantar os dados necessário para um futuro feedback.

COMUNICAÇÃO DA GESTÃO / EMPREGADOS – Observa-se que dentro da empresa existe ruídos de comunicação entre gestores e subordinados, no qual interfere em tomadas de decisões dentro dos departamentos. Uma vez que os gestores deveriam praticar a escuta ativa e tentar entender o que seu time tem a acrescentar dentro de suas rotinas.

CARGOS E SALÁRIOS – É uma ferramenta utilizada pela empresa para motivação dos colaboradores, otimização de subsistemas do RH e contribui com o desenvolvimento do negócio. Dentro da empresa nota-se uma deficiência nesse subsistema, uma vez que, ele não é colocado em prática e acaba desvalorizando seus empregados e atrapalhando os processos de recrutamento e seleção dentro do RH.

- **Oportunidades**

FERRAMENTAS DE GESTÃO DIRECIONADO PARA O RH – A tecnologia

quando trabalhada de forma correta, se torna a maior aliada do departamento e os softwares específicos para R&S, veio e serve para tornar o processo mais ágil, preciso e confiável, sem deixar de entregar um serviço de qualidade.

FACILIDADE DE COMUNICAÇÃO PARA DIVULGAR VAGAS – Com a evolução constante do cenário tecnológico, nos vimos em meio a muitas oportunidades de meios de comunicação e visibilidade, para divulgação de vagas. As formas tradicionais, já não tem o mesmo alcance e facilidade do que um anúncio no Facebook, Instagram, LinkedIn, grupos de WhatsApp, entre outros. Para o cenário do RH, tais ferramentas são um marco para rapidez e otimizações de processos, podendo alcançar múltiplos talentos em tão pouco tempo.

FACULDADE CORPORATIVA – Quando uma instituição de ensino tem a cara da empresa, ela fornece oportunidade de treinamento e desenvolvimento dos líderes e colaboradores, melhora o clima organizacional com motivação e estímulo, retém talentos e agrega conhecimento.

- **Ameaças**

ESCASSEZ DE MÃO DE OBRA QUALIFICADA – Como reflexo da pandemia, a escassez de mão de obra qualificada se agravou, o que não era tão satisfatório, se tornou ainda pior. Muitas empresas estão retornando as suas atividades, ou seja, em um cenário de mercado aquecido, onde existe a falta de profissionais com a qualificação necessária, para cargos estratégicos e operacionais, dificultando os recrutadores conseguirem mão de obra.

EXCESSO DE PROGRAMAS ASSISTÊNCIAIS – Durante a crise da pandemia da Covid-19 o governo se viu diante uma população sem renda fixa e com uma economia estagnada. Com isso criou programas para auxiliar as pessoas de baixa renda e dar impulso na economia, porém o reflexo dessas assistenciais para a empresa resulta em uma carga tributária muito alta, que ajuda a financiar esses e outros diversos programas que já existem a vários anos.

ROUBO DE INFORMAÇÕES – A empresa que não busca ter um alto padrão de proteção, está sujeita a ter seus dados e de seus funcionários hackeados, o que

traz grandes prejuízos judiciais e financeiros. O Grupo Fokus, passou por essa situação, e a conclusão final foi: é indispensável investir em medidas de proteção, pois com a nova Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), essas informações precisam estar protegidas.

4.9 - Definição das Estratégias

O Grupo Fokus, visando sair do faturamento de 600 milhões para 1 bilhão anual, está vivendo a fase de um planejamento estratégico de crescimento, buscando agregar novas marcas e com isso ampliar sua base de clientes, procurar novos canais de vendas e segmentos. Também está investindo em tecnologia, para melhorar o nível de informação e está revisando todos os processos dos departamentos, afim da otimização de custos internos. Investir no desenvolvimento de pessoas tem sido também a sua meta, afim de capacitar e reter os talentos já existentes na empresa.

