

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA
SOUZA ESCOLA TÉCNICA IRMÃ AGOSTINA
CURSO TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS**

**Clivia Gomes Reimberg, RM 24210
Giovanna Perrenoud, RM 24307
Giselle Pereira de Souza, RM 24083
Hanna Emmanuely Barbosa, RM 24290
Jessyca Moura Ramos De Araújo, RM 24314
Julia Santos Leão, RM 24227
Rebecca da Silva Gomes, RM 24274**

**DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE
CURSO MODALIDADE CONSULTORIA**

Madá Foods

**São Paulo
2025**

Clivia Gomes Reimberg, RM 24210

Giovanna Perrenoud, RM 24307

Giselle Pereira de Souza, RM 24083

Hanna Emmanuely Barbosa, RM 24290

Jessyca Moura Ramos De Araújo, RM 24314

Julia Santos Leão, RM 24227

Rebecca da Silva Gomes, RM 24274

**DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE
CURSO MODALIDADE CONSULTORIA**

Madá Foods

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Escola Técnica “Irmã
Agostina” como requisito parcial para a
obtenção do título de Técnico em Recursos
Humanos, sob a orientação da Professora
Especialista Renata Borges.

São Paulo

2025

DEDICATÓRIA

Dedicamos este trabalho aos professores e funcionários da ETEC que nos apoiaram durante todo o percurso do curso e no desenvolvimento do TCC. Giselle dedica também ao seu namorado, Gabriel, que a esperava todas as noites para que chegasse em casa segura para que enfim pudesse descansar. Rebecca dedica à sua mãe e à sua família, que sempre a incentivaram. Julia dedica a si mesma e a Deus, por toda a sua dedicação e fé. Hanna dedica a Giselle, Julia e Giovanna, por suportarem todos os desafios do curso. Clívia dedica a suas colegas de classe, com quem compartilhou risos, desafios e aprendizados, e dedica-se a sua pessoa por cada esforço e momento de superação, Giovanna dedica ao seu pai, por sempre incentivá-la, e aos colegas de turma que tornaram esta etapa mais leve. Jessyca dedica-se à Deus por sua perseverança e à sua família e amigos por todo incentivo aos estudos.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos esse trabalho primeiramente à ETEC por cada oportunidade. Aos nossos professores, especialmente à Renata Borges, nossa professora que nos ajudou a formatar e definir o caminho a trilhar. Às nossas famílias, por todo apoio e dedicação ao nosso desenvolvimento durante todo o projeto. A todos que participaram e desenvolveram, colaboraram e participaram neste trabalho de conclusão de curso também é de grande sinceridade os nossos agradecimentos.

EPÍGRAFE

*“Nossa maior fraqueza é desistir. O caminho mais certo para o sucesso é
sempre tentar apenas uma vez mais”*

- Thomas A. Edison

RESUMO

Este presente projeto tem como foco contribuir, solucionar, desenvolver e criar diversas ações em prol da empresa Madá Foods, cujo integrantes fazem parte da consultoria Metamorfose visando colocar em prática todos os conhecimentos, aprendizados e lições de vida adquiridos ao longo do curso técnico de Recursos Humanos.

Visto que muitas empresas têm problemas de gestão de capital humano, é importante ter em mente que é um desafio constante as adversidades do cotidiano profissional, também vale salientar que diversos fatores contribuem para problemáticas que podem alavancar, em casos mais graves até mesmo a falência. Logo, a consultoria Metamorfose, pretende como já exposto jogar luz nas dificuldades, onde pôr fim pretendemos que seja aplicado estratégias com efetividade e eficácia.

Palavras-chave: Consultoria, Recursos Humanos, Indústria Alimentícia.

ABSTRACT

This project focuses on contributing, solving, developing and creating various actions in favor of the company madá foods, whose members are part of the consultancy Metamorphosis aiming to put into practice all the knowledge, learning and life lessons acquired throughout the technical course of human resources. Since many companies have human capital management problems, it is important to keep in mind that the adversities of daily professional life are a constant challenge. It is also worth noting that several factors contribute to problems that can lead, in more serious cases, to bankruptcy. Therefore, the Metamorphosis consultancy intends, as already explained, to shed light on the difficulties, where ultimately we intend to apply strategies effectively and efficiently.

Keywords: Consulting, Human Resources, Food Industry.

