

**UNIVERSIDADE SANTO AMARO – UNISA**

**TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS**

**FRANCIELE CUNHA DOS SANTOS RA: 3730808**

**PROJETO INTEGRADOR EM RECURSOS  
HUMANOS II: EMPRESA MOVO**

**PARAUAPEBAS-PA**

**2022**

**UNIVERSIDADE SANTO AMARO – UNISA**

**TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS**

**FRANCIELE CUNHA DOS SANTOS RA: 3730808**

**PROJETO INTEGRADOR EM RECURSOS  
HUMANOS II: EMPRESA MOVO**

Trabalho do curso de Tecnologia em Recursos Humanos da Universidade Santo Amaro – UNISA, como requisito parcial para aprovação da disciplina Projeto Integrador em Recursos Humanos II, sob a orientação do Professor: Marcelo de Oliveira

**PARAUAPEBAS-PA**

**2022**

## Sumário

1 INTRODUÇÃO .....	4
2 HISTORICO DA EMPRESA ESCOLHIDA .....	5
3 CENARIO DA REALIDADE DA EMPRESA .....	9
4 TEMA .....	11
5 OBJETIVO .....	12
6 FINALIDADE .....	13
7 SITUAÇÃO ATUAL .....	14
8 ALINHAMENTO ESTRATEGICO.....	15
9 CONTRIBUIÇÕES .....	24
10 CRONOGRAMA DE ATIVIDADES .....	26
11 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	27
REFERÊNCIAS.....	28

## **1 INTRODUÇÃO**

O tema da estratégia empresarial vem, recentemente, ocupando espaço cada vez maior na discussão sobre gestão empresarial. Na verdade, a discussão sobre a formulação de estratégias que possam nortear os caminhos a serem trilhados pelas organizações de negócios, remonta aos anos cinquenta e sessenta do século vinte, quando, tanto no âmbito acadêmico, como no próprio seio das organizações, começaram a surgir esforços no sentido de produzir algum tipo de sistematização sobre o assunto.

## 2 HISTORICO DA EMPRESA ESCOLHIDA

a) Nome da empresa: Movo Comercio De Moveis E Eletrodomésticos Ltda.

b) CNPJ: 22.941.490/0033-77

c) Localização: Av. Mal. Juarez Távora - Parque Piauí, Teresina - PI

d) Histórico da empresa:

De uma pequena loja inaugurada há 56 anos em Douradina, no interior do Paraná, surgiu a Movo, uma das maiores empresas do Brasil, com mais de 300 lojas de varejo em 10 estados, além de 7 indústrias de colchões e estofados, 1 indústria de molas e 23 centros de distribuição de mercadorias. Mário, na época com 16 anos de idade, trabalhava em uma das muitas lojas que sofriam com a crise financeira que assolava o país. Ao saber da intenção do proprietário em vender o estabelecimento, Mário imediatamente reconheceu uma excelente oportunidade de negócio. Sua visão de futuro foi compartilhada com seu pai Alfredo Mazin, que, sem perder tempo, entregou o jipe da família e parte da chácara onde moravam em troca da loja. Ao enxergar oportunidade onde muitos só viam crise, Mário deu início a história de sucesso da Movo no dia 13 de dezembro de 1966 (OLIVEIRA, 2022).

No início, apenas Mário e seu pai Alfredo trabalhavam na loja. Mas, em seis meses, toda a família já estava ajudando neste novo conceito de negócios. A Movo vendia de tudo; desde alimentos a granel até móveis. A vontade de vencer era maior que as crises que se abatiam sobre o setor, levando a empresa a inaugurar sua primeira filial no ano de 1974, na cidade de El Dourado, no Mato Grosso do Sul. Na época, Rubens Gazin, irmão de Mário, foi para a cidade gerenciar a loja. (OLIVEIRA, 2022).

No ano de 1975, a natureza resolveu desfazer as belezas do café com as geadas e os moradores tiveram que procurar outra forma de sobrevivência, levando muitas famílias a migrar para o sul mato-grossense. Por isso, em 1976, Jair, o irmão do meio, foi para Mundo Novo, também no Mato Grosso do Sul, juntar-se aos desbravadores da cidade e instalar a primeira loja de móveis do município. O fundador pensava em ter apenas cinco lojas e cinco caminhões, uma para cada irmão cuidar, mas os esforços de todos os

integrantes e a vontade de empregar mais pessoas resultaram em novas inaugurações, assim como novas contratações.

O crescimento da empresa foi ainda mais expressivo com o fim da ditadura. Em uma das viagens que Mário fazia, transportando mudanças dos moradores de Douradina para outros lugares, conheceu São José do Rio Claro-MT, marcando, então, a inauguração da primeira filial no estado, no ano de 1983. Em 2000, inaugurou-se o Atacado Mazin, visando atender lojistas de pequeno e médio porte em todo o território nacional. Hoje, o Atacado já é o maior do Brasil e um dos maiores da América Latina (OLIVEIRA, 2022).

Ainda no ano de 1998, a Movo inaugurou sua primeira fábrica de colchões na cidade de Douradina no Paraná. No ano 2000, a cidade de Rio Branco foi a primeira do estado do Acre a receber uma filial Movo. No ano de 2003, é lançado o Consórcio Nacional Gazin, com o objetivo de aproximar a família brasileira da realização de seus sonhos de forma programada. Ainda em 2003, a Movo Colchões abre as portas de sua segunda fábrica, agora na cidade de Vilhena-RO. Também em 2003, inaugurou-se a primeira filial no estado de Rondônia, na cidade de São Miguel do Guaporé (OLIVEIRA, 2022).

