****

**GERMANO ARAUJO VASCONCELOS FILHO**

**Controle de Estoque da Empresa Loja Boungainvile**

**SOBRAL / 2015**

****

**GERMANO ARAUJO VASCONCELOS FILHO**

**Controle de Estoque da Empresa Loja Boungainvile**

Relatório apresentado em cumprimento às exigências da disciplina de Estágio Supervisionado II, do curso de Administração, da Faculdade Luciano Feijão, orientado pela Profª Juliana

**SOBRAL / 2015**

**SUMÁRIO**

[1. EMPRESA 4](#_Toc421796804)

[1.1 HISTÓRICO DA EMPRESA 4](#_Toc421796805)

[1.2 MISSÃO 4](#_Toc421796806)

[1.3 VISÃO 4](#_Toc421796807)

[1.4 VALORES 4](#_Toc421796808)

[1.5 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL 5](#_Toc421796809)

[1.5.1 FORMAL 5](#_Toc421796810)

[1.5.2 INFORMAL 7](#_Toc421796811)

[2. DEFINIÇÃO DO TEMA E DOS OBJETIVOS DE CONSULTORIA 7](#_Toc421796812)

[2.1 DIAGNÓSTICO 7](#_Toc421796813)

[2.1.1 METODOLOGIA 7](#_Toc421796814)

[2.1.2 ANÁLISES DOS RESULTADOS 9](#_Toc421796815)

[2.3 PROBLEMA 9](#_Toc421796816)

[2.4 TEMA 9](#_Toc421796817)

[2.5 OBJETIVO GERAL 10](#_Toc421796818)

[2.6 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 10](#_Toc421796819)

[3. PROPOSTA DE SOLUÇÃO 10](#_Toc421796820)

[3.1 Primeira Proposta 10](#_Toc421796821)

[3.2 Segunda Proposta 11](#_Toc421796822)

[3.3 Terceira Proposta 11](#_Toc421796823)

[4. AVALIAÇÃO DAS ALTERNATIVAS 12](#_Toc421796824)

[4.1 Primeira Alternativa 12](#_Toc421796825)

[4.2 Segunda Alternativa 12](#_Toc421796826)

[4.3 Terceira Alternativa 13](#_Toc421796827)

[5. ESCOLHA DA MELHOR ESTRATÉGIA E CÁLCULO DO ROI 13](#_Toc421796828)

5.1 CALCULO DO RETORNO DE INVESTIMENTO - ROI ........................ 15   
[6. ELABORAÇÃO DO PLANO DE TRABALHO – 5W2H 15](#_Toc421796829)

[7. CRONOGRAMA DE ATIVIDADES 16](#_Toc421796831)

[8. CONCLUSÃO 17](#_Toc421796832)

[REFERÊNCIAS 18](#_Toc421796833)

1. EMPRESA

## 1.1 HISTÓRICO DA EMPRESA

No ano de 1995, surge a loja Coco Verde, no município de Jericoacoara. No começo, tudo era mais difícil, acesso, energia e outras dificuldades existentes por causa do município, mais com persistência e com vontade de crescer na vida, a proprietária resistiu e obteve seu resultado. A loja localiza-se na rua principal, no centro da cidade. No começo era apenas um pequeno ponto, de no máximo 40m². Com o passar dos anos, a loja foi crescendo, novos investimentos foram feitos como reforma, expansão e aquisição de equipamentos como computadores, aparelho de som e outros. No ano de 2010, observando-se que a loja já não rendia mais o que poderia render, a proprietária toma uma decisão de reformar totalmente a loja e mudar o nome. Com um ambiente mais aconchegante, maior e com muita variedade de produtos, a nova loja com o nome de Bougainvile supera todas as expectativas e bate todas as metas previstas para o final do ano de 2010. Hoje, a loja Bougainvile reside no mesmo endereço, já passou por algumas reformas com a finalidade de melhoramento e continua gerando resultados positivos a cada ano que passa, gerando satisfação para seus colaboradores e principalmente para a proprietária.