4.10 – Plano de Ação (5w2H)

- Desenvolvimento do plano de ação para o Grupo Fokus:

PLANO DE AÇÃO (5W2H)	
Problemas:	CARGOS E SALÁRIO
O que fazer?	Criar um plano de cargos e salários para a empresa
Por que será feito?	<ul style="list-style-type: none"> • Motivar e incentivar tanto financeiramente, quanto profissionalmente os funcionários; • Otimizar os subsistemas do RH; • Alinhar o salário com valor de mercado.
Como fazer?	<ul style="list-style-type: none"> • Estruturar os cargos e funções dentro da empresa; • Fazer uma pesquisa salarial; • Traçar um plano de carreira; • Criar uma política salarial.
Quando fazer?	Janeiro de 2023
Quem fará?	Gerente de RH
Onde será feito?	Departamento de RH
Quanto custará?	Sem custo, pois o Gestor de RH que irá estruturar

Análise do plano de ação:

Com a intensão da motivação financeira e profissional dos colaboradores, se viu a necessidade de desenvolver um plano de ação sobre cargos e salários, dentro do Grupo Fokus, uma vez que ajuda na otimização dos subsistemas do RH e no

processo de R&S e traz segura de um plano de carreira para os profissionais.

PLANO DE AÇÃO (5W2H)	
Problemas:	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
O que fazer?	Criar uma avaliação entre gestor e subordinado direto, dentro de cada departamento
Por que será feito?	<ul style="list-style-type: none"> • Para avaliações mais assertivas; • Para feedbacks construtivos e com foco no crescimento e desenvolvimento; • Alinhar os processos dentro do departamento.
Como fazer?	1° - Aplicação de questionário individual para cada empregado; 2° - Avaliação realizada pelo gestor sobre cada empregado; 3° Feedback dos resultados RH / Gestor; 4° Feedback dos resultados RH / Gestor / Empregado.
Quando fazer?	A partir de janeiro de 2023
Quem fará?	Equipe de RH
Onde será feito?	Departamento de RH
Quanto custará?	Sem custo, pois o Gestor de RH que irá estruturar

Análise do plano de ação:

Apesar da empresa já possuir outros tipos de avaliações de desempenho, percebemos que a necessidade de uma avaliação dentro de cada departamento para uma avaliação mais específica de cada setor e de cada gestor dentro do seu ambiente de liderança. E também abrir espaço para que os colaboradores possam ter abertura para falar sobre seus líderes de uma forma mais direta e assertiva, buscando melhorias mais abrangentes e diretas para os envolvidos.

PLANO DE AÇÃO (5W2H)	
Problemas:	COMUNICAÇÃO DA GESTÃO / EMPREGADOS
O que fazer?	Palestra sobre comunicação no trabalho
Por que será feito?	<ul style="list-style-type: none"> • Para que haja comunicação clara e eficiente entre gestores e empregados; <ul style="list-style-type: none"> • Para evitar Conflitos; • Obter produtividade.
Como fazer?	<ul style="list-style-type: none"> • Investir em boas ferramentas de comunicação; • Interagir as demais áreas da empresa; • Acabar com ruído de comunicação; <ul style="list-style-type: none"> • Oferecer feedback.
Quando fazer?	A partir de Janeiro de 2023
Quem fará?	Psicóloga especialista na área
Onde será feito?	Auditório da empresa
Quanto custará?	R\$ 1.500,00

Análise do plano de ação:

Diante da ferramenta 5W2H, diagnosticou há necessidade de contratar uma profissional especialista em relacionamento interpessoal no trabalho e mostrar aos gestores e empregados que uma boa comunicação eficiente e efetiva, é um requisito para produtividade, motivação e um bom clima organizacional, dentro dos departamentos e dentro da empresa.

