

**CENTRO EDUCACIONAL DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL PAULA
SOUZA**

ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL IRMÃ AGOSTINA

Curso Técnico em Administração

Alyce dos Santos

Heloyza Souza Gomes

Laís Alves Dias

Laisa Vieira Forte

Marina Gabriela Lemos Borges

**SOFTWARE INTEGRADO DE GESTÃO DE PESSOAS: All About
People**

SÃO PAULO

2022

Alyce dos Santos
Heloyza Souza Gomes
Laís Alves Dias
Laisa Vieira Forte
Marina Gabriela Lemos Borges

**SOFTWARE INTEGRADO DE GESTÃO DE PESSOAS: All About
People**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao curso técnico em Administração da Etec Irmã Agostina, orientado pelo Prof. Adriano Barbosa, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Administração.

SÃO PAULO

2022

Primeiramente agradecemos ao Professor Orientador Adriano Oliveira, à Coordenadora de curso Elizabel de Souza e à Professora de Gestão de Pessoas Vânia Amaro pelo apoio, orientação e empenho no desenvolvimento deste trabalho. Agradecemos também ao escritor Idalberto Chiavenato pela grande contribuição ao nosso trabalho através de suas obras.

“Muito embora as organizações não sejam criadas apenas para ter pessoas, não existem organizações sem a presença delas”

IDALBERTO CHIAVENATO.

RESUMO NA LÍNGUA VERNÁCULA

“Onde quer que a cooperação de pessoas, no intuito de alcançar objetivos comuns, torne-se organizada e formal, o componente essencial e fundamental dessa associação é a administração – a função de conseguir fazer as coisas por meio das pessoas e com os melhores resultados” - Idalberto Chiavenato.

Assim compreende-se que a base de qualquer instituição além da administração são as pessoas que ali trabalham, com isso a ideia de um aplicativo de gestão de pessoas integrado surgiu para não apenas alavancar os resultados das empresas, mas tornar cada colaborador mais engajado e satisfeito com o próprio trabalho e com a instituição.

Palavras-chaves: Gestão de Pessoas, Administração, Colaborador.

RESUMO EM LÍNGUA ESTRANGEIRA

“Wherever the cooperation of people, in order to achieve common goals, becomes organized and formal, the essential and fundamental component of this association is management – the function of getting things done through people and with the best results.”- Idalberto Chiavenato.

Thus, it is understood that the basis of any institution, in addition to the administration, is the people who work there, so the idea of an integrated people management application emerged to not only leverage the results of companies but to make each employee more engaged and satisfied with their own work and with the institution.

Palavras-chaves: People Management, Administration, Employee.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	11
1.1 Objetivo	11
1.2 Objetivo Específico	11
1.3 Hipótese	11
1.4 Metodologia	12
1.5 Justificativa	13
2. PESQUISA DE MERCADO	14
2.1 Gráfico 1 – Foto do gráfico "Você é"	14
2.2 Gráfico 2 – Foto do gráfico "Qual é o porte da sua empresa?"	15
2.3 Gráfico 3 – Foto do gráfico "Você possui algum sistema de gestão de pessoas?"	15
2.4 Gráfico 4 – Foto do gráfico "A empresa utiliza alguma plataforma de gestão de pessoas?"	16
2.5 Gráfico 5 – Foto do gráfico "Gostaria de ter"	17
3. APLICAÇÃO NO SISTEMA DE SOFTWARE INTEGRADO (AAP)	18
3.1 Recrutamento e Seleção	19
3.2 Aplicação de Pessoas	21
3.3 Recompensas e Benefícios	23
3.4 Treinamento e Desenvolvimento	26
3.5 Manutenção de Pessoas	31
3.6 Monitoramento de Pessoas	35
3.7 Comunidade Interativa	36
4. PLANO DE MARKETING	37
4.1 Análise SWOT	37

4.2 Público-alvo	39
4.3 Análise de Concorrência	39
4.4 Os 4 P's	40
5. PLANO FINANCEIRO	43
5.1 Investimento Inicial	43
5.2 Custos Fixos	44
5.3 Custos Variáveis	44
5.4 Estimativa de Venda	45
5.5 Receitas	46
5.6 Lucro	47
5.7 DRE	47
5.8 ROI	48
5.8 Tempo de Retorno	48
5.9 Considerações Financeiras	49
6. PLANO OPERACIONAL	50
6.1 Organograma	50
6.2 Fluxograma	52
REFERÊNCIAS	53
CONSIDERAÇÕES FINAIS	54

INTRODUÇÃO

Vários autores possuem uma definição específica para a Gestão de Pessoas, GP para facilitar, (nomenclatura mais adequada atualmente para a área antigamente chamada de ARH - Administração de Recursos Humanos); Porém define-se GP em suma como “área que constrói talentos por um conjunto integrado de processos e cuida do capital humano das organizações, o elemento fundamental do seu capital intelectual e a base do seu sucesso”; ou seja, quando falamos de GP, falamos de pessoas, colaboradores e talentos, não de recursos, funcionários ou mão de obra.

Considera-se como objetivos gerais da GP:

- Ajudar na obtenção de resultados organizacionais;
- Proporcionar competitividade;
- Proporcionar talentos para a organização;
- Aumentar a autorrealização e satisfação das pessoas no trabalho;
- Desenvolver e elevar a QVT (Qualidade de Vida no Trabalho);
- Administrar e impulsionar mudanças;
- Manter políticas éticas e comportamento socialmente responsável;
- Construir a melhor equipe e a melhor empresa.

Em suma, a GP visa prover, aplicar, recompensar, treinar, manter e monitorar pessoas em prol de um sucesso organizacional mutuamente benéfico, através da organização de processos sinérgicos e integrados a partir de uma visão correta da função e da importância de cada colaborador de uma organização.

Para estabelecer uma sinergia eficiente, a GP é organizada em seis processos diferentes (mas não independentes):

1. Recrutamento e Seleção;
2. Aplicação de Pessoas;
3. Recompensas e Benefícios;
4. Treinamento e Desenvolvimento;

5. Manutenção de Pessoas;
6. Monitoramento de Pessoas;

Todos esses processos são importantes para o alcance dos objetivos organizacionais como um todo e de forma alguma podem ser encarados de forma individual e independente, uma vez que, segundo Chiavenato, o modelo de departamentalização funcional que predominava nas empresas produz duas consequências indesejáveis: Subjetivação (quando os objetivos departamentais tornam-se mais importantes que os organizacionais) e Dificuldade de Cooperação Interdepartamental (quando os departamentos se introvertem e mais separam e brigam do que cooperam entre si).

Na era da informação, o capital financeiro deixou de ser o recurso mais importante e cedeu lugar para o capital intelectual, portanto, entender que as pessoas constituem a base de qualquer organização é fundamental para o seu sucesso, uma vez que todos os processos organizacionais passam e são executados por pessoas, que por sua vez, são administradas por GP, ou seja, Gerir Pessoas com eficiência é decisivo para o planejamento estratégico e conseqüentemente para o sucesso empresarial.

Segundo André Fischer (2002) a necessidade de vincular a gestão de pessoas às estratégias da organização foi apontada inicialmente pelos pesquisadores da Universidade de Michigan, sendo que a visão gestão de recursos humanos deve buscar o melhor encaixe com os principais fatores políticos e ambientais. Além disso, o mundo está em processo de globalização, isto é fato, principalmente nos planos econômico, tecnológico e das comunicações, o que tem ocasionado diversas mudanças na gestão administrativa das empresas. No decorrer das mudanças, a organização deve estar afinada no tocante as suas estratégias, elas precisam ser claras, sustentadas por uma gestão com amplo envolvimento e participação. Uma organização que pretende ter de si mesma uma visão estratégica precisa levar em conta que há um fluxo de conhecimentos que afeta a produção como um todo.

(FISCHER, André. 2002)

1. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A ideia central trabalhada será a de um Software na área de gestão de pessoas, para empresas de grande e pequeno porte, neste vai constar abas para os diferentes ramos da companhia, sendo possível o colaborador ver suas gratificações como férias, faltas justificadas ou não, e folha de pagamento. Assim como as áreas específicas, tendo como exemplo o RH, que poderá rastrear candidatos para recrutamento interno, mandar os feedbacks mensais para os colaboradores, além das listas de tarefas e metas a cumprir.

1.1 Objetivo

O objetivo central será facilitar os processos operacionais internos da empresa, colocando todos os ramos da companhia em sincronia, visando maior produtividade de cada colaborador e na empresa como um todo. “A internet transformou o planeta numa “aldeia global”, possibilitando não apenas a transmissão e a recepção de informações, mas também a realização de transações comerciais significativas, bem como a aplicação em bolsas dos mais diversos países do mundo. Para que essas tecnologias avançadas possibilitem informação significativa, relevante e precisa, é necessário que sejam garantidas por um suporte humano e inteligente” (Antônio Carlos Gil).

1.2 Objetivo Específico

O foco da empresa é atingir os públicos de EPP (Empresa de Pequeno Porte) a EMP (Empresa de Médio Porte), através de um site, que integre as seguintes áreas do departamento de gestão de pessoas: Cálculo de folha de pagamento, lista de tarefas, cronograma de metas a cumprir, plano de carreira individual, gestão de controle de tempo de trabalho e comunidade interativa de colaboradores, uma vez que há sistemas de gestão de pessoas, porém não exerce todas as funções citadas.

