

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA  
SOUZA**

**ESCOLA TÉCNICA BENEDITO STORANI**

**EXTENSÃO FLÁVIO DE CARVALHO - VALINHOS**

**EMPRESA DE CONSULTORIA COM FOCO EM RECRUTAMENTO,  
SELEÇÃO DE CANDIDATOS E COMPORTAMENTOS PÓS  
CONTRATAÇÃO**

Jéssica Cristina Clemente Pereira

Tatiani Martins

Valinhos

Novembro/2021

Jéssica Cristina Clemente Pereira

Tatiani Martins

**EMPRESA DE CONSULTORIA COM FOCO EM RECRUTAMENTO,  
SELEÇÃO DE CANDIDATOS E COMPORTAMENTOS PÓS  
CONTRATAÇÃO**

Trabalho de conclusão de curso como exigência parcial para a obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, na Extensão Flavio de Carvalho em Valinhos sob a orientação do Profº. Roney Trovato.

Valinhos

Novembro/2021

## **DEDICATÓRIA**

Dedicamos a conclusão do TCC a Deus e a nossa amizade, onde trocamos experiências e conhecimentos.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradecemos a Deus primeiramente por nos manter com saúde e força para chegarmos até o fim. Fizemos tantos planos para este trabalho, mas infelizmente estamos vivenciando uma Pandemia, onde nossas aulas são online e provavelmente não teremos a Feira para apresentação do nosso Trabalho.

Aos nossos professores, nossos sinceros agradecimentos, por compartilhar cada conhecimento e adaptação para esse novo começo.

Familiares, sem o auxílio, incentivo e compreensão de cada um não seria possível concluirmos com êxito.

*Quando a alma esta feliz, a prosperidade cresce, a saúde melhora, as amizades aumentam, enfim, o mundo fica de bem com você... O mundo exterior reflete o universo interior.*

**(Mahatma Gandhi)**

# **Empresa de consultoria com foco em recrutamento, seleção de candidatos e comportamentos pós contratação.**

## **Introdução**

Analizamos que algumas empresas passam por muitas dificuldades em elaborar os processos para uma contratação. Acabam realizando a contratação de forma errônea. Muitas vezes elaboram um anúncio de vaga sem as informações necessárias ou até mesmo mal redigido.

Visamos a produtividade dos setores, a economia da organização e o desenvolvimento humano do colaborador, onde o perfil dos contratados é voltado para a cultura da empresa e o maior ponto positivo é acertar na contratação evitando gastos com admissional sem retorno e sem sucesso.

Para a escolha do tema, levamos em consideração experiências vivenciadas pelas integrantes da equipe em relação as contratações nas empresas que trabalham, em busca por emprego e após análise de mercado.

Outro critério é que com o avanço das tecnologias e a situação atípica que estamos enfrentando a um ano, tornou-se “robotizada” a inserção de um novo colaborador no ambiente corporativo.

Muitos profissionais não estão capacitados para elaborar um processo seletivo, desde o anúncio da vaga a inserção do colaborador e acompanhamento no período em que ele encontra -se em experiência.

## **Objetivo geral**

O objetivo geral é auxiliar de forma clara e eficaz esse déficit de informações e profissionais na área de recrutamento e seleção.

Desta forma as organizações serão mais efetivas nas contratações o que afeta positivamente o quanto a empresa arca com essas contratações, sendo elas positivas ou negativas.

Tornar-se referência, na maioria das vezes outras empresas copiam o que dá certo.

Dar assistência as empresas desde a fase da contratação até o encerramento do período de experiência, tendo como objetivo desenvolver as competências e habilidades do colaborador de acordo com seu cargo e suas atividades, sempre respeitando a cultura da empresa.

Demonstrar preocupação, zelo, empatia e compreensão para com o candidato e futuro colaborador.

## **Objetivo específico:**

Analisamos que muitas empresas têm grande rotatividade de funcionários, o que não é bom, pois além dos gastos com contratação sem efetivação, a imagem da empresa acaba sendo prejudicada.

Para isso, realizaremos toda a consultoria necessária para que a organização:

- Não erre na contratação;
- Tenha material para anúncio da vaga;
- Assessoria continua para esclarecimento e aperfeiçoamento;
- Contato direto com o novo colaborador em experiência;
- Avaliação periódica de desenvolvimento.

## **Justificativa:**

Ser uma empresa renomada e especializada em assessoria na contratação e no desenvolvimento dos colaboradores. Pois é de extrema importância para a empresa, que o ambiente de trabalho se torne melhor.

O perfil dos contratados é voltado para a cultura da empresa e o maior ponto positivo é acertar na contratação evitando gastos com admissional sem retorno e sem sucesso.

Visando a produtividade dos setores, a economia da organização e o desenvolvimento humano do colaborador

Analisamos que muitas empresas têm grande rotatividade de funcionários, o que não é bom, pois além dos gastos com contratação sem efetivação, a imagem da empresa acaba sendo prejudicada.

Para isso, realizaremos toda a consultoria necessária para que a organização:

- Não erre na contratação;
- Tenha material para anúncio da vaga;
- Assessoria contínua para esclarecimento e aperfeiçoamento;
- Contato direto com o novo colaborador em experiência;
- Avaliação periódica de desenvolvimento.



## Questionário de Viabilidade

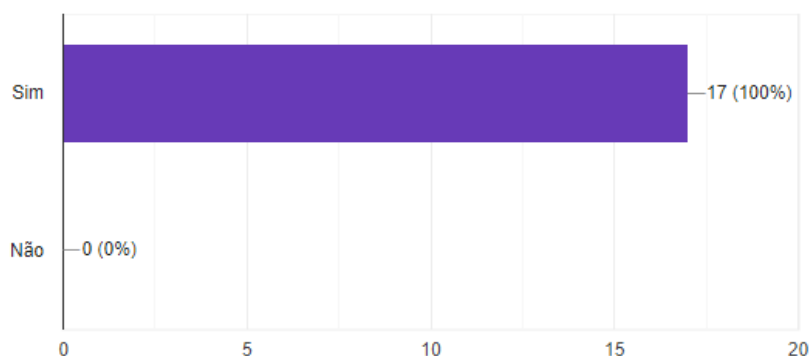
Inicialmente será realizada uma pesquisa com os alunos dos cursos técnicos da ETEC Benedito Storani Extensão Flávio de Carvalho, localizada na Rua Sete, 344 - Jardim São Marcos, Valinhos - SP, 13272-821.

O levantamento de dados será de extrema importância para analisarmos as opiniões de nossos futuros clientes. O intuito é verificar os dados técnicos e científicos dos benefícios da JTL e o diferencial na sua mobilidade.

Roteiro da Pesquisa: foi realizada no período de 20/05/2021 a 17/06/2021, foi respondida por 17 pessoas com faixa etária entre 18 e 60 anos. A seguir o resultado:

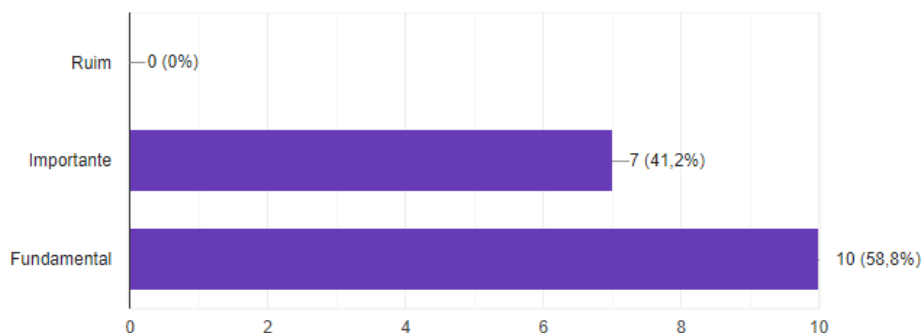
Em seu contexto geral seria interessante receber feedbacks trimestralmente sobre seu desempenho na empresa?

17 respostas



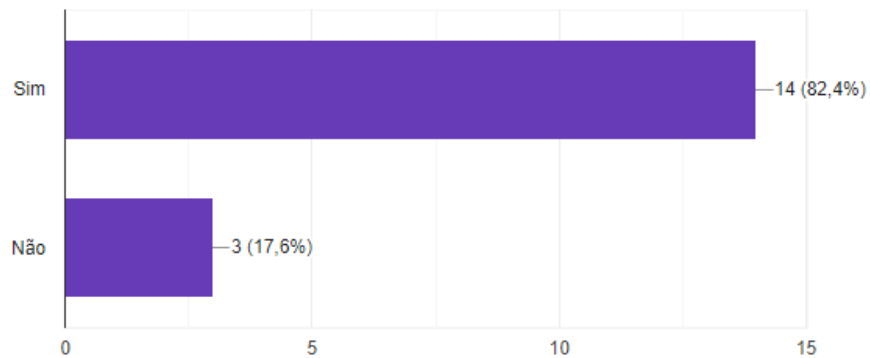
Em uma escala de 1 a 6, o quão importante é receber feedbacks durante o período de experiência. Sendo que de (1 a 2) Ruim; de (3 a 4) Importante e de (5 a 6) Fundamental.

