



PORTFÓLIO

Índice

Empresa	03
Valores Básicos	04
Gestão Empresarial	05
Gestão de Recursos Humanos	07
Auditoria Trabalhista e Previdenciária	10

Empresa

Em 1996, a CAB Consultores foi fundada com a finalidade de atuar nas diversas áreas do mercado empresarial.

Na década de 90 o cenário empresarial passava por grandes transformações face à globalização.

Os desafios organizacionais demandavam o desenvolvimento de ferramentas tecnológicas aliadas à capacitação de mão-de-obra.

Nossa equipe, formada por profissionais altamente capacitados com diversas especialidades, vem acompanhando as tendências do mercado para possibilitar a construção de um modelo de Gestão Empresarial, traduzindo as necessidades de nossos clientes em soluções eficientes.

A CAB Consultores foi pioneira em implantar programas de Responsabilidade Social na carteira de seus clientes. Além da introdução de uma metodologia que possibilite a transformação, a capacitação e a valorização humana, surgindo assim o denominado Recursos Humanos Estratégico, onde são aplicadas iniciativas e programas inovadores.

A atuação na área de recrutamento e seleção acompanha o conhecimento técnico e gerencial garantindo a captação de talentos profissionais que agreguem valor aos nossos clientes.

O grande diferencial da CAB Consultores e dos profissionais que a compõe é acompanhar as mudanças do mercado.

Depois de tudo isso o resultado não poderia ser diferente. A CAB Consultores ao longo dos anos veio conquistando clientes, que através dos programas desenvolvidos colecionam prêmios como o PSQT (Prêmio SESI de Qualidade no Trabalho), forte indicador no desenvolvimento de gestão de pessoas.

É baseado em valores como Comprometimento, Ética e Transparência que a CAB Consultores atua no mercado. Prestando serviços com integridade, qualidade e agilidade, em busca do desenvolvimento de seus clientes, sócios e colaboradores.

Nossos Serviços

- ♦ Gestão Empresarial com foco nas áreas financeira, administrativa, custos, estoque/compra, produção/pcp, T.I (Tecnologia da Informação) e análise contábil.
- ♦ Gestão de Recursos Humanos
 - Dividindo-se em:
 - Desenvolvimento Humano;
 - Terceirização de Departamento De Pessoal;
 - Recrutamento e Seleção.
- ♦ Auditoria Trabalhista e Previdenciária.

Valores Básicos

A Existência da CAB Consultores Associados do Brasil está fundamentada em valores básicos que podem ser traduzidos da seguinte forma:

MISSÃO

Prestar serviços de Consultoria, Terceirização e Auditoria com integridade, qualidade e agilidade, agregando valor aos clientes.

POLÍTICA DA QUALIDADE

Satisfazer as expectativas dos clientes na prestação de serviços de Consultoria, Terceirização e Auditoria: Aperfeiçoando continuamente nossos serviços com eficiência, promovendo o desenvolvimento pessoal e profissional de nossos colaboradores, garantindo o cumprimento da legislação em vigor, objetivando a melhoria contínua.

VALORES EMPRESARIAIS

Os valores da CAB Consultores Associados do Brasil são constituídos pelas normas e regras maiores a que devem ser submetidas nossas decisões e ações. São eles:

O **Comprometimento** com os compromissos assumidos, quer digam respeito a clientes, a funcionários ou à sociedade, é valor fundamental à perenidade da Organização e à obtenção de resultados.

A **Ética** profissional representa um valor onde assenta toda a nossa Credibilidade profissional e o respeito que merecemos dos clientes. Para isso cumprimos os códigos a que nossos colaboradores estão vinculados.

A **Transparência** nas atividades quer se relacionem a clientes, a colaboradores, à sociedade ou às entidades regulamentadoras deve nortear todas as ações de nossos colaboradores.

A **Lucratividade** que, além de remunerar adequadamente os acionistas, permite investir na expansão e crescimento de novos negócios, manter as oportunidades de crescimento profissional e cumprir com as responsabilidades sociais da Organização.

Gestão Empresarial

A CAB Consultores na divisão de Gestão Empresarial realiza o mapeamento dos processos e atividades de sua empresa, com o objetivo de estruturar uma mudança organizacional.

Além de examinar todas as funções gerenciais e áreas da empresa, a base de análise numérica, fatos contábeis e financeiros.

Etapas do projeto:

- ♦ Diagnóstico Empresarial;
- ♦ Plano de Ação;
- ♦ Acompanhamento e avaliação dos resultados.

Áreas de Atuação

♦ **Financeira/Controladoria:**

Com o intuito de otimização dos resultados, após o diagnóstico é elaborado um plano de ação com os seguintes objetivos: Permitir o conhecimento e controle da liquidez da empresa, Adequar os processos financeiros, Manter sob controle seguro o fluxo das operações, Controlar as operações que geram contas a receber e a pagar, possibilitar condições ao fluxo de caixa.