1.3 Hipótese

Um sistema integrado de Gestão de Pessoas solucionaria o problema de excesso de plataformas, sejam digitais ou físicas, de acesso às informações correspondentes a

todo o processo jurídico do colaborador na empresa, bem como no âmbito funcional do seu cargo e interação com seus colegas de equipe e coordenadores/gestores.

1.4 Metodologia

A metodologia para desenvolvimento do projeto se baseará na tese de Chiavenato, na qual se defende:

Os sistemas existem dentro de sistemas. Cada sistema é constituído de subsistemas e, ao mesmo tempo, faz parte de um sistema maior, o supra sistema. Cada subsistema pode ser detalhado em seus subsistemas componentes, e assim por diante.

Tais subsistemas serão abordados de acordo com as áreas que irão compor o software, personalizado de acordo com a necessidade das empresas consumidoras, são elas:

- Folha de pagamento, baseada no capítulo 9 e 11 do livro “Gestão de Pessoas” de Chiavenato Subsistemas da Gestão de Pessoas: Gestão de Pessoas “Chiavenato” e Gestão de Pessoas “Gil”.
- Lista de tarefas e metas a cumprir, baseada no capítulo 10 do livro “Gestão de Pessoas” de Chiavenato Subsistemas da Gestão de Pessoas: Gestão de Pessoas “Chiavenato” e Gestão de Pessoas “Gil”.
- Plano de carreira individual, baseado no capítulo 6, 7 e 8 do livro “Gestão de Pessoas” de Chiavenato Subsistemas da Gestão de Pessoas: Gestão de Pessoas “Chiavenato” e Gestão de Pessoas “Gil”.
- Gestão de controle de tempo de trabalho, baseada do capítulo 16 do livro “Gestão de Pessoas” de Chiavenato Subsistemas da Gestão de Pessoas: Gestão de Pessoas “Chiavenato” e Gestão de Pessoas “Gil”.
- Processo de recrutamento interno, baseado no capítulo 4 e 5 do livro “Gestão de Pessoas” de Chiavenato Subsistemas da Gestão de Pessoas: Gestão de Pessoas “Chiavenato” e Gestão de Pessoas “Gil”.
- Comunidade interativa de colaboradores, baseada no capítulo 14 e 15 5 do livro “Gestão de Pessoas” de Chiavenato Subsistemas da Gestão de Pessoas: Gestão de Pessoas “Chiavenato” e Gestão de Pessoas “Gil”.

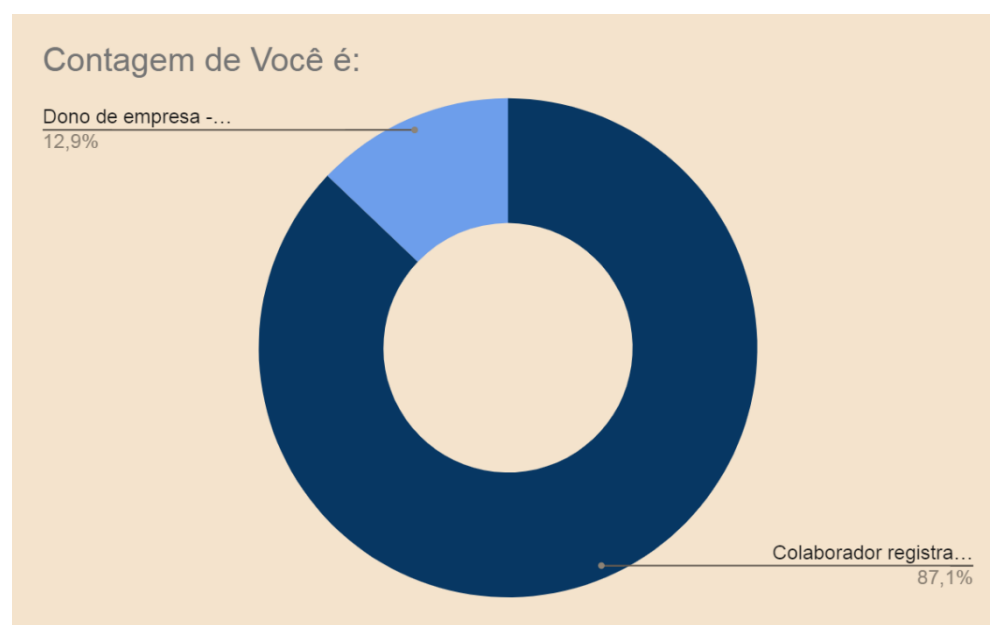
1.5 Justificativa

Uma plataforma única, rica e bem planejada é a solução para o problema de falta de integração entre colaboradores e gestão, permite controle efetivo de processos jurídicos e estabelece a harmonia e o clima organizacional entre os diversos departamentos da empresa.

2. PESQUISA DE MERCADO

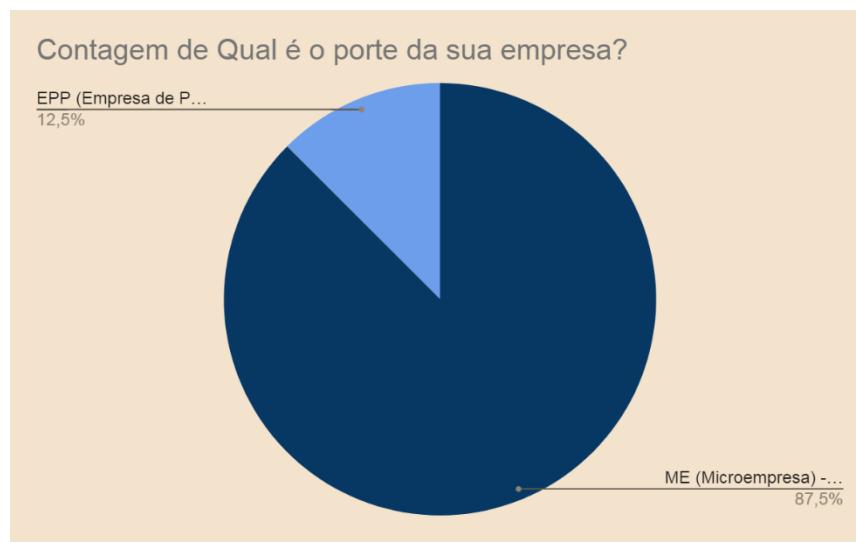
Ao ter a ideia central do Software de gestão de pessoas, nomeado All About People, para o Trabalho de Conclusão de Curso, foi iniciada uma primeira pesquisa de campo para adquirir algumas informações principais, dando início na semana do dia 18 de março de 2022 ficando aberto para respostas por aproximadamente 1 mês, até ser obtido um total de 162 resultados. O principal objetivo desta pesquisa, que contém 21 questões, dentre elas os mais influentes presentes neste arquivo, foi obter a base do público-alvo que a empresa deseja alcançar e quantas dessas pessoas ainda não tem um sistema realmente útil para gerir as principais informações de Gestão de Pessoas, além de obter dados referentes a quais são os recursos de gestão de pessoas que os colaboradores e donos de empresas mais gostariam de ter em seus sistemas.

2.1 Gráfico 1 – Foto do gráfico "Você é"



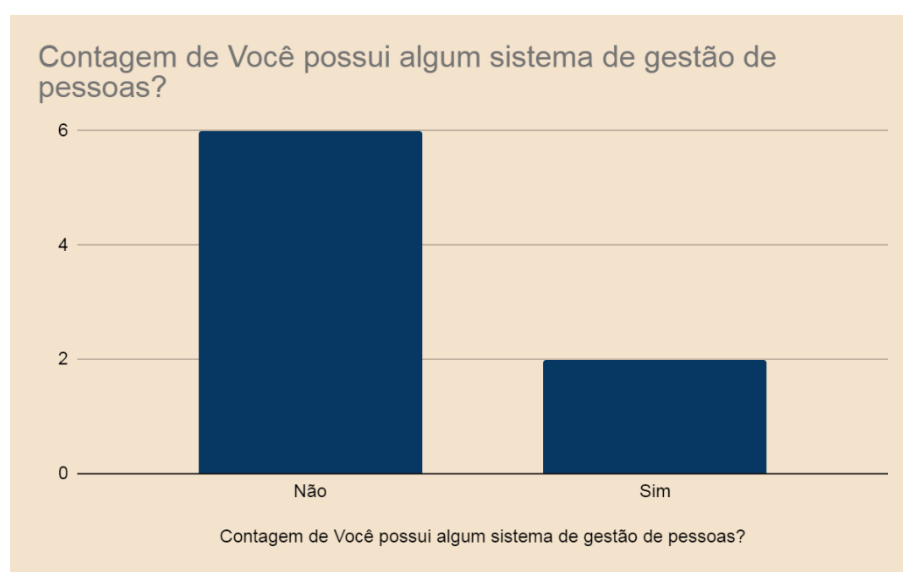
Nessa pesquisa, desconsiderando desempregados e Microempreendedores Individuais (MEIs), demonstra-se a atuação do colaborador, ou seja, se é um dono de empresa ou um colaborador registrado. Assim, os resultados foram de 12,9%, o que corresponde a 8 pessoas, referente a donos de empresa e 87,1% a colaboradores registrados, sendo essas 54 pessoas.