1.2 MISSÃO

Oferecer produtos de qualidade com preço justo para pessoas que procuram uma roupa, presente ou uma recordação da praia de Jericoacoara.

1.3 VISÃO

Ser a primeira empresa totalmente sustentável, que comercialize apenas produtos de origem sustentável e que não tenha fins poluentes.

1.4 VALORES

\* Satisfação do Cliente

\* Ética

\* Transparência

\* Responsabilidade Social

\* Atitude

1.5 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Estrutura organizacional é o instrumento administrativo resultante da identificação, análise, ordenação e agrupamento das atividades e dos recursos das empresas, incluindo o estabelecimento dos níveis de alçada e dos processos decisórios, visando ao alcance dos objetivos estabelecidos pelos planejamentos das empresas. (OLIVEIRA, 2006)

As atividades da empresa devem estar bem identificadas, isto é, deve-se saber, exatamente, o que fazer e na ordem certa, primeiro uma e depois outra. Os recursos também devem estar conforme as atividades, por exemplo, uma máquina deve estar no lugar certo e as pessoas devem estar no lugar das atividades que elas sabem executar. Estabelecer os níveis de alçada e dos processos decisórios significa que a as pessoas só podem mandar ou agir dentro dos seus limites e as decisões só podem ser tomadas dentro do seu campo de ação. Uma empresa estabelece seus objetivos e, para que eles sejam alcançados, é necessário um planejamento. As atividades da empresa devem seguir o planejamento estabelecido. Se não for desta forma, tudo vira uma grande confusão.

Diante disso, existem dois tipos de Estrutura Organizacional: formal e informal.

1.5.1 FORMAL

Segundo Chiavenato (2004, p. 371), ‘‘a organização é a coordenação de diferentes atividades de contribuintes individuais com a finalidade de efetuar transações planejadas com o ambiente’’.

Diante do que foi exposto, organização é uma combinação de esforços individuais que tem por finalidade realizar propósitos coletivos. Por meio de uma organização torna-se possível perseguir e alcançar objetivos que seriam inatingíveis para uma pessoa. Uma grande empresa ou uma pequena oficina, um laboratório ou o corpo de bombeiros, um hospital ou uma escola são todos exemplos de organizações ou até mega - organizações.

A administração geral da loja Boungainvile é responsável por todo o funcionamento da mesma, onde envolve desde a compra do produto para ser comercializado até a saída do cliente da loja com o produto nosso produto. Responde por seus atos, deveres e obrigações e tem como função, o bom desempenho da organização.

O gerente é o individuo responsável pelo planejamento e controle da execução dos trabalhos de seus subordinados no dia-a-dia da organização. Ele responde e tem autoridade para resolver problemas internos da organização e fazer com que o ambiente de trabalho seja o melhor possível.

Os vendedores da loja são responsáveis pelas vendas da organização, tem a função de receber da melhor maneira possível o cliente, atender suas necessidades e concluir a venda. São de fundamental importância para a organização e por isso são valorizados da melhor forma possível.

O caixa é o funcionário da empresa que irá concluir o processo de venda do produto. Ele é responsável por concluir o processo da forma mais correta possível para que não haja reclamações ou mesmo desistências dos clientes. Ele e bem treinado e orientado de acordo com suas funções.

Abaixo, observa-se o organograma da empresa:

E

Fonte: pesquisador

Em uma análise do organograma da loja Bougainvile, analisou-se um modelo hierárquico que conta com um administrador geral que tem a total responsabilidade pela loja, assumindo todos os riscos em que a mesma se envolva. Há uma divisão de tarefas para facilitar as funções, tornando-as melhores para serem executadas. A empresa tem um fluxo de caixa e controle de estoque que os auxilia na hora de fazer qualquer pedido, conferência de estoque e estimativas de vendas.