SUMÁRIO

1. Introdução	9
2. Problematização	12
3. Construção de hipóteses	12
4. Objetivos	12
4.1. Objetivo geral	12
4.2. Objetivo específico	12
5. Justificativa	12
6. Desenvolvimento	13
6.1 Referencial Teórico	13
6.1.1 Fornecer treinamentos no departamento de folha de pagamento, com métodos como, palestras, mentorias e workshops.....	13
6.1.2 Programar a folha de pagamento em uma plataforma de automação financeira para evitar erros e atrasos.	15
6.1.3 Registrar todas as contas a pagar, manter o fluxo organizado e usar uma plataforma para gestão de gastos.	15
6.1.4 Melhorar a comunicação dos colaboradores com a empresa, proporcionando uma experiência inovadora.	16
6.1.5 Implementar um sistema que facilite o gerenciamento do departamento pessoal e funcionários bem treinados.	17
6.2 Metodologia	18
6.3 Cronograma.....	20
6.4 Custos	20
7. Análise SWOT	21
8. Conclusão	22
Referências	23
Anexo: Autorização de imagem.....	25

1. Introdução

Este presente trabalho, o qual irá estudar, pesquisar e analisar as diferentes perspectivas a partir de uma visão crítica, tendo o objetivo apresentar a consultoria Metamorfose, que visa implementar inovações, tecnologias e ideias para a empresa contratante, do ramo alimentício de comidas mexicanas, a qual atualmente passa por muitas dificuldades e questões que estão influenciando tanto a produtividade quanto a gestão de pessoas. Nota-se que, nos dias atuais, há diversas problemáticas referentes à administração dos diversos setores de uma empresa, como financeiro, administrativo, logístico, dentre outros. A fim de expor brevemente este contexto e utilizando conhecimentos, métodos e estratégias que amparam este cenário, podemos também mencionar que cada cliente que passa pela consultoria, a qual será apresentada neste trabalho, recebe um tratamento personalizado para suas especificações.

Recentemente, dados indicam que muitas empresas estão enfrentando dificuldades e falindo por falta de consultoria estratégica e mão de obra especializada. Em 2023, mais de 736 mil empresas fecharam no Brasil, um aumento de 34% em relação ao final de 2022. Isso reflete não apenas crises econômicas, mas também erros administrativos e dificuldade em se adaptar às mudanças de mercado. Um grande problema enfrentado pelas empresas é o “apagão” de mão de obra qualificada. No Brasil, 81% das empresas relatam dificuldade em encontrar profissionais capacitados, especialmente em áreas como tecnologia, finanças e manufatura.

Essa escassez compromete o crescimento econômico e gera prejuízos significativos. Para empresas de TI, por exemplo, há uma grande demanda por desenvolvedores de software, mas o número de profissionais formados anualmente é insuficiente para atender às necessidades do mercado. Logo, é de extrema importância observar e compreender todos os processos que serão feitos e propostos para que ambas as partes alcancem as metas e projeções que foram colocadas para serem alcançadas.

Em Julho de 2020, no auge da pandemia, após o governo decretar medidas sanitárias, a empresa que trabalhamos foi à falência, a partir disso, decidimos reunir nossos objetivos e criamos a nossa própria consultoria. Onde cada

membro tinha experiência em recrutamento e seleção, treinamento, gestão de pessoas, folhas de pagamento e técnico em marketing e administração. Inicialmente só atendemos online, mas com o fim da pandemia e o aumento da popularidade da nossa marca decidimos ampliar nossos alcances.

Com o crescimento da demanda por nossos serviços e o sucesso alcançado nas consultorias online, percebemos a necessidade de expandir nosso atendimento para além do ambiente virtual. Em 2022, estabelecemos nosso primeiro escritório físico, o que nos permitiu criar uma conexão ainda mais próxima com nossos clientes e oferecer um atendimento personalizado. Com o time altamente qualificado, começamos a atuar em projetos maiores, abrangendo diversas áreas de gestão empresarial.

A partir de 2023, decidimos expandir ainda mais nossos serviços. Lançamos uma nova linha de consultoria focada em inovação e transformação digital. Sabíamos que a era digital estava mudando o mercado rapidamente e que muitas empresas precisavam de apoio para se adaptar a essas mudanças. Nossa equipe se dedicou a entender as últimas tendências tecnológicas e a aplicá-las no desenvolvimento de estratégias digitais para nossos clientes.

Os resultados foram impressionantes. Empresas que antes lutavam para acompanhar o ritmo dessa era digital agora estavam liderando com sucesso seus mercados. Nossos projetos de transformação digital, combinados com nossa experiência em gestão de pessoas e processos, fizeram nos destacarmos ainda mais no mercado.

Com o sucesso da nova linha de consultoria, decidimos diversificar ainda mais nossos serviços com automação de processos. Investindo na capacitação contínua da equipe e em parcerias estratégicas, o que nos permitiu oferecer soluções para as necessidades específicas de cada cliente. Nossa dedicação e compromisso com a excelência e adaptação constante às novas tendências nos posicionou como líderes no mercado de consultoria.

