CURSO DE GRADUÇÃO TECNOLÓGICA EM SERVIÇOS JURIDICOS, CARTORÁRIOS E NOTORIAS.

PROJETO INTEGRADOR 6° MÓDULO

ORGANIZAÇÃO E ESTRUTURA DE UMA EMPRESA

AUTORA
LARISSA COSTA DA SILVA.....RA 4660340

CASAS BAHIA S/A

UNISA CAMPUS II

SÃO PAULO
2022

INTRODUÇÃO

Apresentarei neste trabalho, um texto paralelo sobre a análise de uma organização, a estrutura, organograma, políticas relativas à gestão de pessoas, gestão administrativa, estratégia de marketing, produtos e serviços, políticas financeiras, responsabilidade social e ambiental e tecnologia, qual o seu processo decisório, devidas citações, onde mostramos a realidade do início do século XX, comparado a atual modernização da gestão de pessoas. Onde nesta época as pessoas não estavam muito preocupadas com a qualidade de vida e sim com a lucratividade a todo custo, nos tempos atuais as pessoas são para organização o meio pelo qual podem alcançar seus objetivos e vice-versa. E para isso buscam cada vez mais a satisfação e o bem-estar seguidos de transparência. Mostraremos também, conceito de avaliação de desempenho, um modelo de questionário desta avaliação usando uma empresa bem conhecida nacionalmente como base para pesquisa e apresentando o resultado e o modelo de gestão usado pela organização. Observarão aqui que se trata de uma empresa democrática, inspiradora e motivadora de pessoas. Conhecerá um RH, voltado para busca de profissionais tanto interno como externo, treinando-os e capacitando-os, com parceria com o SESMT e a CIPA, que trabalha junto com a prevenção de acidentes e a diminuição da rotatividade na empresa.

Acredito que estas ações não façam da Casas Bahia, uma empresa sustentável, mas certamente estamos preocupados em fazer a nossa parte no processo, rumo a um mundo melhor. Quando pesquisei a empresa vi muita coisa interessante e que de uma forma ou outra despertou interesse para que pudesse abrir horizontes, espero que este consiga de certa forma proporcionar algum interesse em você leitor.

Paralelo entre o filme Tempos Modernos e a Moderna Gestão de Pessoas

Assistido ao filme “TEMPOS MODERNOS”, foi possível observar que no início do século XX, por volta de 1929, em virtude da crise econômica, causou -se uma grande incerteza e muita insegurança no ambiente das organizações e que teve grande impacto na situação econômica das famílias. Na Moderna Gestão de Pessoas, devido ao grande avanço tecnológico e a internacionalização dos mercados, faz com que se tenha cada vez mais pessoas trabalhando motivadas e um ambiente propício às mudanças. As empresas hoje têm a necessidade de modernizar e investir no capital humano, de forma participativa.

No filme é bem claro a falta de respeito e a despreocupação com a saúde do colaborador,
onde é forçado a trabalhar com movimentos repetitivos e em grande carga horária. Com um ambiente totalmente desfavorável para exercer a função, sem contar que não tinham treinamento ou qualquer capacitação para tal função, sendo tratados como máquinas. Atualmente existe uma grande preocupação com ambiente de trabalho, tarefas são realizadas num espaço de tempo adequado e que não exige muito esforço para serem executados. Existe um ambiente atrativo, saudável, preocupação com a segurança no trabalho, assimilação de novas competências e investimentos em treinamentos e capacitação.

