



**FACULDADE DE TECNOLOGIA DE PRESIDENTE
PRUDENTE
TECNOLOGIA EM GESTÃO DE EMPRESA**

LETÍCIA YURI SUGUI

**VIABILIDADE ECONÔMICA DE UMA CONSULTORIA INOVADORA
EM RECURSOS HUMANOS**

Presidente Prudente – SP

2026

Letícia Yuri Sugui

**VIABILIDADE ECONÔMICA DE UMA CONSULTORIA INOVADORA
EM RECURSOS HUMANOS**

Plano de negócios apresentado à Faculdade de Tecnologia de Presidente Prudente, como requisito parcial para obtenção do diploma de Tecnólogo em Gestão de Empresas

Orientador: Prof. Me. Edson Roberto Manfre

Presidente Prudente – SP

2026

Letícia Yuri Sugui

**VIABILIDADE ECONÔMICA DE UMA CONSULTORIA INOVADORA
EM RECURSOS HUMANOS**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Faculdade de Tecnologia
de Presidente Prudente, para obtenção
do título de Tecnólogo em Gestão de
Empresas

Aprovado em: 02 de junho de 2026.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Me. Edson Roberto Manfre
Faculdade de Tecnologia de Presidente Prudente – FATEC
Presidente Prudente – SP.

Prof. Dr. Jerson Joaquim da Silva
Faculdade de Tecnologia de Presidente Prudente – FATEC
Presidente Prudente – SP.

Prof. Me. Marcus Ayrton Rocha de Lima
Faculdade de Tecnologia de Presidente Prudente – FATEC
Presidente Prudente – SP.

*Dedico esse
trabalho aos meus filhos Lucas e Caio, que junto comigo caminharam durante o
processo e muitas vezes se abstendo de atividades próprias me
permitiram seguir essa
caminhada. Grata pela assistência e compreensão
nas ausências.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, ao Divino Criador, que me amparou nas dificuldades e me inspirou a retomar os estudos.

À minha mãe pelo amparo e cuidado dedicado aos meus filhos durante essa jornada. Reconheço que esse diploma é, também, parte dos propósitos dela.

Aos meus filhos, Lucas e Caio, pela compreensão e maturidade precoce. Obrigada por entender as minhas ausências e por auxiliarem nas tarefas diárias, tornando-se meus maiores incentivadores para que eu pudesse conciliar nossa rotina com o tempo de estudo necessário.

Aos queridos professores que abrilhantaram meu caminho compartilhando conhecimento e me inspirando nessa caminhada acadêmica.

Em especial, rendo minhas homenagens aos Mestres que me marcaram profundamente nessa trajetória:

Ao Professor Jerson, que se tornou apoio psicológico em momentos de incerteza no início dessa jornada. Sua mentalidade flexível aliada a uma rara sabedoria de vida tem o dom de tornar a caminhada acadêmica leve e alegre. Guardo comigo um ensinamento precioso de suas aulas, quando o senhor afirmava que a profissão exercida com amor se torna fonte rejuvenescedora e inspiradora. E o senhor é assim... encanta a todos não só com o conhecimento profissional- técnico, mas também com sua luz pessoal. Que Deus te dê conceda saúde e longevidade para continuar encantando pessoas.

Ao professor Marcus, que demonstrava um brilhantismo ao lecionar sobre comportamento organizacional, conseguindo empolgar os discentes no aprendizado e o fazia com brilho nos olhos, mostrando o encantamento pela arte de ensinar. Fui agraciada por tê-lo como professor antes da finalização do seu magistério nessa instituição. Expresso minha profunda gratidão por aceitar meu convite de retornar à FATEC para participar desta banca e avaliar o conhecimento que absorvi em suas aulas.

Ao professor Edson, meu querido orientador, que me auxiliou tão generosamente. Minha gratidão por verdadeiramente pegar na minha mão nos momentos em que a insegurança e a confusão paralisaram meu Trabalho de Conclusão de Curso. Sua orientação e ajuda foram os faróis que me impediram de desistir tão próxima do fim O meu muito obrigada!!!

“O que a lagarta chama de fim do mundo, o mestre chama de borboleta”

Richard Bach

Um brinde a possibilidades novas que se abrem a cada escolha diferente que fazemos.

RESUMO

SUGUI, Letícia. **Viabilidade Econômica de uma Consultoria Inovadora em Recursos Humanos**. Orientador: Prof. Me Edson Roberto Manfre. 2026. 105 f. Trabalho de Conclusão de Curso Gestão Empresarial - Faculdade de Tecnologia de Presidente Prudente, Presidente Prudente, SP, 2026.

O presente plano de negócios analisou a viabilidade econômica, operacional e mercadológica da Conecta, uma consultoria inovadora em Recursos Humanos voltada ao atendimento de pequenas, médias e grandes empresas da região de Presidente Prudente/SP. O estudo identificou que as organizações enfrentaram dificuldades relacionadas à contratação de profissionais qualificados, à redução da rotatividade e ao alinhamento entre competências técnicas e comportamentais, especialmente diante das transformações digitais e das novas exigências do mercado de trabalho. A metodologia caracterizou-se como pesquisa aplicada, de abordagem qualitativa e quantitativa, desenvolvida por meio de pesquisa bibliográfica, análise documental, aplicação de questionários e realização de entrevistas, permitindo compreender práticas atuais do setor e identificar oportunidades de mercado. Os resultados demonstraram demanda crescente por serviços especializados que integrem tecnologia, avaliação comportamental, treinamento e desenvolvimento profissional. A análise estratégica evidenciou vantagens competitivas relacionadas à personalização dos serviços, ao uso de ferramentas digitais e à flexibilidade operacional da empresa, além de identificar oportunidades de expansão e possíveis ameaças mercadológicas. No aspecto financeiro, embora algumas projeções ainda estivessem em fase de consolidação, os indicadores preliminares apresentaram potencial de retorno econômico e sustentabilidade operacional do empreendimento. Concluiu-se que a implantação da Conecta apresentou viabilidade inicial favorável, com perspectivas de crescimento regional e capacidade de gerar valor econômico, organizacional e competitivo para as empresas atendidas.

Palavras-chave: Carreiras; Empregabilidade; Motivação; Oportunidade; Relacionamento interpessoal.

ABSTRACT

ECONOMIC FEASIBILITY OF AN INNOVATIVE HUMAN RESOURCES CONSULTANCY

The present business plan analyzed the economic, operational, and market feasibility of Conecta, an innovative Human Resources consultancy focused on serving small, medium-sized, and large companies in the region of Presidente Prudente, São Paulo, Brazil. The study identified that organizations faced difficulties related to hiring qualified professionals, reducing employee turnover, and aligning technical and behavioral competencies, especially in the context of digital transformation and the new demands of the labor market. The methodology was characterized as applied research with both qualitative and quantitative approaches, developed through bibliographic research, document analysis, questionnaires, and interviews, enabling the understanding of current sector practices and the identification of market opportunities. The results demonstrated a growing demand for specialized services integrating technology, behavioral assessment, training, and professional development. The strategic analysis highlighted competitive advantages related to service customization, the use of digital tools, and the company's operational flexibility, in addition to identifying expansion opportunities and potential market threats. From a financial perspective, although some projections were still under consolidation, the preliminary indicators demonstrated potential for economic return and operational sustainability of the business. It was concluded that the implementation of Conecta presented favorable initial feasibility, with prospects for regional growth and the ability to generate economic, organizational, and competitive value for the companies served.

Keywords: Careers; Employability; Motivation; Opportunity; Interpersonal relationships.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Localização da Empresa	21
Figura 2 - Organograma	28
Figura 3 - Fluxograma.....	66

LISTAS DE TABELAS

Tabela 1 - Matriz SWOT da Conecta Consultoria em Recursos Humanos	49
Tabela 2 - Origem e aplicação dos recursos	75
Tabela 3 - Remuneração Capital Próprio	76
Tabela 4 - Depreciação	79
Tabela 5 - Quadro de Funcionários	81
Tabela 6 - Despesas Fixas	82
Tabela 7 - MarkUp	83
Tabela 8 - Necessidade de Faturamento.....	85
Tabela 9 - Demonstração do Resultado do Exercício - DRE.....	87
Tabela 10 - Fluxo de Caixa Projetado - 5 anos	89
Tabela 11 - Ponto de Equilíbrio Projetado	91
Tabela 12 - Payback Descontado.....	92
Tabela 13 - Valor Presente Líquido (VPL)	93
Tabela 14 - Taxa Interna de Retorno (TIR).....	94

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABRH	Associação Brasileira de Recursos Humanos
ATS	Applicant Tracking System (Sistema Gestão de Candidatos)
AVCB	Auto de Vistoria do Corpo de Bombeiro
B2B	Business to Business
B2C	Business to Consumer
CNAE	Classificação Nacional de Atividade Econômicas
CNPJ	Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica
DRE	Demonstração do Resultado do Exercício
EIRELI	Empresa Individual de Responsabilidade Limitada
FATEC	Faculdade de Tecnologia de Presidente Prudente
GRO	Gerenciamento de Riscos Operacionais
IA	Inteligência Artificial
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ISO	International Organization for Standardization
ISS	Imposto Sobre Serviço
KPIs	Key Performance Indicators
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados
LTDA	Sociedade Limitada
MEI	Microempreendedor Individual
PDI	Plano de Desenvolvimento Individual
PLR	Participação dos Lucros e Resultados
RH	Recursos Humanos
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SLU	Sociedade Limitada Unipessoal
SWOT	Matriz de Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats (Forças, Fraquezas, Oportunidades, Ameaças)
TIR	Taxa Interna de Retorno
TMA	Taxa Mínima de Atratividade
VPL	Valor Presente Líquido