2.2 Gráfico 2 – Foto do gráfico “Qual é o porte da sua empresa?”



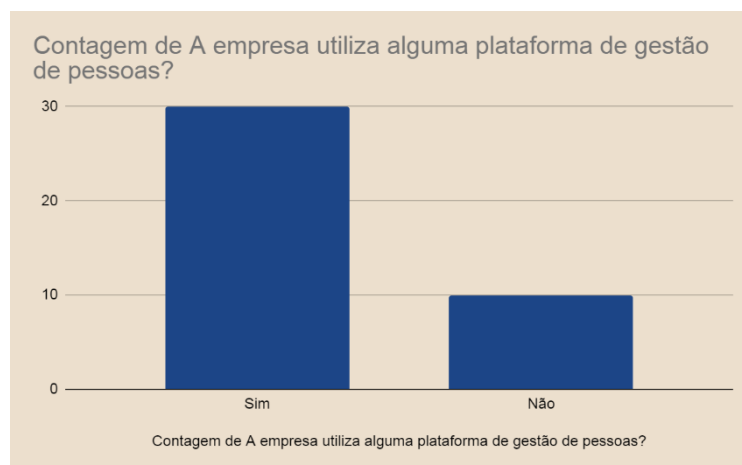
Nesta parte da pesquisa, foram recolhidos dados sobre o porte da empresa daqueles que se declararam donos de empresa. Os resultados evidenciaram que 12,5% correspondem a donos de Empresas de Pequeno Porte (EPP), ou seja, de 10 a 49 colaboradores e 87,5% a Microempresa (ME), ou seja, empresas de até 9 colaboradores.

2.3 Gráfico 3 – Foto do gráfico “Você possui algum sistema de gestão de pessoas?”



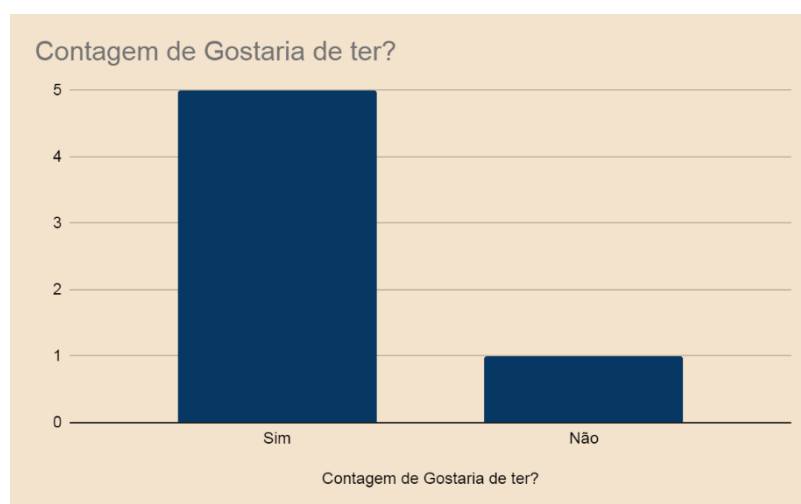
Nesta pergunta, ainda direcionada aos donos de empresa, foi avaliado se possuem ou não algum sistema de gestão de pessoas, de qualquer tipo. Os dados mostram que de 8 destes, apenas 2 possuem um sistema, e 6 ainda não o possuem.

2.4 Gráfico 4 – Foto do gráfico “A empresa utiliza alguma plataforma de gestão de pessoas?”



Iniciando as perguntas direcionadas aos colaboradores registrados que não são líderes de equipe, foi identificado que, de 40 colaboradores, 10 deles não possuem sistema de gestão de pessoas em suas respectivas empresas.

2.5 Gráfico 5 – Foto do gráfico “Gostaria de ter?”



Os 6 líderes de empresa que não possuem sistema de gestão de pessoas foram questionados se gostariam de ter, a maioria afirmou que gostaria de ter e somente um colaborador negou.

3. APLICAÇÃO NO SISTEMA DE SOFTWARE INTEGRADO (AAP)

O sistema a ser desenvolvido trata-se de um software integrado de Gestão de Pessoas, recurso este que pode ser contratado por empresas de pequeno e médio porte a fim de promover o bom funcionamento organizacional tendo enfoque na sinergia de processos, bem como de talentos em prol de 3 objetivos principais:

1. Práticas éticas e socialmente responsáveis;
2. Produtos e serviços competitivos e de alta qualidade;
3. Qualidade de vida no trabalho.

Portanto, trata-se de um software aprimorado e completo onde os objetivos e subdivisões da GP estarão em evidência e serão ferramentas acessíveis para CEO's, gestores e colaboradores das organizações contratantes de modo que os benefícios do seu uso e aplicação sejam rápidos, precisos e tragam produtividade e sinergia à organização.

O sistema contará com 7 principais abas representando os 6 processos diferentes, mas não independentes (como já dito) de GP definidos por Chiavenato e muitos outros teóricos, e mais uma aba que contempla toda a sinergia de pessoas como um todo. As 7 “abas” são: Recrutamento e Seleção; Aplicação de Pessoas; Recompensas e Benefícios; Treinamento e Desenvolvimento; Manutenção de Pessoas; Monitoramento de Pessoas e Comunidade Interativa.

O ponto de partida é a formação de uma equipe competente: a qualidade do pessoal admitido é crítica. É preciso que não seja fácil para os competidores conseguir uma equipe com a mesma qualidade; a seguir, a condução dessa equipe para motivá-la e obter a lealdade e o comprometimento com a empresa e, finalmente seu desenvolvimento para aprimorar sua competência e conhecimento, por meio de programas de treinamento formais e informais.

(Lacombe, 2005)

A seguir: Definição, Ferramentas e Aplicação de cada aba.

3.1 Recrutamento e Seleção

Segundo Chiavenato, o processo de ingresso de pessoas à organização é uma busca de adequação entre aquilo que a organização pretende e aquilo que as pessoas oferecem, uma vez que as pessoas também escolhem onde irão trabalhar e as empresas apresentam uma diversidade nos processos de agregar pessoas.

Continua ainda descrevendo os processos de agregar pessoas na abordagem moderna onde as características são:

- Enfoque estratégico;
- Ação macro orientada;
- Abordagem molar;
- Modelo incremental;
- Instabilidade e mudança;
- Criatividade e inovação;
- Ênfase na eficácia e Descentralização.

A. Recrutamento de Pessoas

"O recrutamento – tal como ocorre com o processo de comunicação – é um processo de duas mãos: comunica e divulga oportunidades de emprego, ao mesmo tempo que atrai os candidatos para o processo seletivo: estímulo e resposta. Se o recrutamento apenas comunica e divulga, não atinge seus objetivos básicos. O fundamental é que atraia e traga candidatos para serem selecionados."

(CHIAVENATO, 2014).

No sistema em questão, o processo de recrutamento em foco é o interno, considerando que a divulgação interna deste tipo de recrutamento é mais eficaz, na perspectiva de Chiavenato, o recrutamento interno funciona como ofertas de promoções e transferências, nesses casos, serão exigidas outras competências do colaborador. As vantagens dessa ferramenta seriam: redução de custos; assertividade no processo de seleção e motivação entre os colaboradores.

B. Seleção de Pessoas

"Em termos mais amplos, a seleção busca entre os vários candidatos recrutados aqueles mais adequados aos cargos

existentes na organização ou que possuam as competências requeridas pelo negócio, visando a manter ou a aumentar a eficiência do desempenho humano, bem como a eficácia da organização. No fundo, está em jogo o capital humano da organização que o processo seletivo deve preservar ou enriquecer."

(CHIAVENATO, 2014)

De acordo com Chiavenato, "A melhor maneira de conceituar seleção é considerá-la como uma comparação entre duas variáveis: os requisitos exigidos pela organização [...] em relação ao perfil das características dos candidatos que se apresentam na disputa pela oportunidade". Essas bases de comparações podem ser definidas como:

- Competências requeridas pela empresa junto com a descrição e análise do cargo;

Técnica dos incidentes críticos, onde se avalia o desempenho excelente ou péssimo do candidato;

Requisição de pessoal, ou seja, o que se espera do candidato, feito pelo gerente que emitiu o pedido de seleção;

Análise do cargo no mercado fazendo uso da pesquisa de mercado, o processo mais popular é a comparação de cargos em empresas bem-sucedidas;

Mapeamento de competências quando o processo se basear em competências desejadas.

Ferramentas da Aba:

Processos em Aberto: Onde o colaborador encontrará a descrição da vaga em aberto;

Recrutamento: Onde o colaborador se candidatará para a vaga caso seja do seu interesse;

Seleção: Onde o candidato precisará enviar ou participar de dinâmicas definidas para a vaga;

Resultados de Processos: Onde o colaborador acompanhará de forma geral o processo de recrutamento e seleção para o qual se candidatou desde o seu início ao seu resultado.

3.2 Aplicação de Pessoas

Existem culturas organizacionais adaptativas e outras não adaptativas. As primeiras caracterizam-se pela maleabilidade e flexibilidade e são voltadas para a inovação e a mudança. As segundas pela rigidez e são voltadas para a manutenção do status quo e do conservantismo.

Na organização da temática será mais coerente e de mais fácil implementação qualquer sistema novo, independente da mudança de sua cultura, mesmo que seja drasticamente. Depois da análise das opiniões de Chiavenato, citadas no livro Gestão de Pessoas do autor referente, foi coletada a seguinte informação:

Cultura fraca: quanto mais sólido for a cultura, maior o comprometimento dos membros em relação a sua utilização, portanto quanto mais adaptado e intuitivo for o sistema que planejamos implementar maiores são as chances de uma grande adesão e consolidação dele na corporação.