Em 2006, a Movo abriu as portas na cidade de Humaitá, estado do Amazonas. No ano de 2007, a Gazin Colchões abre a sua terceira fábrica no país. Localizada em Candelária-RS, a indústria logo passou a ser referência nacional em tecnologia. Em 2010, a Movo Colchões abre as portas de sua quarta fábrica. Esta nova unidade foi instalada na cidade de Feira de Santana-BA. Ainda em 2010, a Movo Colchões abre as portas de sua quinta fábrica. Esta nova unidade foi instalada na cidade de Jaciara-MT (OLIVEIRA, 2022).

Em 2011, o varejo da Movo chega ao estado do Pará. A nova filial é inaugurada na cidade de Novo Progresso. Também em 2011, a Movo Colchões inaugura, em Douradina-PR, a maior indústria de molas da América Latina. No ano de 2013, Osmar Della Valentina assume a presidência do Grupo como sucessor do fundador. Mário Gazin é nomeado presidente da Holding do Grupo Gazin (OLIVEIRA, 2022).

Em 2016, a Movo inaugurou no estado de Goiás um Centro de Distribuição e loja em Ipameri, e mais 07 lojas no estado. Esse ano entrou para a história, porque aquela pequena empresa completou 50 anos e para

comemorara Movo realizou a promoção 50 Anos, 50 Barras de Ouro: um marco na história do varejo nacional. Vanderlei Cordeiro de Lima foi contratado para estrelar o comercial e, poucos meses depois, ele estaria acendendo a tocha olímpica no Rio de Janeiro. Inicia-se também em 2016 a atuação da Gazin Seguradora (OLIVEIRA, 2022).

Em Janeiro de 2017, o Varejo da Movo chega a mais um estado, o Tocantins, inaugurando a uma loja de Gurupi. É criada também em 2017 a TLG, a Transportadora do Grupo Movo que atende todos os braços de negócio do Grupo. 2018 ficou marcado com a campanha Daniel na minha casa, um tremendo sucesso. Milhares de famílias ansiosas esperavam pelo cantor que entregava um caminhão de prêmios pessoalmente para o ganhador. 2019 foi 100sacional: Para comemorar a abertura da centésima loja no estado do Mato Grosso, a Gazin realiza a promoção 100sacional em julho de 2019 (OLIVEIRA, 2022).

Em 2020 a Movo está on e entra forte no mercado on-line com o e-commerce e aplicativo de compras. E não para por aí, no dia 12/12/2020 o Grupo lança a Campanha – Gazin 55 anos – 55 SUV's, simplesmente uma das maiores campanhas de premiação do Varejo Brasileiro (OLIVEIRA, 2022).

Em 2021 começou a todo vapor. A campanha Movo 55 anos, 55 SUV's já é um sucesso, com vários ganhadores já desfrutando de seus prêmios, e muitos outros virão por aí. E tem muito mais, várias ações e campanhas em todas as unidades de negócio serão implementadas durante todo o ano, inaugurações, reinaugurações, investimentos maciços em tecnologia, sustentabilidade e responsabilidade social serão a tônica desse ano especial para o Grupo (OLIVEIRA, 2022).

Essa trajetória de sucesso só foi possível graças ao conceito geral da empresa: "Sempre fazendo o melhor pra Você". Muito mais que um slogan, esta filosofia é vivenciada diariamente pelos mais de 8600 funcionários do Grupo. Por isso, há vários anos consecutivos a Movo é reconhecida como uma das melhores empresas para se trabalhar no Brasil, de acordo com o Instituto Great Place to Work, além de outros inúmeros títulos e prêmios nacionais e internacionais (OLIVEIRA, 2022).

Ramo: O comércio varejista de eletrodomésticos e equipamentos de áudio e vídeo atende primordialmente às famílias na mobília de suas residências, oferecendo produtos como geladeiras, fogões, máquinas de lavar-louça e de lavar-roupa, liquidificadores, batedeiras, processadores de comida, freezers, ar condicionado e refrigerado, aspiradores de pó, enceradeiras, aquecedores elétricos, forno de micro-ondas, máquinas de costura e muitos outros. Há demanda também para outros interessados nestes produtos, como empresas, na mobília de suas copas e cozinhas. O comércio dos equipamentos de som e vídeo (excluídos os de informática e comunicação) destina-se praticamente ao mesmo nicho anterior. Destacando-se entre os produtos: televisão (televisores), aparelhos de rádio, câmeras fotográficas e filmadoras; aparelhos de som, amplificadores e caixas acústicas; outros aparelhos reprodutores de mídia (salvo os periféricos de informática); gravadores e demais itens de foto, cine e som.

### 3 CENARIO DA REALIDADE DA EMPRESA

A Movo mais uma vez está em festa e não se cansa de colecionar prêmios. Desta vez, foi eleita a segunda marca mais lembrada pelo consumidor brasileiro no que diz respeito a colchões. O prêmio é uma iniciativa do grupo Móbile, uma publicação voltada exclusivamente ao mercado moveleiro para fornecedores, lojistas, fabricantes do segmento. Isso é um grande feito, por se tratar de uma concorrência tão acirrada no setor e com tantas grandes marcas que tem surgido.