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
2 A EMPRESA	16
2.1 DESCRIÇÃO DA EMPRESA	16
2.2 MISSÃO.....	17
2.3 VISÃO.....	18
2.4 VALORES.....	18
2.5 VANTAGEM COMPETITIVA.....	19
2.6 LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA	20
2.7 EXIGÊNCIAS LEGAIS PARA O FUNCIONAMENTO DA EMPRESA.....	21
2.8 ALIANÇAS ESTRATÉGICAS.....	23
2.9 RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL	24
3 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL	26
3.1 DESCRIÇÃO DO ORGANOGRAMA	26
3.2 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS	28
3.3 PLANO DE CARREIRA	29
4 PRODUTOS E SERVIÇOS	33
4.1 DESCRIÇÃO DE PRODUTOS E SERVIÇOS	34
4.2 TECNOLOGIA APLICADA AOS PRODUTOS E SERVIÇOS	37
4.3 PROPRIEDADE INDUSTRIAL ASSOCIADA.....	38
4.4 DESCRIÇÃO DE NOVOS PRODUTOS E SERVIÇOS.....	39
5 PLANO DE MARKETING	41
5.1 DESCRIÇÃO DO SETOR.....	41
5.2 PANORAMA ATUAL E PRINCIPAIS TENDÊNCIAS	42
5.3 TAMANHO E TAXA DE CRESCIMENTO DO SETOR	44
5.4 MERCADO ALVO (PERFIL DE CLIENTES E CONSUMIDORES)	45
5.5 ABRANGÊNCIA DE ATUAÇÃO.....	46
5.6 PESQUISA DE MERCADO	47
5.7 OPORTUNIDADES, AMEAÇAS, PONTOS FORTES E FRACOS	49
5.8 CONCORRÊNCIA	52
5.9 BARREIRAS A ENTRADA NO MERCADO	54
5.10 ESTRATÉGIA DE MARKETING	55
5.11 ESTRATÉGIA DE MARCA	56
5.12 COMUNICAÇÃO	57

5.13	ESTRATÉGIA DE COMERCIALIZAÇÃO E CANAIS DE DISTRIBUIÇÃO ..	58
5.14	ESTRATÉGIA DE COMPOSIÇÃO DE PREÇOS.....	60
6	PLANO OPERACIONAL.....	63
6.1	DESCRIÇÃO DE FLUXO OPERACIONAL	63
6.2	VANTAGENS COMPETITIVAS NAS OPERAÇÕES	67
6.3	DESCRIÇÃO DE FORNECEDORES E TERCEIROS.....	68
6.4	SISTEMA DE GESTÃO	69
<u>6.4.1</u>	<u>Gestão da Qualidade</u>	<u>70</u>
<u>6.4.2</u>	<u>Gestão da Segurança e Saúde do Trabalhador</u>	<u>71</u>
<u>6.4.3</u>	<u>Gestão de Impacto Ambiental</u>	<u>72</u>
7	PLANO FINANCEIRO.....	74
7.1	CAPITAL PRÓPRIO	74
7.2	REMUNERAÇÃO.....	76
7.3	PLANILHAS	77
7.3.1	Depreciação	78
7.3.2	Folha de Pagamento	79
7.3.3	Despesas Fixas	81
7.3.4	Margem Bruta.....	82
7.3.5	Necessidade de Faturamento	84
7.3.6	DRE – Demonstração do Resultado do Exercício – Ano 1.....	86
7.3.7	Fluxo de Caixa Projetado	88
7.3.8	Ponto de Equilíbrio	90
7.3.9	Payback Descontado.....	91
7.3.10	Valor Presente Líquido (VPL)	93
7.3.11	Taxa Interna de Retorno (TIR).....	94
8	CONSIDERAÇÕES FINAIS	96
8.1	ANÁLISE DE INVESTIMENTO	97
<u>8.1.1</u>	<u>Investimento Inicial</u>	<u>98</u>
<u>8.1.2</u>	<u>Markup</u>	<u>99</u>
<u>8.1.3</u>	<u>Demonstração do Resultado de Exercício (DRE).....</u>	<u>100</u>
<u>8.1.4</u>	<u>Ponto de Equilíbrio</u>	<u>101</u>
<u>8.1.5</u>	<u>Taxa Interna de Retorno (TIR) e Taxa Mínima de Atratividade (TMA)</u> <u>.....</u>	<u>103</u>
<u>8.1.6</u>	<u>Payback.....</u>	<u>104</u>
	REFERÊNCIAS	106

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho tem passado por transformações significativas impulsionadas pela digitalização dos processos organizacionais, pela crescente competitividade empresarial e pelas mudanças nas expectativas dos profissionais em relação às organizações. Nesse contexto, a gestão de pessoas tornou-se um fator estratégico para o sucesso dos negócios, uma vez que a capacidade de atrair, selecionar, desenvolver e reter talentos influencia diretamente os resultados organizacionais. Entretanto, muitas empresas, especialmente as de pequeno e médio porte, enfrentam dificuldades para identificar profissionais qualificados e alinhados às competências técnicas e comportamentais exigidas pelo mercado atual, o que pode ocasionar aumento da rotatividade, redução da produtividade e impactos negativos no desempenho empresarial.

Além disso, a crescente valorização do capital humano e a necessidade de ambientes organizacionais mais saudáveis têm ampliado a demanda por serviços especializados em Recursos Humanos. Ferramentas tecnológicas, avaliações comportamentais, programas de treinamento e estratégias voltadas ao desenvolvimento profissional passaram a representar importantes diferenciais competitivos para organizações que buscam maior eficiência em seus processos de gestão de pessoas.

Diante desse cenário, identifica-se uma oportunidade de mercado para a implantação da Conecta Consultoria em Recursos Humanos, empreendimento voltado ao atendimento de pequenas e médias empresas da região de Presidente Prudente-SP. A proposta consiste em oferecer soluções especializadas em recrutamento e seleção, treinamento, desenvolvimento de pessoas e consultoria organizacional, contribuindo para que as empresas aprimorem seus processos internos e fortaleçam sua competitividade.

A relevância do negócio justifica-se pela crescente necessidade de serviços que integrem tecnologia, análise comportamental e desenvolvimento organizacional. Soma-se a isso a ampliação das discussões relacionadas à saúde psicossocial, ao clima organizacional e ao bem-estar dos colaboradores, fatores que reforçam a importância de uma gestão de pessoas estruturada e alinhada às demandas contemporâneas do mercado de trabalho.

Nesse contexto, o problema de pesquisa deste estudo consiste em

compreender quais são as principais dificuldades enfrentadas pelas empresas nos processos de recrutamento e seleção e de que forma uma consultoria especializada pode contribuir para aprimorar a gestão de pessoas nas organizações da região de Presidente Prudente-SP.

Portanto, o objetivo geral deste plano de negócios consiste em analisar a viabilidade econômica, financeira, operacional e mercadológica da implantação da Conecta Consultoria em Recursos Humanos, identificando seu potencial competitivo e sua sustentabilidade no mercado. Como objetivos específicos, busca-se compreender as tendências do setor de consultoria em Recursos Humanos, identificar as principais demandas das empresas contratantes, definir os serviços oferecidos pela consultoria, analisar o mercado regional, estruturar estratégias de marketing e operação, além de projetar investimentos, custos, receitas e indicadores financeiros que possibilitem avaliar a viabilidade do empreendimento.

A metodologia adotada caracteriza-se como uma pesquisa aplicada, de abordagem qualitativa e quantitativa, desenvolvida por meio de pesquisa bibliográfica, documental e levantamento de dados de mercado. O estudo utilizou referências relacionadas à gestão de pessoas, comportamento organizacional, empreendedorismo e planejamento estratégico, além da aplicação de questionários e entrevistas semiestruturadas com profissionais da área de recrutamento e seleção. Também foram empregadas ferramentas de análise estratégica, como matriz SWOT, plano operacional, plano de marketing e projeções financeiras, permitindo avaliar o cenário competitivo, identificar oportunidades de mercado e mensurar a viabilidade econômica do negócio. Esse percurso metodológico possibilitou uma análise estruturada e fundamentada do empreendimento, contribuindo para a elaboração de soluções alinhadas às necessidades atuais das organizações e às tendências do setor de Recursos Humanos.

2 A EMPRESA

O presente capítulo apresenta a estrutura organizacional e o posicionamento estratégico da Conecta Consultoria em Recursos Humanos, empresa idealizada para atuar no segmento de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoas. A proposta do empreendimento fundamenta-se na crescente necessidade das organizações em aprimorar a gestão do capital humano por meio de processos seletivos mais assertivos, alinhamento comportamental e fortalecimento da cultura organizacional.

A consultoria foi concebida para atender principalmente pequenas e médios empreendimentos da região de Presidente Prudente – SP, oferecendo soluções especializadas voltadas à atração, análise e desenvolvimento de talentos. A atuação da Conecta busca integrar ferramentas tecnológicas, avaliação comportamental e estratégias de desenvolvimento humano, contribuindo para a redução da rotatividade, melhoria da produtividade e fortalecimento do ambiente organizacional.

Além disso, a empresa pretende atuar de forma estratégica na identificação de competências técnicas e socioemocionais, auxiliando organizações na tomada de decisões relacionadas à contratação, treinamento e retenção de colaboradores. Sob essa perspectiva, a consultoria propõe um modelo de atendimento personalizado, alinhado às necessidades específicas de cada empresa contratante e às tendências contemporâneas da gestão de pessoas.

Nesse sentido, este capítulo apresenta os principais aspectos institucionais da Conecta, contemplando missão, visão, valores, vantagens competitivas, localização geográfica, exigências legais, alianças estratégicas e práticas de responsabilidade social e ambiental que sustentam a proposta de valor do empreendimento.

2.1 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A Conecta é uma consultoria especializada em Recursos Humanos, voltada à prestação de serviços de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento de colaboradores para pequenas e médias empresas. Sua atuação fundamenta-se na integração entre tecnologia, análise comportamental e metodologias contemporâneas de gestão de pessoas, com foco na identificação de competências técnicas (hard skills), competências socioemocionais (soft skills) e diferenciais individuais (mad skills). O

objetivo da consultoria é contribuir para a redução da rotatividade, aumento da produtividade e fortalecimento do clima organizacional nas empresas contratantes.