Com a descentralização cada vez maior, pode-se ganhar uma grande fatia do mercado oferecendo um serviço que implicará em uma grande diminuição de colaboradores e tempo necessário. Em que, conforme pesquisas pode-se perceber que a parte de RH corporativo é extremamente ineficiente pois processos de contratação e demissão de funcionário, folhas salariais, registros de entrada e saída etc., demanda um grande sistema de armazenamento de dados. Com esse processo é perdido tempo e produtividade, aí que entra a ideia da implementação do aplicativo All About People.

Integração de jovens funcionários:

- Mensagem de boas-vindas
- História da organização
- Você e o seu futuro

Benefícios que o software oferece:

- Férias e descanso e semanal;
- Feriados;

- Seguro de vida;
- Assistência médico hospitalar;
- Estacionamento e transporte;
- Programas de treinamento;
- Plano de seguridade social.

Benéficos especiais:

- Sindicato;
- Planos educacionais;
- Restaurante e café;
- Grêmio recreativo.

Acompanhamento de carreira

O acompanhamento de carreiras pode ser descrito como desde a entrada de um funcionário na empresa até sua posição atual, como cursos feitos pelos mesmos, treinamentos sozinhos ou em grupo, palestras, evolução de cargo, produtividade, férias etc. Caso o colaborador tenha acesso a estada recusou ele entenderá como vem sendo sua trajetória e evolução na organização.

Ferramentas da Aba:

- Minha Carreira: Onde o colaborador encontrará todo seu plano de carreira dentro da empresa construído a partir de um teste de perfil digital e presencial que fará ao ingressar na empresa;
- Minhas funções: Descrição do cargo que ocupa bem como suas funções e competências exigidas;
- Avaliações: Onde o colaborador encontrará as avaliações de desempenho e feedbacks oferecidos e realizados pelos seus gestores;
- Lista de tarefas: Onde o colaborador encontrará a lista de tarefas e metas a cumprir que ele, sua equipe e seu respectivo gestor editará diariamente;
- Painel Organizacional/Minha empresa: Onde ele encontrará disponíveis os códigos de conduta, normas, MVV, cultura e filosofia organizacional para que sempre possa consultá-los e ajustar seus objetivos individuais com os da empresa.

3.3 Recompensas e Benefícios

A palavra “recompensa” significa retribuição, prêmio ou reconhecimento pelos serviços de alguém. Deve funcionar como um reforço positivo ao elevado desempenho e sustentar, na medida do possível, a permanência e o engajamento das pessoas na organização.

Antigamente, a remuneração era baseada no tempo e não no desempenho, com ênfase no passado do funcionário e em valores fixos e estáticos; hoje em dia, com as constantes mudanças nos cenários de GP, considerando a abordagem moderna, a remuneração é baseada em metas e resultados a serem alcançados, com ênfase no desempenho futuro e em valores variáveis e flexíveis.

Na maioria das organizações, o principal componente da remuneração total é a remuneração básica, que é o pagamento fixo que o funcionário recebe de maneira regular na forma de salário mensal ou salário por hora. Os custos de pessoal chegam a atingir cerca de 60% dos custos totais em empresas de manufatura e em muitas organizações de serviços, portanto, é de suma importância a eficácia desse processo nas organizações. Nas empresas de pequeno e médio porte, é muito comum haver uma terceirização da execução de folhas de pagamento, por isso, o sistema em questão não terá esse recurso, apenas disponibilizará a ferramenta de visualização e explicação (editáveis pelos gestores de equipe) de cada componente de determinado holerite.

As organizações dispõem de sistemas de recompensas (incentivos e alicientes para estimular comportamentos desejados pela organização) e punições (castigos e penalidades – reais ou potenciais – para coibir certos tipos indesejáveis de comportamento). Aumentar a consciência e a responsabilidade do indivíduo e da equipe para com a organização, isto é, incentivar a consciência da missão organizacional e o espírito de visão de futuro na empresa é fundamental para o equilíbrio da cultura e valores da organização a partir da satisfação dos stakeholders mais importantes: os colaboradores.

Os benefícios de um bom sistema de remuneração são:

- Ampliação da interdependência do indivíduo para com a equipe e da equipe para com toda a organização. Em outras palavras, incentiva o espírito de equipe e o trabalho em conjunto;
- Ajuda a enfatizar a constante criação de valor na organização. Em outras palavras, incentiva ações que agreguem valor à organização, ao cliente e às próprias pessoas;
- Facilita a identificação dos pontos fortes e fracos de cada colaborador;
- O treinamento torna-se útil para cada colaborador por ser específico e com objetivos definidos;
- Os colaboradores sentem-se mais motivados;
- Colaboradores com potencial inexplorado podem crescer na empresa;
- Beneficia e agrega valor ao endomarketing.

Os malefícios de um sistema de remuneração e benefícios ruim são:

- Colaboradores menos competentes podem se sentir inseguros;
- A possível diferença salarial entre colaboradores que ocupam o mesmo cargo pode gerar insatisfação;
- A motivação pode desaparecer ao longo do tempo se o incentivo se rotinizar;
- Pode gerar angústia e ansiedade;

Mesmo com a intensificação da utilização da tecnologia no ambiente nas pequenas empresas o papel das pessoas não deixa de ter importância, muito pelo contrário, ganha maior importância, por aumentar ainda mais a complexidade das relações e a necessidade de competências se desloca para um outro nível. É do capital humano que vem a percepção, as ideias e as melhorias que vão ser executadas por ele ou pelas máquinas.

(Longenecker et al, 2005)

Ferramentas da Aba:

- Holerites: Onde o colaborador encontrará todo seu histórico e comprovantes de pagamento mês a mês, suas informações básicas sindicais bem como a descrição de seus componentes;
- Benefícios: Onde o colaborador terá acesso às informações básicas referentes aos benefícios que possui na empresa;
- Brindes e Promoções: Onde o colaborador poderá visualizar as promoções e brindes que a empresa estiver disponibilizando no mês.

3.4 Treinamento e Desenvolvimento

No processo de Treinamento e Desenvolvimento, as pessoas são capacitadas e treinadas a fim de desenvolverem ou adquirirem competências em virtude de uma necessidade identificada por profissionais de GP.

“Uma maneira tradicional de fazer esse projeto de Treinamento e Desenvolvimento, é escolhendo pessoas aleatoriamente para garantir a estabilidade e a curto prazo. Em uma visão mais moderna, tal atitude é planejada a longo prazo, baseado na inovação e criatividade.”

(CHIAVENATO, 2014)

As pessoas são os principais agentes nos processos organizacionais. Atualmente, com o avanço tecnológico, elas precisam ser ágeis, talentosas e empreendedoras, portanto, grandes empresas fazem um grande investimento em Treinamento.

O conceito de Treinamento possui várias definições, porém todas elas com um mesmo objetivo estratégico: desenvolver qualidades e habilidades dos colaboradores, alterando o comportamento dos empregados para obter maior produtividade e lucratividade, com foco na preparação das pessoas para seu cargo em si ou para bons resultados na organização como um todo.

A diferença entre Treinamento e Desenvolvimento se dá pelo fato de que o Treinamento serve para aprimorar as qualidades das pessoas, já o Desenvolvimento é algo a longo prazo, além de envolver o cargo atual, ele se estende até o fim da carreira profissional da pessoa.

O processo de Treinamento é dividido em etapas, são elas:

- **Necessidades a se satisfazer:** Avalia os objetivos da organização, competências necessárias e quais são os problemas mais recorrentes, fazendo uma análise detalhada do cargo;
- **Desenho do projeto:** Determinação de como e quando será o processo, e quem irá treinar, podendo ser feita através da Tecnologia de Treinamento, ou seja, definindo o tipo de aprendizagem a ser trabalhada, seja ela cognitiva, afetiva e psicomotora;

- **Aplicação do projeto:** é definitivamente a execução do processo, etapa em que podem ser utilizadas várias técnicas: leitura (biblioteca adequada com o objetivo); instrução programada (sem a presença de um humano, apenas perguntas e respostas computadorizadas); treinamento em classe (em uma sala de aula fora do local de trabalho); computer-based training (com ajuda de TI); E-learning (utiliza-se de uma rede que armazena e distribui informações sobre o processo);
- **Avaliação de resultados:** avalia se foi alcançado o objetivo inicial, analisando o custo, qualidade, serviço, rapidez e resultados comparados aos iniciais.

De acordo com a Association Society for Training and Development (ASTD), os maiores desafios a serem enfrentados pelo T&D atual são:

- **Foco em identificar e explorar capacidades distintas:** como avanço tecnológico e necessidade de especialização cada vez maior, o T&D precisa acompanhar essa rapidez e as empresas mostrarem vantagens competitivas;
- **Desenvolver sistemas multiplicadores de talentos:** empresas devem, rapidamente, atrair capital humano com talento e vantagens;
- **Desenvolver uma cultura de inovação, aprendizado e excelência:** funcionando como catalisador de conhecimentos necessários;
- **Aumentar a densidade dos relacionamentos internos:** aumento da conectividade e interligação entre os colaboradores de um mesmo ciclo;

Antigamente, as empresas possuíam um ambiente estável e previsível. Hoje, na Era da Informação e Globalização, as demandas mudam rapidamente, as mudanças por parte dos concorrentes são inesperadas e a inovação tecnológica é constante. Por isso, o Treinamento deve ser constantemente renovado.