PLANO DE AÇÃO (5W2H)	
Problemas:	ROUBO DE INFORMAÇÕES
O que fazer?	Investir em segurança da informação, dos dados, dos arquivos da empresa.
Por que será feito?	<ul style="list-style-type: none"> • Para evitar perda dos arquivos importantes. • Prevenção contra vazamento de dados da empresa e dos clientes <ul style="list-style-type: none"> • Prevenção contra o sequestro de dados • Identificação das vulnerabilidades internas do sistema;
Como fazer?	<ul style="list-style-type: none"> • Investir em softwares e equipamentos de proteção (antivírus e firewalls modernos); • Manter os colaboradores da equipe de TI capacitados e atualizados com as inovações da área de tecnologia.
Quando fazer?	A partir de Janeiro de 2023
Quem fará?	Equipe TI
Onde será feito?	Departamento de TI
Quanto custará?	R\$ 4.400,00 por 2 anos

Análise do plano de ação:

Diante dos riscos que a empresa enfrenta todos os dias por estar exposta às

redes de tecnologia a qual necessita para a sua comunicação diária, é imprescindível investir em segurança da informação, tanto interno, dados da empresa, arquivos, backups importantes, como externo, carteira de clientes, carteiras de cobranças entre outras. Por esse motivo o plano de ação visa uma maior atenção à proteção de dados do servidor interno da companhia com a aquisição de um kit moderno de antivírus, e seu diferencial é que a sua licença tem duração de dois anos.

Esse investimento se fez necessário após a empresa passar por um ataque de hacker que se infiltrou no servidor da empresa onde danificou diversos arquivos, e corrompeu dados, trazendo diversos prejuízos. A equipe de TI conseguiu minimizar os danos, mas é necessário que os investimentos na área de tecnologia da informação sejam constantes para evitar novos episódios.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O planejamento estratégico é um processo que pode ser implementado e desenvolvido, dentro da cultura de qualquer empresa, independente do seu tamanho e nicho de mercado, ele serve para traçar objetivos e metas, pois no que se refere à tomada de decisões, necessita de dados e não de intuições.

Esse trabalho foi de suma importância para entendermos que um planejamento estratégico, muito bem elaborado e com um grau elevado de comprometimento das pessoas envolvidas, afeta de maneira positiva a empresa.

Na primeira parte do trabalho, conhecemos um pouco da empresa, como funcionam os processos dentro do Departamento de Recursos Humanos e suas atividades e também sua missão, visão e valor.

Em uma segunda parte, trabalhamos com o auxílio de ferramentas de gestão, como 5W2H e matriz SWOT, para resolução de problemas e auxiliar no planejamento estratégico.

O Grupo Fokus, está no momento vivendo a fase do planejamento estratégico de crescimento, tentando conquistar seu faturamento de 1 bilhão por ano e buscando agregar novas marcas.

Um plano de ação se fez necessário para corrigir seus pontos fracos: avaliação de desempenho, comunicação da gestão e empregados e cargos e salários e as ameaças: escassez da mão de obra qualificada, excesso de programas assistências e roubo de informações, presente no Grupo Fokus.

Toda empresa precisa de ajustes e acredita-se que com essa análise, foi importante para ajustar falhas presentes no Grupo, que impede seu crescimento e desenvolvimento.

REFERÊNCIAS:

ANDRADE, M. M. Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação. São Paulo, SP: Atlas, 2010.

BRUGNOLO, Mariano F. Gestão estratégica de negócios. Editora Saraiva, 2018. E-book. ISBN 9788547233143. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547233143/>. Acesso em: 08 out. 2022.

CHIAVENATO Idalberto, Planejamento Estratégico - Da Intenção aos Resultados. Idalberto Chiavenato, Arão Sapiro, - 4 ed. – São Paulo: Atlas, 2020.

DEMO, Pedro. Complexidade e Aprendizagem: a dinâmica não linear do conhecimento. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, António Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

GIL, Antonio Carlos. Como fazer pesquisa qualitativa. 1. ed. Barueri, SP. Atlas, 2021.

GUAZZELLI, Arianne M.; XARÃO, Jacqueline C. Planejamento estratégico. Grupo A, 2018. E-book. ISBN 9788595026360. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595026360/>. Acesso em: 16 set. 2022.

LAKATOS, Eva M. Fundamentos de Metodologia Científica. Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9788597026580. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026580/>. Acesso em: 03 set. 2022.