Com nossa empresa altamente disposta e versátil em servir diferentes gostos e tendo diversas áreas para se entregar/trabalhar, só nos fez melhorar cada vez mais no ramo, tendo mais conhecimento e capacidades no mesmo, não temos limitações de classes ou qualquer coisa, tanto para entregar quanto para trabalhar conosco. Quando alguém vem trabalhar conosco, deixamos claro que

tem de se empenhar, não nos importamos de como você é, ou de onde mesmo você veio, queremos que trabalhem conosco e se disponham a nos ajudar a subir cada vez mais.

Com nossa equipe comprometida, valores inclusivos e foco contínuo em inovação, continuamos a crescer, garantindo que cada cliente e colaborador encontre em nossa empresa um ambiente de excelência, colaboração e sucesso. Ao longo dessa jornada, nossa capacidade de adaptação às mudanças do mercado e de oferecer soluções personalizadas nos permitiu não apenas superar expectativas, mas também construir relações duradouras e de confiança.

Dessa forma, consolidamos nossa posição como referência no mercado de consultoria, sempre prontos para enfrentar novos desafios, expandir nossos horizontes e alcançar novos patamares de sucesso. Com um futuro promissor à frente, permanecemos dedicados a impulsionar o crescimento de nossos clientes e de nossa própria organização, sempre guiados por nossos valores e pelo compromisso com a excelência.

Nós estamos localizados em Moema, na Zona Sul de São Paulo.

Em 2017, Carlos, proprietário da então Madá Tortillas, iniciou uma produção caseira em sua própria cozinha nas horas vagas. Com anos de experiência em restaurantes de culinária mexicana, ele tinha um bom conhecimento e foi aprimorando sua técnica. Na Madá Foods, sua missão é levar à mesa dos clientes o verdadeiro sabor da culinária mexicana, com produtos de alta qualidade fabricados em um processo semi-artesanal que une experiência, tecnologia e cuidado. Onde sua visão é ser reconhecida como a principal referência em produtos base da culinária mexicana no Brasil e no mundo, mantendo sempre o equilíbrio entre tradição e inovação. Guiados por valores: pessoas em primeiro lugar, qualidade sem atalhos e compromisso com a excelência que constrói, todos os dias, uma marca que valoriza quem faz parte dessa história.

Começou devagar, atendendo pequenos restaurantes e conquistando a confiança dos clientes a cada entrega. Hoje, a empresa evoluiu para Madá Foods e é reconhecida como uma das melhores do ramo.

2. Problematização

Como a área de Departamento Pessoal afeta a satisfação dos colaboradores?

3. Construção de hipóteses

- Falta de Planejamento Estratégico e Controle no Departamento Pessoal;
- Necessidade de Inovação e Treinamento;
- Controle de ponto eficaz e para que não ocorra falta ou desconto indevido;
- Ter segmentação de contas fixas evitando que ocorra prejuízo com gastos desnecessários;
- Trazer inovação para os funcionários para que estejam sempre por dentro das novidades do setor em quesito de Departamento Pessoal.

4. Objetivos

4.1. Objetivo geral

Analisar o impacto da área de Departamento Pessoal na satisfação do colaborador.

4.2. Objetivo específico

- Fornecer treinamentos no departamento de folha de pagamento, com métodos como, palestras, mentorias e workshops.
- Programar a folha de pagamento em uma plataforma de automação financeira para evitar erros e atrasos.
- Registrar todas as contas a pagar, manter o fluxo organizado e usar uma plataforma para gestão de gastos.
- Melhorar a comunicação dos colaboradores com a empresa, proporcionando uma experiência inovadora.
- Implementar um sistema que facilite o gerenciamento do departamento pessoal e funcionários bem treinados.

5. Justificativa

A escolha do tema de consultoria se justifica pela sua importância crescente no mercado atual, onde as organizações enfrentam desafios como a escassez de mão de obra qualificada, mudanças constantes no mercado de trabalho e a necessidade de inovação em gestão de pessoas. A consultoria desempenha um

papel estratégico, auxiliando as empresas a desenvolverem políticas eficazes de atração, retenção e desenvolvimento de talentos, além de promover a cultura organizacional e melhorar a produtividade.

No campo acadêmico, o tema contribui para ampliar o entendimento teórico e prático sobre como consultorias podem apoiar organizações na tomada de decisões mais assertivas e na adaptação a cenários dinâmicos. O estudo busca preencher lacunas na literatura sobre o impacto de práticas de consultoria em diferentes setores, servindo como referência para estudantes e profissionais que atuam na área.