A indústria de Colchões Movo tem buscado a todo momento a inovação, o aprimoramento de seus produtos e também de seus profissionais, elevando ainda mais sua credibilidade junto ao consumidor.

Ainda este ano, a Movo concorrerá a mais um grande prêmio: Estar entre as melhores empresas para se trabalhar no Brasil – Great Place to Work. A confiança é grande e a disposição ainda maior para fazer com que o grupo alcance patamares sempre maiores, por onde quer que atue.

O Grupo Movo é uma empresa que nasceu dos esforços de pessoas humildes que acreditaram e acreditam que o segredo para vencer é disciplina para o trabalho e valorização das pessoas. E assim, é a Movo, empresa que atua há 46 anos no Mercado Varejista e Atacadista de Eletrodomésticos, Indústria de Colchões, Estofados, Espumas e Molas, Serviços e muitas outras atividades, oferecendo a mais alta qualidade em produtos, pontualidade na entrega e atendimento de excelência.

Em sua matriz, na cidade de Douradina/ Pr, a empresa está instalada em área de 142.810 m<sup>2</sup>. À partir de 1991, fortaleceu-se ainda mais por não ter se deixado envolver e influenciar pelas cirandas financeiras. É uma empresa que acredita no País e na sua economia.

Como outros empresários brasileiros, a Diretoria da Movo se ocupa de identificar as novas oportunidades de trabalho, mantendo sintonia com os processos de mudanças econômicas e sociais. Para assegurar a estabilidade da empresa e a segurança dos seus funcionários a Movo, estruturou modelo de Governança Corporativa com a HOLDING GAZIN (Conselho Administrativo

composto de um Presidente Sr. Mário Valério Gazin, 02 executivos e 03 empresários externos) que têm como função avaliar as decisões e desempenho Movo, bem como, auxiliar em orientações para novas tomadas de decisões para o futuro do Negócio.

A Movo acredita no ser humano, enquanto essência de um mundo melhor. Por isso, há muitos anos investe maciçamente em treinamentos, palestras, formação universitária e pós-graduação para sua equipe. Acredita no ser humano enquanto pessoa, pois o "ser" motivado e feliz gera melhores resultados. Trabalha com a premissa de que a auto-motivação de cada um engajado às diretrizes estratégicas da empresa é mola propulsora para o sucesso de todos.

A Movo tem plena consciência do contexto sócio-cultural no qual se insere e tem como um dos seus focos a "responsabilidade social", pois além de gerar empregos, pagar seus impostos e obedecer às leis, quer ajudar a desenvolver a região, estados e o Brasil.

Todo este crescimento que foi feito com muito trabalho, dedicação e dignidade motivou os do Grupo Gazin a criar em 20 de Junho de 1998 a Indústria de Colchões e Estofados Movo, que iniciou seu trabalho com 45 funcionários e uma produção de 12.000 colchões por mês, que supria basicamente as necessidades da rede de lojas de varejo do grupo.

O Crescimento foi muito rápido devido ao estilo agressivo de administração, a busca incessante por inovações tecnológicas nos mais diversos produtos, ao atendimento personalizado e o respeito pelo cliente. Marcas registradas da Movo.

Atualmente o Complexo de Douradina conta com várias unidades de fabricação que vão desde a industrialização de espumas, colchões, camas box, molas e muitos outros produtos de qualidade sem igual.

#### 4 TEMA

Estratégia empresarial de Recursos Humanos.

Uma estratégia de Recursos Humanos é o plano geral de uma empresa para gerenciar seu capital humano para alinhá-lo com suas atividades de negócios. A estratégia de Recursos Humanos define a direção para todas as áreas-chave de RH, incluindo contratação, avaliação de desempenho, desenvolvimento e remuneração.

A estratégia de RH é, portanto, um plano de longo prazo que dita as práticas de RH em toda a organização.

Uma estratégia de RH tem um conjunto de características:

- Requer uma análise da organização e do ambiente externo.
- Leva mais de um ano para ser implementado.
- Ele molda o caráter e a direção das atividades de Gestão de Recursos Humanos
- Ajuda na implantação e alocação de recursos organizacionais (ou seja, dinheiro, tempo, pessoal)
- É revisto anualmente.
- Ele incorpora o julgamento especializado da alta administração (RH).
- É controlado por números.
- Isso resulta em um comportamento específico.

O planejamento estratégico apresenta grandes desafios e oportunidades para os profissionais de RH. Quase todos os líderes de RH nas maiores empresas globais estão envolvidos na tomada de decisões estratégicas e participam da equipe de estratégia da organização, e a maioria dos profissionais de RH relata que o planejamento estratégico faz parte de sua função. Em contraste, os profissionais de RH em muitas organizações de médio e pequeno porte não estão frequentemente envolvidos no planejamento estratégico organizacional ou funcional. Conseqüentemente, para atingir os objetivos estratégicos de RH de longo prazo e ser um ator-chave no processo de planejamento estratégico da organização, alguns departamentos de RH podem precisar convencer a alta administração do valor e da contribuição que o RH pode oferecer.