17 respostas



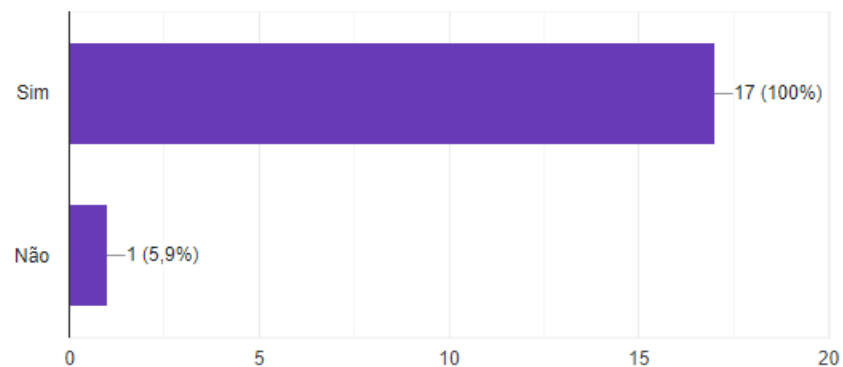
Contrataria uma empresa para facilitar o processo de recrutamento e seleção com foco na cultura da empresa?

17 respostas



Acha importante que as competências da vaga anunciada estejam bem detalhadas?

17 respostas



## Levantamento de Dados

Após a realização da pesquisa e análise dos dados, chegamos à conclusão que de cada 17 pessoas, 100% acham que seria importante receber feedbacks trimestralmente referente seu desempenho na empresa.

Em uma escala de RUIM, IMPORTANTE e FUNDAMENTAL, 58,8% acreditam ser FUNDAMENTAL, receber feedbacks durante o período de experiência, 0% acreditou ser RUIM.

Um total de 82,4% das pessoas contratariam uma empresa para facilitar o processo de recrutamento e seleção com foco na cultura da empresa.

100% das pessoas que responderam o questionário, acham importante que as competências da vaga anunciada estejam bem detalhadas.

## 1. Cultura Organizacional:

A cultura organizacional resumidamente é que um conjunto de valores, crenças e ações que definem como a organização será conduzida. A partir dessas ações definidas é que a organização consegue traçar seu plano estratégico para que ele seja desenvolvido com eficiência e eficácia. Além de saber como agir quando situações atípicas ocorrerem.

A cultura organizacional deve ser constituída de forma clara e consistente para que os colaboradores sintam-se motivados, desta forma estarão preparados para enfrentar as dificuldades do dia a dia.

O grande autor Idalberto Chiavenato, um dos mais respeitados quando o assunto é Administração de empresas e Recursos humanos, ressalta que:

*“Os indivíduos aguardam recompensas, satisfações e frustrações e, essas expectativas tendem a levar à motivação. Fatores de satisfação são os que demonstram os sentimentos mais positivos do profissional em relação ao trabalho”*  
Chiavenato (2002)

Uma cultura organizacional bem elaborada, contribui para motivar e ajudar os colaboradores e a organização crescerem juntos. Se for de forma contrária, traz sérios problemas como uma produtividade baixa, absenteísmo e rotatividade dentro de departamentos e na organização. Enfatizamos a importância em todos os envolvidos na organização conhecerem a missão, visão e valores.

Estamos no mercado de trabalho para ajudar essas organizações serem assertivas nas contratações, desta forma sua cultura organizacional servirá de parâmetro para que o novo colaborador atue de forma condizente com as expectativas propostas.

Reduzindo assim custos para a organização em dispensar um colaborador recém contratado, aumentando sua lucratividade e consolidação no mercado empresarial.

Muitas organizações reduziram o quadro de funcionários mediante a crise do Corona Vírus que não somente nosso país, mas o mundo enfrenta desde 2019. A economia foi afetada diretamente, será que os profissionais que mantiveram-se nas organizações conhecem a cultura organizacional. O quanto ela não será prejudicada por uma má contratação? Todas as empresas devem ter seus objetivos, sempre é necessário que esses pontos sejam inseridos dentro de uma empresa

### **1.1 Definição de Missão, visão e valores:**

Missão é o propósito para o qual a empresa existe. Se sua empresa não souber para que ela existe, não conseguirá definir uma estratégia de crescimento, porque os objetivos da empresa não serão claros. Qual o propósito da empresa existir e suas fundadoras acreditarem em sua ascensão no mercado? Nossa missão é: *Existimos para fortalecer empresas, colaborando para o crescimento da produtividade das organizações!* Criando um elo de confiança e parceria entre nossa empresa e o nosso cliente. Crescendo e aperfeiçoando as técnicas, inovando em recrutação e seleção de colaboradores e influenciando no desenvolvimento de nosso cliente.

Visão é o objetivo pelo qual a empresa deseja chegar, determinar uma visão de futuro para seu negócio. Define onde ela deseja chegar em sua trajetória de consolidação no mercado. Traçando passos para esse alcance e faz parte do planejamento estratégico. É aquilo que ela acredita e o que não pode faltar. *Somos a sua melhor opção, reconhecida como uma empresa ética, profissional, prezando pela relação de confiança, por meio de uma equipe qualificada e comprometida.*

Valores são os ideais de atitude, comportamento e resultados que devem estar presentes nos colaboradores e nas relações da empresa com seus clientes, fornecedores e parceiros. *Visando a responsabilidade, ética, transparência, qualidade para com todos, honestidade, excelência.*

## 1.2 Valorização de talentos:

O ano de 2020 foi de desafios para as empresas se manterem abertas ou aumentarem o faturamento. A pandemia do Corona vírus trouxe diversos prejuízos para o setor empresarial, principalmente após as medidas de restrições estabelecidas por estados e municípios de combate à Covid-19. Segundo levantamento feito pelo Serviço Brasileiro de Apoio as micros e pequenas empresas (Sebrae) , mais de 600 mil pequenas empresas foram obrigadas a encerrarem as atividades no ano de 2020, demitindo cerca de 9 milhões de trabalhadores. Não é segredo para ninguém que estamos enfrentando uma crise, onde todos os setores estão envolvidos. As organizações estão fazendo o seguinte questionamento:

“Nossos colaboradores estão capacitados para a execução desse trabalho mediante essa crise? Possuem maturidade para o teletrabalho? Sabem o que queremos e compreendem?”

Mediante esses e outros questionamentos, nossa empresa está aqui para resolver essa problemática.

Algumas empresas tiveram o crescimento significativo mediante a situação enfrentada, através de uma cultura organizacional e um bom planejamento estratégico focando em inovação, após pesquisa realizada, podemos listar algumas e seus respectivos crescimentos:

- Netflix: Em nove meses 28,1 milhões de pessoas assinaram, no ano de 2019 27,8 milhões;
- Ifood: Crescimento de 44%;
- Amazon: Lucro 3 x maior que o do ano de 2019;
- Mercado Livre: Crescimento de 92,2%;
- Magazine Luiza: Crescimento de 81%

Como foi esse processo de contratação? Quais os erros mais frequentes? Quais os prejuízos com esses erros?

Nossa empresa é focada para que esses erros não ocorram, de maneira processual desde a elaboração do anúncio da vaga até o acompanhamento pós contratação, com avaliações e feedbacks contínuos.

### 1.3 Custos exorbitantes de má contratação

Um processo seletivo mal elaborado, não impacta somente no clima organizacional, mas também nos cofres da empresa, por isso é essencial buscar alternativas para que seu sucesso não seja prejudicado. A rotatividade desses colaboradores faz com que a organização desembolse valores muito altos. Segundo uma pesquisa realizada pelo blog Gupy o Turnover que nada mais é que essa rotatividade que muitas vezes é gerada por salários baixos, más condições de trabalho, muitas vezes, a própria insatisfação do funcionário e a má contratação.

São alguns custos:

- Custo de rotatividade de 1-5 colaborador: 2 vezes o salário anual do funcionário (Os motivos são fatores externos e consequências internas).
- Uma contratação errada pode custar 15 vezes um salário, segundo um levantamento realizado por Censo Bazzola, diretor executivo da Bazz Consultoria em RH
- Custo: R\$3.954,39 por treinamento, valor convertido da pesquisa da Training Magazine.
- Custo: A partir de R\$1775 por ano em produtividade perdida, valor convertido do artigo da Hubstaff.



### AS JUSTIFICATIVAS DAS EMPRESAS PARA CONTRATAÇÕES MALFEITAS



SOMA DIFERENTE DE 100% PORQUE ERA POSSÍVEL MAIS DE UMA RESPOSTA FONTE: CAREERBUILDER

Nos preocupamos com a reputação da empresa, o mercado de trabalho é uma bolha. Pode ter certeza de que a maioria dos profissionais de uma determinada área se conhecem e conversam entre si, ainda mais com a ferramenta do LinkedIn. Estamos aqui para que caso o processo seletivo da organização não agrade os participantes, a chance de eles falarem mal da sua empresa para outras pessoas seja mínima. Pois o mesmo foi elaborado com eficácia e eficiência.

#### **1.4 Como resolver erros no processo seletivo?**

Um levantamento de 2017 do site de vagas CareerBuilder revela que 74% das organizações admitem ter feito contratações equivocadas. Já dados de um estudo global de 2018 da consultoria Robert Half indicam que 39% das companhias levam apenas duas semanas para perceber que a pessoa não é a ideal para o cargo.