Assim, ao abordar o tema, este TCC pretende evidenciar sua relevância e apresentar contribuições para o aprimoramento das práticas de gestão de pessoas e para a competitividade organizacional.

6. Desenvolvimento

6.1 Referencial Teórico

6.1.1 Fornecer treinamentos no departamento de folha de pagamento, com métodos como, palestras, mentorias e workshops.

Nossa consultoria identifica que o departamento de folha de pagamento da sua empresa enfrenta desafios significativos, como a complexidade crescente da legislação trabalhista e tributária, a necessidade de domínio de ferramentas tecnológicas avançadas e a ocorrência de erros operacionais que impactam a precisão e a eficiência dos processos. Esses fatores, somados à falta de capacitação contínua e atualizada, podem gerar retrabalho, insatisfação dos colaboradores e até mesmo multas ou penalidades devido ao descumprimento de obrigações legais.

Diante desse cenário, propomos uma estratégia abrangente de capacitação, cuidadosamente estruturada para oferecer uma capacitação completa através de três pilares principais: palestras, workshops e mentorias. As palestras serão focadas em transmitir conhecimentos técnicos essenciais sobre legislação trabalhista, incluindo atualizações da CLT, reformas tributárias, normas de terceirização, benefícios e aspectos da LGPD relacionados à segurança de dados na folha de pagamento. Estas sessões contarão com especialistas

convidados e serão conduzidas em formato expositivo, com espaço reservado para perguntas e discussões.

Complementando as palestras, os workshops práticos foram desenhados para desenvolver habilidades técnicas específicas. Nestes encontros, os participantes realizaram simulações de cálculos de folha (incluindo horas extras, adicionais e descontos), receberam treinamento em softwares especializados como TOTVS, SAP e ADP, além de analisarem casos reais de erros para aprenderem a evitá-los no dia a dia.

Para um acompanhamento mais personalizado, o programa inclui mentorias individualizados em pequenos grupos (até 5 pessoas), onde os participantes poderão discutir desafios específicos do seu cotidiano com mentores especializados em folha de pagamento e RH.

O cronograma está organizado em 8 semanas de capacitação, com dois encontros semanais de 1 hora cada, totalizando 16 horas de treinamento mais 4 horas dedicadas a avaliações e feedbacks. Como exemplo, teremos palestras sobre mudanças legislativas às terças-feiras das 16h às 17h, e workshops de cálculos trabalhistas às quintas-feiras das 14h às 15h.

Para garantir a excelência do conteúdo, estabelecemos parcerias estratégicas com instituições renomadas: SENAI e INEAP para cursos técnicos em gestão de folha; ADP e Unova para treinamentos em sistemas de remuneração e automação; e Cenofisco para atualização fiscal e tributária.

O programa inclui um robusto sistema de avaliação com testes pós-treinamento através de questionários e simulações práticas, além de pesquisas de satisfação para ajustes contínuos. Para motivar a equipe, implementamos um programa de reconhecimento com certificados e premiações, como o título de "Colaborador Destaque" para os participantes mais engajados.

Como bem destacou Peter Drucker, em 1999, "preparar as pessoas para o futuro é a principal tarefa da liderança", e é com essa visão que nossa proposta busca não apenas resolver os problemas atuais, mas também capacitar sua equipe para enfrentar os desafios futuros com confiança e competência.

Os benefícios esperados deste programa são significativos: estimamos uma redução de 30% nos erros nos processos de folha, aumento de 40% na produtividade através do melhor domínio das ferramentas, melhoria na

conformidade legal evitando multas e penalidades, além de uma equipe mais motivada e alinhada com as melhores práticas do mercado consolidando então, o departamento de folha de pagamento como um pilar estratégico para o sucesso organizacional.

6.1.2 Programar a folha de pagamento em uma plataforma de automação financeira para evitar erros e atrasos.

De acordo com Stephen A. Ross em Princípios de finanças corporativas “Uma gestão financeira eficaz requer a programação e o controle rigoroso da folha de pagamento, para garantir que as obrigações sejam cumpridas”.

Estratégia:

- Integrar o sistema "Sólides" que é uma plataforma de folha de pagamento digital, juntamente com o sistema financeiro para obter informações precisas sobre os funcionários, seus salários e benefícios.
- Configurar parâmetros de pagamento, como data de pagamento, valor do salário, impostos e benefícios, para cada colaborador.
- Programar a folha de pagamento com antecedência considerando as datas e os parâmetros configurados.
- Realizar verificações e validações automáticas para garantir que os pagamentos sejam precisos e conforme às regras e regulamentações.
- Enviar notificações e avisos automáticos para os funcionários e os responsáveis pela gestão financeira sobre os pagamentos programados e realizados
- Gerar relatórios e análises sobre a folha de pagamento de salários, permitindo a identificação de tendências e oportunidades de melhoria.