Foi retratado no filme que naquela época não existia uma pessoa capacitada para gerenciar pessoas, ou um departamento que cuidasse da gestão dos colaboradores que
viviam em condições desumanas a ponto de enlouquecerem, o que aconteceu com o personagem interpretado por Chaplin, que após ser submetido a trabalho árduo e repetitivo, não tinha tempo para se alimentar ou ir ao banheiro, acabou por entrar em um stress profundo e ficar quase louco. Hoje as organizações possuem departamentos responsáveis pelo recrutamento, seleção e desenvolvimento de pessoas. Um departamento preocupado principalmente com a qualidade de vida e respeitando-o como ser humano. Tem um gestor voltado para conhecer suas habilidades e competências, recompensando-o e assim transformando-o uma pessoa mais focada e comprometida.
Aumenta assim a sua produtividade e diminui desperdício e despesas, levantando os resultados da empresa.
Pode se observar no filme que a gestão de pessoas não era muito importante, não se levava em conta a qualidade de vida do colaborador, e sim, quanto mais se produzia, mais se lucrava e a qualquer custo. Não tinha que ter tempo para que pudessem parar e pensar e questionar sobre o processo ou o controle. Atualmente o conceito de gestão de pessoas, tem sido cada vez mais discutido e reavaliado para melhorar o desempenho do colaborador e assim melhorar os resultados da organização. As empresas hoje dão oportunidade de crescer, criar e procuram pessoas que inovem. Não estão só focadas só produção em massa, mas de se obter lucro através de qualidade e inovações, para sobreviver nesta arena de competitividade e humanizada.

No contexto do processo da moderna gestão de pessoas, podemos observar que há a necessidade constante de mudança na política e nas práticas à gestão de

pessoas, a fim de que se tornarem uma organização mais forte e se estabelecer no mercado competitivo.

RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E GESTÃO

Como é feito o recrutamento da empresa, e quem é que faz este recrutamento?

R: O recrutamento é feito interno e externamente, isso tanto buscam profissionais no mercado de Recursos Humanos, como através de remanejamento de pessoal que pode ser feito por meio de transferências ou promoções. O recrutamento é feito tanto pelo DHO, ou diretamente na loja, quando ela tem urgência no preenchimento da vaga.

Como é feito a Seleção de candidatos e quem é responsável por essa seleção?

R: A Seleção é feita pelo DHO, que através do desenho do cargo seleciona alguns candidatos
para que então possa avaliar qual candidato se encaixa melhor ou está mais preparado dentro do que aquela função exige. Feita a Seleção o DHO, encaminha o candidato ou candidatos para ser entrevistado pelo gestor da filial e ele então, aprova ou reprova para vaga, de acordo com o perfil da filial. Isso acontece também com a seleções internas, vagas são oferecidas aos
colaboradores internos que se cadastram na intranet e passam pelo processo seletivo, isso vale para cargos de gerente, administrativo, assistente de diretoria etc.

A Seleção de pessoas busca suprir a demanda de colaboradores, através de políticas e práticas
do Recursos Humanos. Por esse motivo, a seleção é um processo pelo qual a Organização busca agregar pessoas, distribuir e coordenar seus funcionários em determinadas tarefas.

Elaboramos um questionário de avaliação de desempenho, de acordo com o artigo estudado “O que é Avaliação de Desempenho”, através esse modelo de avaliação, escolhemos uma organização, usamos algumas técnicas para elaboração de um questionário e identificar qual modelo de gestão utilizado.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	**Período avaliado:___/____**
Avaliado: _____ Avaliador:_____	

Qualidade do Trabalho
1- Como executa seus trabalhos em relação aos Padrões pré estabelecidos pela empresa? R:_____
Relacionamento Interpessoal
2- Como é seu relacionamento humano, e contato com todos os níveis tanto interno como externo? R:_____
Criatividade e Iniciativa 3- Tem habilidades de gerar novas ideias, inovar produtos, processos e métodos de trabalho? R:_____
Comunicação 4- Capacidade de expor ideias ordenadamente e objetivamente a de se fazer se entender, utilizando métodos adequados e padronizados? R:_____
Responsabilidade 5- Dedicação ao trabalho, consciência de seus deveres com pontualidade? R:_____
6- O processo de tomada de decisão ocorre de maneira centralizada? R;_____
7- A autoridade exercida é compatível com a função ou responsabilidade? R:_____

_____
8- Tem liberdade total para tomar decisões pertinentes às suas atividades? R:_____
9 -Existe delegação informal na sua empresa? R:_____
10-As funções e responsabilidades são definidas e comunicadas formalmente? R:_____
11- Indicaria sua empresa para mais alguém? R:_____

DADOS DA ORGANIZAÇÃO PESQUISADA

Empresa: NOVA CASAS BAHIA S/A

Histórico: Fundada em 1952, em São Caetano do Sul, SP, pelo imigrante polonês Samuel Klein, que iniciou vendendo seus produtos de porta em porta, e a maioria dos seus clientes eram pessoas que se retiraram da Bahia, a procura de melhoria na grande São Paulo. Logo conquistou um público através de sua facilidade de pagamento e fidelidade com o mesmo.