## **5 OBJETIVO**

O objetivo oficial da empresa é aumentar a satisfação do cliente oferecendo suporte ao cliente multicanal, como mídia social, celular, chat ao vivo e e-mail, seu objetivo operacional será elaborar uma estratégia para estabelecer, apoiar e integrar canais de suporte ao cliente. A meta organizacional - apoiada pela conclusão de metas operacionais bem-sucedidas - será alcançada quando a empresa capturar efetivamente todas as solicitações de processos de negócios em uma ferramenta central unificada para fornecer suporte multicanal eficaz.

A satisfação do cliente é definida como uma medida que determina o quanto os clientes estão satisfeitos com os produtos, serviços e capacidades de uma empresa. As informações de satisfação do cliente, incluindo pesquisas e classificações, podem ajudar uma empresa a determinar a melhor forma de melhorar ou alterar seus produtos e serviços.

O foco principal de uma organização deve ser satisfazer seus clientes. Isso se aplica a empresas industriais, empresas de varejo e atacado, órgãos governamentais, empresas de serviços, organizações sem fins lucrativos e todos os subgrupos dentro de uma organização.

## 6 FINALIDADE

Reforçar sua posição de destaque por meio do uso do marketing verde sustentável para desenvolver imagem corporativa e bloquear marca de marcas concorrentes. Os líderes de mercado podem adotar abordagens não convencionais ou inesperadas para construir crescimento, e suas respostas táticas provavelmente incluem: proliferação de produtos; diversificação; multi-branding; erigir barreiras à entrada; integração vertical e horizontal e aquisições corporativas.

Um plano de marketing estratégico gira em torno do tipo de ambiente que a entidade deseja estabelecer para o cliente na busca por vendas. Este plano envolve conceitos como mercados-alvo geográficos e demográficos, bem como segmentação de mercado (MARTINS, 2019 Pg 22)

A estratégia competitiva genérica delinea a base fundamental para obter uma vantagem competitiva sustentável dentro de uma categoria. As empresas normalmente podem traçar sua posição competitiva para um dos três fatores.

Habilidades superiores (por exemplo, coordenação de especialistas individuais, criadas através da interação do investimento em treinamento e desenvolvimento profissional, trabalho e aprendizado)

Recursos superiores (por exemplo, patentes, proteção de marcas, ativos físicos especializados e relacionamento com fornecedores e infraestrutura de distribuição).

Posição superior (os produtos ou serviços oferecidos, os segmentos de mercado atendidos e até que ponto o mercado de produtos pode ser isolado da concorrência direta).

É essencial que a análise interna forneça uma avaliação franca e aberta da superioridade da empresa em termos de habilidades, recursos ou posição no mercado, uma vez que isso fornecerá a base para competir no próximo período de planejamento. Por esse motivo, algumas empresas contratam consultores externos para fornecer uma avaliação independente das capacidades e recursos das empresas.

## 7 SITUAÇÃO ATUAL

A estratégia da empresa aproveita seus Pontos Fortes para capitalizar as Oportunidades no mercado. Ao mesmo tempo, tenta contornar as Ameaças e minimizar o impacto das Fraquezas.

O modelo de gestão da Movo mostra que a estratégia de RH é resultado da estratégia mais ampla (de negócios). Mostra que as atividades de RH criam valor quando estão alinhadas com o que a organização tenta alcançar. Quando houver alinhamento (ajuste) entre os dois, o RH contribuirá para o desempenho da organização.

A estratégia global de negócios é formulada com base no passado e no presente. É resultado do que a empresa vem fazendo no passado e de suas atuais capacidades internas. Uma ferramenta muito utilizada para chegar a essa estratégia é a análise SWOT.

A Movo tem como premissa contribuir para a construção de um mundo melhor por meio de várias iniciativas no âmbito do meio ambiente, econômico, social e espiritual. Essa é o principal norte da cidadania corporativa. Esse é o princípio básico do Sistema de Gestão Socioambiental Movo, que transforma essa diretriz em ação e conduz o negócio para a excelência.

Dessa forma, a comunicação é o principal elo de compartilhamento de conhecimentos para mostrar a direção a ser adotada no sentido do desenvolvimento sustentável e da promoção da expansão da responsabilidade social e ambiental a médio e longo prazo.

A interação entre as organizações e a sociedade, representa em sentido amplo, o relacionamento das corporações com diversos grupos que têm interesse em suas atividades de negócio. É nessa premissa que se baseia a teoria dos stakeholders. Os stakeholders são todos os grupos que exercem influência sobre a empresa ao são por ela influenciados, ou seja, acionistas, clientes, funcionários, fornecedores, governo, etc.

## **8 ALINHAMENTO ESTRATEGICO**

### **Área de Recursos Humanos da Empresa**

Os membros da equipe de RH são parcialmente responsáveis por garantir que a organização tenha uma missão, visão e valores gerais que sejam compartilhados e forneçam uma razão abrangente para os funcionários quererem trabalhar para sua organização. Esses elementos podem ser inspiradores e ajudar os funcionários a se sentirem parte de algo maior do que eles mesmos.