Para implementação eficaz dessa proposta, adaptamos um sistema com duração de 2 horas uma vez por semana, em 2 meses.

6.1.3 Registrar todas as contas a pagar, manter o fluxo organizado e usar uma plataforma para gestão de gastos.

A organização financeira dentro das empresas é um fator essencial para garantir estabilidade e sustentabilidade no longo prazo. No setor de Recursos Humanos (RH), essa responsabilidade vai além da administração de salários e

benefícios, abrangendo também o controle de despesas operacionais e estratégicas. Nesse contexto, registrar todas as contas a pagar, manter o fluxo financeiro organizado e utilizar uma plataforma de gestão de gastos são práticas que contribuem para a eficiência e a transparência das operações financeiras.

Segundo Ulrich (1997), no livro *Human Resource Champions*, "o RH deve ser um parceiro ativo na estruturação de processos administrativos e financeiros, utilizando tecnologia e metodologias para otimizar a gestão empresarial".

A gestão eficiente de despesas no RH está alinhada com o conceito de atuação estratégica da área. Dessa forma, ao adotar boas práticas financeiras, o RH fortalece seu papel como um setor estratégico, contribuindo para a organização e sustentabilidade da empresa.

Nós da Metamorfose Consultoria, aplicamos uma gestão de despesas eficiente no RH de forma ágil e estratégica. Em um período de duas semanas, dedicamos 4 horas semanais para estruturar três ações essenciais:

- Registro e controle das despesas – Lançamos e conferimos todas as contas a pagar, garantindo um fluxo financeiro organizado e evitando atrasos.
- Monitoramento e otimização do orçamento – Acompanhamos entradas e saídas, ajustamos alocações e identificamos oportunidades de redução de custos.
- Automação com plataforma de gestão – Implementamos e otimizamos o uso de um software para garantir mais transparência e precisão nos processos financeiros.

Além disso, incentivamos a equipe de RH a adotar uma rotina disciplinada no registro de despesas, promovendo treinamentos periódicos sobre boas práticas financeiras. Com isso, garantimos que os processos sejam seguidos corretamente e que os resultados sejam sustentáveis a longo prazo. Com um total de 8 horas de trabalho consultivo, entregamos uma solução eficiente, rápida e adaptada às necessidades do RH, fortalecendo o controle financeiro da empresa.

6.1.4 Melhorar a comunicação dos colaboradores com a empresa, proporcionando uma experiência inovadora.

A Metamorfose Consultoria está apoiando a Madá Foods na melhoria da comunicação interna, tornando-a mais fluida, acessível e estratégica.

Identificamos que a troca de informações entre os colaboradores ocorre de forma fragmentada, dificultando a colaboração e o alinhamento com as diretrizes do departamento e as tendências do setor. Nosso objetivo é estruturar uma comunicação que envolva e dê engajamento aos funcionários de maneira contínua e eficaz.

Peter Senge, em *A Quinta Disciplina*, afirma que “as organizações que aprendem são aquelas que conseguem criar processos contínuos de comunicação e adaptação”. Isso significa que uma comunicação eficiente não deve apenas informar, mas também incentivar a interação e o aprendizado constante.

Para isso, vamos implementar um centro digital de comunicação, utilizando o Microsoft Teams como canal principal, integrando avisos importantes, atualizações do setor e espaços para dúvidas e sugestões. Além disso, lançaremos um painel de atualizações interativo no qual serão postadas dicas de desenvolvimento e insights estratégicos de forma visual e de fácil acesso. Para fortalecer a cultura de participação, adotaremos formulários e murais virtuais de ideias, permitindo que os colaboradores contribuam ativamente.

Também realizaremos reuniões de check-in semanais, garantindo alinhamento e engajamento contínuo. Com essas estratégias, a Madá Foods terá uma comunicação mais eficiente, colaborativa e alinhada às necessidades do negócio.

Implementaremos esses sistemas em 2 meses, 1 vez por semana com duração de 30 minutos, fazendo com que a ação seja eficaz e traga uma melhor experiência entre colaboradores e empresa.

6.1.5 Implementar um sistema que facilite o gerenciamento do departamento pessoal e funcionários bem treinados.

Em um departamento pessoal e de funcionários o gerenciamento é eficaz para o sucesso de qualquer organização. Com isso visamos implementar um sistema onde irá melhorar a eficiência, reduzir custos e melhorar a satisfação dos funcionários da empresa Madá Foods.