LOBO, Renato N. Gestão da qualidade. Editora Saraiva, 2020. E-book. ISBN 9788536532615. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536532615/>. Acesso em: 12 out. 2022.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças D. Planejamento Estratégico - Conceitos-Metodologia-Práticas, 34ª edição Grupo GEN, 2018. E-book. ISBN 9788597016840. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597016840/>. Acesso em: 16 out. 2022.

STAKE, Robert E. Pesquisa qualitativa: estudando como as coisas funcionam.

Grupo A, 2011. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788563899330/>. Acesso em: 03 set
2022.

VERGARA, Sylvia Constant. Métodos de pesquisa em administração. 6. ed.
São Paulo: Atlas, 2015.

 UnifANAP CENTRO UNIVERSITÁRIO	AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DE PROJETO INTERDISCIPLINAR E EXTENSIONISTA	Versão: 01 25/08/2021
---	--	--------------------------

AUTORIZAMOS para o fim específico de realização de Projeto Interdisciplinar e Extensionista III do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, que os (as) estudantes:

Mayara Krishna da Cunha, matrícula nº 202110126,
Rayane de Souza Ribeiro Santos, matrícula nº 202110083.

Desenvolvam Projeto Interdisciplinar e Extensionista III na empresa: Refil Distribuição e Logística LTDA (Fokus Distribuidora LTDA), sito a Rua Paraíso Qd8 Lt3 Setor Jardim Paraíso, Aparecida de Goiânia, inscrita no CNPJ: 09.483.773/0001-40.

Aparecida de Goiânia / GO, 08 de setembro de 2022.



EMPRESA CONCEDENTE
(Carimbo com CNPJ)

CNPJ: 09.483.773/0001-40
REFIL DISTRIBUIÇÃO E LOGÍSTICA
R. 01 eq. 01 rua Aviação de Aparecida de Goiânia - Prédio ...
11.612 Módulos A e B Box 1 - Polo Empresarial Goiás
CEP: 74.985-130
APARECIDA DE GOIÂNIA - GO

 UNIFANAP CENTRO UNIVERSITÁRIO	CURSO DE TECNOLOGIA EM ANÁLISE E DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS RELATÓRIO DE ATIVIDADES DE PROJETO INTERDISCIPLINAR E EXTENSIONISTA - RAPIE	Versão: 01 25/08/2021
--	---	--------------------------

DADOS DO ALUNO(A):

Nome:	Rayane de Souza Ribeiro Santos	
Curso:	Gestão de RH	Matrícula: 202110083

DADOS DO CONCEDENTE DA REALIZAÇÃO DO PROJETO INTERDISCIPLINAR E EXTENSIONISTA I, II ou III (na empresa):

Empresa:	Refil Distribuição e Logística
Responsável na empresa:	Orlando Jose Capuzo Neto
Função:	Gerente de RH

DATA DE REALIZAÇÃO DO PROJETO INTERDISCIPLINAR E EXTENSIONISTA I, II ou III:

Início:	26/08/2022	Término:	15/12/2022	Carga Horária:	120 (Total de carga horária na matriz menos 60 horas de sala de aula)
---------	------------	----------	------------	----------------	---

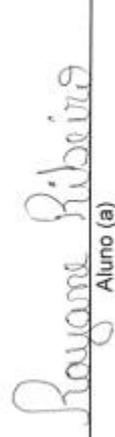
FREQÜÊNCIA E ATIVIDADES DESENVOLVIDAS:

O grupo de Atividade Extensionista I, II ou III do Curso de Gestão de Recursos Humanos, cumpriram as atividades em nossa empresa totalizando 60 horas¹ durante o 1º () / 2º (X) semestre do ano de 2022, e o complemento das 60 horas foram cumpridas pelo grupo de Atividades Extensionistas na execução do Projeto das Atividades (reuniões, visitas, coleta de informações, outras).
 1 Carga horária da matriz curricular menos 60 horas de sala de aula + carga horária fora da empresa.