A gestão de recursos humanos tem quatro funções básicas: pessoal, treinamento e desenvolvimento, motivação e manutenção. Pessoal é o recrutamento e seleção de funcionários em potencial feito por meio de entrevistas, inscrições, networking, etc. Existem dois fatores principais para o recrutamento de pessoal: atrair talentos que atendam aos requisitos da organização e contratar recursos. O gerente de RH cria estratégias de recrutamento detalhadas e tem um plano de ação para apresentar ao recrutar. Em seguida, o gerente implementa estratégias por meio de recursos de contratação, estendendo-se para encontrar os melhores recrutas possíveis para a equipe. O recrutamento é muito competitivo, pois toda empresa quer os melhores candidatos.

Usando táticas como mídia de massa pode atrair a atenção de potenciais recrutas. A formação e desenvolvimento é o próximo passo e envolve um processo contínuo de formação e desenvolvimento de colaboradores competentes e adaptados. Aqui, a motivação é vista como a chave para manter os funcionários altamente produtivos. Isso inclui benefícios aos funcionários, avaliações de desempenho e recompensas. Benefícios, avaliações e recompensas dos funcionários são todos incentivos para apresentar os melhores funcionários.

A última função, manutenção, envolve manter o comprometimento e a lealdade dos funcionários à organização. Gerenciar para retenção de funcionários envolve ações estratégicas para manter os funcionários motivados e focados para que eles optem por permanecer empregados e totalmente produtivos em benefício da organização. Algumas empresas se globalizam e

formam equipes mais diversificadas. Os departamentos de RH têm o papel de garantir que essas equipes funcionem e que as pessoas possam se comunicar entre culturas e fronteiras. A disciplina também pode envolver a gestão da mobilidade, especialmente para expatriados; e está frequentemente envolvida no processo de fusão e aquisição. O RH é geralmente visto como uma função de suporte ao negócio, ajudando a minimizar custos e reduzir riscos.

As atividades de pessoal incluem:

- Identificar e atender às necessidades de talentos (através do recrutamento, principalmente)
- Utilizando várias tecnologias de recrutamento para adquirir um grande volume de candidatos (e filtrar com base na experiência)
- Rescisão de contratos quando necessário
- Manter práticas éticas de contratação e alinhamento com o ambiente regulatório
- Redação de contratos de funcionários e negociação de salários e benefícios

Desenvolvimento

A integração de novos funcionários e o fornecimento de recursos para o desenvolvimento contínuo é um investimento fundamental para as organizações, e o RH é responsável por manter uma abordagem de desenvolvimento dos recursos humanos existentes.

As atividades de desenvolvimento incluem:

- Treinamento e preparação de novos funcionários para sua função
- Oferecer oportunidades de treinamento (treinamento interno, programas educacionais, conferências, etc.)
- Preparar prospects gerenciais e fornecer feedback aos funcionários e gerentes

Compensação

Salário e benefícios também estão no escopo da gestão de recursos humanos. Isso inclui identificar a remuneração adequada com base na função, desempenho e requisitos legais.

As atividades de compensação incluem:

- Definir níveis de remuneração para corresponder ao mercado, usando referências como padrões da indústria para uma determinada função de trabalho
- Negociação de taxas de seguro de saúde em grupo, planos de aposentadoria e outros benefícios com fornecedores terceirizados
- Discutir aumentos e outros aumentos e/ou reduções de remuneração com funcionários da organização
- Garantir o cumprimento das expectativas legais e culturais quando se trata de remuneração de funcionários

#### Segurança e saúde

Alcançar as melhores práticas em vários setores inclui uma consideração cuidadosa das preocupações de segurança e saúde para os funcionários.

As atividades de segurança e saúde incluem:

- Garantir o cumprimento dos requisitos legais com base na função de trabalho para medidas de segurança (ou seja, capacetes na construção, aconselhamento disponível para aplicação da lei, equipamento de segurança apropriado para químicos, etc.)
- Implementação de novas medidas de segurança quando as leis mudam em um determinado setor
- Discutir segurança e conformidade com departamentos governamentais relevantes
- Discutindo segurança e conformidade com os sindicatos

#### Relações trabalhistas e trabalhistas

A defesa dos direitos dos funcionários, a coordenação com os sindicatos e a mediação de divergências entre a organização e seus recursos humanos também é uma função central do RH.

As atividades de funcionários e relações trabalhistas incluem:

- Mediação de divergências entre empregados e empregadores
- Mediação de divergências entre funcionários e outros funcionários
- Considerando reclamações de assédio e outros abusos no local de trabalho

- Discutir os direitos dos funcionários com sindicatos, administração e partes interessadas
- Atuar como a voz da organização e/ou a voz dos funcionários durante quaisquer questões organizacionais mais amplas relacionadas ao bem-estar dos funcionários

Recursos humanos é o conjunto de indivíduos que compõem a força de trabalho de uma organização, setor empresarial ou economia. “Capital humano” às vezes é usado como sinônimo de recursos humanos, embora o capital humano normalmente se refira a uma visão mais restrita (ou seja, o conhecimento que os indivíduos incorporam e podem contribuir para uma organização). Da mesma forma, outros termos usados às vezes incluem “mão de obra”, “talento”, “trabalho” ou simplesmente “pessoas”. ”

O desenvolvimento de recursos humanos (DRH) como teoria é uma estrutura para a expansão do capital humano dentro de uma organização por meio do desenvolvimento da organização e do indivíduo para alcançar a melhoria do desempenho. Adam Smith afirma: “As capacidades dos indivíduos dependiam de seu acesso à educação. ” A mesma afirmação se aplica às próprias organizações, mas requer um campo muito mais amplo para abranger ambas as áreas.