O Treinamento se constitui a partir da passagem de conhecimento, por isso devemos entender o que é conhecimento organizacional. Segundo o autor Itami, os tipos de conhecimento são:

1. Conhecimento ou especialização: em determinada disciplina ou indústria;

2. Conhecimento metodológico: sobre como abordar tipos de projetos ou problemas;
3. Conhecimento social: para entender a interação humana e facilitar os processos comunicativos, particularmente o intercâmbio de conhecimentos;
4. Know-how: para colocar o conhecimento em ação, com base na prática e na experiência.

Além disso, o conhecimento é armazenado de quatro maneiras diferentes:

1. Nas cabeças das pessoas: por meio de educação formal, experiência, intercâmbio de informações etc.;
2. Em sistemas técnicos: no decorrer dos anos por coletas de dados, análises e codificação sejam manuais, procedimentos de trabalho e estruturas de banco de dados;
3. Em sistemas administrativos: tanto formais quanto informais, como em regras, procedimentos, estilos de administração, gerenciamento de projetos, controle de qualidade e gerenciamento de informações;
4. Em normas e valores: para manter o conjunto do que foi descrito anteriormente como entendimento.

A gestão da inovação vai desde o ato de descobrir e inventar até o ato de usar e aplicar. Para otimizar um ambiente criativo nas organizações, é preciso seguir alguns passos, como por exemplo:

- Implantar e incentivar um programa de sugestões;
- Desenvolver grupos de geração de ideias (brainstorming);
- Criar oficinas de criação ou gerenciamento de conceitos;
- Criar centros de criatividade;
- Desenvolver círculos de qualidade e criatividade;
- Elaborar programas de treinamento em criatividade;
- Implantar um programa de melhoria contínua e incremento da inovação;
- Fazer pesquisa e desenvolvimento de ideias com as pessoas;
- Criar sessões criativas regulares;
- Desenvolver pessoas que atuem como facilitadores da criatividade.

Ou seja, a organização deve sempre desenvolver o encorajamento na criação de ideias e a aceitação a constantes mudanças. Indo a fundo no ato de desenvolver pessoas, existem algumas técnicas a serem aplicadas, como por exemplo:

- **Rotação de cargos:** significa a movimentação das pessoas em várias posições na organização no esforço de expandir habilidades, conhecimentos e capacidades;
- **Posições de assessoria:** significa dar a oportunidade para que a pessoa, com elevado potencial, trabalhe provisoriamente sob a supervisão de um gerente bem-sucedido em diferentes áreas da organização;
- **Aprendizagem prática:** é uma técnica de treinamento por meio da qual o treinando se dedica a um trabalho de tempo integral para analisar e resolver problemas em certos projetos ou em outros departamentos.
- **Atribuição de comissões:** significa uma oportunidade para a pessoa participar de comissões de trabalho compartilhando da tomada de decisões, aprender pela observação e pesquisar problemas específicos da organização;
- **Treinamento (outdoor) fora da empresa:** uma recente tendência é a utilização de treinamento externo, muitas vezes relacionado com a busca de novos conhecimentos, atitudes e comportamentos que não existem na organização e que precisam ser obtidos fora dela;
- **Estudo de casos:** é um método de desenvolvimento no qual a pessoa se defronta com a descrição de um problema organizacional para ser analisado e resolvido.

Outra funcionalidade do processo de desenvolvimento é a gestão da carreira do colaborador, ou seja, projetos que focam no futuro de funcionários com alto potencial para ocupar elevados cargos. Alguns modos de utilizar de tal processo são:

- **Aconselhamento individual de carreiras:** com o objetivo de ajudar cada colaborador a examinar suas aspirações. O aconselhamento inclui as responsabilidades do cargo atual, interesses e objetivos de carreira do colaborador;
- **Serviços de informação aos colaboradores:** servem para oferecer ao pessoal informação a respeito das oportunidades internas. Essa abordagem

permite oferecer diversidade de interesses e aspirações da organização que possam servir às pessoas, através de banco de dados sobre talentos e habilidades e/ou sistema de oportunidades de vagas;

- **Centro de recursos de carreira:** coleção de materiais para o desenvolvimento de carreira, como biblioteca, cases, CD-ROMs, DVDs e softwares.

Algumas limitações dos programas de Desenvolvimento Organizacional que precisam ser combatidas são:

- A eficácia dos programas de DO é difícil de ser avaliada;
- Os programas de DO demandam muito tempo;
- Os objetivos de DO são geralmente muito vagos;
- Os custos totais de um programa de DO são difíceis de avaliar;
- Os programas de DO são geralmente muito caros.
- Para combater isto, algumas técnicas são:
- Ajustar sistematicamente os programas de DO às necessidades da organização;
- Ensinar como as pessoas podem mudar seus comportamentos como parte do programa de mudança organizacional;
- Modificar os sistemas de recompensas da organização para premiar os membros que mudam o comportamento de acordo com o programa.

George Milkovich e John Boudreau (2000) relatam o desenvolvimento como o processo de treinamento em longo prazo para aperfeiçoamento das habilidades e aptidões pessoais e profissionais. Destacam ainda que um sistema eficaz e constante de planejamento e avaliação do treinamento é essencial para assegurar o retorno adequado do investimento realizado.

(MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. 2000)

Ferramentas da Aba:

- Treinamentos em aberto: Onde o colaborador encontrará todas as informações necessárias sobre programas de T&D em aberto na empresa, sejam eles indicados por seus gestores ou não;

- Meus Treinamentos: Onde o colaborador terá acesso às informações sobre os treinamentos, bem como seus certificados e ademais que já participou na empresa;
- Minha carreira: Onde o colaborador poderá visualizar os objetivos que já alcançou e o que está faltando atingir profissionalmente através de um avatar interativo próprio.

3.5 Manutenção de Pessoas

Segundo Chiavenato, continuando no ramo de gestão de pessoas, “as relações com empregados devem fazer parte integrante da filosofia da organização, que deve tratar os funcionários com respeito e solidariedade e deve oferecer meios de atender às necessidades pessoais e familiares.” E as principais decisões para realizar um programa de relações com empregados incluem:

- Comunicação;
- Cooperação;
- Proteção;
- Assistência;
- Disciplina e Conflito.

De maneira geral, os programas de assistência aos empregados (PAE) são organizados para lidar com funcionários que enfrentam problemas pessoais, que interferem no desempenho do trabalho; em que as organizações ajudam e dão apoio aos colaboradores para enfrentar tais problemas.

O termo “disciplina” é a condição em que as pessoas lidam com as regras e os procedimentos, em que é esperado um comportamento aceitável pela organização e por todos. Há alguns padrões básicos de disciplina que têm que ser aplicados às violações de regras da organização, sejam leves ou graves.

O tipo de procedimento disciplinar mais utilizado é a disciplina progressiva, que consiste em uma sequência de intervenções progressivas e paulatinas que permitem que o funcionário corrija seu comportamento antes que seja desligado da organização. Tal procedimento possui quatro etapas:

- Advertência Verbal;

- Advertência Escrita;
- Suspensão;
- Demissão.

Existem vários estilos de administração de conflitos; como por exemplo os que dão ênfase ao desejo de satisfazer os próprios interesses, chamado assertividade, e, um outro exemplo, são os que consideram os interesses da outra parte, chamada cooperação. Baseado nesses dois lados, é proposto um modelo que representa cinco estilos de administrar conflitos:

- Estilo de evitação;
- Estilo de acomodação;
- Estilo competitivo;
- Estilo de compromisso;
- Estilo de Colaboração.

Há oito itens que são essenciais para mostrar se uma empresa é um excelente lugar para trabalhar, além de serem questões fundamentais cada vez mais competitivas e dinâmicas no mundo dos negócios, que são:

- Salários e benefícios;
- Oportunidades de carreira;
- Segurança e confiança na gestão;
- Orgulho do trabalho e da empresa;
- Clareza e abertura na comunicação interna;
- Camaradagem do ambiente de trabalho;
- Treinamento e desenvolvimento;
- Inovação no sistema de trabalho.

A higiene do trabalho está relacionada com as condições ambientais de trabalho que garantam a saúde física e mental das pessoas e o bem-estar delas. Os principais itens do programa de higiene do trabalho estão relacionados com:

- Ambiente físico de trabalho;
- Ambiente psicológico de trabalho;
- Aplicação de princípios de ergonomia;

- Saúde ocupacional.

Um ambiente de trabalho agradável facilita o relacionamento interpessoal e melhora a produtividade, além de reduzir acidentes, doenças e rotatividade. O estresse é um conjunto de reações físicas, químicas e mentais de uma pessoa derivado de estressores no ambiente. Há duas fontes principais de estresse no trabalho: causas ambientais e causas pessoais. O estresse no trabalho causa graves consequências para o colaborador e para a organização. Existem várias maneiras de aliviar o estresse, como:

- Relações cooperativas, recompensadoras e agradáveis com os colegas;
- Não tentar forçar mais do que cada um pode fazer;
- Relações construtivas e eficazes com o gerente.
- Encontrar tempo para se desligar das preocupações e relaxar;
- Fazer uma relação de assuntos preocupantes, listar os prioritários.

Já a segurança do trabalho engloba três áreas principais de atividade: prevenção de acidentes, prevenção de roubos e prevenção de incêndios. O objetivo é definir programas preventivos para que os riscos de acidentes sejam minimizados. Logo, a gravidade dos acidentes do trabalho é classificada em:

- Simples assistência médica;
- Incapacidade com afastamento inferior a 15 dias;
- Incapacidade parcial permanente;
- Incapacidade permanente total.