Aparecida de Goiânia / GO, 08/09/2022



Responsável
 Empresa Concedente
 (Carimbo com CNPJ)



Aluno (a)





UniFANAP
CENTRO UNIVERSITÁRIO



UniFANAP
CENTRO UNIVERSITÁRIO

**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO
ELETRÔNICA
CENTRO UNIVERSITÁRIO NOSSA SENHORA APARECIDA
BIBLIOTECA GERALDO LUCAS**

1. Identificação da obra bibliográfica – VÁRIOS AUTORES:

Curso de Graduação Superior: Justiça de Recursos Humanos
 Estágio Supervisionado Projeto Interdisciplinar TCC Artigo Científico Outro: _____

2. Identificação do documento bibliográfico:

Título: Ampliamento Pedagógico em Recursos Humanos
 Subtítulo: _____
 Ano/semestre: 2022/02 Quantidade de Pág. _____ Ilustrações: sim não Nota conceitual: _____
 Data de defesa da obra: 09/12/2022

3. Identificação dos autores:

Autor(a) 1: Rayane Vieira de Lima Mat. 202110126
 RG: 4969845 CPF: 02330970105 Telef. () 62 98499253 e-mail: rrayaneviera@gmail.com
 Autor(a) 2: Rayane de Souza Ribeiro Santos Mat. 20211083
 RG: 489282 CPF: 723.449.1130 Telef. () 62 9177644 e-mail: rrayanedesousa@gmail.com
 Autor(a) 3: _____ Mat. _____
 RG: _____ CPF: _____ Telef. () _____ e-mail: _____
 Autor(a) 4: _____ Mat. _____
 RG: _____ CPF: _____ Telef. () _____ e-mail: _____
 Autor(a) 5: _____ Mat. _____
 RG: _____ CPF: _____ Telef. () _____ e-mail: _____

4. Informações do(a) docente/orientador(a):

Orientador(a): Vinicius Bernardino e-mail do orientador(a): viniciusbernardino@unifanap.edu.br
 Co-orientador(a): _____ e-mail do(a) co-orientador (a): _____

5. Informações de acesso ao documento

• Este trabalho é confidencial? ¹ sim não
 • Esta obra ocasionará registro de patente? sim não
 • A obra bibliográfica poderá ser liberada para publicação online no Repositório Institucional da UniFANAP? total parcial não pode
 → Em caso de reprodução parcial, assinale as permissões: Sumário Capítulos — Informe quais: _____
 Bibliografia Outras restrições: _____

***Na qualidade de titular dos direitos de autor es da publicação supracitada, de acord o com a Lei nº 9610/98, autorizamos o Centro Universitário UniFANAP, a disponibilizar gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, conforme permissões marcadas acima, do documento, em meio eletrônico, na Rede Mundial de Computadores, no formato especificado, para fins de leitura, impressão e/ou download pela Internet, a título de divulgação da produção científica gerada pel o Centro Universitário, a partir desta data. Os conteúdos dos arquivos fornecidos são de nossa inteira responsabilidade.

Assinatura do(a) autor(a) 1

[Assinatura]

Assinatura do(a) autor(a) 2

Rayane Ribeiro

Assinatura do(a) autor(a) 3

Assinatura do(a) autor(a) 4

Assinatura do(a) autor(a) 5

Ciência do(a) orientador(a)

[Assinatura]

Ciência do(a) co-orientador(a)

Aparecida de Goiânia, 23/09/2022

¹ Esta classificação poderá ser mantida por até um ano a partir da data de defesa. A extensão deste prazo suscita justificativa junto à Coordenação de cada Curso.

UniFANAP – Centro Universitário, Biblioteca Geraldo Lucas – Av. Pedro Luiz Ribeiro, Sto. Antônio, Gleba 04A, Qd. 1, LT. 1– Bloco B, pavimento inferior. Conjunto Bela Morada – Aparecida de Goiânia – CEP: 74920-760. E-mails: biblioteca@unifanap.edu.br