A literatura de gestão de pessoas apresentada por Chiavenato (2021) demonstra que as organizações dependem cada vez mais de processos seletivos capazes de avaliar não apenas conhecimentos técnicos, mas também aspectos comportamentais, valores pessoais e capacidade de integração do indivíduo ao ambiente organizacional. Nesse sentido, a Conecta diferencia-se por adotar uma abordagem estratégica voltada ao alinhamento entre o perfil do candidato e a cultura organizacional da empresa, utilizando ferramentas como entrevistas estruturadas, avaliações comportamentais, análise de perfil e programas de treinamento especializados.

A consultoria utilizará o conceito CHAVE — Competência, Habilidade, Atitude, Valores e Entrega — desenvolvido por Jean Pierre Marras como evolução do modelo CHA proposto por Idalberto Chiavenato. Essa metodologia busca analisar não apenas a capacidade técnica do candidato, mas também seus valores, perfil comportamental, postura profissional e capacidade de entrega dentro do ambiente organizacional. A proposta consiste em identificar profissionais compatíveis com a cultura da empresa contratante, considerando características como cooperação, proatividade, comunicação, adaptação e relacionamento interpessoal, fatores que influenciam diretamente o desempenho e a integração das equipes.

A estrutura da Conecta será composta por sala comercial equipada com sistemas informatizados, softwares de gestão de talentos e mobiliário funcional, além de equipe multidisciplinar formada por profissionais das áreas de Administração, Psicologia, Coaching, Direito e Gestão Empresarial. Sob a ótica de Marras (2021), consultorias de Recursos Humanos necessitam de equipes qualificadas e multidisciplinares para oferecer soluções mais estratégicas, assertivas e alinhadas às necessidades organizacionais contemporâneas.

2.2 MISSÃO

A missão da Conecta consiste em integrar pessoas e organizações por meio de processos seletivos estratégicos, desenvolvimento de competências e soluções especializadas em gestão de pessoas, contribuindo para relações de trabalho mais produtivas, sustentáveis e alinhadas à cultura organizacional das empresas contratantes. A consultoria busca promover o fortalecimento do capital humano,

potencializando competências técnicas e comportamentais que favoreçam o engajamento, a motivação e o desempenho profissional.

De acordo com Drucker (2006), a missão representa a razão de existência da organização, orientando suas decisões estratégicas, sua atuação no mercado e os valores que deseja transmitir à sociedade. Nesse sentido, a missão da Conecta reflete seu compromisso com o desenvolvimento humano, a valorização das pessoas e a construção de ambientes organizacionais mais eficientes e colaborativos.

“Conectar pessoas a propósitos organizacionais.”

2.3 VISÃO

A visão da Conecta é consolidar-se como referência regional no segmento de consultoria em Recursos Humanos, sendo reconhecida pela excelência na seleção, desenvolvimento e retenção de talentos, bem como pela utilização de práticas inovadoras voltadas à gestão estratégica de pessoas. O empreendimento busca destacar-se pela capacidade de contribuir para o fortalecimento das organizações por meio da construção de equipes mais qualificadas, produtivas e alinhadas à cultura organizacional.

Adicionalmente, a consultoria pretende ampliar sua atuação de forma sustentável, promovendo soluções que favoreçam relações de trabalho duradouras, melhoria do clima organizacional e desenvolvimento humano nas organizações atendidas. Sob essa perspectiva, a Conecta almeja tornar-se reconhecida pela confiabilidade, inovação e qualidade dos serviços prestados no setor de Recursos Humanos.

“Conexões bem-sucedidas geram resultados duradouros.”

2.4 VALORES

Os valores da Conecta orientam sua atuação ética, profissional e estratégica, servindo como base para o relacionamento com clientes, colaboradores, parceiros e sociedade. Esses princípios norteiam as decisões organizacionais e reforçam o compromisso da consultoria com a valorização do capital humano e com a excelência na prestação de serviços em Recursos Humanos.

Entre os principais valores da empresa destacam-se:

- comprometimento com o desenvolvimento humano, reconhecendo que

talentos necessitam de capacitação, incentivo e aperfeiçoamento contínuo;

- ética e transparência em todos os processos de recrutamento, seleção e relacionamento profissional;
- inovação responsável, por meio da utilização de tecnologias e ferramentas que ampliem a assertividade e a qualidade das decisões;
- respeito à diversidade e à pluralidade de perfis profissionais, valorizando diferentes competências, experiências e perspectivas;
- foco em resultados sustentáveis, alinhando os objetivos organizacionais ao crescimento e desenvolvimento dos colaboradores;
- valorização das relações interpessoais, promovendo ambientes organizacionais mais colaborativos, saudáveis e produtivos.

A contribuição de Becker (1964), o investimento em capital humano, por meio da educação, treinamento e desenvolvimento, representa um dos principais fatores responsáveis pelo aumento da produtividade e do desempenho organizacional. Sob essa perspectiva, a Conecta compreende que o fortalecimento das competências humanas constitui elemento estratégico para o crescimento sustentável das empresas e para a construção de relações de trabalho mais eficientes e duradouras.

“Potencializar os talentos que impulsionam o futuro.”

2.5 VANTAGEM COMPETITIVA

A vantagem competitiva da Conecta está fundamentada na integração entre tecnologia, análise comportamental e atendimento personalizado, permitindo que a consultoria ofereça soluções mais estratégicas e assertivas para os processos de recrutamento, seleção e desenvolvimento de pessoas. O empreendimento diferencia-se por utilizar metodologias modernas de gestão de talentos associadas à análise da cultura organizacional das empresas contratantes, buscando alinhar competências técnicas e comportamentais aos objetivos organizacionais.

A estrutura da consultoria contará com equipe multidisciplinar formada por profissionais especializados nas áreas de Psicologia, Coaching, Administração e Gestão Empresarial com visão holística, possibilitando uma atuação integrada nos processos seletivos e no desenvolvimento humano. Entre os diferenciais operacionais da Conecta destacam-se:

- utilização de softwares de análise comportamental e triagem

automatizada;

- aplicação de entrevistas estruturadas e avaliações por competências;
- desenvolvimento de programas de treinamento personalizados;
- análise do alinhamento entre perfil profissional e cultura organizacional;
- acompanhamento estratégico voltado à redução do turnover e melhoria

do clima organizacional.

Sob a perspectiva competitiva de Porter (2009), empresas alcançam vantagem competitiva quando conseguem oferecer maior valor ao cliente por meio da diferenciação ou da excelência operacional. Sob essa perspectiva, a Conecta busca destacar-se pela capacidade de integrar recursos tecnológicos, que impactará na agilidade dos processos e possibilitará a maior disponibilidade para análise aprofundada de competências e intervenções comportamentais voltadas ao fortalecimento das relações de trabalho.

Além disso, a consultoria pretende utilizar informações relacionadas à cultura organizacional e aos indicadores de desempenho das empresas contratantes para personalizar os processos seletivos, tornando as contratações mais alinhadas às necessidades específicas de cada organização. Essa abordagem contribui para aumentar o engajamento dos colaboradores, reduzir índices de rotatividade, absenteísmo e dificuldades de adaptação no ambiente de trabalho.

A Conecta acredita que a atuação preventiva na seleção de profissionais compatíveis com os valores e objetivos organizacionais favorece a construção de equipes mais integradas, colaborativas e produtivas, fortalecendo a qualidade das relações laborais e promovendo melhores resultados para as instituições atendidas.

2.6 LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA

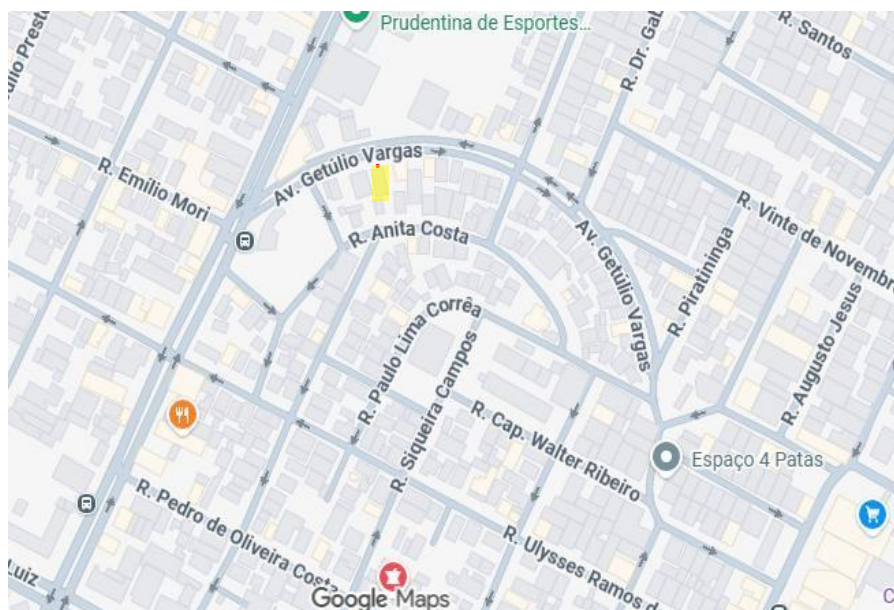
A Conecta Consultoria em Recursos Humanos será instalada na região central do município de Presidente Prudente, na Avenida Getúlio Vargas, nº 387, local escolhido estrategicamente em razão da facilidade de acesso, da elevada circulação de pessoas e da proximidade com centros comerciais e empresariais. A localização também favorece o contato com empresas de pequeno, médio e grande porte, público-alvo prioritário da consultoria, além de possibilitar maior visibilidade institucional e fortalecimento da marca no mercado regional.

Outro fator relevante refere-se à proximidade com instituições de ensino,

escritórios empresariais e serviços complementares, o que contribui para o desenvolvimento de parcerias estratégicas, ampliação do networking e prospecção de clientes. A região central do município apresenta infraestrutura adequada para prestação de serviços especializados, oferecendo acessibilidade, mobilidade urbana e facilidade de deslocamento para clientes, parceiros e colaboradores.