1.5.2 INFORMAL

Segundo Chiavenato (2003, p. 131), a organização informal apresenta as seguintes características: relação de coesão ou de antagonismo – as pessoas em associação com outros, situadas em diferentes níveis de setores da empresa, criam relações pessoais de identificação. Outro exemplo de organização informal que acontece na empresa é a criação de grupos por afinidade, algumas pessoas tendem a se juntar com outras por identificação.

Observou-se na empresa estudada que existe a conversa paralela em ambiente e horário de trabalho. Isso acaba por atrapalhar no rendimento do colaborador junto à empresa.

2. DEFINIÇÃO DO TEMA E DOS OBJETIVOS DE CONSULTORIA

2.1 DIAGNÓSTICO

De acordo com Rosa (2001, p. 05), “diagnóstico empresarial é o levantamento e analise das condições de uma empresa com a finalidade de se avaliar qual e o seu grau de saúde ou eficiência”.

Assim sendo, através dele é possível verificar a existências de problemas ou disfunções que estão afetando os resultados da organização, bem como fornecer indicadores para as ações que intervém na colaboração com supressão das queixas.

Divide-se em metodologia e análise de resultados. Diante disso, estudaremos cada etapa a seguir.

2.1.1 METODOLOGIA

Segundo Bruyne (1997, p. 29), “metodologia é a lógica dos procedimentos científicos em sua gênese e em seu desenvolvimento, não se reduz, portanto a uma metrologia ou tecnologia da medida dos fatos científicos. Para ser fiel a suas promessas, uma metodologia deve abordar as ciências sob o ângulo do produto delas – como em resultado em forma de conhecimento cientifico – mais também como processo – como gênese desse próprio conhecimento”.

A metodologia representa os princípios filosóficos ou lógicos suficientemente específicos a ponto de poderem estar particularmente relacionados com a ciência, distinguidas de outros afazeres humanos.

A metodologia aplicada no estudo deu-se por meio de entrevista semi-estruturada com aplicação de questionário composto por cinco perguntas abertas feitas à gerente da empresa e que contou também com a presença da proprietária.

Por sua natureza relacional, a pesquisa tem caráter qualitativo que é caracterizada pela relação entre o mundo real e o sujeito, dispensando números como fonte para se chegar aos resultados. Há a presença de diálogo e entrevista com a finalidade de absorção de informações necessárias que auxiliaram na busca de alternativas para o melhoramento da empresa.

Segundo Severino (2010, p. 118), pesquisa qualitativa “é uma pesquisa indutiva, ou seja, o pesquisador desenvolve conceitos, idéias e entendimentos a partir de padrões encontrados nos dados, ao invés de coletar dados para comprovar teorias, hipóteses e modelos preconcebidos”.

A pesquisa tem caráter exploratório onde haverá uma familiaridade de colaboradores da empresa que tem contato com o problema destacado com a função de gerar hipóteses para a solução do mesmo.

A pesquisa qualitativa tem caráter exploratório, ou seja, estimula os entrevistados a pensarem livremente sobre algum tema, objetivo ou conceito. Mostra aspectos subjetivos atingem motivações não explicitas, ou mesmo conscientes, de maneira espontânea.

Existe uma metodologia de pesquisa bibliográfica, onde os textos tornam-se fontes dos temas a serem pesquisado e o pesquisador trabalha a partir das contribuições dos autores dos estudos analíticos constantes dos textos.

Segundo Severino (2010, p. 122), ‘‘A pesquisa bibliográfica é aquela que se realiza a parti do registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses, etc. Utliza-se de dados ou de categorias teóricas já trabalhados por outros pesquisadores e devidamente registrados. ’’

2.1.2 ANÁLISES DOS RESULTADOS

Diante a metodologia aplicada, foi possível identificar pontos importantes para chegar a um resultado preciso, resultados esses que serviram como diretrizes para a elaboração de um plano de sugestões.

No começo da entrevista, se buscou compreender como estava ocorrendo o controle do estoque, onde a gerente, pessoa escolhida para ser entrevistada, nos afirma que não tem condições de um controle diário do estoque, pois o mesmo possui inúmeros produtos com grandes quantidades que não possibilitam sua conferencia diária.