As causas dos acidentes no trabalho são: as condições inseguras e os atos inseguros. E as medidas para evitar acidentes são eliminar ou minimizar as condições inseguras e treinar as pessoas. Todo programa de prevenção de acidentes foca em duas atividades: a eliminação das condições inseguras e a redução dos atos inseguros, que englobam vários fatores.

Ao lado da higiene e da segurança física e ambiental, existe o bem-estar psicológico e social. A expressão “qualidade de vida no trabalho (QVT)” foi criada por Louis Davis, e, para ele, o conceito de QVT está relacionado com o bem-estar

geral e saúde dos colaboradores, assim como, no desempenho de suas atividades.

A QVT é complexa e multidisciplinar e envolve muitos fatores, como:

- Satisfação com o trabalho executado;
- Possibilidades de futuro na organização;
- Reconhecimento pelos resultados alcançados;
- Salário percebido;
- Benefícios auferidos;
- Relacionamento humano na equipe e na organização;
- Ambiente psicológico e físico de trabalho;
- Liberdade de atuar e a responsabilidade de tomar decisões;
- Possibilidades de estar engajado e de participar ativamente.

Os programas de bem-estar são usados para prevenir problemas de saúde dos funcionários. E um programa de bem-estar tem normalmente três componentes:

- Ajudar os funcionários a identificar riscos potenciais de saúde;
- Educar os funcionários a respeito de riscos de saúde;
- Encorajar os funcionários a mudar estilos de vida.

Em suma, os processos de manter talentos são essenciais no resultado global de todos os processos de Gestão de Pessoas, pois garantem a permanência das pessoas na organização e, logo, a preservação do capital humano.

Ferramentas da Aba:

- Sugestões e Feedbacks: Onde o colaborador poderá realizar reclamações e feedbacks para com a empresa a fim de melhorar sua QVT;
- Dicas de saúde: Onde o colaborador terá acesso a dicas e recursos para evitar doenças físicas ou mentais;
- Segurança no Trabalho e EPI (Equipamento de Proteção Individual): Onde o colaborador poderá visualizar normas de segurança, bem como os equipamentos indicados para a proteção contra riscos de acidentes.

3.6 Monitoramento de Pessoas

Para Chiavenato, o processo de monitoramento tem direta relação com as etapas de decisões da empresa e alinhamento de objetivos e metas. "O comportamento organizacional não é casual ou errático, [...] Por isso, as organizações requerem considerável esforço de monitoração nas várias operações e atividades."

"Uma das mais importantes estratégias para a GP reside na intensa comunicação e retroação com os colaboradores. Um sistema de informação deve proporcionar visibilidade adequada para que gerentes de linha e colaboradores possam navegar e trabalhar mediante metas e objetivos mutáveis e complexos."

(CHIAVENATO, 2014)

A sofisticação deste sistema de comunicação é a proposta do sistema em questão, nele o TI e GP estão interligados em prol de ferramentas eficientes para tomadas de decisões e com isso promover o crescimento da empresa em razão da descentralização e gerenciamento de informações.

"O banco de dados é um conjunto integrado de arquivos relacionados logicamente, organizados de forma a melhorar e facilitar o acesso aos dados, eliminar redundância e proporcionar significado, tendência e inteligência."

(CHIAVENATO, 2014)

Ainda de acordo com Chiavenato os bancos de dados podem ser classificados como: Cadastro de pessoal; Cadastro de competência; Cadastro de cargos; Cadastro de seções; Cadastro de remuneração; Cadastro de benefícios; Cadastro de treinamento; Cadastro de sucessão; Cadastro de candidatos e Cadastro médico.

Esses dados podem ser usados para:

- Total alinhamento com o planejamento estratégico de GP;
- Formulação de objetivos;
- Relatórios sobre remuneração;
- Relatórios sobre cargos e seções;
- Assuntos de interesse profissional dos funcionários;
- Assuntos de interesse pessoal dos funcionários.

"Os colaboradores precisam acessar e receber informações a seu respeito, sobre trabalho, posição, unidade organizacional e sobre a organização. Precisam também saber a respeito de ofertas de posições, programas de treinamento, oportunidades, assim como informações sobre a empresa e o mercado. Para tanto, o sistema de informação precisa também ser ajustado às necessidades e às conveniências dos colaboradores"

(CHIAVENATO,2014)

Ferramentas da Aba:

- Banco de Dados: Onde o colaborador encontrará todo seu histórico cadastral e profissional na empresa, tendo seus dados pessoais não convenientes à acessos de gestores e supervisores armazenados com total sigilo na lei de proteção de dados.
- Diário Oficial Interno: Onde o colaborador terá acesso às informações e novidades importantes diárias da organização;
- Controle de entrada e saída/Folha de Ponto: Onde o colaborador poderá efetuar e visualizar o seu controle de entrada e saída da organização, sendo as informações anteriores ao dia em questão armazenadas em seu banco de dados para possíveis consultas.

3.7 Comunidade Interativa

Estar em contato com tudo e com todos que participam e trabalham na organização, ainda que em outro departamento é imprescindível para o sucesso da organização. Tendo em vista que o objetivo geral da AAP - All About People é promover a sinergia eficiente de processos, a aba de comunidade interativa compreende todos os subsistemas não só de GP, mas também de demais órgãos de qualquer empresa, uma vez que pode ser definida como "rede social interna e fechada de colaboradores, gestores e outros stakeholders, onde cada um divulgue, compartilhe e envie mensagens, fotos, vídeos, textos que promovam a integração social e profissional entre colaboradores, de modo com que todos saibam das atividades organizacionais bem como o papel de sua empresa na sociedade.

Ferramentas da Aba:

- Feed: Onde o colaborador poderá encontrar e postar fotos, vídeos, textos que se referem ao seu papel e de sua equipe na construção do sucesso organizacional.

- Chat Privado: Onde o colaborador terá acesso às salas de bate-papo individuais ou em grupos fechados com colegas de trabalho e gestores.

4. PLANO DE MARKETING

Segundo Philip Kotler, o marketing é definido como um conjunto de atividades com o objetivo de facilitar e aperfeiçoar trocas. Logo, o plano de marketing elaborado pela AAP consiste no agrupamento de performances, como a Análise SWOT (FOFA), Missão, Visão e Valores (MVV) da empresa, além dos 4P's, que se referem ao Produto, Preço, Praça e Promoção.

"O marketing é o processo de planejar e executar a definição do preço, promoção, distribuição de ideias, bens e serviços com o intuito de criar trocas que atendam metas individuais e organizacionais".

(PETER, 2000, p.4)

Baseado no exposto, o plano de marketing é um processo extremamente importante para a empresa, tanto no âmbito social como administrativo, reforçando a afirmação feita por Kotler, em que "O marketing não pode ser visto apenas como um setor. Na verdade, esse setor deve funcionar como uma força de papel decisivo para o sucesso de um negócio."

"Marketing não é a arte de encontrar formas inteligentes para mostrar o que você faz. O Marketing é a arte de criar valor real para seus clientes e ajudá-los a melhorar. As palavras-chave de marketing são "Qualidade", "Serviço" e "Valor".

(KOTLER, Philip)

4.1 Análise SWOT

Segundo Teixeira e Alonso (2014), o planejamento estratégico é visto como uma

ferramenta da gestão que pode ser usada para apontar possíveis oportunidades e ameaças presentes no ambiente em que a empresa exerce suas atividades. Como resultado disso, o planejamento auxilia no processo de análise dos fatores que possuem uma alta influência nas atividades desenvolvidas pela organização. Através de ferramentas como a análise SWOT (Strengths = forças, Weaknesses = fragilidades, Opportunities= oportunidades, Threats= ameaças), a empresa identifica os principais entraves que afetam os resultados e objetivos dos colaboradores.

A estrutura dessa metodologia aplicada à nossa empresa se apresenta da seguinte forma:

- Strengths (Forças)
 - Comunicação
 - Segurança e Privacidade de Dados
 - Inovação e Pesquisa

- Weaknesses (Fraquezas)
 - Custos e Manutenção

- Opportunities (Oportunidades)
 - Amplo Mercado
 - Integração

- Threats (Ameaças)
 - Alta concorrência
 -

Analisando a Análise Swot algumas informações foram retiradas:

Missão

A missão da empresa é promover a integração entre todos os subsistemas da área de gestão de pessoas, consolidando uma boa relação entre empresa e colaborador, a fim de garantir e possibilitar a eficácia em processos de gerenciamento de recursos humanos.

Visão

Garantindo a eficiência do processo de gestão de pessoas, a All About People visa atingir empresas de pequeno e médio porte, adaptando-se a suas realidades e necessidades.

Valores

A AAP valoriza a comunicação entre colaboradores, segurança e proteção de dados, colaboração entre a empresa como um todo, ética, empatia, inovação e conhecimento.

4.2 Público-alvo

De acordo com Dias (2004, p.20) “o processo de segmentação de mercado utiliza sempre a pesquisa. Com ela, é possível que se chegue ao resultado do agrupamento desejado (segmento-alvo)”.

Ainda segundo Dias (2004, p.20) “a segmentação de mercado permite que a empresa direcione seus esforços para seu público-alvo, focalizando os atributos que os consumidores consideram mais importantes”.

Baseado na pesquisa inicial, a definição de público-alvo na All About People se caracteriza como:

- Donos de pequenas e medias empresas;
- Faixa etária de 31 a 40 anos;
- Necessita de recursos como: plano de carreira, gestão de controle de tempo e listas de metas a cumprir.