O desenvolvimento de recursos humanos é o uso integrado de esforços de treinamento, organização e desenvolvimento de carreira para melhorar a eficácia individual, grupal e organizacional. O HRD desenvolve as competências-chave que permitem que os indivíduos nas organizações desempenhem trabalhos atuais e futuros por meio de atividades de aprendizado planejadas. Grupos dentro das organizações usam o HRD para iniciar e gerenciar mudanças. Além disso, o HRD garante uma correspondência entre as necessidades individuais e organizacionais.

O HRD como um processo ocorre dentro das organizações e encapsula:

Treinamento e desenvolvimento (TD), o desenvolvimento da experiência humana com o objetivo de melhorar o desempenho

Desenvolvimento organizacional (DO), capacitando a organização a aproveitar seu capital de recursos humanos.

O TD sozinho pode deixar uma organização incapaz de aproveitar o aumento do capital humano, conhecimento ou talento. OD por si só pode resultar em uma força de trabalho oprimida e sub-realizada. Os profissionais de DRH encontram os interstícios de soluções ganha-ganha que desenvolvem o funcionário e a organização de maneira mutuamente benéfica. O DRH não ocorre sem a organização, portanto, a prática do DRH dentro de uma organização é inibida ou promovida na plataforma da missão, visão e valores da organização.

Os fatores ambientais que afetam o processo de RH incluem o seguinte:

- Economia,
- Mercado de trabalho e sindicatos,
- Leis e regulamentos governamentais,
- Ciclos de vida da indústria e do produto,
- Mudanças tecnológicas,
- Uso de mão de obra concorrente,
- Mercado global de mão de obra qualificada,
- Mudanças demográficas.

A seguir estão os fatores organizacionais que afetam a previsão de RH:

- Missão corporativa, objetivos estratégicos;
- Metas operacionais, orçamentos de produção;
- Políticas de RH;
- Estrutura organizacional, reestruturação;
- KSA's do trabalhador, competências, expectativas;
- Nível de desenvolvimento de HRMS;
- Cultura organizacional, clima, satisfação no trabalho, comunicação;
- Análise do trabalho, cobertura da força de trabalho, dados atuais.

Área Financeira da Empresa:

Escopo/Elementos

1. As decisões de investimento incluem investimentos em ativos fixos (chamados de orçamento de capital). O investimento em ativos circulantes também faz parte das decisões de investimento chamadas de decisões de capital de giro.

2. Decisões financeiras - Referem-se à captação de financiamentos a partir de diversos recursos que dependerão da decisão sobre o tipo de fonte, prazo de financiamento, custo do financiamento e o retorno obtido.
3. Decisão de dividendos - O gestor financeiro tem que tomar decisão quanto à distribuição do lucro líquido. Os lucros líquidos são geralmente divididos em dois:
  - a. Dividendo para acionistas - O dividendo e a sua taxa devem ser decididos.
  - b. Lucros retidos - O valor dos lucros retidos deve ser finalizado, o que dependerá dos planos de expansão e diversificação do empreendimento.

#### Objetivos da Gestão Financeira

A gestão financeira geralmente se preocupa com a aquisição, alocação e controle dos recursos financeiros de uma empresa. Os objetivos podem ser

1. Assegurar o fornecimento regular e adequado de fundos para a preocupação.
2. Assegurar retornos adequados aos acionistas que dependerão da capacidade de ganho, preço de mercado da ação, expectativas dos acionistas.
3. Para garantir a melhor utilização dos fundos. Uma vez que os fundos são adquiridos, eles devem ser utilizados da maneira máxima possível com o menor custo.
4. Para garantir a segurança do investimento, ou seja, os fundos devem ser investidos em empreendimentos seguros para que se consiga uma taxa de retorno adequada.
5. Planejar uma estrutura de capital sólida - Deve haver uma composição de capital sólida e justa para que seja mantido um equilíbrio entre dívida e capital próprio.

Funções da Gestão Financeira (FLEURIET, 2022):

1. Estimativa dos requisitos de capital: o gerente financeiro faz uma estimativa em relação aos requisitos de capital da empresa. Isso dependerá dos custos e lucros esperados e dos programas e políticas

futuros de uma preocupação. As estimativas devem ser feitas de maneira adequada, o que aumenta a capacidade de ganho da empresa.

2. Determinação da composição de capital: Feita a estimativa, deve-se decidir a estrutura de capital. Isso envolve a análise do patrimônio da dívida de curto e longo prazo. Isso dependerá da proporção do capital social que uma empresa possui e dos fundos adicionais que devem ser levantados de terceiros.
3. Escolha das fontes de fundos: Para obter fundos adicionais, uma empresa tem muitas opções, como:
  - a. Emissão de ações e debêntures
  - b. Empréstimos a serem tomados de bancos e instituições financeiras
  - c. Depósitos públicos a serem sacados como em títulos.

A escolha do fator dependerá dos méritos e deméritos relativos de cada fonte e período de financiamento.