Localização: Território Brasileiro (SP,RJ,MG,GO,PR,SC,MS,MT,TO,ES,BA,SE e CE).

Segmento: Especializada na venda de móveis e eletrodomésticos.

Porte/Tamanho: Empresa de grande porte

Missão: Realizar os sonhos dos fregueses proporcionando a melhor experiência de compra, com um modelo de gestão focado na solidez do negócio, no respeito e na dedicação total aos nossos clientes, colaboradores, fornecedores e parceiros.

Visão: Ser uma empresa de atuação e reconhecimento internacional que atenda às necessidades de todas as classes sociais, nos mercados em que atuamos, com eficiência e rentabilidade, contribuindo para o crescimento do Brasil.

Valores: Humildade, Disciplina, Equilíbrio Emocional, Garra, Determinação e Eficiência.

Público-alvo: Através de um parcelamento de um bem em inúmeras parcelas, seu foco é o público das classes C, D e E.

Quantidade de funcionários: Hoje com mais 56 mil colaboradores.

Quantidade de lojas: com mais de 500 filiais, tendo sua matriz em São Caetano do Sul, SP.

MODELO DE GESTÃO UTILIZADO PELA ORGANIZAÇÃO

Podemos observar através do estudo e pesquisa, que a organização estudada adota um modelo de gestão totalmente voltada para qualidade devida e eficiência no atendimento tanto interno como externo. Uma das variáveis que compõem o modelo de gestão da empresa é a amplitude
de ação e total liberdade de tomada de decisão que é permitida aos gestores. Uma organização
voltada para atender suas necessidades, mas sem esquecer de suas crenças e valores. Valoriza
cargos, competências, visando assim atingir excelência nos resultados.

PLANO DE AÇÃO – FERRAMENTA 5W2H

	Objetivo	Determinar valores relativos dos cargos e correção salarial.
	Passo	**Detalhes**
1	What- O que faremos?	A analise de cargos e salários da Empresa é feito por meritocracia, mas que há uma grande necessidade de reavaliar esses cargos e renumerar de forma equitativa. Ajustar as políticas de renumeração, benefícios e tendências de mercado.
2	Whay-Por que fazer?	Para estudar e determinar todos os requisitos qualificativos, às responsabilidades envolvidas e as condições exigidas pelo cargo , levando em conta a renumeração no Mercado de Trabalho.
3	Where- Onde faremos?	Setor administrativo e de crédito.
4	Who- Quem fará?	(DHO) Departamento de Recursos Humanos
5	When-Quando faremos?	Janeiro de 2012
1	How- Como faremos?	Programas de avaliação com base na descrição do cargo, para que seja valorizado grau de eficiência e habilidades.Acompanhada por gestores da área.
2	How Much- Quanto vai custar?	O custo será avaliado de acordo com a descrição do cargo, devendo levar em conta que aumentaremos a competitividade e a retenção de profissionais.

No planejamento acima, as tarefas foram melhor descritas e analisadas, nela a empresa coloca em prática e acompanhando a sua política salarial, que é a de Aumento Salário por Meritocracia.