Em um segundo ponto, foi lhe perguntado qual a importância de uma conferencia diária do estoque e a mesma nos responde que é fundamental para a organização que ira auxiliar na hora de fazer pedidos, evitar a perda de vendas constantes por falta de produtos que faz com que o rendimento da loja caia por vendas não realizadas por motivos de falta de produtos e que ocasionam insatisfação dos clientes e ate mesmo na hora de se efetuar um balanço geral os prejuízos serão reduzidos a quase zero.

Também foi questionada a importância da delegação de uma função especifica para que um funcionário tenha funções divididas onde ele se dedique a uma parte do dia, de preferencia ao final do dia que é quando o horário de funcionamento da organização já esta chegando ao fim, para que o mesmo faça a conferencia, controle e anotações precisas referentes ao estoque, onde junto ao seu supervisor estarão tomando decisões corretas e melhorando o desempenho da loja.

Decorrente da entrevista aplicada foi possível chegar à conclusão que o problema principal encontrado é o descontrole do estoque da loja boungainvile.

2.3 PROBLEMA

A falta de um preciso controle de estoque.

2.4 TEMA

O efetivo e eficaz gerenciamento de estoque de uma empresa comercial da cidade de Jericoacoara.

2.5 OBJETIVO GERAL

Ter um controle diário do estoque da loja, onde vendas não serão desperdiçadas por falta de produtos e que acarretará na elevação do faturamento da loja.

2.6 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

* Buscar soluções para não ter quebra de estoque na empresa estudada.
* Melhorar o sistema de controle de estoque e de sua atualização diária.
* Evitar prejuízos decorrentes da quebra e falta de produtos causados pela ausência de um controle do estoque preciso.

3. PROPOSTA DE SOLUÇÃO

3.1 Primeira Proposta

Implantação de um sistema de processamento de transação (SPTs) vinculado a um software onde todo produto comercializado na empresa será cadastrado e na ocorrência da venda do mesmo, será automaticamente diminuído do estoque. O sistema conta com uma ferramenta inovadora, que emite mensagens quando o estoque chega à quantidade limite imposta pelo proprietário.

Com a implantação desse sistema, a empresa terá uma economia de tempo por não precisar realizar a contagem de seus produtos manualmente como é feito hoje. Os dados serão 100% confiáveis, oferecendo uma maior segurança na hora de realizar um pedido. As perdas, furo de estoque e vendas não realizadas por falta de produtos não serão mais problemas enfrentado pela empresa por causa do estoque.

Segundo Stair (1998, p. 327-328) “os sistemas de processamento de transação (SPTs) são sistemas de suporte para atividades do dia a dia da organização que servem o nível operacional como monitorando as atividades diárias ou normais de uma empresa, controle de estoque, contabilidade, sistemas de cobrança e pagamento de contas, folha de pagamento, atendimento a clientes, fluxo de materiais, entre outros”.

3.2 Segunda Proposta

Fazer a admissão de um novo colaborador com cargo específico na área do controle de estoque da empresa, que já tenha experiência profissional na área.

Com um novo colaborador na empresa com experiência profissional na área de controle de estoque, as tarefas serão realizadas com um maior comprometimento e a mesma terá a quem se dirigir na hora de realizar um pedido. As responsabilidades serão divididas, esse colaborador ficara responsável apenas pelo estoque, tendo tempo para organiza-lo e não deixar que haja quebra de estoque, perda ou falta de produto.

Segundo Santos (1985, p. 72), a seleção de pessoal compreende "o processo pelo qual são escolhidas as pessoas adaptadas a uma determinada ocupação ou esquema operacional". Assevera ainda que: "seleção nem sempre significa escolher os que revelam aptidões ou capacidades nos seus índices mais elevados [...] e, sim, os mais adequados a uma situação predeterminada" (Idem, ibidem).

3.3 Terceira Proposta

Selecionar um colaborador com maior destaque na empresa e investir em treinamento e desenvolvimento voltado para a área de controle de estoque de uma empresa. Realizar a admissão de um colaborador para preencher a vaga que irá surgir e treiná-lo para a mesma.