Por mais que um currículo cheio de cursos e experiências salte os olhos, são as habilidades sociais que determinam as boas contratações, é de extrema importância observar as características comportamentais, ela definiu personalidade, cultura e crenças do colaborador. As habilidades técnicas nós podemos treinar, o comportamento é mais difícil mudar.

Resumidamente, com nossa contratação, faremos uma análise da necessidade de contratação da empresa, juntamente com os líderes e com o departamento de Recursos Humanos traçaremos o perfil dessa vaga e o perfil do candidato que a empresa espera e precisa. Analisaremos os currículos recebidos, realizaremos todo o processo de seleção incluindo entrevistas online, recebimento de vídeos, aplicação de dinâmicas e teste, envio de documentação para contratação, acompanhamento de inserção desse novo colaborador, realização de feedbacks e avaliações.

Com esse acompanhamento será possível reduzir os gastos com contratações erradas, podendo direcionar esse valor para agregar ao salário e investimentos na organização.

Pensando na necessidade das empresas, criamos as etapas a serem desenvolvidas desde o recrutamento, seleção e acompanhamento de desenvolvimento, são elas:

- Pré-seleção;
- Entrevista por telefone para entender o momento do candidato;
- Entrevista presencial para a validação de competências, dependendo do cargo, prova ou entrevista com especialista para validar as competências técnicas;
- Entrevista de cultura.

Após o candidato ser aprovado, ele terá todo o acompanhamento durante o período de experiência, nessa fase iremos detectar os pontos fortes, os pontos fracos, os pontos a desenvolver, as habilidades, as competências, o comportamento e darmos sequência com o desenvolvimento do colaborador, para que ele se adeque a cultura, missão, visão e valores da empresa.

O resultado será de uma organização satisfeita, com retornos positivos e economia financeira nas contratações.



## **2. Fases para o desenvolvimento dos colaboradores dentro da Organização**

Planejar as etapas do desenvolvimento é essencial para os processos de capacitação dos colaboradores nas organizações. O desenvolvimento é um processo que traz resultados em médio e longo prazo, o que exige da organização uma visão de futuro, e o apoio da alta gestão da empresa. Antes de decidir formar uma equipe qualificada, é necessário entender como funciona todo o mecanismo por trás da operação. Lembrando que a quantidade de profissionais não é o fator que pode garantir maior eficiência no crescimento da organização.

Além disso, é válido ressaltar que a linguagem padrão para diferentes pessoas é deixada de lado, principalmente porque isso afeta diretamente no desempenho da organização. A evolução se faz necessária e, aqueles que não se adaptam, acabam por cair na obsolescência.

Alguns gestores, acreditam que possa parecer uma prioridade secundária investir na qualificação de profissionais, porém esse investimento trará mais benefícios do que se possa imaginar, tanto para o crescimento da organização como para rotinas diárias. Indo além dos custos que a ação irá acarretar, uma equipe qualificada traz ganhos imensuráveis para o negócio.

Com o avanço das tecnologias a ideia de que o investimento em softwares é sempre mais importante que as relações humanas, um grande erro pode ser cometido, visto que, por trás da maioria dos softwares implantados em empresas, existe um operador. Consequentemente, se o profissional não for qualificado e bem preparado como ele poderá operar e até mesmo passar as funcionalidades a diante? O investimento em tecnologia será desperdiçado.

Sendo assim, diante da necessidade de humanização no contato entre cliente e funcionário, o investimento no aperfeiçoamento profissional dos funcionários se faz cada vez mais necessário ainda mais que produtos podem ser comprados através de plataformas online, lojas virtuais já o serviço em sua maioria é realizado de forma humana.

Portanto, uma equipe bem preparada trará bons frutos a organização tais como:

- Equipe mais qualificada;
- Motivação dos funcionários;
- Melhora no clima organizacional.

A seguir será possível verificar e compreender as fases para a contratação partindo do princípio da elaboração do anúncio da vaga com definição de perfil, processos de entrevista e contratação, como desenvolver/integrar esse novo colaborador para suas tarefas e funções e como desenvolver/integrar esse novo colaborador para suas tarefas e funções.

## **2.1 Elaboração do anúncio da vaga a ser preenchida com definição de perfil**

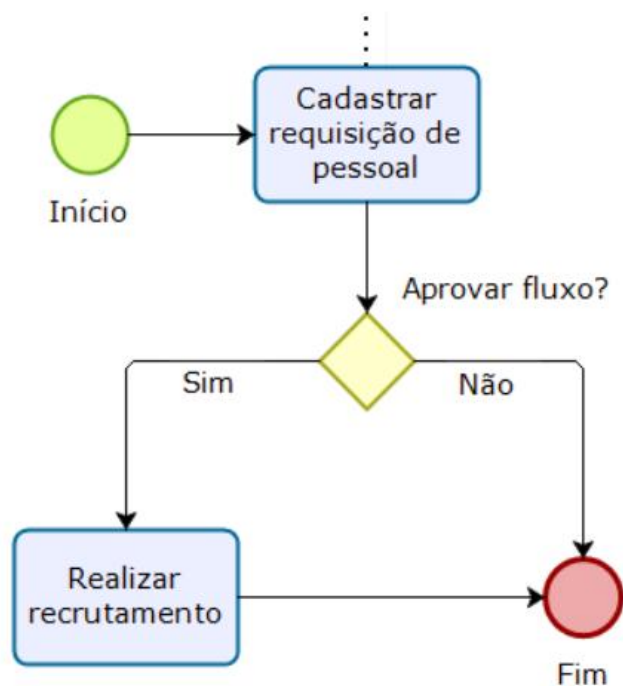
Definição de perfil é um conjunto de características que o candidato deve ter para ser adequado à empresa. Vai muito além da descrição de cargo, formação e experiência que alguns gestores utilizam para selecionar seus candidatos.

- Título da posição
- Tipo de trabalho / campo
- Descrição da vaga
- Faixa salarial
- Benefícios
- Requisitos (Educação e Experiência)
- Perguntas adicionais / preocupações
- Motivo para Requisição: aumento do quadro ou substituição
- Elaboração e descrição de cargos
- Consultar a CBO para descrição da função do cargo
- Análise de salário

## **2.2 Processo de entrevista e contratação**

O processo de contratação é o primeiro passo para construir um time de alta performance. Médias e grandes organizações contam com profissionais, ou consultorias, especializadas em recrutamento. Já os empreendedores, geralmente, realizam essa e outras funções do negócio sozinhos.

Para que essa contratação seja realizada, algum departamento está precisando desse novo colaborador, para isso é necessário solicitar a requisição de Pessoal através do fluxo abaixo:



### **Definição do cargo:**

Uma das principais etapas do processo de contratação é a definição do cargo e a modalidade de contrato. Existem diversas formas de contrato de trabalho, são elas:

- Funcionários efetivos;
- Jovem aprendiz;
- Estagiários;
- Trainees;
- Entre outros.

Para a descrição do cargo, nossa empresa prestará todo o auxílio no levantamento de dados, serão levados em consideração considerando o livro Gestão Estratégica de Pessoas (Elsevier Brasil, 2009):

- O conteúdo do cargo ou conjunto de tarefas e atribuições do ocupante;
- Os métodos e processos de trabalho que serão desempenhados;
- As responsabilidades necessárias à execução das tarefas;

- As condições do ambiente que afetam o contexto do trabalho;
- Os níveis de autoridade que se relacionam com o cargo, acima e abaixo.

### **Descrição da vaga:**

Após a definição do cargo, é necessário fazer a descrição da vaga. Aqui, será incluídas todas as informações para a seleção. Entre elas, os conhecimentos e habilidades que o candidato deve ter, a formação e as principais atividades da função. Quanto mais completa for a descrição da vaga, melhores serão as chances de encontrar candidatos alinhados com o perfil dela. Perfil esse já definido por nossa empresa em conjunto com gestores e CEO.

### **Divulgação da vaga:**

Essa é mais uma etapa importante do processo de contratação. A divulgação da vaga pode ser feita pelo site da empresa, em redes sociais profissionais, em murais da faculdade ou em banco de vagas online e através da nossa plataforma online. Lembrando que é necessário ser claro no seu anúncio, perfil bem definido de candidato e utilização de indicações da sua equipe.

### **Triagem de currículos:**

Nessa fase, será necessário analisar cuidadosamente os currículos dos candidatos e definir quais atendem aos pré-requisitos do cargo. O primeiro contato com o candidato normalmente é feito por telefone (as vezes por e-mail ou mensagens). Ele é feito para checar se o candidato tem mesmo a experiência e o conhecimento necessários para a vaga.

É nesse momento que normalmente o recrutador faz uma sondagem salarial. ( Se for solicitado pela empresa) Uma dica: se depois da conversa o recrutador perguntar sobre a pretensão salarial, muito provavelmente tenha gostado.

Se a experiência, conhecimento e salário estiverem suficientemente alinhados, o recrutador passará para próxima fase, que é a entrevista pessoal.