4.3 Análise de Concorrência

Definição de Concorrentes

Gupy

Qulture.rocks

Microsoft

Objetivo/Critério

Preço/ Acessibilidade

Integração

Qualidade do Sistema

MVV/ Transparência

Coleta de Dados

2.1 Pontomais

2.1.1 Preço/ Acessibilidade

4.4 Os 4 P's

- Produto

Tipo de Produto

O produto será digital, sendo este um serviço para auxiliar em todos os subdepartamentos do departamento de gestão de pessoas de forma integrada, porém dividido em abas.

Serviços oferecidos

Os serviços oferecidos pelas empresas contam com 7 abas, sendo elas: recrutamento e seleção; aplicação de pessoas; recompensas e benefícios; treinamento e desenvolvimento; manutenção de pessoas; monitoramento de pessoas e plataforma interativa.

Design

O design será em tons de cinza, azul claro e escuro; de forma leve e com aspecto profissional. A interface e o logo serão dessa forma:

- Preço

Formas de pagamento

As formas de pagamento serão feitas de acordo com a quantidade de abas que os clientes contratarem.

Será cobrado um valor inicial para cada contratação, mais uma taxa mensal, na qual será paga por meio de um plano anual, mensal ou trimestral.

Política de desconto

Os descontos serão conforme o tipo de plano escolhido, sendo eles 10% para quem fechar anual, e 5% para quem preferir pagar por um semestre. Não receberá desconto a empresa que pagar por mês. Será cobrada uma taxa de 5% a mais para empresas que não pagarem o valor à vista.

- Praça

Local para escritório e armazenagem de recursos

O escritório estará localizado na região central da cidade de São Paulo, por ser um grande centro comercial e de fácil acesso, facilitando assim o networking.

A armazenagem dos recursos digitais, será por meio de um banco de dados.

- Promoção

Meios de divulgação e mídias utilizadas

O foco da publicidade e propaganda da empresa será através de mídias sociais, divulgando através de sites de interação com outras empresas, como ponto principal o aplicativo LinkedIn.

A empresa contará com um site com todas informações e políticas organizacionais necessárias e, será divulgada nas mais famosas redes sociais como Instagram.

Um exemplo de flyer de divulgação é:

Relacionamento com o cliente

O site contará com um suporte para atendimento ao cliente, para esclarecimento de dúvidas, no qual poderão solicitar um suporte técnico para qualquer falha de sistema

5. PLANO FINANCEIRO

Para Bodie e Merton (1999, p.416), “o planejamento financeiro é um processo dinâmico que percorre um ciclo de montagem de planos, sua implementação e revisão à luz dos resultados reais.” Gitman (2001, p. 434) adiciona que “o processo de planejamento financeiro começa com planos financeiros de longo prazo ou estratégicos que por sua vez guiam a formulação de planos a curto prazo ou operacionais”

Baseado nas afirmações, o planejamento financeiro é de suma importância para o crescimento e sucesso de uma empresa.

A AAP procurou criar previsões pessimista, otimista e realista para um planejamento financeiro mais eficiente e eficaz, reduzindo a margem para erros no futuro.

5.1 Investimento Inicial

O plano financeiro foi iniciado com um investimento inicial de R\$127.500, sendo destinados para o aluguel do escritório, mobília, equipamento e recursos de divulgação da seguinte forma:

Investimento Inicial	
Item	Valor (R\$)
Escritório - Aluguel	R\$ 7.500,00
Escritório - Mobília e Afins	R\$ 35.000,00
Equipamentos Diversos	R\$ 80.000,00
Mkt e Propaganda	R\$ 5.000,00
Total	R\$ 127.500,00

5.2 Custos Fixos

O software terá uma estimativa de custos fixos por mês, sendo o total destes no valor de R\$34.670,00, inclusos os gastos com folha de pagamento e Pró-Labore, os quais somados resultaram em R\$31.100,00. Eles serão dispostos desta maneira:

Custos Fixos	
Item	Valor
Aluguel	R\$ 2.000,00
Água	R\$ 80,00
Luz	R\$ 200,00
Internet	R\$ 600,00
Materiais Diversos	R\$ 800,00
Folha de Pagamento	R\$ 30.100,00
Pró-Labore	R\$ 1.000,00
Total	R\$ 34.780,00

5.3 Custos Variáveis

Já os custos variáveis são apenas uma média, já que variam de acordo com o cenário micro e macroeconômico em cada período. O total de custos variáveis será no valor de R\$3.000,00 mensais, distribuídos assim:

Custos Variáveis	
Item	Valor
Manutenção e Afins	R\$ 1.500,00
T e D	R\$ 500,00
Impostos e Taxas	R\$ 1.000,00
Total	R\$ 3.000,00

5.4 Estimativa de Venda

Foi calculado também uma estimativa de vendas para obter a receita bruta.

Para isso, foi definido um valor para cada aba variando de acordo com o porte da empresa, somando a esse valor uma taxa de instalação e de consultoria. Será cobrado um valor fixo de contratação, mais um valor mensal por assinatura. Terá um desconto de 10% a empresa que pagar à vista o plano anual, e de 5% a empresa que optar por pagar à vista o plano semestral. Os resultados obtidos foram esses:

Abas	Valor por porte Empresarial			
	ME	EPP	EMP	EGP
Recrutamento e Seleção	R\$ 60,00	R\$ 75,00	R\$ 93,75	R\$ 117,19
Aplicação de Pessoas	R\$ 100,00	R\$ 125,00	R\$ 156,25	R\$ 195,31
Recompensas e Benefícios	R\$ 100,00	R\$ 125,00	R\$ 156,25	R\$ 195,31
T e D	R\$ 150,00	R\$ 187,50	R\$ 234,38	R\$ 292,97
Manutenção de Pessoas	R\$ 60,00	R\$ 75,00	R\$ 93,75	R\$ 117,19
Monitoramento de Pessoas	R\$ 60,00	R\$ 75,00	R\$ 93,75	R\$ 117,19
Comunidade Interativa	R\$ 150,00	R\$ 187,50	R\$ 234,38	R\$ 292,97
Serviços	R\$ 680,00	R\$ 850,00	R\$ 1.062,50	R\$ 1.328,13
Taxa de Instalação	R\$ 50,00	R\$ 100,00	R\$ 150,00	R\$ 200,00
Consultoria e Treinamento	R\$ 60,00	R\$ 80,00	R\$ 320,00	R\$ 550,00
Total	R\$ 790,00	R\$ 1.030,00	R\$ 1.532,50	R\$ 2.078,13
Mensalidades (12 meses)	R\$ 98,75	R\$ 154,50	R\$ 229,88	R\$ 311,72
Mensalidades (6 meses)	R\$ 118,50	R\$ 154,50	R\$ 229,88	R\$ 311,72
À vista (12 meses)	R\$ 1.066,50	R\$ 1.668,60	R\$ 2.482,65	R\$ 3.366,56
À vista (6 meses)	R\$ 639,90	R\$ 834,30	R\$ 1.241,33	R\$ 1.683,28

5.5 Receitas

As receitas foram calculadas pensando em 3 cenários: otimista, realista e pessimista, esses valores variam conforme a quantidade de empresas contratantes, contando que as empresas contratariam todos os serviços prestados, e somando a instalação e a anuidade.

Em um cenário otimista, a receita bruta foi de R\$783.244,91. Já no cenário realista, a receita calculada foi de R\$525.312,35. Por fim, em um cenário pessimista, a receita seria R\$187.432,06..

Estimativa Otimista			
Cientes	Porte	Sistema + Anuidade	Total
52	ME	R\$ 1.856,50	R\$ 96.538,00
71	EPP	R\$ 2.698,60	R\$ 191.600,60
65	EMP	R\$ 4.015,15	R\$ 260.984,75
43	EGP	R\$ 5.444,69	R\$ 234.121,56
Total			R\$ 783.244,91

Estimativa Realista			
Cientes	Porte	Sistema + Anuidade	Total
33	ME	R\$ 1.856,50	R\$ 61.264,50
50	EPP	R\$ 2.698,60	R\$ 134.930,00
44	EMP	R\$ 4.015,15	R\$ 176.666,60
28	EGP	R\$ 5.444,69	R\$ 152.451,25
Total			R\$ 525.312,35

Estimativa Pessimista			
Cientes	Porte	Sistema + Anuidade	Total
18	ME	R\$ 1.856,50	R\$ 33.417,00
20	EPP	R\$ 2.698,60	R\$ 53.972,00
10	EMP	R\$ 4.015,15	R\$ 40.151,50
11	EGP	R\$ 5.444,69	R\$ 59.891,56
Total			R\$ 187.432,06

5.6 Lucro

O lucro foi calculado a partir da demonstração de resultados, considerando a receita, e subtraindo-a pelos custos anuais.

Em um cenário pessimista, o lucro será de R\$265.927,94 negativos. Já em um cenário realista, o lucro será de R\$71.852,35 positivos. Contudo, em um cenário otimista, o lucro anual bruto seria de R\$329.884,91.

5.7 DRE

Seguindo a linha financeira o DRE (Demonstração do Resultado do Exercício) que tem como utilidade confrontar os dados da receita e das despesas para mostrar o resultado líquido da empresa, foi utilizado para maior aprofundamento do trabalho mostrando resultados em três perspectivas diferentes a fim de uma melhor análise.