A empresa terá maior facilidade de comunicação com o colaborador destinado à área do controle de estoque por o mesmo já fazer parte da empresa e conhecer a mesma. O colaborador será treinado e terá maior tempo para realizar sua função. O mesmo já conhecendo a organização, terá maior facilidade de trabalho por já conhecer o ambiente físico, os outros colaboradores, o modo de funcionamento e os produtos comercializados, trazendo maior confiança para o proprietário e maior segurança na hora de realizar certos pedidos.

Segundo Chiavenato (2010, p.367) “treinamento é o processo de desenvolver qualidades nos recursos humanos para habilita-los a serem mais produtivos e contribuir melhor para o alcance dos objetivos organizacionais. O propósito do treinamento e aumentar a produtividade dos indivíduos em seus cargos influenciando seus comportamentos”.

Ainda segundo Chiavenato (2010, p.139) “desenvolvimento é o conjunto organizado de ações focadas na aprendizagem, intencionais ou propositais, em função das experiências passadas e atuais, proporcionadas pela organização dentro de um especifico período, para oferecer a oportunidade de melhoria do desempenho e do crescimento humano”.

4. AVALIAÇÃO DAS ALTERNATIVAS

4.1 Primeira Alternativa

Com a implantação do sistema junto ao um software com a finalidade de obter um controle de estoque preciso, observa-se que o mesmo lhes ofertara vários benefícios como uma maior economia de tempo, já que o mesmo faz as contagens de entrada e saia automaticamente. A produtividade da mesma aumentara a parti do momento em quem não será mais preciso realizar a contagem manualmente então, perdendo tempo e não sendo preciso na maioria das vezes com uma contagem só. As informações fornecidas serão 100% seguras, dando maior tranquilidade ao proprietário na hora de realizar pedidos importantes para a empresa.

Com todos esses benefícios citados a cima, observa-se também algumas desvantagens como a necessidade de suportes periódicos para que o mesmo sempre se mantenha em bom funcionamento para uso. A sua implantação é complexa e onerosa, é preciso à presença de uma equipe especializada para realizar a sua instalação na empresa, gerando um maior custo e maior tempo.

4.2 Segunda Alternativa

Com a contratação de um colaborador com experiência profissional em controle de estoque, observa-se como vantagens que irão ser geradas para a empresa, uma melhor divisão das tarefas, facilitando o trabalho dos colaboradores, pois os mesmo terão suas tarefas especificas e poderão se dedicar e empenhar muito mais nas mesmas. O proprietário terá um maior apoio na hora de realizar pedidos, pois o mesmo contratado será responsável de fornecer informações importantes e precisas como as quantidades dos produtos em estoque.

Com a contratação de um colaborador com experiência em uma área específica da empresa, tem como desvantagem o salário mais elevado que terá que ser pago, aumentando a folha de pagamento da empresa, deixando-a com uma obrigação de aumentar seu faturamento para cobrir suas despesas. Também se observa em meio ao ambiente físico da mesma que, a presença de mais um colaborador deixará o ambiente de trabalho mais congestionado, podendo prejudicar até mesmo no seu desenvolvimento.

4.3 Terceira Alternativa

Na promoção de um colaborador da empresa, ofertando ao mesmo um treinamento especifico para uma determinada área, tem-se como vantagem uma melhor interação do mesmo com outros colaboradores da empresa por já conhecê-los. Uma maior facilidade de realizar suas tarefas por já conhecer o ambiente físico, o funcionamento e os produtos comercializados pela empresa. Auxiliará na tomada de decisão e principalmente na realização de pedidos. Maiores chances de se obter um bom desempenho e resultados com as suas novas tarefas e com isso melhorar o controle de estoque da empresa.

Em meio as suas vantagens, observa-se como desvantagem um maior salário gasto com o funcionário. A perda de um excelente funcionário tendo que efetuar uma nova aquisição sem a certeza que o desempenho será o mesmo. Um maior numero de funcionários na empresa tornando seu ambiente físico congestionado podendo afetar no seu desenvolvimento.