COMUNICAÇÃO INTERNA DA EMPRESA

A comunicação interna da empresa é feita através de e-mail interno(intranet), que é repassado pelos gestores aos funcionários. Tabém é elaborado mensalmente um comunicado de lojas
colocado no mural, criado pelo departamento de Marketing, e que é chamado de "TÁ SABENDO". Foi criada também uma grande ferramenta que a revista "GENTE DA CASA",
que chega nas casas dos colaboradores junto com sua cesta básica, trazendo-lhe informações sobre acontecimentos dentro da organização e ao mesmo tempo entretenimento.
Pudemos ver que a comunicação interna da empresa tem o objetivo de transmitir e compartilhar, integrando ao cotidiano do colaborador com transparência as decisões e objetivos da empresa.
Como nesta parte a empresa é bem clara e objetiva não entramos algo que precise melhorar mas que continue valorizando e fazendo ponte entre colaboradores e a organização.

SIPAT- SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO

Constituí-se como uma das atribuições da CIPA dentro da empresa.

Na Empresa pesquisada, a realização da SIPAT é feita uma vez por ano, tem o objetivo de desenvolvimento e a conscientização da importância de se eliminar os acidentes no trabalho, para que os colaboradores atuem com uma visão de vigilantes de forma a reconhecer e corrigir condições e práticas inseguras.

- É criada uma comissão coordenadora, que envolve diretoria, o SESMT e CIPA.
- Marcada as datas para inscrição e apuração para eleição dos membros.
- São inscritos os candidatos a membros da CIPA, de acordo com o número de funcionários da loja.
- Eleito membros, em comum acordo por apuração dos votos, entre eles Presidente, vice-presidente, secretário e suplentes.
- O mandato dos membros da CIPA, terá a duração de 01(um) ano, permitida uma reeleição.

- Para todos os membros da CIPA, titulares e suplentes, inclusive o secretário e seu substituto, em horário de expediente normal da empresa, curso sobre prevenção de acidentes do trabalho, com carga horária mínima de 18 (dezoito) horas, obedecendo a um currículo básico.
- A CIPA se reunirá com todos os seus membros, pelo menos uma vez por mês, em local apropriado e durante o expediente normal da empresa,

obedecendo ao calendário anual. Onde são apresentados relatórios, Cópia da ata de eleição, cópia da ata de instalação e posse, o calendário das reuniões ordinárias, onde deve constar o dia, mês, hora e local de realização das reuniões.

O SESMT junto a CIPA envia anualmente profissionais da área de segurança do trabalho para que seja avaliado nos departamentos, a saúde ocupacional, verificar ambiente e condições de trabalho e se há riscos para segurança.

Faz um relatório apontando erros e e riscos de possíveis acidentes, e envia ao SESMT junto a Diretoria, para que possa ser providenciado com máxima urgência a solução do problema, com prazo máximo de cinco dias.

CONCLUSÃO

Através do estudo realizado, verificou-se a grande diferença no modelo de gestão adotados no inicio do século XX, e modelo utilizado atualmente. As organizações investem hoje em pessoas, buscando a eficiência com qualidade de vida e respeito às pessoas. Vimos a importância de se adotar uma avaliação de desempenho para tomada de decisão e até mesmo para melhorias na empresa, e assim alcançar seus objetivos e sobreviver neste ambiente tão competitivo, e que exige mudanças constantes para atingir a eficiência de resultados.

Criar e inovar, são as palavras de ordem para que uma empresa se mantenham no mercado, olhando sempre para frente sem se descuidar do presente. E o papel do líder é ainda mais importante e relevante, ele deve manter sua equipe de profissionais sempre motivados e criativos.

REFERÊNCIAS

http://institucional.casasbahia.com.br/empresa/empresa/nossa-historia/

http://estrategiaempresarial.wordpress.com/2008/08/04/entenda-a-classe-c-por-michael-klein-presidente-das-casas-bahia/

http://pt.wikipedia.org/wiki/Avalia%C3%A7%C3%A3o_de_desempenho

http://www.unianhanguera.edu.br/anhanguera/bibliotecas/normas_bibliograficas/index.html

http://www.slideshare.net/martinssoul/gestão-de-pessoas-presentation

https://docs.google.com/fileview?id=0Bx5PbrqB6B8MjQyZTNiYWYtNzBiMS00ZDgyLWE4MmYtM2M3OGVjNGQ4OGY4&hl=en