### **Realização das entrevistas:**

A entrevista é de extrema importância dentro do processo seletivo. Para o recrutador, é a chance de conhecer verdadeiramente seu candidato, fazer perguntas específicas e avaliá-lo, confirmar os dados constantes do currículo e as

demais fontes de informações. O objetivo da entrevista de emprego é obter do candidato as informações complementares que não foram descritas no currículo. Além disso, ela também serve para testar conhecimentos dos profissionais. Tudo isso voltado para obter os dados necessários sobre a vida profissional da pessoa para saber se realmente é o candidato certo. É o momento de conhecer melhor os candidatos e tirar dúvidas em relação as informações do currículo. É uma oportunidade de avaliar se o candidato está alinhado com os objetivos da empresa, cultura organizacional e se apresenta as habilidades e competências necessárias para a função.

A entrevista pode ser presencial, por telefone ou online, podendo ser aplicado testes e dinâmicas para filtrar os concorrentes e selecionar os mais qualificados.

Neste bate papo serão realizadas perguntas como:

- Fale um pouco de você?
- Por que você se interessou por esta vaga?
- Quais competências ou habilidades te habilitam para esta função?
- Por que você gostaria de trabalhar na nossa empresa?
- Quais são seus pontos fortes e pontos a serem desenvolvidos?
- Por que você saiu das empresas anteriores?
- Que tipo de pessoa você prefere trabalhar?
- Quais foram os projetos que você se envolveu, quais os resultados e quais deram errado?
- O que você pensa do seu antigo chefe?
- Como você se imagina daqui 5 anos?

### **Negociação salarial:**

Para decidir se a proposta do candidato deve ou não ser aceita, o ideal é comparar com os demais profissionais participando da seleção e pensar nos diferenciais de cada um.

Se um candidato por quem você se interessa recebia um salário maior no emprego anterior ou na empresa em que atualmente trabalha, atender a sua solicitação pode ser um grande atrativo para que ele decida juntar-se a sua empresa. Se o candidato parece interessado unicamente no valor salarial, ele pode

não compartilhar dos valores da sua empresa. Busque comprometimento e dedicação, além de um perfil alinhado às metas e à sua cultura organizacional.

### **Contratação:**

Os documentos para essa etapa serão diferentes, conforme a forma de trabalho. A contratação de um profissional efetivo, por exemplo, deve seguir as normas trabalhistas. Para formalizar a contratação de um estagiário, será feito com um Termo de Compromisso de Estágio. No documento, constarão os dados da empresa, os objetivos do estágio, o horário de trabalho, o valor da bolsa-auxílio, entre outras informações. É obrigatório também providenciar um seguro de acidentes pessoais para estagiários.

## **2.3 Como desenvolver/integrar esse novo colaborador para suas tarefas e funções**

Nem sempre é fácil ingressar em um novo ambiente de trabalho, muitas vezes a insegurança aparece e causa um certo bloqueio no colaborador. Pensando no desenvolvimento, criamos algumas estratégias de adaptação, são elas:

- **Política de boas vindas**

O período de experiência do colaborador é essencial para criar um relacionamento consistente com a empresa e com os demais colaboradores e uma boa recepção faz com que ele se sinta acolhido, motivado e com isso torne-se produtivo, comprometido e sinta-se valorizado.

- **Integração**

O processo de integração é de extrema importância, nele deve conter qual a cultura da empresa, missão, visão e valores, informações do gestor sobre a função a ser desenvolvida, incentivo ao desenvolvimento de competências, infraestrutura e estrutura organizacional e plano de cargos e salários.

Para realização de um bom treinamento podemos selecionar um colaborador experiente da própria empresa, ao qual passará um conhecimento direto e de acordo com a realidade da organização e com uma linguagem mais clara.

Feedbacks do novo colaborador são bem vindos, pois torna-se mais fácil identificar sua compreensão sobre as tarefas executadas.

- **Metas**

Estabelecer metas e os objetivos a serem alcançados, acompanhar o desempenho e reconhecer os avanços, mesmo que pequeno é de extrema importância, pois vai proporcionar ao colaborador motivação, autoconfiança, gerando um resultado cada vez melhor e eficiente.

- **Treinamentos periódicos**

O mercado está sempre em constantes mudanças, então é necessário atentar-se, acompanhar e sempre que preciso fazer um novo treinamento com foco nos conteúdos que irão enriquecer e gerar resultados positivos.

## **2.4 O que a Organização ganha com a implementação dessa Consultoria personalizada?**

Somos uma empresa de consultoria de Recursos Humanos com a vocação de promover conexões entre valores, soluções, habilidades e histórias. Mais do que oferecer excelência no mercado de recursos humanos, buscamos a excelência em quem impactamos: as pessoas.

Por meio de modernas ferramentas e um quadro de profissionais altamente qualificados, agregaremos competências e ampliamos possibilidades, tanto para as organizações quanto para os profissionais. O trabalho de recrutação, desenvolvimento e retenção de talentos passam pela conexão eficaz de soluções, valores, habilidades e histórias.

Nossa experiência na área de Recrutamento e seleção, nos permite desenvolver projetos específicos, com foco na necessidade de cada cliente. Para isso, utilizamos técnicas customizadas e profissionais especializados, sempre visando o desenvolvimento das empresas e dos candidatos.

Por meio das nossas soluções em RH, facilitamos o engajamento dos profissionais para que trabalhem com aquilo que amam, fazendo com que nossos

clientes contem com colaboradores motivados, engajados e de alta performance, capazes de impactar o mercado com seus desempenhos diferenciados.

Projetos estratégicos de recursos humanos contribuem com o exercício da visão e missão da empresa, com seu planejamento, objetivos e compromissos, e com a implementação de mudanças e novas ferramentas. Representam inteligência de mercado para a tomada de decisões e desenvolvimento de profissionais aderentes ao rumo da organização., ganhando na contratação assertiva, colaboradores competentes e motivados, engajamento e produtividade, estruturação nas soluções adequadas, redução de custos, orientação de profissionais altamente qualificados, crescimento estratégico e saudável da organização e acompanhamento de desempenho do colaborador.

### **3. Socialização x Plano de Cargos e Salários**

Tem total relação, o plano de cargos e salários, visa dar continuidade e oportunidade para os colaboradores da organização. Se não tem o plano, como a pessoa saberá quais os processos, etapas, meios, métodos e requisitos essenciais para a possível mudança de cargos.

Com a Socialização Organizacional é possível o detalhamento, sensibilidade e percepção das necessidades dos departamentos para que a elaboração e execução do plano ocorra de forma clara e direta.

Exemplo disso é o processo seletivo, uma vez que o plano é apresentado para os responsáveis pelos departamentos, ele identificará na própria entrevista que esse candidato possui pontos fortes e a desenvolver que em curto ou a longo prazo poderá atender outras áreas, compartilhando experiência e conhecimentos. A famosa promoção interna.



### **3.1 A importância em descrever as funções de maneira clara e eficaz**

Cada departamento possui seu procedimento interno para realização das rotinas diárias. Mediante esses procedimentos as demandas são direcionadas para os níveis de auxiliar, assistente, analista, líder , supervisor e em último caso ao gerente do departamento.

O modelo de descrição de cargos deve ser feito obviamente antes dos processos da empresa começar a rodar.

É claro que muitas empresas ainda estão se adequando a este ideal de modelo. Isso porque é necessário que os gestores, líderes e profissionais do RH tenham conhecimento sobre quais são as devidas funções de cada funcionário.

Além de entender e monitorar o rendimento e performance de cada cargo. Contudo, não é somente para para esta demanda que o modelo de descrição de cargos funciona.

Existem três pontos cruciais de como fazer descrição de atividades e cargos bem feita e que pode auxiliar sua empresa.

Toda empresa que se preze passa por uma auditoria, que é responsável por verificar a qualidade de serviços prestados. A partir do momento que se sabe como fazer uma descrição de cargos bem feita, é possível ter uma análise de documentos de forma mais simplificada para sua empresa.

Outro ponto é no momento de recrutamento e seleção, permitindo que a empresa escolha um colaborador exatamente no perfil em que procura. Além de tornar o treinamento e retenção de talentos mais facilitado e fluido.

O último ponto que um bom exemplo de descrição de cargos bem feita ajuda é na avaliação de competência, já que a empresa possui documentado o que se espera do colaborador que assumiu determinado cargo e é possível acompanhar e analisar sua performance.

Todos esses pontos acarretam em um bom funcionamento de processos internos, sendo o principal responsável pelo sucesso da empresa.

### **3.2 Liderança Inspiradora com ênfase na Socialização**

Sabemos que o trabalho de um líder não é apenas motivar, vai além, é necessário inspirar. Ao praticar a liderança inspiradora, empresas podem alcançar um novo patamar de produtividade: pessoas inspiradas são duas vezes mais produtivas do que as que estão somente satisfeitas. Além disso, você passa a contar com colaboradores que acreditam em seus valores e no potencial do negócio. Ainda assim, muitos líderes se concentram mais em motivar do que em inspirar.

Richard Branson é um dos maiores empresários do mundo, fundador do grupo Virgin, com dezenas de empresas, e autor de livros que inspiram pessoas há décadas. Em sua visão, a capacidade de inspirar é a principal habilidade que um líder pode ter.

Ele acredita que empresas de sucesso contam com líderes que trazem energia, paixão, comprometimento e conexão para o negócio. Mas não é só Richard que pensa assim. Segundo uma pesquisa feita pela IBM com 1.700 CEOs em 64 países, as habilidades mais importantes dos líderes são foco na necessidade do cliente, capacidade de colaboração e de inspirar.