5. ESCOLHA DA MELHOR ESTRATÉGIA E CÁLCULO DO ROI

Foi realizada uma pesquisa financeira do valor das três alternativas encontradas.De acordo com os dados obtidos, a alternativa de menor custo para a empresa é a terceira e a de maior custo é a primeira alternativa.

Embora a primeira alternativa seja a de maior custo inicial, ela se torna a mais em conta ao decorrer do tempo por ser um investimento realizado uma única vez.

Em meio ao problema da empresa, conclui-se que a melhor solução para a resolução para o mesmo, seja a primeira alternativa, pois a mesma oferece as melhores e mais praticas condições para a resolução do mesmo com um curto espaço de tempo.

Em relação ao espaço físico da organização, observa-se que o mesmo não está apto a comporta a presença de mais um colaborador, pois o mesmo ficara congestionado e atrapalhara o desenvolvimento da organização, fazendo com que assim, a primeira alternativa seja a melhor.

Portanto, tendo obsevado todas as características das alternativas ofertadas, chega-se a conclusão de que a primeira alternativa é a mais viável para a resolução do problema atual da empresa.

Com isso, para que haja um bom funcionamento do sistema e para que o problema da empresa seja resolvido o mais rápido possível, a empresa fornecedora do sistema, ofertará gratuitamente um curso para uma pessoa com a finalidade de aprender a operar o sistema da melhor forma possível, dando uma maior confiança e melhores resultados para a empresa em um menor tempo. Portanto, em meio a todos os benefícios encontrados nessa solução, conclui-se que a melhor alternativa é a primeira.

**1° ALTERNATIVA:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Serviço** | **Valor** |
| WK Sistemas – Radar Estoque (sistema). | R$ 3.000,00 |
| Implantação. | R$ 800,00 |
| Manutenção (seis em seis meses). | R$ 250,00 |
| Curso para Operação do sistema. | 0,00 |
| Maquina completa (computador). | R$ 2.000,00 |
| Total | R$ 6.050,00 |

**2° ALTERNATIVA:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Serviço** | **Valor** |
| Salário (Para a empresa). | R$ 2.513,00 |
| Auxilio Moradia. | R$ 150,00 |
| Vale Alimentação. | R$ 70,00 |
| Total | R$ 2.733,00 (MENSAL) |

**3° ALTERNATIVA:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Serviço** | **Valor** |
| Salário (Para a empresa). | R$ 1207,48 |
| Investimento em cursos (Frota Cursos). | R$ 190,00 |
| Vale alimentação. | R$ 70,00 |
| Total | R$ 1.467,48 |

**5.1. CALCULO DO RETORNO DE INVESTIMENTO – ROI**

|  |  |
| --- | --- |
| **Serviço** | **Valor** |
| WK Sistemas – Radar Estoque (sistema). | R$ 3.000,00 |
| Implantação. | R$ 800,00 |
| Manutenção (seis em seis meses). | R$ 250,00 |
| Curso para Operação do sistema. | 0,00 |
| Maquina completa (computador). | R$ 2.000,00 |
| Total | R$ 6.050,00 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Faturamento Líquido** | **Tempo** |
| R$ 5.050,00 | 30 dias |

|  |  |
| --- | --- |
| **Previsão de Retorno** | **Valor** |
| Aumento no Faturamento Líquido de 25% durante seis meses. | **R$ 45.375,00** |

|  |
| --- |
| **[(R$ 45.375 – R$ 6.050) / 6.050] x 100 = 650**  **Retorno de Investimento de 650%** |

6. ELABORAÇÃO DO PLANO DE TRABALHO – 5W2H

O objetivo estimado a ser realizado através do plano de ação 5W2H tem como objetivo principal, obter um controle preciso do estoque da empresa onde o mesmo auxiliara na tomada de decisões.