♦ **Custos:**

O desconhecimento do Custo, impacta seriamente na tomada de decisão, nas negociações e conseqüentemente, em grandes perdas financeiras. O preço de venda deve ser compatível ao do mercado, tendo a empresa que se certificar de que ele atende às suas reais necessidades. Os principais objetivos na consultoria de Custos são: a determinação e total conhecimento do preço de venda, o controle dos custos e níveis de despesas e otimização dos resultados.

♦ **Controle de Estoque:**

Estoque representa sempre imobilização de Capital de giro próprio ou de terceiros. Quando o prazo médio de compras for maior do que o prazo médio de vendas, conseguimos que o Fornecedor financie o estoque. Entretanto, hoje esta situação ideal é mais difícil. Na maioria das vezes o estoque representa Capital Próprio Imobilizado. Resulta que devemos conseguir o mínimo de estoque com a máxima rotação.

Gestão Empresarial

Áreas de Atuação

♦ **Administrativa:**

São os principais objetivos: Aperfeiçoar e atualizar as rotinas administrativas, procurando racionalizá-las; Manter sob controle seguro o fluxo geral das atividades da empresa; Dar velocidade e segurança às decisões econômico-financeiras.

♦ **Produção/PCP:**

Os objetivos principais de um PCP são os ganhos de produtividade e prazos de entrega em cima do prometido, resultando custos menores e ganho de clientela.

É fundamental para orientar os prazos de entrega ao setor de vendas, eliminando promessas indevidas. Devemos planejar os suprimentos conjugado com o setor financeiro, evitando defasagem de recebimentos e pagamentos.

O controle de estoque deve conseguir disponibilizar os componentes nos tempos certos na linha de produção. Para tanto é importante definir as capacidades de máquinas e a disponibilidade de mão de obra. A coordenação de todos estes fatores é que leva a se conseguir produção com alta produtividade.

♦ **T.I. (Tecnologia da informação):**

Os principais objetivos são: Avaliar a confiabilidade do sistema Revisar o fluxo de informações dos sistemas informatizados, corrigindo as falhas através de técnicas de O&M;

Revisar e redefinir os lay-outs dos relatórios operacionais e gerenciais, propondo alterações e melhorias;

Criar um sistema de informações que permita a emissão de relatórios elaborados especialmente para a tomada de decisão da direção da empresa, ou seja, criar ferramentas de gestão atualizadas;

Gestão de Recursos Humanos

A administração de recursos humanos tem como objetivo o desenvolvimento de políticas necessárias para conduzir os aspectos da posição gerencial, viabilizando decisões integradas sobre as relações de emprego que influenciam na eficácia dos colaboradores e da organização.

Pesquisa de Clima Organizacional

A CAB Consultores tem como prioridade a valorização do homem, o que é uma das linhas mestras da filosofia de recursos humanos. Essa diretriz estimula o crescimento pessoal e proporciona maior satisfação, contribuindo para a melhoria do ambiente de trabalho.

Considerando que o Clima Organizacional é a percepção coletiva que os empregados têm de práticas, políticas e valores organizacionais e também os níveis de motivação e credibilidades existentes.

Para que possa ser gerenciado, o comportamento organizacional precisa ser mensurado, e assim, a CAB Consultores vem realizando a pesquisa de clima organizacional desde 1996.

A partir dos resultados da pesquisa, um plano de ação global para a empresa e planos setoriais para as diversas áreas são elaborados e implementados com o objetivo de proporcionar as melhorias apontadas na pesquisa.

Desenvolvimento Humano

Desenvolvemos programas de treinamentos direcionados com o objetivo de possibilitar a capacitação profissional, além de organizar palestras de conscientização e viabilizar a aplicação de projetos de caráter social visando o bem-estar e valorização de público interno.

Realizamos:

- ♦ Programas de Workshops para capacitação técnica e gerencial;
- ♦ Implantação de sistema de treinamentos de acordo com a NBR ISO 9001:2000;

Gestão do conhecimento e a integração e intercâmbio de equipes, estimulando continuamente a adoção das melhores práticas, alinhadas à necessidade de tornar o negócio mais competitivo.

Programas de Qualidade de Vida

A CAB Consultores mantém um ambiente de trabalho que valoriza a qualidade de vida e estimula o desenvolvimento profissional e humano como um de seus valores básicos; cada colaborador é considerado elo fundamental na execução dos objetivos estratégicos.

Gestão de Recursos Humanos

Recrutamento e Seleção

O Recrutamento e Seleção visam captar os melhores Talentos Humanos para as determinadas funções de sua empresa.

Através de técnicas como dinâmicas de grupos, aplicação de testes psicológicos, entrevistas coletivas e individuais as competências são mapeadas para então compará-las com as competências buscadas pela empresa. Por meio deste processo se obtém o resultado esperado o melhor profissional para a função.