4. Investimento de fundos: O gestor financeiro deve decidir alocar fundos em empreendimentos rentáveis para que haja segurança no investimento e retornos regulares sejam possíveis.
5. Descarte do excedente: A decisão do lucro líquido deve ser tomada pelo gerente financeiro. Isso pode ser feito de duas maneiras:
  - a. Declaração de dividendos - Inclui a identificação da taxa de dividendos e outros benefícios como bônus.
  - b. Lucros retidos - Tem que ser definido o volume que vai depender dos planos de expansão, inovação e diversificação da empresa.
6. Gestão de caixa: O gerente financeiro tem que tomar decisões em relação à gestão de caixa. O dinheiro é necessário para muitos propósitos, como pagamento de salários e vencimentos, pagamento de contas de luz e água, pagamento a credores, cumprimento de passivos circulantes, manutenção de estoque suficiente, compra de matérias-primas, etc.
7. Controles financeiros: O gerente financeiro não deve apenas planejar, adquirir e utilizar os fundos, mas também exercer controle sobre as

finanças. Isso pode ser feito por meio de muitas técnicas, como análise de índices, previsão financeira, controle de custos e lucros, etc.

### ÁREA ADMINISTRATIVA DA EMPRESA

A gestão da administração tornou-se uma função importante para todas as organizações de sucesso e desempenha um papel essencial para garantir que os negócios funcionem sem problemas. A Gestão Administrativa é o processo de gestão da informação através das pessoas. Isso geralmente envolve a realização do armazenamento e distribuição de informações para aqueles dentro de uma organização. Um grande número de funções dentro dos negócios requer algum elemento de gerenciamento administrativo. Qualquer pessoa envolvida no planejamento, coordenação, direção ou controle de um negócio pode ser considerada um Gerente Administrativo.

A gestão administrativa da empresa envolve (DIAS 2022):

- Planejamento de negócios
- Gerenciamento de Projetos
- Finança
- Desenvolvimento de orçamentos
- Realização de pesquisas de redução de custos
- Gestão de contas a receber/a pagar
- Recursos Humanos
- Recrutamento e treinamento de funcionários
- Processamento da folha de pagamento
- Relatórios sobre o desempenho dos funcionários
- Gestão de escritórios e instalações
- Tarefas de escritório
- Redação de contratos
- Usando sistemas de banco de dados

A gestão estratégica é o processo de estabelecer metas, procedimentos e objetivos para tornar uma empresa ou organização mais competitiva. Normalmente, a gestão estratégica visa a implantação eficaz de pessoal e recursos para atingir esses objetivos. Muitas vezes, a gestão estratégica inclui avaliação da estratégia, análise da organização interna e execução da estratégia em toda a empresa.

A gestão estratégica é importante porque permite que uma empresa analise áreas de melhoria operacional. Em muitos casos, eles podem seguir um processo analítico, que identifica potenciais ameaças e oportunidades, ou simplesmente seguir diretrizes gerais. Dada a estrutura da organização, uma empresa pode optar por seguir uma abordagem prescritiva ou descritiva para a gestão estratégica. Sob um modelo prescritivo, são traçadas estratégias de desenvolvimento e execução. Por outro lado, uma abordagem descritiva descreve como uma empresa pode desenvolver essas estratégias.

Principais estratégias da empresa:

- **Planejamento:** Esta é uma ferramenta de gestão essencial para qualquer empresa. A principal tarefa no processo de planejamento estratégico é prever tendências futuras que ajudarão o negócio na construção. Para que isso aconteça, ferramentas de planejamento estratégico precisam ser usadas em vez de simples processos de planejamento.
- **Visão de futuro:** Por meio de uma estratégia bem pensada, você será capaz de traçar metas claras e de longo prazo. Esses objetivos são importantes para que você tenha uma ideia distinta de como avançar, o que pode ser benéfico para o crescimento geral de uma organização.
- **Alocação de recursos:** O aspecto difícil do gerenciamento de estratégia é que você é pressionado a fazer escolhas sob pressão, geralmente com recursos limitados. A gestão da estratégia ensina você a garantir que os recursos da empresa, em termos de produtos e serviços, sejam usados com sabedoria e investidos nas oportunidades mais promissoras. É por isso que um bom gerente de estratégia lhe dirá que menos é mais, desde que seja o melhor.
- **Pontos fortes e fracos:** Ninguém conhece um negócio melhor do que seu proprietário, que será capaz de reconhecer os pontos fortes e fracos de sua empresa. No entanto, apenas estar ciente das deficiências e pontos fortes de um negócio não é suficiente. O planejamento estratégico é empregado para preencher a lacuna entre o vazio de capacidade e a força de uma empresa.
- **Impacto ambiental:** Ao administrar um negócio, você deve saber como seu negócio impacta o meio ambiente e vice-versa. A gestão da

estratégia envolve estar ciente das futuras mudanças potenciais no mercado que podem afetar o negócio e seus impactos ambientais. Cursos de Gestão Estratégica de Negócios.

## 9 CONTRIBUIÇÕES

A gestão de recursos humanos é uma função muito importante na Gazin. Sem a gestão de recursos humanos, as empresas não seriam capazes de recrutar e reter funcionários de forma eficaz, melhorar e aprimorar a organização e não seriam capazes de manter uma cultura e um ambiente de trabalho saudável e receptivo. A gestão de recursos humanos é tão importante para as organizações que muitos chamam esse departamento de coração e alma de um negócio.