A abordagem mercadológica de Kotler e Keller (2022), aponta que a escolha da localização de empresas prestadoras de serviços deve considerar fatores como acessibilidade, visibilidade, conveniência ao público-alvo e integração ao ambiente urbano, elementos que influenciam diretamente a percepção de valor e a competitividade organizacional. Do mesmo modo, Las Casas (2021) destaca que empresas de serviços especializados devem priorizar regiões capazes de proporcionar agilidade operacional, facilidade de relacionamento e credibilidade institucional.

Figura 1 - Localização da Empresa



Fonte: Google Maps

Nesse sentido, a localização definida para a Conecta reúne características favoráveis ao desenvolvimento das atividades da consultoria, contribuindo para sua atratividade comercial, fortalecimento institucional e potencial de expansão no mercado regional.

2.7 EXIGÊNCIAS LEGAIS PARA O FUNCIONAMENTO DA EMPRESA

A Conecta Consultoria em Recursos Humanos adotará a forma jurídica de Sociedade Limitada Unipessoal (SLU), modalidade empresarial que permite a constituição de empresa limitada por apenas um titular, assegurando a separação entre o patrimônio pessoal e o patrimônio empresarial. Essa estrutura apresenta vantagens em relação ao extinto modelo EIRELI, especialmente por não exigir capital social mínimo para sua constituição, proporcionando maior flexibilidade operacional e segurança jurídica ao empreendedor.

A escolha desse enquadramento jurídico também se justifica pela adequação às atividades exercidas pela consultoria, especialmente aos CNAEs 7020-4/00 — Consultoria em Gestão Empresarial — e 8599-6/04 — Treinamento em Desenvolvimento Profissional e Gerencial (IBGE, 2026). Essas atividades não são permitidas no enquadramento de Microempreendedor Individual (MEI), tornando a SLU uma alternativa mais apropriada para empresas prestadoras de serviços especializados na área de Recursos Humanos.

Adicionalmente, a estrutura societária adotada favorece a credibilidade institucional da Conecta perante clientes, fornecedores e parceiros, transmitindo maior segurança jurídica e profissionalismo nas relações comerciais. A modalidade também permite futura expansão para o modelo Sociedade Limitada (LTDA), caso haja necessidade de ingresso de novos sócios ou investidores. Sob a perspectiva de Marion (2024), a Sociedade Limitada Unipessoal consolidou-se como alternativa moderna e eficiente para profissionais e acessórias que buscam responsabilidade limitada sem a obrigatoriedade de composição societária.

Para funcionamento regular, a Conecta atenderá às principais exigências legais e tributárias aplicáveis ao setor de prestação de serviços, incluindo:

- registro no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);
- inscrição municipal para recolhimento do Imposto Sobre Serviços (ISS);
- obtenção de Alvará de Funcionamento junto à Prefeitura Municipal;
- regularização junto ao Corpo de Bombeiros, mediante emissão do Auto de Vistoria do Corpo de Bombeiros (AVCB), quando aplicável;
- adequação às normas da Vigilância Sanitária para atendimento presencial;
- enquadramento tributário no regime do Simples Nacional, considerando a natureza das atividades exercidas.

Em consonância com Robbins e Judge (2022), a conformidade legal e

institucional representa fator essencial para garantir transparência, credibilidade e segurança operacional, especialmente em organizações atuantes no segmento de consultoria e prestação de serviços especializados.

2.8 ALIANÇAS ESTRATÉGICAS

As alianças estratégicas representam importantes mecanismos de cooperação entre organizações, contribuindo para o fortalecimento da competitividade, ampliação de mercado e geração de valor compartilhado. Kotler e Keller (2022), ressaltam que as parcerias estratégicas possibilitam que as organizações ampliem sua capacidade operacional e fortaleçam sua atuação por meio da integração de recursos, conhecimentos e oportunidades de negócio.

Nesse contexto, a Conecta pretende desenvolver uma rede de parcerias voltada ao fortalecimento de suas atividades e à ampliação de sua atuação no segmento de Recursos Humanos. Entre as principais alianças estratégicas previstas destacam-se:

- escritórios de contabilidade, visando indicação de clientes e suporte empresarial;
- advogados trabalhistas e corporativos, para apoio jurídico relacionado às relações de trabalho e consultoria organizacional;
- coaches e consultores empresariais, contribuindo para programas de desenvolvimento humano e liderança;
- sindicatos e associações comerciais, auxiliando na prospecção de clientes e fortalecimento institucional;
- agências de software especializadas em Recursos Humanos, proporcionando maior eficiência nos processos de recrutamento, seleção e análise de dados;
- instituições de capacitação profissional, como o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, voltadas ao desenvolvimento de treinamentos e qualificação profissional;
- centros universitários e instituições tecnológicas, promovendo intercâmbio de conhecimento, capacitação e aproximação com novos talentos.

Essas parcerias permitirão à Conecta ampliar o alcance de seus serviços, fortalecer sua credibilidade no mercado e desenvolver soluções mais completas e

integradas para seus clientes. Além disso, as alianças estratégicas favorecem o networking empresarial, a troca de conhecimento e a geração de novas oportunidades comerciais, contribuindo para o crescimento sustentável da assessoria e para seu posicionamento competitivo no mercado regional.

2.9 RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL

A Conecta Consultoria em Recursos Humanos compromete-se com práticas voltadas à responsabilidade social, sustentabilidade e uso consciente de recursos, buscando desenvolver suas atividades de maneira ética e alinhada às demandas contemporâneas relacionadas à preservação ambiental e ao bem-estar social. A empresa reconhece que organizações socialmente responsáveis fortalecem sua imagem institucional, contribuem para o desenvolvimento sustentável e geram valor para clientes, colaboradores e sociedade.

Entre as principais práticas adotadas pela mentoria destacam-se:

- utilização de processos paperless, com uso de assinaturas digitais e documentos eletrônicos para redução do consumo de papel;
- armazenamento de informações em plataformas digitais e serviços em nuvem, diminuindo a necessidade de arquivos físicos;
- reciclagem de materiais utilizados internamente;
- utilização de equipamentos com baixo consumo energético;
- realização de entrevistas, reuniões e atendimentos online, reduzindo deslocamentos e impactos ambientais;
- incentivo à diversidade, inclusão e respeito às diferenças nos processos seletivos e nas relações organizacionais;
- compromisso com a confidencialidade e proteção de dados, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Além das questões ambientais, a Conecta também pretende atuar de forma socialmente responsável no desenvolvimento de ambientes organizacionais mais saudáveis, colaborativos e inclusivos. A consultoria compreende que processos seletivos mais humanizados e alinhados à cultura organizacional podem contribuir para melhoria do clima interno, redução de conflitos e fortalecimento das relações interpessoais nas empresas contratantes.

Os estudos desenvolvidos por Davenport (2020), evidenciam que as

organizações inovadoras devem integrar tecnologia, ética e responsabilidade social em seus processos decisórios, especialmente em áreas relacionadas à gestão de pessoas. Nesse sentido, a Conecta entende que a tecnologia deve atuar como ferramenta de apoio à tomada de decisão humana, promovendo maior eficiência, agilidade e precisão nos processos organizacionais sem substituir a análise crítica e a responsabilidade profissional.

3 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

A estrutura organizacional da Conecta Consultoria em Recursos Humanos foi desenvolvida considerando as características de uma empresa de pequeno porte em fase inicial de implantação, adotando um modelo de gestão simplificado, funcional e estratégico. A configuração organizacional proposta busca garantir maior agilidade operacional, clareza na divisão das responsabilidades e eficiência nos processos internos, fatores essenciais para prestadoras de serviços especializados.

Sob essa perspectiva Robbins e Judge (2022), destacam que as estruturas organizacionais mais enxutas favorecem a flexibilidade, a comunicação rápida e a eficiência na tomada de decisões, características importantes para organizações com equipes reduzidas e atuação dinâmica no mercado. Sob essa perspectiva, a Conecta pretende manter uma estrutura funcional capaz de integrar atividades administrativas, operacionais e estratégicas de maneira coordenada e eficiente.

Do mesmo modo, a organização foi planejada para possibilitar crescimento gradual e adaptação às demandas futuras do empreendimento, mantendo alinhamento entre gestão de pessoas, qualidade dos serviços prestados e sustentabilidade operacional. Nesse sentido, este capítulo apresenta o organograma da empresa, a descrição das funções organizacionais, as políticas de Recursos Humanos, o plano de carreira e as diretrizes de treinamento e desenvolvimento que sustentarão o funcionamento e a evolução da consultoria.

3.1 DESCRIÇÃO DO ORGANOGRAMA

A Conecta Consultoria em Recursos Humanos adotará um organograma do tipo linear-funcional, estrutura organizacional amplamente utilizada em micro e pequenas empresas devido à sua simplicidade administrativa, definição clara das responsabilidades e facilidade de controle operacional. Esse modelo combina centralização estratégica com divisão funcional das atividades, permitindo maior eficiência nos processos internos e agilidade na tomada de decisões.