Com esse sistema temos como objetivo a implantação de um sistema de gerenciamentos de funcionários, onde terá dados pessoais, histórico de trabalho

e habilidades de cada funcionário; automatizar processos, tendo o controle de ponto, gestão de férias e licença, e avaliações de desempenho; melhorar a comunicação interna, com a implementação de um sistema de comunicação eficaz entre o departamento pessoal, gerentes e funcionários; fornecer treinamento e desenvolvimento, para melhorar habilidades e conhecimento dos funcionários.

Dentre essas implementações visamos alguns benefícios como, a melhoria da eficiência, pois com a implementação do sistema, pode-se automatizar os processos e reduzir o tempo gasto com tarefas administrativas; redução de custos, ajudando a reduzir custos relacionados à gestão de funcionários; melhorar a satisfação dos funcionários, fornecendo uma experiência mais positiva para os funcionários, tendo acesso a informações e recursos mais fáceis; melhoria da tomada de decisões, ajudando os gerentes a tomar decisões mais informadas com o sistema, tendo acesso aos dados e insights.

Segundo Dave Ulrich, especialista em Recursos Humanos, cita "O gerenciamento de recursos humanos é fundamental para o sucesso de qualquer organização."

E segundo Josh Bersin, especialista em Recursos Humanos, cita "A tecnologia pode ajudar a melhorar a eficiência e reduzir custos no gerenciamento de recursos humanos."

Com a implementação do sistema de gerenciamento de departamento pessoal e funcionários, que funcionará a cada 2 semanas de novo degrau no sentido global dos 6 meses do período do projeto com tempo de 2 horas no período abaixo no cronograma, a empresa Madá Foods terá benefícios para a organização, com melhoria da eficiência, redução de custos e melhoria da satisfação dos funcionários. Com esse sistema irá atender as necessidades específicas da organização e fornecer treinamento e suporte para os usuários.

6.2 Metodologia

Este trabalho adotou uma abordagem qualitativa e descritiva, com o objetivo de analisar o impacto da área de Departamento Pessoal na satisfação dos colaboradores da Madá Foods. A metodologia foi dividida em etapas, visando a coleta, análise e interpretação de dados para a elaboração de propostas de melhoria. A pesquisa caracteriza-se como qualitativa, uma vez que busca

compreender os fenômenos relacionados à gestão de pessoas e à satisfação dos colaboradores, focando na interpretação dos dados e na análise subjetiva dos processos internos. Além disso, adota-se uma abordagem descritiva, pois visa descrever as práticas atuais do Departamento Pessoal da empresa e propor soluções para os problemas identificados.

Na análise documental, foram analisados documentos internos, como políticas de gestão de pessoas, relatórios de desempenho e registros de folha de pagamento, para compreender os processos atuais. A consultoria Metamorfose acompanhou as rotinas do Departamento Pessoal, permitindo uma visão mais aprofundada dos processos e das interações entre os colaboradores.

Os dados coletados foram analisados por meio de análise de conteúdo, seguindo as etapas propostas por Bardin (2011):

1. Pré-análise: Organização e sistematização dos dados coletados.
2. Exploração do material: Identificação de categorias temáticas relacionadas aos desafios e oportunidades no Departamento Pessoal.
3. Interpretação: Análise crítica dos dados, relacionando-os ao referencial teórico e às hipóteses do estudo.

Com base nos resultados da análise, foram elaboradas propostas de intervenção, que incluem:

- Implementação de treinamentos e capacitações para o Departamento Pessoal.
- Adoção de ferramentas tecnológicas para automação de processos.
- Melhoria da comunicação interna e implementação de sistemas de gestão de pessoas.

A pesquisa foi desenvolvida ao longo de seis meses, seguindo o seguinte cronograma. A pesquisa apresenta como limitação o fato de ter sido realizada em uma única empresa, o que pode limitar a generalização dos resultados. Além disso, a subjetividade inerente à abordagem qualitativa pode influenciar a interpretação dos dados. Foram respeitados os princípios éticos da pesquisa, garantindo o anonimato dos participantes e a confidencialidade das informações coletadas. Todos os participantes assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

6.3 Cronograma

Abaixo consta o cronograma estimado para a execução das propostas contidas neste projeto:

	1º Mês	2º Mês	3º Mês	4º Mês	5º Mês	6º Mês
Fornecer treinamentos no departamento de folha de pagamento, com métodos como, palestras, mentorias e workshops.			X	X		
Programar a folha de pagamento em uma plataforma de automação financeira para evitar erros e atrasos.					X	X
Registrar todas as contas a pagar, manter o fluxo organizado e usar uma plataforma para gestão de gastos.					X	
Melhorar a comunicação dos colaboradores com a empresa, proporcionando uma experiência inovadora.	X	X				
Implementar um sistema que facilite o gerenciamento do departamento pessoal e funcionários bem treinados.	X	X	X			

6.4 Custos

Considerando um projeto pequeno com duração de 84 horas distribuídas em 6 meses.