A gestão de recursos humanos é tão importante para as organizações porque existem muitos objetivos deste departamento que podem melhorar drasticamente ou afetar negativamente a organização. Um dos principais objetivos da gestão de recursos humanos é impulsionar a produtividade, garantindo que funcionários competentes sejam contratados e permaneçam atualizados com as iniciativas de treinamento. Outro grande objetivo da gestão de recursos humanos é por que é tão importante para uma organização é que ela cria coordenação entre os departamentos organizacionais (ESTEVEZ, 2022. Pg 20)

Sem um gerenciamento adequado de recursos humanos em sua organização, seus departamentos terão dificuldade em trabalhar juntos, o que fará com que seus negócios sofram. Os objetivos mais importantes da gestão de recursos humanos são garantir a satisfação dos funcionários, manter-se atualizado com os modelos sociais e éticos e manter uma cultura de trabalho saudável, bem como um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal.

A importância da gestão financeira:

- Fornece orientação no planejamento financeiro.
- Ela auxilia na aquisição de fundos de diferentes fontes.
- Ela ajuda a investir uma quantidade adequada de fundos.
- Aumenta a eficiência organizacional.
- Reduz o atraso na produção.
- Reduz os custos financeiros.
- Reduz o custo do fundo.
- Garante o uso adequado do fundo.

- Ajuda a empresa de negócios a tomar decisões financeiras.
- Ela prepara diretrizes para obter lucros máximos com custo mínimo.
- Aumenta a riqueza dos sócios.
- Ela pode controlar os aspectos financeiros do negócio.
- Fornece informações por meio de relatórios financeiros.
- Conscientiza os funcionários sobre a economia de fundos.

A gestão administrativa numa empresa é fundamental e serve de base para a execução e potencialização de tarefas para cumprir os objetivos traçados e contribuir para a sobrevivência e crescimento da mesma. Isso é possível através da aplicação de vários processos, tais como:

- Planejamento: a abordagem dos objetivos da organização e a sugestão dos procedimentos para alcançá-los.
- Organização: refere-se ao processo de ordenar e distribuir equitativamente tarefas e recursos entre os membros de uma empresa para que possam usá-los corretamente e cumprir as metas estabelecidas.
- Gestão: é o processo de acompanhamento e motivação dos trabalhadores para que possam realizar as atividades planejadas.
- Controle: neste processo, o responsável garantirá que as atividades sejam realizadas de acordo com o planejamento.

É por esses motivos que se pode afirmar que a gestão administrativa busca a utilização dos recursos para que a empresa atinja seus objetivos.

## 10 CRONOGRAMA DE ATIVIDADES

<b>Cronograma de Atividades</b>	<b>Mês 1</b>	<b>Mês 2</b>	<b>Mês 3</b>	<b>Mês 4</b>	<b>Total CH</b>
<b>Orientação do Projeto Integrador</b>	<b>6 h</b>				<b>6 h</b>
<b>Pesquisa de Empresas</b>	<b>6 h</b>				<b>6 h</b>
<b>Abordagem em Empresa</b>	<b>4 h</b>				<b>4 h</b>
<b>Coleta de Dados e Informações</b>		<b>5 h</b>			<b>5 h</b>
<b>Análise de Dados e Informações</b>		<b>6 h</b>			<b>6 h</b>
<b>Consolidação dos Resultados</b>		<b>5 h</b>			<b>5 h</b>
<b>Apresentação Escrita da Pesquisa</b>			<b>15 h</b>		<b>7 h</b>
<b>Apresentação Gráfica da Pesquisa</b>			<b>6 h</b>		<b>6 h</b>
<b>Conclusões</b>			<b>1 h</b>		<b>1 h</b>
<b>Formatação do Trabalho</b>				<b>3 h</b>	<b>3 h</b>
<b>Preparação para Entrega</b>				<b>2 h</b>	<b>2 h</b>
<b>Preenchimento da Ficha de Identificação</b>				<b>1 h</b>	<b>1 h</b>
<b>Entrega do Projeto Integrador</b>				<b>X</b>	<b>-</b>
<b>Total de Horas Destinadas ao Projeto</b>	<b>16 h</b>	<b>16 h</b>	<b>22 h</b>	<b>6 h</b>	<b>60h</b>

## **11 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Há o desafio organizacional de criar um contexto que dê suporte à inovação. Há o desafio do portfólio de marcas para ter-se certeza de que a inovação é dominada e não somente um momento de curta duração do mercado. Há o desafio estratégico de desenvolver a combinação correta de inovações que se estenda desde o incremental ao transformacional. Há o desafio da execução: é necessário transformar inovações em ofertas no mercado. Existem muitos exemplos de empresas que possuíam uma inovação e permitiram que outras empresas a levassem ao mercado.

## **REFERÊNCIAS**

**DIAS, Eliene Pereira da Silva. Gestão administrativa no judiciário: um estudo sobre as capacidades administrativas e a alternância do magistrado na direção de um órgão da justiça federal da 1ª região. 2022.**

**ESTEVES, David João Pedreiro. Uma estratégia para a aplicação de robotic process automation nos processos de gestão de recursos humanos. 2022. Tese de Doutorado.**

**FLEURIET, Michel; ZEIDAN, Rodrigo. O Modelo Dinâmico de Gestão Financeira—.** Alta Books Editora, 2015.

**GIOVANNINI, Roberta et al. Cultura organizacional e hospitalidade: estudo de caso Gazin-Paraná. 2016.**