As empresas do grupo Virgin são exemplos perfeitos de liderança inspiradora.

***“Se importar com as pessoas é importante. Você não pode ser um bom líder se não gostar de pessoas e despertar o que há de melhor nelas”. Richard Branson***

Para engajar e inspirar colaboradores por todo o grupo Virgin, Richard implementou uma visão que está no cerne do negócio. Tudo começa com o porquê. empresas de sucesso não são famosas pelo que fazem, mas pelo motivo que fazem.

Ao compreender o propósito por trás de produtos e serviços, a empresa tem potencial de inspirar todos os seus colaboradores. Dessa forma, contratará quem se alinhar a esse porquê e apto a dedicar-se à empresa.


O papel do líder, a partir daí, é deixar transparecer o propósito para toda a empresa, inspirando seus liderados por meio dele. Algumas características são essenciais nesse contexto:

- **Positividade:** líderes inspiradores conseguem achar o lado bom das situações do dia a dia. Frente a desafios e falhas, encontram maneiras de se superar, sempre procurando uma luz no fim do túnel.
- **Apreciação:** quem não se sente valorizado e apreciado no ambiente de trabalho não está satisfeito ou inspirado. Seres humanos precisam de gestos de gratidão para sentirem que seu trabalho vale a pena.
- **Visão de futuro:** a liderança não pode se preocupar apenas com o presente. Empresas que não pensam no futuro tendem a perder competitividade. Por isso, líderes inspiradores sabem para onde a equipe está indo e suas ações são focadas nesse objetivo.
- **Feedback:** é importante oferecer feedback de forma inspiradora para os colaboradores. No entanto, ele deve ser uma troca. Líderes também devem saber ouvir e encorajar pessoas a dividirem suas opiniões e impressões de forma construtiva.
- **Comunicação:** essa é a principal habilidade de líderes inspiradores. Você não pode inspirar colaboradores sem se comunicar de forma efetiva com eles. Além disso, é preciso passar ideias, ordens e tarefas sem criar ruídos e sentimentos equivocados.
- **Confiança:** outra característica essencial para praticar a liderança inspiradora. A confiança é construída aos poucos, deve ser mútua e baseada na honestidade e integridade.
- **Inspiração:** líderes inspiradores são movidos por sua própria inspiração. Eles são motivados por acreditarem no propósito da empresa e entenderem como seu trabalho tem importância no mundo.

Como você viu, a liderança inspiradora tem potencial de trazer sucesso para empresas e motivar colaboradores.

## 4. Marketing e Vendas

Nome: JTL	Justificativa: Junção das iniciais dos nomes das integrantes da equipe
--------------	---

Logo: 	Justificativa: Os círculos representam a junção dos 3 pilares do Recursos Humanos: 1º Motivação; 2º Comunicação; 3º Trabalho em equipe
--	--

Slogan: Um novo olhar para o RH.	Justificativa: Esse slogan foi escolhido devido à necessidade de que ambos estejam em perfeita harmonia.
-------------------------------------	---

### 6 P's

<b>PESQUISA</b>	Preferência (consumidos), tendências (mercado)
<b>PRODUTO</b>	Consultoria e acompanhamento profissional
<b>PREÇO</b>	Descontos mensais, descontos sazonais
<b>PRAÇA</b>	Vendas dos serviços diretamente
<b>PROMOÇÃO</b>	Cadastre-se e ganhe descontos (novos clientes), indique e ganhe
<b>PÓS VENDA</b>	Cartão fidelidade, marketing direto

## Canvas

<b>Parceiros</b>  Clientes Fornecedores	<b>Atividades</b>  Assessoria para um novo olhar no RH	<b>Proposta de Valor</b>  Qualidade de vida Serviço diferenciado	<b>Relacionamento</b>  Pessoal/ Interpessoal	<b>Clientes</b>  Pessoa Jurídica
	<b>Recursos</b>  Os fornecidos pelas Organizações		<b>Canais de distribuição</b>  Redes Sociais Website	
<b>Custos</b>  Fixo: Colaboradores  Variável: Fornecedor, Combustível			<b>Receitas</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinheiro</li> <li>• Débito</li> <li>• Crédito</li> </ul>	

## Análise Swot

<b>Pontos Fortes</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Funcionários altamente qualificados;</li> <li>• Ambiente climatizado;</li> <li>• Horário diferenciado;</li> <li>• Acompanhamento pré e pós contratação;</li> <li>• Desenvolvimento do colaborador;</li> <li>• Serviços diversos;</li> <li>• Atendimento personalizado;</li> </ul>	<b>Pontos Fracos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A empresa ser nova no mercado;</li> <li>• O espaço limitar o atendimento;</li> <li>• Falta de conhecimento dos clientes, sobre os serviços ofertados;</li> <li>• Capital de giro limitado;</li> </ul>
<b>Oportunidades</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fazer parceria com outras empresas;</li> <li>• Participar de feiras e eventos internacionais;</li> <li>• Aumento da expectativa de vida;</li> <li>• Segmento de mercado em alta;</li> <li>• Facilidade de acesso a informação sobre o tema;</li> </ul>	<b>Ameaças</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Crise econômica;</li> <li>• Massificação de outras marcas no mercado;</li> <li>• Concorrência;</li> <li>• Cotidiano;</li> </ul>

### **Análise da Concorrência**

A escolha dos concorrentes foi realizada a partir de uma pesquisa de mercado com empresas do mesmo segmento e/ou semelhantes.

<b>Informações</b>	<b>Concorrente A</b>	<b>Concorrente B</b>	<b>Concorrente C</b>
	<b>Grupo Expert Consultoria em RH</b>	<b>Personnallise Consultoria e Gestão em Recursos Humanos</b>	<b>Campos &amp; Souza Consultoria e Assessoria em RH</b>
Atuação	Assessoria e Consultoria em Recrutamento e Seleção	Consultoria em RH	Consultoria e recrutamento
Publico Alvo	Empresas	Empresas	Empresas
Pontos Fortes	Empresa atua a 24 anos no mercado e possui 17 unidades	Atua a 8 anos no mercado, palestras	Atua no mercado há 20 anos, especializada em processos trabalhistas
Pontos Fracos	Por possuir várias unidades não segue padrão	Nova no mercado e com pouca flexibilidade de clientes	Por ser Remota não é 100% aceita por empresas convencionais
Estratégias	Estratégias- além da consultoria, parceria com empresas para divulgação de vagas.	Parceria com escolas e instituições	100% remoto

### **Definição e Posicionamento de Mercado**

Queremos que nosso cliente nos veja como um referencial no segmento de Consultoria de RH com um novo olhar para essa gestão, sempre visando a qualidade no atendimento, serviços diferenciados com credibilidade e seja nosso principal vendedor, indicando os serviços por nós oferecidos.

### **Análise das Vantagens Competitivas**

Analisamos os pontos fortes e os fracos dos serviços e produtos oferecidos e notamos que apesar de atuarem no mesmo nicho de mercado, possuem déficit.

Vantagens Competitivas	JTL	Concorrentes		
		A	B	C
Diversidade de produtos	x		x	x
Fidelização do cliente	x	x	x	x
Credibilidade nos serviços oferecidos	x	x	x	x
Inovação no segmento de mercado	x		x	x
Constante atualização das técnicas	x	x		x
Atendimento personalizado	x	x	x	
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

### **Desvantagem Competitiva**

CURTO PRAZO	Inovação no segmento de mercado
MÉDIO PRAZO	Fidelização do cliente
LONGO PRAZO	Constante atualização das técnicas

## **4.1 Quais os cuidados que devemos ter em uma apresentação de Trabalho de Conclusão de Curso Presencial.**

Mediante toda situação enfrentada pelo mundo desde 2019, precisamos de consciência e bom senso para inovarmos em tudo que envolvia aglomerações. Mesmo com o avanço da vacinação, nossa apresentação felizmente será somente para o nosso orientador Roney Trovato, o coordenador de nossa unidade Rodrigo Malentachi e nossos queridos companheiros de sala de aula. Dizemos felizmente, pois perdemos pessoas queridas, alguns ficaram doentes e graças a Deus estamos aqui defendendo nosso tema.

Nossa tão sonhada apresentação do Trabalho de Conclusão de Curso, sonhamos com você desde o Curso de Administração.

Para que a apresentação presencial ocorra de forma clara e objetiva, precisamos tomar os seguintes cuidados:

A maioria dos estudantes gastam todo o tempo e energia elaborando a parte escrita do TCC e deixam a apresentação de lado, sendo assim, não incluem a parte de montar a apresentação do trabalho no cronograma de atividades. Essa apresentação não significa apenas fazer os slides da apresentação. Mas também elaborar o roteiro e treinar a apresentação.

Por não dedicarem tanto tempo a elaboração da apresentação pode ocorrer do resultado não representar a qualidade do trabalho escrito, por isso enfatizamos a necessidade de ter de um planejamento realista, que inclua a apresentação do TCC como uma das etapas do trabalho. Para isso, é necessário ter uma visão clara de todas as atividades que serão necessárias, trabalhando de forma organizada e eficiente. Isso vai ajudar muito o começo, economizando tempo e evitando estresse desnecessário.