Um processo de recrutamento e seleção bem sucedido possibilitará a captação do profissional mais adequado ao cargo e com o perfil que se encaixa perfeitamente à cultura da empresa, gerando, assim a maior eficiência e qualidade de serviços prestados pela empresa.

Terceirização de Departamento De Pessoal

Comprometidos com a ética e transparência, a CAB Consultores terceiriza, todas as rotinas relacionadas à área trabalhista e previdenciária, de acordo com a legislação vigente.

Áreas de Atuação

- ◆ Cumprimento da CLT e da Convenção Coletiva de Trabalho.
- ◆ Elaboração da folha de pagamento.
- ◆ Administração de estagiários
- ◆ Administração do Programa Menor Aprendiz
- ◆ Cálculo dos encargos sociais, INSS, FGTS.
- ◆ Admissão e Demissão, compreendendo todo o processo de cadastramento inicial até a rescisão.
- ◆ Controle e distribuição de Vale transporte.
- ◆ Elaboração de Férias.
- ◆ RAIS
- ◆ CAGED,
- ◆ PIS
- ◆ Seguro desemprego
- ◆ Custas trabalhistas (Acompanhamento das questões trabalhistas,
- ◆ Elaboração e acompanhamento do banco de horas.
- ◆ Acompanhamento dos processos de aposentadoria e benefícios de funcionários.

Gestão de Recursos Humanos

Terceirização de Departamento Pessoal

Áreas de Atuação

Segurança e Medicina do Trabalho

- ◆ Acompanhamento do PCMSO, PCMAT e PPRA, abrangendo exames médicos admissionais, periódicos e dimensionais, bem como medidas de segurança e medicina do trabalho.
- ◆ Acompanhamento da CIPA.

Administração De Benefícios

- ◆ Alimentação
- ◆ Transporte
- ◆ Plano de Saúde
- ◆ Plano Odontológico
- ◆ Convênio Farmácia
- ◆ Empréstimos

Fiscalização

- ◆ Atendimento as fiscalizações diversas ligadas à Previdência, Segurança do Trabalho e Ministério do Trabalho.

Auditoria Trabalhista e Previdenciária

A Auditoria Trabalhista e Previdenciária constitui importante ferramenta para a auto-fiscalização e tem como objetivo evitar passivo oculto, reduzir custos e aumentar a produtividade das empresas.

Metodologia

A partir de um exame criterioso da real situação na relação empresa x empregado é feita uma análise na área de recursos humanos com o objetivo de verificar o cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária, observando os vínculos existentes e os procedimentos adotados.

Principais dados analisados na auditoria

Documentação (Contrato de Trabalho, Acordo de Compensação, Salário-Família, Exame Médico e Outros documentos).

Registro de Ponto de Jornada de Trabalho (Excesso de jornada de trabalho; Intervalo mínimo de Repouso entre jornadas de trabalho; outros).

Folha de Pagamento (Conferência da folha de pagamento com cartão ponto e outros relatórios; Cálculos que devem ser averiguados na folha de pagamentos (horas extras, insalubridade, outros).

INSS (Conferência das bases de cálculo, verbas incidentes; recolhimento FGTS; Salário Maternidade; aposentadoria especial, contabilização folha de pagamento, arquivos exigidos pelo INSS, outros).

Segurança e Medicina do Trabalho (Cipa; Sipat; PPRA, PCMSO, PPP; Documentos dispostos à fiscalização).

Autônomos (Base de cálculo para recolhimento IRRF, INSS; Retenção INSS 11%; Folha de Pagamentos de Autônomos, outros).

Rescisões de Contrato de Trabalho (Cálculos na demissão, aviso prévio, férias, 13º salário, multas, fraudes, Salário-Família, médias, outros).

Reclamatórias (Base de cálculos, recolhimento INSS, IRRF sobre reclamatórias; normas de acompanhamento das reclamatórias trabalhistas a fim de evitar fraude do preposto com o funcionário; Multas indevidas; outros).

Auditoria Trabalhista e Previdenciária

Principais dados analisados na auditoria

Férias (Férias não gozadas e pagas; Cálculo da média variável; Férias na rescisão; Integração de férias na folha de pagamento; Antecipação; outros).

13º Salário (Cálculos; média variável, 1ª Parcela e 2ª Parcela; Reembolso 13º Salário referente ao salário maternidade).

Procedimentos de Auditoria nos processos de Terceirização (Identificar projeto; Conhecer as metas a serem atingidas; Avaliar os riscos; Definir perfil do prestador de serviços; Avaliar como manter funcionamento; outros).

Controles Internos (Propósitos dos controles internos; Questionário de levantamento de dados dos Controles Internos de Auditoria Trabalhista; Controles internos na contratação de funcionários, das horas extras e suas implicações, nos reajustes salariais, na folha de pagamentos e descontos, nos recolhimentos; nas rescisões).