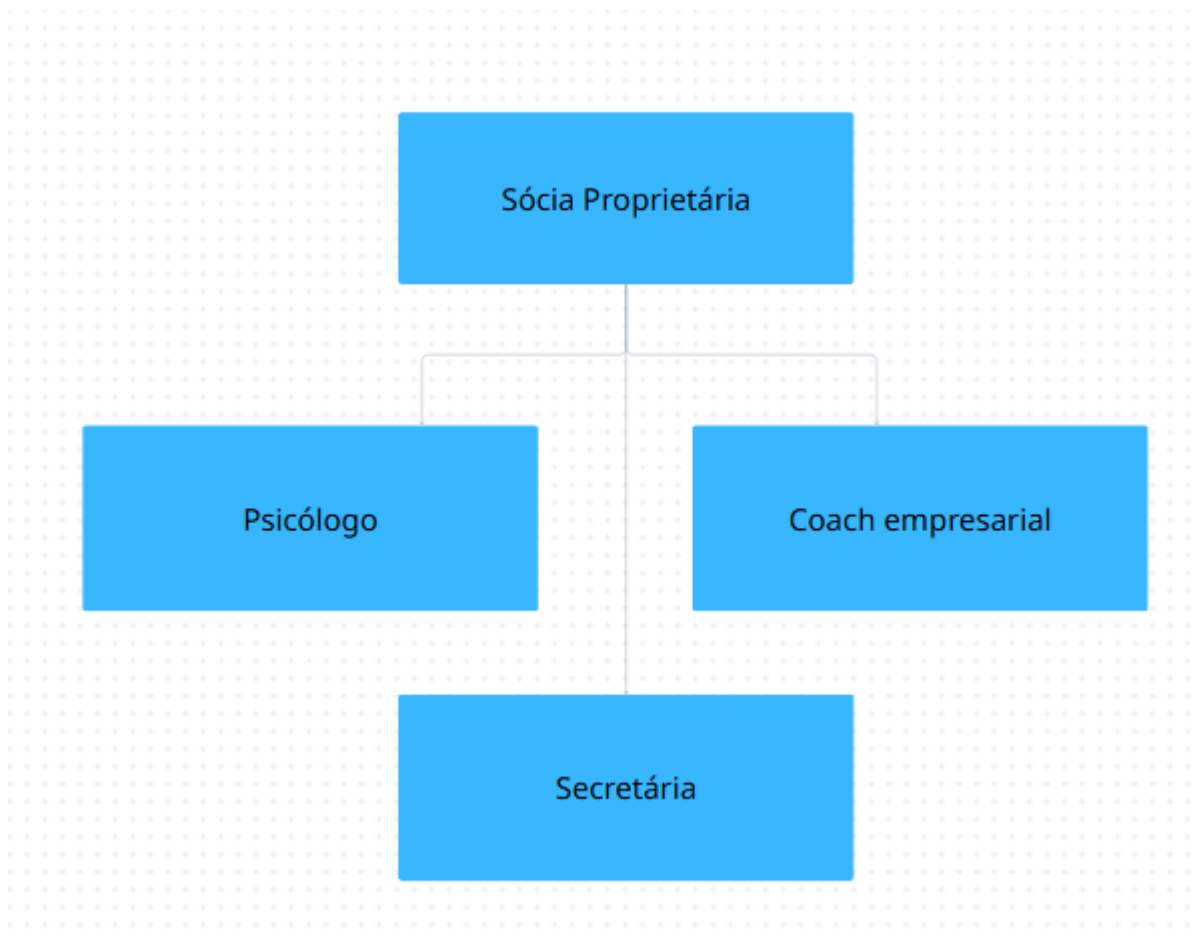
Sob o ponto de vista estratégico Maximiano (2021), destacam que as estruturas linear-funcionais favorecem a coordenação das atividades organizacionais ao integrar autoridade hierárquica com especialização técnica, proporcionando maior clareza na distribuição das funções e melhor

acompanhamento das operações organizacionais.

Como a Conecta será inicialmente composta por uma única sócia-proprietária, a liderança estratégica e administrativa permanecerá centralizada em sua atuação, enquanto atividades técnicas e operacionais serão executadas por profissionais próprios e prestadores de serviços especializados. A estrutura organizacional da empresa será composta pelas seguintes funções:

- Sócia-Proprietária / Diretora-Geral: responsável pela gestão administrativa, financeira e operacional da consultoria, incluindo tomada de decisões estratégicas, elaboração de propostas comerciais, desenvolvimento de parcerias, planejamento organizacional e relacionamento com clientes;
- Consultoria Técnica Psicossocial: composta por profissionais especializados, como psicólogo e coach empresarial, responsáveis pela realização de entrevistas, avaliações comportamentais, análise de perfil profissional e apoio aos processos de recrutamento, seleção e desenvolvimento humano;
- Apoio Operacional: setor responsável pelos agendamentos, organização de documentos, atendimento inicial aos clientes, manutenção do banco de currículos e suporte às atividades administrativas da empresa;
- Assessoria Contábil Terceirizada: responsável pelos serviços contábeis, folha de pagamento, obrigações fiscais, planejamento tributário e regularização legal da Conecta;
- Suporte Tecnológico Terceirizado: responsável pela manutenção de softwares, banco de talentos, plataformas digitais de recrutamento e ferramentas tecnológicas utilizadas nos processos seletivos e administrativos.

A estrutura organizacional proposta foi planejada para garantir flexibilidade operacional e possibilitar expansão futura do empreendimento, permitindo adaptações conforme o crescimento da demanda e ampliação dos serviços oferecidos pela consultoria.

Figura 2 - Organograma

Fonte: Elaborado pela autora (2026)

A reduzida equipe operacional e a inexistência inicial de múltiplos sócios refletem o estágio de implantação da Conecta, característica comum em empresas de pequeno porte que buscam maior controle administrativo e otimização de recursos. Os estudos desenvolvidos por Chiavenato (2021) evidenciam que as estruturas organizacionais mais enxutas favorecem a redução de custos operacionais, aumentam a eficiência na gestão dos processos e permitem maior concentração nas atividades estratégicas e essenciais ao desenvolvimento do negócio.

3.2 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

A política de Recursos Humanos da Conecta foi estruturada com base em princípios de ética, meritocracia, valorização profissional e desenvolvimento humano, buscando garantir alinhamento entre os objetivos organizacionais e o desempenho dos colaboradores. A proposta é desenvolver um ambiente organizacional

colaborativo, transparente e voltado à melhoria contínua, priorizando relações de trabalho sustentáveis e compatíveis com a cultura da assessoria.

De acordo com Marras (2021), políticas de Recursos Humanos bem definidas contribuem para a consolidação da cultura organizacional, aumentam a assertividade dos processos seletivos e fortalecem o comprometimento dos colaboradores com os objetivos da empresa. Nesse sentido, a Conecta pretende adotar práticas voltadas à atração, desenvolvimento e retenção de profissionais qualificados, considerando tanto competências técnicas quanto aspectos comportamentais e alinhamento aos valores organizacionais.

Como a empresa iniciará suas atividades com equipe reduzida, as políticas de Recursos Humanos estarão concentradas principalmente nos seguintes aspectos:

- Gestão de talentos e recrutamento interno: priorização do desenvolvimento da equipe atual, preparação para futuras expansões e utilização de indicadores de desempenho (KPIs) como apoio à identificação de oportunidades de crescimento profissional, promoções internas e participação em programas de capacitação;
- Seleção por competências: adoção de processos seletivos baseados em análise comportamental, aderência à cultura organizacional e domínio técnico das funções exercidas;
- Arquitetura de cargos e competências: desenvolvimento de descrições de cargos estruturadas conforme competências essenciais (core competencies), seguindo os princípios apresentados por Prahalad e Hamel (1990);
- Normas internas e conduta profissional: estabelecimento de políticas relacionadas à ética, confidencialidade das informações, respeito interpessoal e qualidade no atendimento aos clientes.

Soma-se a isso, a estrutura de custos da empresa foi planejada para priorizar investimentos em capital humano, destinando parte significativa dos recursos à remuneração e contratação de profissionais qualificados, como psicólogo organizacional e coach empresarial. Essa estratégia busca assegurar maior qualidade técnica nos serviços prestados e fortalecer o posicionamento da consultoria no mercado de Recursos Humanos.

3.3 PLANO DE CARREIRA

O plano de carreira da Conecta foi desenvolvido com o objetivo de estimular o crescimento profissional, fortalecer a retenção de talentos e promover o desenvolvimento contínuo dos colaboradores. Considerando que a assessoria se encontra em fase inicial de implantação, a estrutura de progressão profissional será flexível e compatível com a expansão gradual das atividades da consultoria.

Sob a perspectiva de Chiavenato (2020), empresas em desenvolvimento devem estruturar planos de carreira adaptáveis às transformações organizacionais, permitindo crescimento gradual da equipe e alinhamento entre competências profissionais e necessidades estratégicas do negócio. Nesse sentido, a Conecta pretende incentivar a valorização do capital humano por meio de oportunidades de capacitação, reconhecimento profissional e desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais.

O plano de carreira será inicialmente direcionado aos colaboradores da área administrativa e técnica, incluindo secretária, psicólogo organizacional, coach empresarial e futuros profissionais incorporados à equipe da consultoria. Entre as principais diretrizes estabelecidas destacam-se:

- investimento contínuo em capacitação profissional, cursos, certificações e atualizações voltadas às áreas de Recursos Humanos, comportamento organizacional, liderança e inovação;
- possibilidade de progressão vertical conforme o crescimento da empresa e ampliação da complexidade dos projetos desenvolvidos, contemplando futuras funções como assistente de RH, analista comportamental, consultor pleno e consultor sênior;
- valorização do desempenho profissional por meio da análise de resultados, qualificação adquirida, comprometimento organizacional e tempo de atuação na empresa;
- adoção de política de remuneração variável vinculada ao desempenho individual e aos resultados organizacionais, conforme princípios apresentados por Bergamini (2019);
- implantação futura de programas de participação nos lucros e resultados (PLR), condicionados ao crescimento financeiro e à sustentabilidade econômica da consultoria.

Adicionalmente, a Conecta pretende incentivar o desenvolvimento de competências socioemocionais e o aperfeiçoamento contínuo de sua equipe,

compreendendo que profissionais qualificados e motivados contribuem diretamente para a qualidade dos serviços prestados, fortalecimento da cultura organizacional e crescimento sustentável do empreendimento.

3.4 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

O processo de treinamento e desenvolvimento da Conecta será conduzido pela sócia-proprietária em conjunto com os profissionais técnicos da consultoria, priorizando a aprendizagem contínua, o aperfeiçoamento profissional e o desenvolvimento de competências alinhadas às necessidades organizacionais. A proposta da empresa consiste em estimular a atualização constante dos colaboradores, considerando as transformações do mercado de trabalho, as tendências da área de Recursos Humanos e a evolução das ferramentas tecnológicas aplicadas à gestão de pessoas.