Muitos não acham importante mas, colocar atenção em alguns hábitos que podem prejudicar o processo, como, por exemplo, a procrastinação. Não basta apenas estipular os prazos para as atividades, primordialmente as pessoas do grupo devem cumprir esses prazos, deste modo, o ideal é criar um cronograma detalhado desde o início, com datas e os respectivos responsáveis. Tome cuidado para estabelecer os prazos lembrando que sejam possíveis de cumprir. Um prazo irrelevante também é inútil.



Na hora de elaborar um roteiro para sua apresentação a melhor maneira de afastar o nervosismo antes da apresentação do TCC é com preparação e planejamento. Sabendo antecipadamente o que você vai falar, como vai relacionar os tópicos e quais conceitos deve enfatizar, por exemplo, é um ótimo jeito de organizar sua fala. Essa organização também facilita a memorização, justamente para isso que o roteiro serve: para fazer essa organização, pois ele vai ajudar a estabelecer uma linha de raciocínio que você deve seguir durante a apresentação, quer dizer, todo o grupo.

Priorizar os conteúdos mais importantes que deverão ser priorizados na fala, para que você consiga apresentar no tempo disponível, durante a preparação do seu roteiro, anote quais são os tópicos centrais da fala e depois escreva o texto do que você irá falar relacionando-os. Isso facilita para que você consiga fazer uma síntese a partir dos conceitos principais do seu trabalho.

Os slides da sua apresentação devem servir para guiar a exposição do conteúdo do trabalho, não para apresentar o trabalho por você, como aprendemos com nosso orientador, devemos economizar nos textos dos slides, deixando-os apenas para destacar citações e conceitos importantes ou apresentar dados como gráficos, tabelas, estatísticas, entre outros elementos do tipo. Os slides devem ser esteticamente bonitos, limpos, claros e assertivos. É necessário dedicar um tempo para isso.

Continuar lendo e estudando é a melhor forma de você atingir o domínio do conteúdo necessário para se sentir confortável e seguro na sua apresentação, se possível grave um vídeo do seu ensaio. Ao se assistir, você pode identificar pontos que precisam melhorar e sua apresentação ficará muito mais segura e natural.

É importante que você chegue no local da apresentação com antecedência, para conferir itens como: computador, projetor, som, pendrive, prevenindo que ocorram problemas com esses equipamentos, o que também pode prejudicar seu tempo e sua exposição.

Apesar do tempo de apresentação ser curto, procure não falar rápido demais. Isso pode dificultar que as pessoas entendam o que você está falando e também pode transparecer nervosismo, fale devagar e claramente. Utilize um tom mais sério e formal, mas que possa ser compreendido por todas as pessoas

presentes na sala. Preste atenção em sua postura. É importante ter uma postura mais centrada, para deixar o foco no que realmente importa, que é o conteúdo do trabalho, evite gesticular muito ou ficar se movimentando durante a fala. Não olhe apenas para um professor, mas para a plateia da sua apresentação.

Pense em usar roupas menos informais. Só que tome cuidado nesse ponto: você deve estar confortável com essa escolha. Afinal, é provável que você fique em pé, na frente da sala, com muitos colegas assistindo, usando uma roupa que não costuma usar ou que se sente desconfortável, você pode passar essa insegurança para a fala também.

O tempo de apresentação do TCC costuma ser curto, varia de acordo com a instituição de ensino. De forma geral, a apresentação do TCC dura entre 20 e 30 minutos focando na qualidade da informação que está passando aos colegas.

Depois de apresentar o TCC, é possível que os professores da banca façam perguntas sobre o tema. Nunca interrompa a fala das pessoas. Escute até o final e só então faça suas considerações, sendo o mais direto e objetivo possível. Não fique retrucando ou justificando algum ponto do trabalho, apenas ouça e respeite a opinião dos professores e se comprometa a alterar essa parte do trabalho. Caso surja uma pergunta que você não sabe a resposta, seja sincera e diga que você não pesquisou sobre aquele tópico específico ou que ele não fazia parte do escopo do seu trabalho.

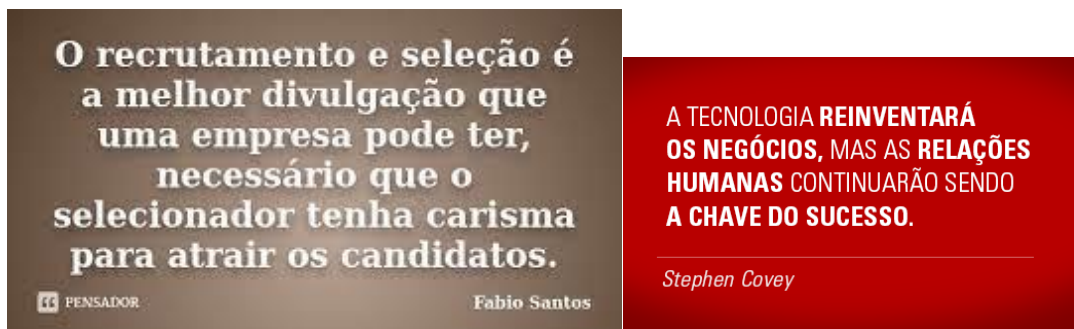
Não leve uma crítica para o lado pessoal, mas como oportunidade para desenvolver habilidades. Saiba argumentar e defender seu trabalho de forma educada. Não importa a situação, falar em público está longe de ser uma tarefa fácil, não é mesmo? Vale à pena reservar um tempinho para estudar dicas de oratória. Ficar nervosa na apresentação de TCC é absolutamente comum. Isso quer dizer que você tem que apresentar o TCC, apesar de todo nervosismo que aparecer. E a respiração pode te ajudar a lidar bem com o nervosismo. Para isso, você não pode esquecer de...respirar! Evite respirar em um ritmo acelerado. Utilize frases pequenas e coloque atenção na respiração nos intervalos das palavras. Faça pausas quando for possível.

Baseado no texto acima, nossa apresentação presencial seria baseada na modalidade que antigamente eram as apresentações das ETECS. No formato de feira.

Montaríamos um stande com 4 mesas, onde os convidados pudessem responder o questionários disponibilizado neste site: <https://www.soar.net.br/teste-de-personalidade/#teste>

Através de tablets disponibilizados nessas mesas, será possível realizar o teste e ter a devolutiva de um dos 4 psicólogos que estarão presentes em nosso stande dando total apoio.

No telão, passaremos algumas frases que remetem a importância de nossa empresa no cenário atual em que vivemos:





final ocorreu tudo bem. Na sala estava nossa orientadora e os outros alunos da turma.

Através de nossa experiência mudaríamos algumas coisas, não faríamos cada integrante em sua casa, nos reuniríamos para esse apresentação.

O conteúdo seria o mesmo que o da apresentação presencial. Claro, o teste não seria feito na hora, enviaríamos o link antecipadamente e logo após a apresentação daríamos a devolutiva com os psicólogos.

Acreditamos que temos que nos reinventar como nossos professores fizeram, não podemos nos abater, corremos o risco da internet travar, cachorro latir no meio da apresentação, criança chorar. Todas as pessoas estão sujeitas a essas situações. O que faz a diferença é como vamos lidar com essas situações que aparecem no meio do caminho.

Outro ponto importante é praticar ou ensaiar antes. Portanto, abra uma vídeo chamada com seu grupo e ensaie, testando a ferramenta que utilizará para não correr o risco de ficar perdido durante sua defesa.

Parece algo tão simples, ainda mais nós que somos da geração da IOT (Internet das Coisas), mas o seguro morreu de velho. Algumas ferramentas como o Skype ou Google Meet, por exemplo, possuem um pequeno delay (atraso) de 4 ou 5 segundos para a sua voz chegar na outra pessoa. Desse modo, é sempre bom testar a ferramenta para se ter uma noção do timing (tempo) da sua apresentação.

Antes de apresentar o seu TCC online, confira sempre o funcionamento dos seus equipamentos antes de começar sua defesa. Isso envolve checar a bateria do celular e do notebook, testar se o fone de ouvido está funcionando normalmente e fazer todos os testes possíveis com os equipamentos que serão utilizados. Imagina a situação, no meio da sua apresentação o seu celular ou o seu notebook descarregam? O tempo que seria levado para você ir pegar o carregador pode ser incluído pela banca como tempo de apresentação e isso poderá prejudicar a sua nota.

Lembre-se que o foco da banca é e sempre será você. Portanto, evite qualquer coisa que possa distraí-los como uma baixa luz e barulhos externos. É legal fazer um acordo com sua família ou com quem mora com você para manter o máximo de silêncio possível durante a sua apresentação. Confesso que já

realizamos essa técnica, não só para apresentações de trabalhos acadêmicos como para nosso trabalho em homeoffice.

Um ambiente que te proporcione o mínimo de distrações possíveis. Como dito anteriormente, peça para a sua família fazer o mínimo de barulho dentro do possível e evite coisas que podem te distrair como televisões, celulares e outros aparelhos.

Não podemos esquecer que quando realizamos alguma apresentação, devemos prestar atenção no enquadramento da câmera e no seu posicionamento em relação a ela. Muitas pessoas ao se gravarem com o celular, olham para a tela e não para a câmera.