- Valor por hora: R\$ 300,00
- Investimento total: 84 horas x R\$ 300,00 = R\$ 25.200,00
- Investimento mensal: 6x de R\$ 4.200,00

O investimento contempla:

- 7 consultores dedicados.
- 84 horas de atendimento.
- Workshop, apostilas de treinamento, projetor, coffee break e brindes.
- Plano de ação e reuniões semanais para acompanhamento do desenvolvimento.

7. Análise SWOT

A análise SWOT é uma ferramenta estratégica essencial para ajudar empresas a identificar forças, fraquezas, oportunidades e ameaças. Ela facilita a criação de estratégias eficazes ao alinhar os recursos internos da organização com as condições externas do mercado. Para empresas que buscam consultoria, a SWOT é fundamental para priorizar ações, corrigir pontos fracos, aproveitar oportunidades e minimizar riscos, garantindo decisões embasadas e maior competitividade.

<u>FORÇAS</u> (INTERNO) • Histórico de bom relacionamento com colaboradores. • Cultural Organizacional - Feedback Contínuo. • Envolvimento dos colaboradores em soluções.	<u>OPORTUNIDADES</u> (EXTERNO) • Folha de pagamento. • Treinamentos. • Falta de integração entre o setor Financeiro e RH.
<u>FRAQUEZAS</u> (INTERNO) • Capacitar equipe. • Investir em tecnologias (implementando um sistema de folha de pagamento automatizado). • Insatisfação dos colaboradores	<u>AMEAÇAS</u> (EXTERNO) • Processos trabalhistas. • Turnover. • Colaboradores insatisfeitos cometem mais erros. • Perda de credibilidade perante investidores ou colaboradores.

Tabela 1: Análise SWOT

8. Conclusão

As conquistas alcançadas através das pesquisas, elaboração, planejamento e análise deste projeto foram indispensáveis ao longo de todo o caminho, para que as propostas, como foram traçadas, fossem efetivamente alcançadas. O aprendizado em conjunto da equipe Metamorfose foi enriquecedor, permitindo uma compreensão mais aprofundada dos aspectos internos e externos do mercado, além de aprimorar as habilidades técnicas que conseguimos desenvolver.

Além disso, a sinergia entre a equipe Metamorfose e a Madá Foods foi um dos pilares para o sucesso do projeto. A troca constante de conhecimentos e a adaptação às necessidades específicas da empresa cliente permitiram não apenas cumprir os prazos estabelecidos, mas também superar expectativas. A aplicação de metodologias ágeis e a análise contínua de dados asseguraram que cada etapa fosse ajustada com precisão, maximizando a eficiência e a assertividade das soluções propostas.

Os resultados alcançados reforçam a importância de um planejamento estratégico aliado à execução flexível e colaborativa. O projeto serviu como um marco para a Metamorfose Consultoria, consolidando nossa capacidade de transformar desafios em oportunidades tangíveis. Para a Madá Foods, os avanços representam um salto em sua competitividade no mercado, comprovando que a parceria entre consultoria e cliente é essencial para gerar inovação e crescimento sustentável.

E com isso, observamos saldo positivo diante as soluções que foram aplicadas, cada objetivo pôde ser abordado de forma clara atingindo o esperado para a Metamorfose Consultoria e a empresa cliente “Madá Foods”, sendo observado a evolução ao longo de todo o processo.

Referências

ANÁLISE SWOT na gestão de pessoas: Como deixar o setor mais estratégico? Disponível em: <https://www.pontotel.com.br>. Acesso em: 15 ago. 2024.

ANÁLISE SWOT no RH: o que é e como funciona? Disponível em: <https://blog.swile.com.br>. Acesso em: 23 ago. 2024.

ANÁLISE SWOT no RH: o que é, importância e como implantá-la. Disponível em: <https://blog.lg.com.br>. Acesso em: 4 set. 2024.

ANÁLISE SWOT nas estratégias do seu RH. Disponível em: <https://etalent.com.br>. Acesso em: 28 ago. 2024.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BRASIL. Decreto N. 6.759/09, de 5 de fevereiro de 2009. Regulamenta a administração das atividades aduaneiras, e a fiscalização, o controle e a tributação das operações de comércio exterior. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 06 de fevereiro de 2009. Seção 1, p.1.