A literatura de gestão apresentada por Chiavenato (2020) demonstra que os programas de treinamento e desenvolvimento devem integrar competências técnicas (hard skills) e competências comportamentais (soft skills), proporcionando equilíbrio entre conhecimento técnico, capacidade de relacionamento e desempenho profissional. Nesse sentido, a Conecta compreende que a qualificação contínua representa fator estratégico para a excelência na prestação de serviços de consultoria.

As ações de treinamento e desenvolvimento ocorrerão por meio de:

- acompanhamento prático das atividades operacionais e administrativas realizadas diariamente;
- treinamentos direcionados às necessidades específicas de cada projeto ou cliente atendido;
- participação em workshops, seminários, palestras e cursos relacionados à gestão de pessoas, recrutamento, seleção, comportamento organizacional e inovação;
- utilização de ferramentas digitais, avaliações comportamentais e instrumentos de análise de perfil profissional;
- desenvolvimento de padrões de comunicação, postura profissional, ética e atendimento consultivo.

Do mesmo modo, os treinamentos abrangerão temas relacionados à análise comportamental, clima organizacional, inteligência emocional, liderança e

desenvolvimento de competências socioemocionais, contribuindo para o fortalecimento da identidade organizacional e para a consolidação do propósito institucional da consultoria.

A Conecta entende que o investimento contínuo em capacitação profissional favorece a melhoria da qualidade dos serviços prestados, aumenta a eficiência operacional e fortalece a competitividade da mesma no mercado de Recursos Humanos.

4 PRODUTOS E SERVIÇOS

A Conecta Consultoria em Recursos Humanos oferece um portfólio de serviços especializados voltados à atração, seleção, desenvolvimento e retenção de talentos para pequenas e médias empresas. A proposta da mentoria consiste em desenvolver soluções estratégicas capazes de contribuir para o fortalecimento do capital humano, redução da rotatividade e melhoria do alinhamento entre desempenho profissional e cultura organizacional.

Chiavenato (2022) e Marras (2021), destacam que a gestão estratégica de pessoas representa um dos principais fatores responsáveis pela competitividade organizacional, especialmente em ambientes organizacionais marcados por constantes transformações tecnológicas e comportamentais. Diante desse cenário, a Conecta pretende atuar de forma integrada nos processos de recrutamento, desenvolvimento humano e análise organizacional, oferecendo soluções alinhadas às necessidades específicas de cada empresa contratante.

A atuação da consultoria será estruturada em três principais serviços:

- Consultoria para Contratação: serviço voltado à análise de vagas, definição de requisitos técnicos e comportamentais, recrutamento, triagem e seleção de candidatos, buscando maior alinhamento entre perfil profissional e cultura organizacional;
- Consultoria de Análise de Gaps e Treinamento: serviço destinado à identificação de lacunas relacionadas às competências técnicas e comportamentais dos profissionais, possibilitando a aplicação de treinamentos específicos para melhoria da adaptação, qualificação e desempenho profissional. Esse serviço também poderá ser ofertado diretamente aos candidatos no modelo Business to Consumer (B2C), quando não houver interesse da contratante em investir na capacitação do profissional selecionado;
- Consultoria em Comportamento Organizacional: serviço voltado à análise do clima e da cultura organizacional, utilizando indicadores de desempenho (KPIs) relacionados ao engajamento, absenteísmo, produtividade e rotatividade, com o objetivo de transformar informações organizacionais em dados estratégicos para tomada de decisão.

O principal diferencial da Conecta está na atuação preventiva e estratégica sobre fatores relacionados ao comportamento organizacional, ao clima interno e à

cultura corporativa. A consultoria compreende que a qualidade do ambiente de trabalho exerce influência direta sobre o engajamento, a produtividade e a permanência dos colaboradores nas organizações. Nesse sentido, além dos processos seletivos tradicionais, a empresa pretende desenvolver diagnósticos organizacionais e análises comportamentais capazes de identificar fatores que impactam o desempenho das equipes e a qualidade das relações de trabalho.

Para fundamentar sua metodologia, a Conecta utilizará abordagens baseadas em conceitos contemporâneos de gestão e comportamento organizacional, entre eles:

- **Mimetismo comportamental:** compreensão de que novos colaboradores tendem a reproduzir comportamentos predominantes no ambiente organizacional como forma de integração social, tornando essencial a construção de culturas organizacionais saudáveis e alinhadas aos valores da empresa;
- **Segurança psicológica:** conceito relacionado à criação de ambientes de trabalho mais seguros, colaborativos e transparentes, nos quais os profissionais possam expor ideias, dúvidas e falhas sem receio de punições excessivas, favorecendo a melhoria contínua e a qualidade dos processos organizacionais.

Além disso, a Conecta entende que práticas voltadas ao desenvolvimento humano e à melhoria do ambiente organizacional podem auxiliar as empresas contratantes na adaptação às exigências relacionadas ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), especialmente diante da ampliação das discussões sobre saúde mental, bem-estar corporativo e segurança psicossocial no ambiente de trabalho. Assim, a assessoria busca atuar não apenas na seleção de profissionais, mas também na construção de relações organizacionais mais saudáveis, produtivas e sustentáveis.

4.1 DESCRIÇÃO DE PRODUTOS E SERVIÇOS

A Conecta Consultoria em Recursos Humanos oferecerá serviços especializados voltados ao recrutamento estratégico, seleção por competências e treinamento técnico-comportamental, estruturados para proporcionar maior assertividade nos processos de contratação e fortalecimento do capital humano das empresas atendidas. Os serviços foram desenvolvidos com foco na integração entre competências técnicas, perfil comportamental e alinhamento à cultura organizacional, buscando reduzir índices de rotatividade e aumentar a eficiência organizacional.

a) Recrutamento

O recrutamento compreende o conjunto de ações destinadas à atração de candidatos qualificados para as vagas disponibilizadas pelas organizações contratantes. De acordo com Chiavenato (2022), processos de recrutamento eficientes devem alinhar os requisitos técnicos da vaga ao perfil comportamental e à cultura organizacional da empresa, formando base consistente para as etapas posteriores da seleção.

A Conecta atuará com diferentes modalidades de recrutamento, incluindo:

- recrutamento interno, externo e misto;
- mapeamento das competências técnicas (análise cargos) e comportamentais exigidas para cada cargo;
- divulgação de vagas em plataformas digitais e redes profissionais;
- utilização de banco próprio de talentos;
- busca ativa de candidatos;
- apoio de ferramentas digitais e inteligência artificial para triagem inicial de currículos.

O objetivo do processo será ampliar a capacidade de identificação de profissionais compatíveis com as necessidades organizacionais e com os objetivos estratégicos das empresas contratantes.

b) Seleção de Candidatos

A etapa de seleção envolverá métodos avaliativos voltados à análise técnica, comportamental e cultural dos candidatos. Entre os instrumentos utilizados destacam-se entrevistas estruturadas, avaliações situacionais, testes psicológicos autorizados pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP), testes comportamentais e análise de competências profissionais.

Os estudos de Marras (2021), evidenciam que a seleção por competências contribui para aumentar a assertividade das contratações e reduzir riscos de incompatibilidade comportamental, frequentemente associados à rotatividade voluntária e dificuldades de adaptação organizacional.

A Conecta utilizará como referência a evolução do modelo CHA — Conhecimento, Habilidade e Atitude — para o modelo CHAVE — Conhecimento, Habilidade, Atitude, Valores e Entrega — proposto por Jean Pierre Marras. Essa metodologia possibilita avaliação mais ampla do candidato, considerando não apenas conhecimentos técnicos, mas também valores éticos, perfil comportamental,

capacidade de adaptação à cultura organizacional e histórico de desempenho profissional.

Entre os principais recursos aplicados pela consultoria destacam-se:

- entrevistas por competências;
- testes comportamentais e cognitivos;
- análise de soft skills, hard skills e mad skills;
- identificação de gaps de competências técnicas e comportamentais;
- análise integrada entre perfil do candidato e cultura organizacional da

empresa contratante;

- elaboração de parecer técnico para apoio à decisão final de contratação.

A identificação de gaps de habilidades poderá auxiliar as empresas contratantes na construção de estratégias de desenvolvimento profissional, reduzindo dificuldades de adaptação, desmotivação e desligamentos precoces. Para Chiavenato (2020), os programas de treinamento devem atuar na redução das lacunas existentes entre o desempenho atual e o desempenho desejado pelas organizações.

c) Treinamento e Desenvolvimento

O treinamento e desenvolvimento representarão a etapa complementar dos serviços prestados pela consultoria, com foco na capacitação técnica e comportamental dos colaboradores selecionados. Na visão de Chiavenato (2022), o desenvolvimento profissional constitui elemento estratégico para aumento da produtividade, melhoria do desempenho e fortalecimento do engajamento organizacional.

Os programas de treinamento da Conecta abrangerão:

- capacitação técnica relacionada às funções exercidas;
- desenvolvimento de competências comportamentais e socioemocionais;
- treinamento voltado aos gaps identificados durante o processo seletivo;
- orientação sobre postura profissional, ética e comunicação

organizacional;

- integração à cultura organizacional da entidade contratante;
- acompanhamento pós-contratação durante o período inicial de

adaptação.

Esse conjunto de serviços integra o conceito de “proposta de valor ampliada”, apresentado por Kotler e Armstrong (2020), no qual a organização oferece não apenas um serviço principal, mas soluções complementares capazes de fortalecer o

relacionamento com o cliente e ampliar os resultados organizacionais.

4.2 TECNOLOGIA APLICADA AOS PRODUTOS E SERVIÇOS

A Conecta utilizará recursos tecnológicos e ferramentas digitais como suporte estratégico para otimização dos processos de recrutamento, seleção, treinamento e análise organizacional. A aplicação dessas tecnologias busca proporcionar maior agilidade operacional, padronização das atividades, segurança das informações e aumento da assertividade na tomada de decisões relacionadas à gestão de pessoas.