DRE - Pessimista		DRE - Realista	
Investimento Inicial	R\$ 127.500,00	Investimento Inicial	R\$ 127.500,00
Custos Fixos	R\$ 34.780,00	Custos Fixos	R\$ 34.780,00
Custos Variáveis	R\$ 3.000,00	Custos Variáveis	R\$ 3.000,00
Receita Estimada	R\$ 187.432,06	Receita Estimada	R\$ 525.312,35
Período	12	Período	12
Total	-R\$ 265.927,94	Total	R\$ 71.952,35

DRE - Otimista	
Investimento Inicial	R\$ 127.500,00
Custos Fixos	R\$ 34.780,00
Custos Variáveis	R\$ 3.000,00
Receita Estimada	R\$ 783.244,91
Período	12
Total	R\$ 329.884,91

5.8 ROI

Por fim, o ROI, isto é, retorno sobre investimento foi obtido através da soma dos custos anuais, subtraídas da receita no período de 12 meses. Obtendo uma percentagem de retorno, em um cenário pessimista de 59% negativo; no cenário realista de 16% positivos; e no cenário otimista de 73% positivos.

ROI - Pessimista		ROI - Realista	
Custos Anuais	R\$ 453.360,00	Custos Anuais	R\$ 453.360,00
Receita Estimada	R\$ 187.432,06	Receita Estimada	R\$ 525.312,35
Total	-59%	Total	16%

ROI - Otimista	
Custos Anuais	R\$ 453.360,00
Receita Estimada	R\$ 783.244,91
Total	73%

5.8 Tempo de Retorno

De acordo com essas informações, foi feita uma estimativa quanto ao tempo de retorno para o investimento, sendo considerado um retorno de 50% à perspectiva realista, com um tempo de 3 a 4 anos, desta forma:

Tempo de Retorno - Realista	
Meses	Retorno (em %)
12	16
37,5	50
Total em anos	3 a 4 anos

Já na perspectiva otimista, foi calculado o tempo para um retorno de 100%, sendo necessário 1 ano e 4 meses.

Tempo de Retorno - Otimista	
Meses	Retorno (em %)
12	73
16	100
Total em anos	1 ano e 4 meses

5.9 Considerações Financeiras

Diante dos dados, conclui-se que o lucro e o retorno sobre o investimento no período de 12 meses não serão muito alto, já que se trata de uma empresa em fase inicial. Precisa-se então de dar continuidade ao projeto de forma planejada e eficaz para que o retorno sobre o investimento seja dado em um período menor, como foi visto na estimativa de receita no cenário otimista.

6. PLANO OPERACIONAL

Para se obter sucesso na vida empresarial, não basta apenas ter as características empreendedoras. Faz-se necessário um bom planejamento que auxilie na implantação e gestão do empreendimento. Enfatiza Bernardi (2003, p. 70), que “uma preparação não adequada e superficial é pré-requisito a um provável insucesso.” Desta forma, é preciso conhecimento das formas de preparação e organização de uma instituição ou empresa no mercado. Para tanto, o plano de negócios torna-se um instrumento valioso. A elaboração do plano operacional tem por função obter um maior controle e qualidade nas operações relacionadas ao processo de vendas, produto e atendimento ao cliente.

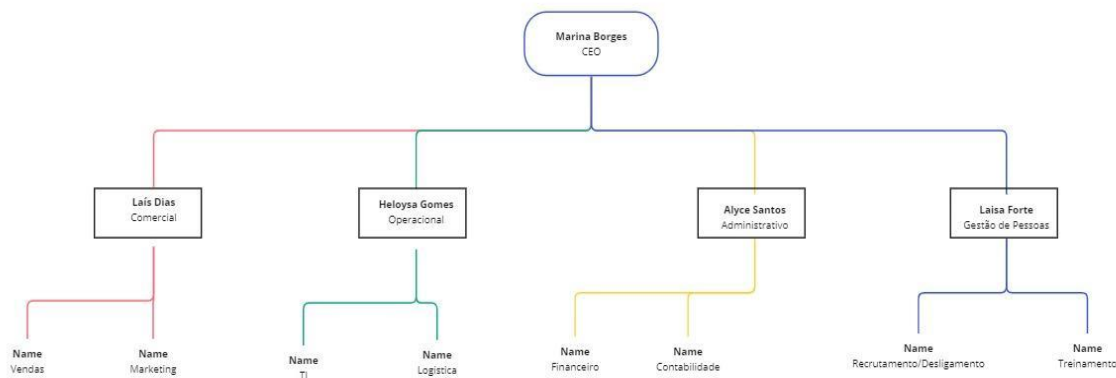
“Como uma boa prática de gestão no desenvolvimento da empresa, seja para revisar periodicamente o atual modelo de negócios, seja para projetos estratégicos específicos ou para estabelecer e avaliar as premissas fundamentais ao desenvolvimento do negócio.”

Enfatiza Bernardi (2006, p. 3)

6.1 Organograma

Um Organograma dentro de um plano Operacional tem como função mostrar de forma gráfica a estrutural organizacional de uma organização, para que porventura surja alguma dúvida acerca do cargo ocupado por cada colaborador haja uma forma clara de obter o resultado correto. Dentro do Software AAP, as principais áreas a serem decididas no período inicial da empresa serão a de: CEO, comercial, operacional, administrativo e Gestão de Pessoas, que contara com a gestão das fundadoras da empresa para garantir a execução correta do plano principal, e sendo dentro dessas algumas vertentes com colaboradores contratados para dar oportunidades aos estudantes da área.

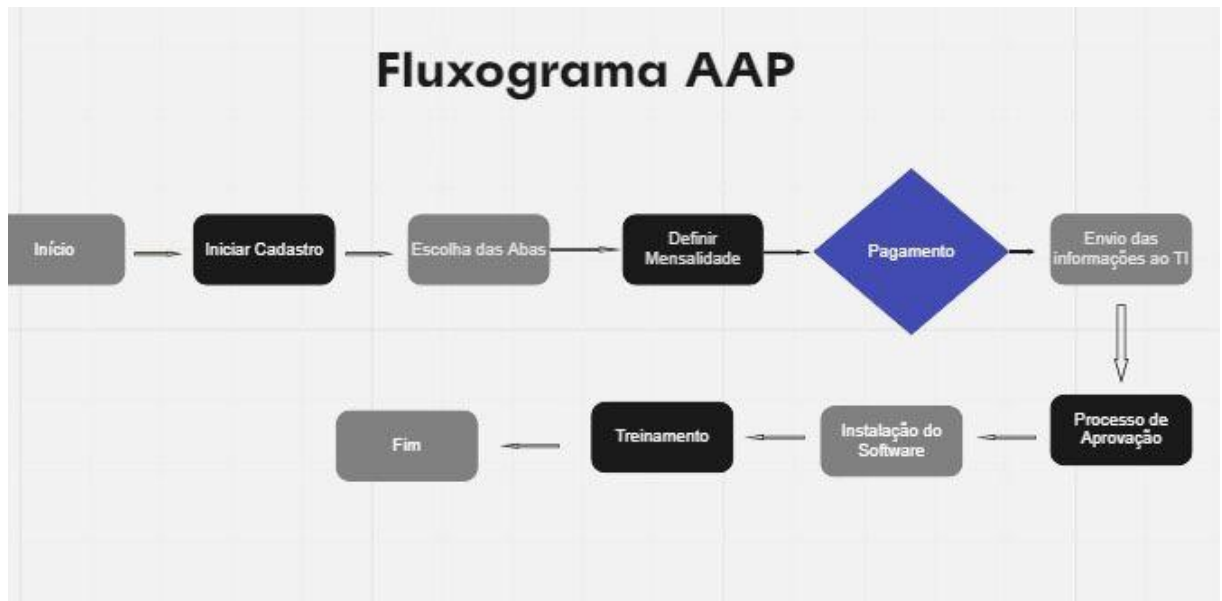
Organograma APP



miro

6.2 Fluxograma

Próximo ao Organograma, o Fluxograma tem como finalidade descrever processos ou sistemas dentro de uma empresa, sendo amplamente utilizados em várias áreas para documentar, estudar, planejar, melhorar e comunicar processos complexos por meio de diagramas claros e fáceis de entender. Desse modo será utilizado para melhor visualização dos serviços oferecidos pela All About People.



REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Manole, 2014.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria Geral da Administração**. Rio de Janeiro: Campus, 2004.
- GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 2007.
- FISCHER, André. 2002
- LACOMBE. 2005
- LONGENECKER, et al. 2005
- MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. 2000

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desenhar e implementar um sistema integrado de GP – Capaz de articular todos os processos de agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas na organização – é, sem dúvida, um complexo desafio. Mas tornar esse sistema equilibrado, coerente, eficiente e eficaz é outro desafio, e maior." (CHIAVENATO, 2014)

Por meio deste trabalho de Conclusão de Curso o grupo se encontrou no desafio de realizar uma empresa fictícia que englobasse o aprendizado técnico de 3 anos de curso, por algumas reuniões a decisão tomada foi acerca do Software de Gestão de pessoas intitulado All About People, iniciando-se o estudo dos temas relacionados.

Com as informações coletadas neste quase um ano de pesquisa algumas conclusões podem ser tomadas, a ideia central do trabalho tem futuro e com algumas modificações de profissionais teria chances reais de chegar no mercado, outro ponto analisado através do plano financeiro aqui mostrado é a de o investimento necessário para esse projeto inicialmente sairia elevado mas com um bom planejamento de marketing também apresentado pelos integrantes, a chances de um ótimo retorno é considerável.