|  |
| --- |
| What? (o que será feito): Implantação de um sistema específico para controle de estoque. |
| Who? (quem vai fazer): WK Sistemas – Radar Estoques |
| Why? (por que deverá ser feito): Para se obter um controle preciso e confiável do estoque. |
| Where? (onde será feito): No interior da empresa (seus computadores). |
| Whem? (quando fazer): Em até 30 dias. |
| How? (como fazer): através de uma equipe especializada em instalação de sistemas e software. |
| Hou Much? (quanto vai custar): R$ 6.050,00. |

7. CRONOGRAMA DE ATIVIDADES

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ATIVIDADES** | **JUL** | **AGO** | **SET** | **OUT** | **NOV** | **DEZ** |
| Implantação do Sistema | **X** |  |  |  |  |  |
| Curso de operação do sistema | **X** |  |  |  |  |  |
| Manutenção do sistema |  |  |  |  |  | **X** |
| Chegada dos equipamentos | **X** |  |  |  |  |  |

8. CONCLUSÃO

A disciplina de estagio supervisionado II foi fundamental e necessário para a resolução de um problema encontrado na empresa Bougainvile que contou com um processo de consultoria para a resolução do mesmo.

Foram sugeridos propostas de solução com a finalidade de escolha da proposta mais viável de acordo com as normas e condições que são suportadas pela organização. Com isso, destaca-se como ponto positivo, a iniciativa da identificação de um problema e a parti disso, a busca da melhor solução para o mesmo, fazendo com que o seu objetivo final seja o melhor desempenho da empresa.

Foi possível unir a teoria com a prática, onde se buscou informações e conceitos teóricos para que pudesse ser aplicado em situações reais com a finalidade de um melhor funcionamento. Com isso, foi escolhida a melhor solução para o problema atual que está dentro das condições da organização e colocado em prática para que o mesmo seja resolvido da melhor maneira e o mais rápido possível.

A loja Boungainvile, após a identificação do problema e da resolução do mesmo, passa a ter um melhor desempenho e cria expectativas para um melhoramento tanto na elevação de suas vendas como na parte organizacional com seus colaboradores e gestores.

Com relação ao meu aprendizado, foi extraordinariamente produtivo e proveitoso. Consegui compreender a importância de um processo de consultoria. Também compreendi que para a solução de um problema, primeiro precisamos elaborar varias alternativas para serem analisadas de acordo com a necessidade da empresa, para a escolha da mais viável. A disciplina de estagio supervisionado II me proporcionou através das atividades em sala, maior força de vontade para realizar pesquisas e correlacionar a parte teórica com a pratica.

Por fim, a minha gratidão se da através de meu conhecimento e pelo resultado obtido, junto com a da empresa que se dará através de seu melhor desempenho.

REFERÊNCIAS

CALCULADOR, **Cálculo de Custo de Funcionário para Empresa**, Disponível em: <<http://www.calculador.com.br/calculo/custo-funcionario-empresa>> acesso em 25 de maio de 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **INTRODUÇÃO A TEORIA GERAL DA ADMINISTRAÇÃO**. 6° Ed. Rio de Janeiro: Elsevier. 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS: UMA ABORDAGEM CONTINGENCIAL.** 2. Ed. São Paulo: McGraw-Hill, 1987.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amarau. **TEORIA GERAL DA ADMINISTRAÇÃO**: da revolução urbana a revolução digital – 6. Ed. – 4. Reimpr. – São Paulo: Atlas; 2008.

SEVERINO, Antônio Joaquim, 1941 – **METODOLOGIA DO TRABALHO CIENTIFICA** / Antonio Joaquim Severino. – 23. Ed. Ver. E atualizada – São Paulo: Cortez, 2007.

STAIR, Ralph M. **Princípios de Sistemas de Informação: uma abordagem gerencial.** Rio de Janeiro: Editora LTC - Livros Técnicos e Científicos Editora S/A, 1998.

SANTOS, Oswaldo de Barros. Psicologia aplicada à orientação e seleção de pessoal. São Paulo: Livraria Pioneira, 1985.