O uso de Inteligência artificial (IA) nas operações da Conecta atuará diretamente como um catalisador da eficiência operacional, mantendo junto ao corpo técnico a decisão final sobre a qualidade da seleção. Além disso, a tecnologia auxiliará a startup a mapear os riscos e monitorar o ambiente corporativo para o enquadramento e cumprimento da atualização da Norma Regulamentadora nº1 (NR-1) com foco na responsabilidade sobre a segurança psicosocial dos colaboradores

Sob a perspectiva de Davenport e Ronanki (2018), a utilização de automação e inteligência artificial nos processos organizacionais amplia a capacidade analítica das empresas, reduz falhas operacionais e melhora a eficiência na análise de dados e identificação de padrões comportamentais. Nesse cenário, a Conecta pretende integrar soluções tecnológicas compatíveis com as necessidades das empresas contratantes e com as tendências contemporâneas da área de Recursos Humanos.

Entre as principais tecnologias aplicadas aos serviços da consultoria destacam-se:

- utilização de inteligência artificial para triagem curricular e análise inicial de compatibilidade entre perfil profissional e requisitos das vagas;
- aplicação de chatbots para atendimento inicial, coleta de informações e suporte aos candidatos durante os processos seletivos; funcionando como triagem ativa via grupos mensageiros como whatsapp, para coleta de documento e requisitos básicos de agendamento de horário e disponibilidade de dias.
- realização de entrevistas online por meio de plataformas digitais como Zoom, Microsoft Teams e Google Meet;
- utilização de sistemas ATS (Applicant Tracking System) para gestão de candidatos e acompanhamento das etapas de recrutamento e seleção; Tecnologia que se combinada com a triagem inicial de currículos, filtra em

poucos minutos o que a análise humana levaria dias.

- armazenamento de informações em plataformas de computação em nuvem, garantindo maior segurança, organização e compartilhamento de dados;
- aplicação de ferramentas psicométricas e avaliações comportamentais autorizadas pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP). o que permite que os fisprofissionais dediquem maior tempo a análises mais aprofundadas dos fatores socioemocionais e de alinhamento cultural.

O uso dessas tecnologias permitirá maior economia de tempo, melhoria na organização dos processos, padronização das avaliações e aumento da precisão na análise de competências técnicas e comportamentais. Do mesmo modo, a integração entre tecnologia e análise humana busca fortalecer a qualidade dos serviços prestados e ampliar a capacidade de atendimento da consultoria.

A capacidade operacional inicial da Conecta foi estimada em aproximadamente 504 horas mensais de consultoria, considerando a atuação direta dos profissionais envolvidos nas atividades técnicas e administrativas da empresa. Essa estrutura foi planejada para atender à demanda projetada para o primeiro ano de funcionamento, mantendo possibilidade de expansão gradual conforme o crescimento da carteira de clientes e ampliação dos serviços oferecidos.

4.3 PROPRIEDADE INDUSTRIAL ASSOCIADA

A Conecta Consultoria em Recursos Humanos atua no segmento de prestação de serviços especializados, não havendo necessidade inicial de registro de patente tecnológica ou propriedade industrial relacionada a produtos físicos. Entretanto, a startup pretende realizar o registro da marca “Conecta RH” junto ao Instituto Nacional da Propriedade Industrial, com o objetivo de assegurar proteção jurídica, exclusividade de utilização e fortalecimento de sua identidade mercadológica.

O registro da marca representa importante instrumento estratégico para consolidação da imagem institucional da empresa, contribuindo para diferenciação competitiva, reconhecimento no mercado e proteção contra utilização indevida por terceiros. Kotler e Keller (2022), ressaltam que a marca constitui um dos principais ativos intangíveis das organizações, exercendo influência direta na percepção de valor, credibilidade e posicionamento competitivo das empresas perante clientes e

parceiros.

Além do registro da marca, a Conecta pretende adotar práticas relacionadas à proteção de dados, confidencialidade das informações e segurança digital, considerando a natureza estratégica das informações tratadas nos processos de recrutamento, seleção e análise organizacional. Desse modo, a empresa busca fortalecer sua credibilidade institucional e garantir maior segurança jurídica e operacional no desenvolvimento de suas atividades.

4.4 DESCRIÇÃO DE NOVOS PRODUTOS E SERVIÇOS

O planejamento estratégico da Conecta prevê a ampliação gradual de seu portfólio de serviços, acompanhando o crescimento da empresa e as transformações do mercado de Recursos Humanos. A proposta de expansão busca atender demandas mais complexas relacionadas à gestão de pessoas, comportamento organizacional e desenvolvimento humano, fortalecendo o posicionamento da consultoria como parceira estratégica das organizações atendidas.

Entre os serviços previstos para futuras etapas de crescimento destacam-se:

- consultoria em clima e cultura organizacional;
- pesquisas internas de clima, satisfação e engajamento;
- programas de gestão de desempenho;
- diagnósticos organizacionais completos;
- elaboração de Planos de Desenvolvimento Individual (PDI);
- avaliações de desempenho em modelo 360°;
- programas de liderança e desenvolvimento de equipes;
- consultoria em saúde organizacional e bem-estar corporativo.

Os estudos de Ulrich (2021), evidenciam que os Recursos Humanos contemporâneo deve atuar de forma estratégica, contribuindo não apenas para os resultados organizacionais, mas também para o fortalecimento do ambiente de trabalho, desenvolvimento humano e sustentabilidade das relações organizacionais. Nesse sentido, a Conecta pretende ampliar sua atuação para além dos processos seletivos tradicionais, oferecendo soluções integradas voltadas à melhoria do desempenho organizacional e à valorização do capital humano.

Adicionalmente, a expansão dos serviços permitirá maior fortalecimento do relacionamento com os clientes, aumento da recorrência contratual e diversificação

das fontes de receita da consultoria. A empresa busca consolidar-se como referência regional em soluções estratégicas de gestão de pessoas, acompanhando as necessidades das organizações e as tendências do mercado de trabalho contemporâneo.

5 PLANO DE MARKETING

O Plano de Marketing da Conecta Consultoria em Recursos Humanos foi desenvolvido com o objetivo de orientar as estratégias comerciais, fortalecer o posicionamento da empresa no mercado e ampliar sua competitividade no segmento de prestação de serviços especializados em gestão de pessoas. A elaboração desse planejamento busca alinhar as ações organizacionais às necessidades do público-alvo, às tendências do setor e às oportunidades identificadas no ambiente de negócios.

A literatura de marketing apresentada por Kotler e Keller (2022) demonstra que o plano de marketing representa ferramenta estratégica fundamental para análise de mercado, compreensão do comportamento do consumidor e direcionamento eficiente dos recursos organizacionais, contribuindo para o alcance de objetivos de curto, médio e longo prazo. Sob essa perspectiva, a Conecta pretende utilizar estratégias voltadas à construção de relacionamento, fortalecimento da marca e diferenciação competitiva no mercado regional de consultoria em Recursos Humanos.

Do mesmo modo, o plano contempla a análise do setor, identificação do público-alvo, estudo da concorrência, avaliação de oportunidades e ameaças, definição das estratégias de comunicação e comercialização, bem como ações voltadas à consolidação do empreendimento no mercado. Portanto, o presente capítulo apresenta as diretrizes mercadológicas que sustentarão o crescimento da consultoria, buscando ampliar sua participação no setor e fortalecer sua atuação junto às pequenas e médias empresas da região de Presidente Prudente.

5.1 DESCRIÇÃO DO SETOR

A Conecta Consultoria em Recursos Humanos está inserida no setor de prestação de serviços empresariais, atuando especificamente no segmento de consultoria em Recursos Humanos, com foco em recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento humano e análise organizacional. Esse setor vem apresentando crescente relevância no ambiente corporativo em razão das transformações nas relações de trabalho, da ampliação das exigências por qualificação profissional e da necessidade das organizações em desenvolver estratégias voltadas à gestão eficiente do capital humano.

A contribuição teórica de Chiavenato (2021) aponta que a área de Recursos Humanos passou a ocupar posição estratégica dentro das organizações, contribuindo diretamente para a construção de vantagem competitiva por meio da atração, desenvolvimento e retenção de talentos. Sob essa perspectiva, empresas especializadas em consultoria organizacional tornam-se importantes parceiras na melhoria do clima organizacional, fortalecimento da cultura corporativa e formação de equipes de alto desempenho.

Além das mudanças relacionadas à competitividade, o setor de Recursos Humanos também vem sendo impactado pela crescente preocupação com saúde mental, qualidade de vida no trabalho e riscos psicossociais no ambiente organizacional. A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), relacionada ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), ampliou as discussões sobre a necessidade de os empresários desenvolverem mecanismos de prevenção e gestão relacionados à saúde psicossocial dos colaboradores.

Nesse cenário, serviços voltados à análise de clima organizacional, cultura corporativa, comportamento humano e desenvolvimento de equipes deixam de representar apenas ferramentas de satisfação interna e passam a assumir caráter estratégico e preventivo para as organizações. A atuação da Conecta busca justamente auxiliar empresas na construção de ambientes organizacionais mais saudáveis, colaborativos e alinhados às exigências legais e às tendências contemporâneas da gestão de pessoas.

Desse modo, a consultoria posiciona-se em um setor em expansão, impulsionado pela valorização do capital humano, pela transformação digital dos processos organizacionais e pela crescente necessidade de soluções especializadas capazes de integrar desempenho, bem-estar e sustentabilidade nas relações de trabalho.

5.2 PANORAMA ATUAL E PRINCIPAIS TENDÊNCIAS

O mercado de consultoria em Recursos Humanos vem passando por significativas transformações impulsionadas pela digitalização dos processos organizacionais, pela evolução das tecnologias de análise de dados e pela crescente valorização das competências comportamentais no ambiente corporativo. As organizações têm buscado processos seletivos mais estratégicos, ágeis e assertivos,

capazes de integrar desempenho técnico, alinhamento cultural e desenvolvimento humano.