Resumindo, essa apresentação é o resultado de 2 semestres de muito esforço, brigas, choros, risos, surtos, enfim é o momento de deixar claro o porque esse tema foi escolhido e qual a sua importância. Ele não foi escolhido a toa, teve uma pesquisa antes de chegar nele, então, respire e boa sorte.

### **4.3 Composição de Preços**

Após análise de mercado e pesquisa de viabilidade identificamos uma lacuna em todos os seguimentos, desta forma até seremos todos os seguimentos do mercado de trabalho de forma presencial e online. Dependendo da necessidade de cada cliente.

Baseando-se nessas necessidades, elaboramos os seguintes planos:

#### **Personnallise**

#### **Valor do investimento:**

**Implantação: R\$ 1.590,00 pago somente uma vez**

**Mensalidade: R\$ 59,90 por colaborador (mínimo de 10 colaboradores, com contrato mínimo de 12 meses)**

É um consultoria assistida que também podemos chamar de “Assessoria em RH”, com o intuito de mapear, analisar e atualizar procedimentos internos, visando

atingir as melhorias necessárias para os resultados e conquistas tão almejadas. O nosso objetivo é auxiliar e apoiar o departamento de Recursos Humanos nos quesitos necessários para gerar crescimento e desenvolvimento da organização, investindo no capital humano, através de técnicas e ferramentas específicas para cada situação, tendo como objetivo:

- Desenvolver colaboradores;
- Descobrir e reter talentos;
- Realizar avaliação comportamental;
- Desenvolver plano de carreira;
- Alinhar a política da organização junto aos colaboradores, gestores e líderes;
- Monitorar e acompanhar o desenvolvimento comportamental e profissional dos colaboradores;
- Realizar recrutamento e remanejamento interno;
- Diagnosticar necessidades em Gestão de Pessoas.
- Diagnóstico Organizacional.

Levantamos as necessidade específicas em cada departamento, pesquisando o clima interno. Trabalhamos cada área de atuação de forma separada e, se necessário, de forma individual, onde identificamos através da coleta de informações e análise do funcionamento, a oportunidades de melhoria e de crescimento dos colaboradores e da organização.

### **Lidery**

**Valor do investimento:**

**Implantação: R\$ 1.980,00 pago somente uma vez**

**Mensalidade: R\$ 119,00 por colaborador (mínimo de 2 colaboradores, com contrato mínimo de 12 meses)**

Os líderes precisam conhecer seus principais atributos, características e pontos a desenvolver, bem como estarem perfeitamente alinhados com os objetivos da empresa. De acordo com as necessidades identificadas através de reuniões com a liderança e seus superiores imediatos, são utilizadas ferramentas como treinamento, dinâmicas e vivências, com objetivo de desenvolver e melhorar a capacidade dos líderes da organização.

A empresa recebe feedback constante do trabalho desenvolvido e resultados. Melhorias das expectativas, canal de sugestão, Avaliação de Desempenho, plano de Carreira, Avaliação de Benefícios, Campanhas diversas (alimento, reciclagem, agasalho), Programa de voluntariado, Avaliação de Absenteísmo (Avaliação das principais causas de absenteísmo, propondo soluções e metas para sua redução).



## **Integre**

**Valor do investimento:**

**Implantação: R\$ 2.300,00 pago somente uma vez**

**Mensalidade: R\$ 129,90 por colaborador (mínimo de 10 colaboradores, com contrato mínimo de 12 meses)**

O primeiro passo para a contratação de novos funcionários é a seleção de candidatos. Para tanto, o gestor deve definir o cargo que será disponibilizado, bem como o nível de experiência jovem aprendiz, estagiário, CLT efetivo.

A criação da descrição da vaga, que reúne as informações que serão divulgadas nos canais de comunicação. Para que a seleção de candidatos seja a mais efetiva possível, a descrição da vaga precisa ser completa. Além das habilidades necessárias ao cargo, é necessário especificar a formação desejada, faixa salarial, pacote de benefícios ofertados, jornada de trabalho, local etc. É interessante lembrar que quanto mais completa for a descrição da vaga, mais afunilada será o processo de triagem de currículos. Afinal, somente se interessarão pela oportunidade aqueles profissionais que atendam às especificidades da vaga.

Após a primeira triagem e avaliação de currículos, são realizadas as dinâmicas de grupo, entrevistas individuais, testes de aptidão e, por fim, a escolha do candidato ideal!

Análise de documentação, uma vez escolhido o candidato, é necessário recolher e analisar toda a documentação do futuro colaborador, a fim de proceder com o registro CLT, se este for o caso. Os documentos, cópias e/ou originais, que devem ser solicitados ao colaborador são:

- RG;
- CPF;
- Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS);
- Comprovante de escolaridade;
- Comprovante de residência e certidão de nascimento em caso de filhos de até 21 anos);
- Certificado de alistamento militar para pessoas de 18 a 45 anos, do sexo masculino;
- Atestado de Saúde Ocupacional (ASO);

- CNH, caso a função exija o uso de veículos;
- Foto 3x4;
- Declaração de dependentes (quando houver);
- Título de eleitor;
- Comprovante de votação das últimas três eleições.

Adicionalmente, para atividades profissionais que exigem registro profissional, como médicos e farmacêuticos, por exemplo, estes também devem ser solicitados. Ex: CRM, OAB e CFM. O mesmo ocorre para as vagas que exigem a CNH A/B.

Elaboramos o conteúdo para integrar o novo colaborador, para que este possa compreender a funcionalidade da empresa, a ligação entre os departamentos e a importância da função a ser exercida, criando assim um acolhimento e envolvimento para que se sinta parte do processo. Enfatizando a visão, missão e valor, de forma a fixá-los através de medidas que estimulem o comprometimento do mesmo.

## 5. Plano Financeiro

Tipo tributário: A empresa será constituída por uma Sociedade Limitada, vigorando através do Simples Nacional.

Segue abaixo planilhas de dados que foram utilizadas para elaboração do fluxo de caixa:

### Custos de aquisição e periódico

JTL Consultoria LTDA-ME CNPJ: 20.598.366/0001-11					
JTL Consultoria - Custos de Aquisição e Periódicos					
Investimento Inicial de: R\$ 30.000,00					
Qda de	Item	Valor (R\$) unitário	Valor (R\$) total	Forma de pagamento	Valor parcelado
<b>Aquisições Fixas</b>					
1	Veiculo Gol;Ano 2021 / 2021;Ar condicionado	R\$ 50.000,00	R\$ 50.000,00	24 parcelas	R\$ 2.491,67
3	Notebook Dell Inspiron	R\$ 3.000,00	R\$ 9.000,00	A vista	-
2	Projektor Icd 1280 x720P HD 3500 Lumens LED Multimídia Home Theater USB hdmi Media Player - Flexinter	R\$ 1.299,00	R\$ 2.598,00	A vista	-


2	Microfone Sem Fio Karsect KRD200 SH Headset	R\$ 500,00	R\$ 1.000,00	A vista	-
1	Cafeteira Dolce Gusto	R\$ 419,00	R\$ 419,00	A vista	-
1	Bebedouro de água Electrolux BE11B Água Gelada, Natural e Fria 20 Litros	R\$ 399,00	R\$ 399,00	A vista	-
<b>Investimento Total</b>			<b>R\$ 15.907,67</b>		
<b><i>Aquisições Periodicas (mensal)</i></b>					
1	Aluguel	R\$ 4.500,00	R\$ 4.500,00	A vista	-
1	Internet empresarial	R\$ 300,00	R\$ 300,00	A vista	-
1	Combustível	R\$ 1.500,00	R\$ 1.500,00	A vista	-
1	Conta de Água	R\$ 150,00	R\$ 150,00	A vista	-
1	Conta de Energia	R\$ 350,00	R\$ 350,00	A vista	-
<b>Investimento Total Mensal</b>			<b>R\$ 6.800,00</b>		