Consultoria de RH: o que é e como funciona? Disponível em: <https://www.gruposelpe.com.br/consultoria-de-rh-o-que-e-e-como-funciona>. Acesso em: 10 set. 2024.

Consultoria de RH: o que é e como funciona? Disponível em: <https://www.trhends.com.br/consultoria-de-rh-o-que-e-e-como-funciona>. Acesso em: 16 out. 2024.

Consultoria de RH: o que faz, tipos e como se tornar uma. Disponível em: <https://www.humansolutionsbrasil.com.br/consultoria-de-rh-o-que-faz-tipos-e-como-se-tornar-uma>. Acesso em: 17 set. 2024.

Consultoria de RH: saiba o que é e como funciona? Disponível em: <https://www.simcarreira.com.br/consultoria-de-rh-saiba-o-que-e-e-como-funciona>. Acesso em: 19 out. 2024.

Gestão estratégica de pessoas: benefícios e como implementar. Disponível em: <https://www.ticket.com.br>. Acesso em: 12 out. 2024.

Gestão estratégica de pessoas: benefícios e como implementar. Disponível em: <https://www.ticket.com.br>. Acesso em: 4 nov. 2024.

Gestão estratégica de pessoas: o que é, pilares e como implementar. Disponível em: <https://www.querobolsa.com.br>. Acesso em: 6 out. 2024.

Gestão estratégica de pessoas: o que é, pilares e etapas fundamentais. Disponível em: <https://www.humansolutionsbrasil.com.br>. Acesso em: 24 out. 2024.

Gestão estratégica de pessoas: o que é, pilares e objetivos. Disponível em: <https://www.siteware.com.br>. Acesso em: 20 out. 2024.

Gestão estratégica de pessoas: o que é, pilares e objetivos. Disponível em: <https://www.siteware.com.br>. Acesso em: 16 nov. 2024.

Gestão estratégica de RH: o que é, importância e ferramentas. Disponível em: <https://www.lecom.com.br>. Acesso em: 19 out. 2024.

Grandes empresas que faliram e principais ensinamentos que deixam. Disponível em: <https://www.progresso.com.br/brasil/grandes-empresas-que-faliram-e-principais-ensinamentos-que-deixam/422108/>. Acesso em: 4 ago. 2024.

O apagão de mão de obra: escassez de qualificados aumenta no Brasil e chega a 81%. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/economia/apagao-de-mao-de-obra-escassez-de-qualificados-aumenta-no-brasil-e-chega-a-81-1.2686801>. Acesso em: 4 ago. 2024.

ONLINE COMPUTER LIBRARY CENTER. **A global library cooperative.** USA: 2003. Disponível em: <http://www.oclc.or/about/>. Acesso em: 16 set. 2021.

UMENTOR. **Análise estratégica em gestão de pessoas: como fazer?** Disponível em: <https://www.umentor.com.br>. Acesso em: 26 out. 2024.

ULRICH, D. **Human Resource Champions.** Boston: Harvard Business School Press, 1997.

VOGEL, G. **Como a gestão de pessoas impacta nos resultados da empresa: análise estratégica e logísticas para consultores.** Disponível em: <https://www.vogelconsultoria.com.br>. Acesso em: 23 nov. 2024.

Anexo: Autorização de imagem



Secretaria de Desenvolvimento Econômico

TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE USO DE IMAGEM E DEPOIMENTOS

Eu, Daniene Santos Corduneiro, neste termo sinalizado como representante pelas informações coletadas na empresa: machete foods depois de conhecer e entender os objetivos, procedimentos metodológicos, e estar ciente que não tenho a obrigação de seguir nenhuma orientação proposta, bem como de estar ciente da necessidade do uso de minha imagem e/ou depoimento, AUTORIZO, através do presente termo, os pesquisadores (**especificar nome de todos os pesquisadores envolvidos na pesquisa**) do projeto de pesquisa acadêmico com a finalidade de realização do Trabalho de Conclusão de Curso a realizar a fotos que se façam necessárias e/ou a colher meu depoimento a respeito de minha empresa sem quaisquer ônus financeiros a nenhuma das partes.

Ao mesmo tempo, libero a utilização destas fotos e/ou depoimentos para fins científicos e de estudos (livros, artigos, slides e etc.), em favor dos pesquisadores da pesquisa, acima especificados.

São Paulo, 10 de Abril de 2025.

Daniene Santos Corduneiro
Representante da empresa

www.cps.sp.gov.br
ETEC Irmã Agostina – Classe Descentralizada CEU Vila Rubi
Rua Domingos Tarroso, 101 - Vila Rubi, São Paulo - SP, 04823-090