## Fluxo de caixa



Itens	Jan	Fe	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez
Saldo Inicial	R\$ -	R\$ -	R\$ -	R\$ -	R\$ -	R\$ -	R\$ -	R\$ -	R\$ -	R\$ -	R\$ -	R\$ -
Plano Personallise	R\$ 21.890,00	R\$ 23.540,00	R\$ 24.200,00	R\$ 24.600,00	R\$ 24.700,00	R\$ 24.550,00	R\$ 21.420,00	R\$ 23.560,00	R\$ 22.840,00	R\$ 21.640,00	R\$ 20.980,00	R\$ 23.120,00
Plano Desenvolvimento da liderança	R\$ 21.460,00	R\$ 23.559,00	R\$ 24.500,00	R\$ 25.100,00	R\$ 25.230,00	R\$ 26.250,00	R\$ 22.390,00	R\$ 21.970,00	R\$ 21.560,00	R\$ 22.950,00	R\$ 23.000,00	R\$ 22.290,00
Plano Contratação e Integração	R\$ 24.299,00	R\$ 26.728,00	R\$ 27.290,00	R\$ 27.290,00	R\$ 27.560,00	R\$ 28.000,00	R\$ 25.000,00	R\$ 26.350,00	R\$ 27.540,00	R\$ 28.000,00	R\$ 26.000,00	R\$ 27.580,00
<b>Subtotal</b>	<b>R\$ 67.649,00</b>	<b>R\$ 73.827,00</b>	<b>R\$ 75.990,00</b>	<b>R\$ 76.990,00</b>	<b>R\$ 77.490,00</b>	<b>R\$ 78.800,00</b>	<b>R\$ 68.810,00</b>	<b>R\$ 71.880,00</b>	<b>R\$ 71.940,00</b>	<b>R\$ 72.590,00</b>	<b>R\$ 69.980,00</b>	<b>R\$ 72.990,00</b>
<b>Despesas</b>												
Pagamento Aquisição Veiculo	R\$ 2.491,67	R\$ 2.491,67	R\$ 2.491,67	R\$ 2.491,67	R\$ 2.491,67	R\$ 2.491,67	R\$ 2.491,67	R\$ 2.491,67	R\$ 2.491,67	R\$ 2.491,67	R\$ 2.491,67	R\$ 2.491,67
Aluguel	R\$ 4.500,00	R\$ 4.500,00	R\$ 4.500,00	R\$ 4.500,00	R\$ 4.500,00	R\$ 4.500,00	R\$ 4.500,00	R\$ 4.500,00	R\$ 4.500,00	R\$ 4.500,00	R\$ 4.500,00	R\$ 4.500,00
Combustivel	R\$ 1.500,00	R\$ 1.300,00	R\$ 1.450,00	R\$ 1.320,00	R\$ 1.200,00	R\$ 1.000,00	R\$ 1.250,00	R\$ 1.360,00	R\$ 1.125,00	R\$ 1.050,00	R\$ 1.280,00	R\$ 1.400,00
Água	R\$ 150,00	R\$ 130,00	R\$ 140,00	R\$ 160,00	R\$ 110,00	R\$ 120,00	R\$ 130,00	R\$ 150,00	R\$ 148,00	R\$ 125,00	R\$ 110,00	R\$ 145,00
Energia	R\$ 350,00	R\$ 300,00	R\$ 340,00	R\$ 360,00	R\$ 330,00	R\$ 330,00	R\$ 340,00	R\$ 320,00	R\$ 342,00	R\$ 300,00	R\$ 330,00	R\$ 350,00
Internet	R\$ 300,00	R\$ 300,00	R\$ 300,00	R\$ 300,00	R\$ 300,00	R\$ 300,00	R\$ 300,00	R\$ 300,00	R\$ 300,00	R\$ 300,00	R\$ 300,00	R\$ 300,00
<b>Subtotal</b>	<b>R\$ 9.291,67</b>	<b>R\$ 9.021,67</b>	<b>R\$ 9.221,67</b>	<b>R\$ 9.131,67</b>	<b>R\$ 8.931,67</b>	<b>R\$ 8.741,67</b>	<b>R\$ 9.011,67</b>	<b>R\$ 9.121,67</b>	<b>R\$ 8.906,67</b>	<b>R\$ 8.766,67</b>	<b>R\$ 9.011,67</b>	<b>R\$ 9.186,67</b>
<b>Total</b>	<b>R\$ 58.357,33</b>	<b>R\$ 64.805,33</b>	<b>R\$ 66.768,33</b>	<b>R\$ 67.858,33</b>	<b>R\$ 68.558,33</b>	<b>R\$ 70.058,33</b>	<b>R\$ 59.798,33</b>	<b>R\$ 62.758,33</b>	<b>R\$ 63.033,33</b>	<b>R\$ 63.823,33</b>	<b>R\$ 60.968,33</b>	<b>R\$ 63.803,33</b>

## Entradas mensais e anuais

			
Dados Mensais			
Itens	Qtidade	Valor \$	Valor total \$
Plano Personallise	10	R\$ 1.590,00	R\$ 15.900,00
Plano Desenvolvimento da liderança	10	R\$ 1.980,00	R\$ 19.800,00
Plano Contratação e Integração	10	R\$ 2.300,00	R\$ 23.000,00
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>R\$ 5.870,00</b>	<b>R\$ 58.700,00</b>
Dados Anuais			
Itens	Qtidade	Valor \$	Valor total \$
Plano Personallise	120	R\$ 1.590,00	R\$ 190.800,00
Plano Desenvolvimento da liderança	120	R\$ 1.980,00	R\$ 237.600,00
Plano Contratação e Integração	120	R\$ 2.300,00	R\$ 276.000,00
<b>Total</b>	<b>360</b>	<b>R\$ 5.870,00</b>	<b>R\$ 704.400,00</b>

## Custos com colaboradores

Salário	R\$ 6.000,00	R\$ 72.000,00
13° salário	R\$ 6.000,00	R\$ 6.000,00
1/3 férias salário	R\$ 2.000,00	R\$ 2.000,00
Férias	R\$ 500,00	R\$ 1.800,00
FGTS	R\$ 480,00	R\$ 5.760,00
Total salário anual		R\$ 87.560,00

Salário	R\$ 6.000,00	R\$ 72.000,00
13° salário	R\$ 6.000,00	R\$ 6.000,00
1/3 férias salário	R\$ 2.000,00	R\$ 2.000,00
Férias	R\$ 500,00	R\$ 1.800,00
FGTS	R\$ 480,00	R\$ 5.760,00
Total salário anual		R\$ 87.560,00

Funcionaria Mara		
Salário	R\$ 1.600,00	R\$ 19.200,00
13° salário	R\$ 1.600,00	R\$ 1.600,00
1/3 férias salário	R\$ 533,33	R\$ 533,33
Férias	R\$ 133,33	R\$ 1.800,00
FGTS	R\$ 128,00	R\$ 1.536,00
Total salário anual		R\$ 24.669,33

Funcionaria Shopia		
Salário	R\$ 2.100,00	R\$ 25.200,00
13° salário	R\$ 2.100,00	R\$ 2.100,00
1/3 férias salário	R\$ 700,00	R\$ 700,00
Férias	R\$ 175,00	R\$ 1.800,00
FGTS	R\$ 168,00	R\$ 2.016,00
Total salário anual		R\$ 31.816,00

Funcionaria Natalia		
Salário	R\$ 4.300,00	R\$ 51.600,00
13° salário	R\$ 4.300,00	R\$ 4.300,00
1/3 férias salário	R\$ 1.433,33	R\$ 1.433,33
Férias	R\$ 358,33	R\$ 1.800,00
FGTS	R\$ 344,00	R\$ 4.128,00
Total salário anual		R\$ 63.261,33

## 6. Considerações Finais

A proposta deste trabalho é demonstrar a viabilidade econômico-financeira para a abertura de uma empresa especializada em consultoria com foco em recrutamento e seleção. Para realizar esse estudo, utilizou-se pesquisa de mercado, uma simulação de fluxo de caixa, os dados encontrados foram apresentados em tabelas, para melhor visualização e compreensão. Diante do exposto, verificou-se que os objetivos propostos foram cogitados. Constatou-se, assim, que o projeto é viável e de extrema importância para as pessoas, após análise dos dados concluímos que um dos maiores desafios de um empresário é contratar funcionários para ocuparem os cargos em sua organização. É necessário tempo para preparar, realizar entrevistas e treinamentos, investindo dinheiro em diversos candidatos a uma vaga e em alguns casos como exemplificamos, pode ocasionar na contratação errada. O que pode ser feito para evitar essa situação?

A resposta pode ser mais simples do que pensamos, somos especialistas em processos de recrutamento e seleção de funcionários e podemos prestar esse serviço à sua empresa estabelecendo uma parceria para que ela cresça e contrate os candidatos adequados para o cargo.

Além das vantagens óbvias ao contratar no serviço, o contratante também conta com a oportunidade de delegar mais funções e não sobrecarregar. Assumimos a responsabilidade pelas entrevistas e aprovações, repassando as avaliações de acordo com a qualificação do candidato. Isso faz com que sua empresa economize tempo e não sinta a necessidade de treinar entrevistadores.

O serviço de consultoria se estende para além do momento das entrevistas. Atualmente, analisar as redes sociais e histórico em outros trabalhos dos seus candidatos é fundamental para conhecer parte da sua aptidão para o cargo e a forma como ele se comporta em ambientes coletivos. Quanto mais positivo for o resultado dessa consulta, menor o risco de contratar o funcionário errado.

Pode parecer simples, alguns empresários ainda preferem seguir o procedimento padrão para recrutamento, mas tenha a certeza de que uma empresa especializada trará mais benefícios do que se imagina. É um investimento que vale a pena e você sente os efeitos imediatamente.



Quer conhecer um serviço de consultoria com ótimos preços e resultados garantidos? Conheça a Jtl consultoria! Prestamos diversos serviços, como rh consultoria, recrutamento e seleção de candidatos, e muitos outros. Não deixe de nos conhecer.

## **7. Referências**

<https://www.gupy.io/blog/diferenca-entre-recrutamento-e-selecao> **Acesso em 21 de agosto de 2020**

<https://www.euquerosc.com.br/8-estrategias-de-recrutamento-para-aplicar-na-sua-empresa> **Acesso em 01 de março de 2021**

<https://m.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/bis/como-elaborar-um-plano-de-marketing,084b6484b071b410VgnVCM1000003b74010aRCRD> **Acesso em: 03 Fevereiro de 2021**

### **Link de acesso ao papel timbrado da empresa**

<https://docs.google.com/document/d/1eOULypA2xoxdJRwp5YUJqPdvHs82Dm8r7f4a9YgfjM/edit?usp=drivesdk>