Entre as principais tendências observadas no setor destacam-se:

- utilização de inteligência artificial e automação em processos de triagem curricular e recrutamento;
- realização de entrevistas remotas e utilização de plataformas digitais de seleção;
- aplicação de ferramentas de People Analytics para análise de dados relacionados ao comportamento organizacional;
- expansão de consultorias híbridas, integrando atendimento presencial e digital;
- valorização das competências socioemocionais (soft skills) nos processos seletivos;
- crescimento da preocupação com saúde mental, clima organizacional e segurança psicológica nas empresas;
- utilização de indicadores de desempenho (KPIs) para mensuração de engajamento, produtividade e rotatividade.

A abordagem mercadológica de Kotler, Kartajaya e Setiawan (2021), apontam para as empresas que adotam tecnologias emergentes e metodologias orientadas por dados ampliam significativamente sua capacidade de tomada de decisão, identificação de talentos e redução de falhas nos processos de contratação. Nesse cenário, a Conecta pretende utilizar ferramentas digitais, entrevistas online, avaliações comportamentais e análise de indicadores organizacionais como suporte estratégico para seus serviços de recrutamento, seleção e desenvolvimento humano.

Além das tendências tecnológicas, o setor de Recursos Humanos também vem sendo impactado pelas discussões relacionadas à saúde mental e aos riscos psicossociais no ambiente de trabalho. A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), relacionada ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), ampliou a necessidade de as organizações desenvolverem mecanismos de prevenção, monitoramento e gestão dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho (BRASIL, 2024).

Nesse cenário, a Conecta pretende utilizar soluções tecnológicas e ferramentas analíticas para produzir Indicadores-Chave de Desempenho (KPIs) relacionados ao clima organizacional, engajamento, absenteísmo e rotatividade,

contribuindo para que as instituições contratantes possam monitorar fatores organizacionais de forma mais estratégica. Essa abordagem busca fortalecer a sustentabilidade operacional das organizações, promover ambientes de trabalho mais saudáveis e auxiliar no cumprimento das exigências legais relacionadas à gestão de riscos psicossociais.

5.3 TAMANHO E TAXA DE CRESCIMENTO DO SETOR

O setor de consultoria em Recursos Humanos apresenta crescimento consistente no Brasil, impulsionado pela necessidade das organizações em aprimorar seus processos de recrutamento, seleção, desenvolvimento humano e gestão organizacional. O avanço das tecnologias digitais, aliado às mudanças nas relações de trabalho e à crescente valorização do capital humano, tem ampliado a demanda por serviços especializados voltados à gestão estratégica de pessoas.

Dados da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH, 2023) indicam crescimento médio anual de aproximadamente 7% nos serviços relacionados a recrutamento e seleção, especialmente entre micro, pequenas e médias empresas. Além disso, estudos internacionais desenvolvidos pela Deloitte (2022) apontam que grande parte das organizações tem ampliado investimentos em consultorias especializadas como forma de melhorar a eficiência dos processos seletivos, reduzir índices de rotatividade e fortalecer o desempenho organizacional.

No contexto regional, o município de Presidente Prudente destaca-se como importante polo comercial e de prestação de serviços do Oeste Paulista, apresentando significativo volume de empresas ativas e constante movimentação no mercado de trabalho. Dados do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (AGENCIA SP, 2026), apontam que a região concentra elevado número de micro e pequenas empresas, muitas das quais não possuem estrutura própria de Recursos Humanos, aumentando a demanda por consultorias terceirizadas especializadas em recrutamento, seleção e desenvolvimento organizacional.

Soma-se a isso, o crescimento na abertura de novas empresas na região administrativa de Presidente Prudente reforça o potencial de expansão do setor e amplia as oportunidades para prestação de serviços voltados à gestão de pessoas. Nesse cenário, a Conecta pretende atuar em um nicho de mercado com elevada demanda potencial, oferecendo soluções estratégicas capazes de auxiliar pequenos

e médios negócios na estruturação de equipes mais qualificadas, produtivas e alinhadas à cultura organizacional.

Portanto, os indicadores apresentados demonstram perspectivas favoráveis para o crescimento do setor de consultoria em Recursos Humanos, fortalecendo a viabilidade mercadológica da Conecta e justificando a oportunidade de investimento no empreendimento.

5.4 MERCADO ALVO

O mercado-alvo da Conecta é composto principalmente por pequenas e médias empresas dos setores comercial, industrial e de prestação de serviços da região de Presidente Prudente e municípios próximos. Essas organizações frequentemente enfrentam dificuldades relacionadas à gestão de pessoas, como elevada rotatividade de colaboradores, ausência de processos estruturados de recrutamento e seleção, limitações na capacitação profissional das equipes e falta de tempo ou recursos para desenvolvimento interno de treinamentos organizacionais.

Para Solomon (2020), compreender as necessidades, expectativas e dificuldades do cliente constitui fator essencial para o desenvolvimento de soluções capazes de gerar valor e fortalecer relacionamentos organizacionais. Nesse sentido, a Conecta pretende atuar de forma personalizada, utilizando diagnósticos organizacionais e análise das necessidades específicas de cada empresa para oferecer serviços alinhados às demandas do cliente.

Além do segmento Business to Business (B2B), a consultoria também pretende atuar no modelo Business to Consumer (B2C), oferecendo treinamentos e desenvolvimento profissional para indivíduos que buscam recolocação no mercado de trabalho, transição de carreira ou fortalecimento de competências comportamentais e profissionais. Esse público é formado principalmente por profissionais interessados em ampliar sua empregabilidade e desenvolver diferenciais competitivos em um mercado cada vez mais dinâmico e exigente.

A atuação no segmento B2C permitirá à Conecta ampliar sua carteira de serviços e fortalecer seu posicionamento como consultoria especializada em desenvolvimento humano e orientação profissional. Entre os principais serviços destinados a esse público destacam-se treinamentos comportamentais, orientação profissional, preparação para entrevistas, desenvolvimento de competências

socioemocionais e programas voltados à melhoria do desempenho profissional.

Desse modo, o empreendimento busca atender tanto organizações que necessitam estruturar seus processos de gestão de pessoas quanto profissionais que desejam aprimorar competências e aumentar suas oportunidades de inserção e crescimento no mercado de trabalho.

5.5 ABRANGÊNCIA DE ATUAÇÃO

A atuação inicial da Conecta Consultoria em Recursos Humanos será concentrada no município de Presidente Prudente e de modo online na região do Oeste Paulista, atendendo principalmente pequenas e médias empresas dos setores comercial, industrial e de serviços. A escolha da localização estratégica justifica-se pela relevância econômica do município, considerado importante polo regional de comércio e prestação de serviços, além do significativo número de estabelecimentos ativos e da constante movimentação do mercado de trabalho local.

Adicionalmente, a região apresenta potencial favorável para expansão dos serviços de consultoria em Recursos Humanos, especialmente em razão do crescimento das demandas relacionadas à contratação, treinamento, retenção de talentos e gestão organizacional. O aumento no número de empresas e na movimentação das admissões formais reforça a oportunidade de atuação da Conecta no nicho de consultoria especializada em gestão de pessoas.

A Startup adotará modelo híbrido de atendimento, combinando atividades presenciais e remotas, o que possibilitará maior flexibilidade operacional, redução de custos e ampliação gradual da abrangência geográfica dos serviços. Essa estrutura permitirá que a consultoria expanda futuramente sua atuação para outras regiões do estado de São Paulo por meio de plataformas digitais, entrevistas online e ferramentas tecnológicas de recrutamento e treinamento.

Las Casas (2021), apontam que as empresas prestadoras de serviços especializados devem desenvolver estratégias de expansão alinhadas à utilização de tecnologia e à proximidade com o cliente, buscando ampliar sua atuação sem comprometer a qualidade do atendimento. Nesse sentido, a Conecta pretende utilizar recursos digitais para alcançar novos mercados, mantendo o padrão de personalização, relacionamento e qualidade dos serviços oferecidos.

Portanto, a abrangência geográfica proposta busca equilibrar crescimento

sustentável, eficiência operacional e fortalecimento da marca, permitindo que a consultoria amplie gradualmente sua participação no mercado regional e estadual de Recursos Humanos.

5.6 PESQUISA DE MERCADO

A pesquisa de mercado foi desenvolvida com abordagem qualitativa e quantitativa, integrando levantamento bibliográfico, análise documental e coleta de dados por meio de questionários e entrevistas semiestruturadas. Os estudos de Malhotra (2022), evidenciam que a combinação de métodos qualitativos e quantitativos possibilita maior compreensão do comportamento do mercado, permitindo identificar necessidades, percepções e oportunidades relacionadas ao ambiente empresarial.

A análise dos dados foi realizada com apoio de ferramentas digitais e técnicas de interpretação estatística, possibilitando identificar dificuldades enfrentadas pelas organizações nos processos de recrutamento e seleção, níveis de insatisfação com os métodos atualmente utilizados e grau de abertura para contratação de consultorias especializadas em Recursos Humanos. Os resultados obtidos demonstraram carência de processos estruturados de gestão de pessoas e reconhecimento da importância do suporte profissional externo, reforçando a viabilidade mercadológica da Conecta.

A pesquisa aplicada junto a recrutadores da região de Presidente Prudente evidenciou que a principal dificuldade enfrentada nos processos seletivos está relacionada ao baixo alinhamento comportamental dos candidatos às necessidades organizacionais. Além disso, parte significativa dos entrevistados apontou dificuldades relacionadas à identificação de profissionais qualificados e aos elevados índices de rotatividade nas empresas em que atuam.

Outro aspecto relevante identificado na pesquisa refere-se à ausência de programas estruturados de treinamento comportamental nas organizações analisadas, demonstrando fragilidade no desenvolvimento de competências socioemocionais e na gestão do clima organizacional. Esses fatores reforçam a necessidade de serviços especializados capazes de auxiliar empresas na estruturação de processos mais estratégicos de recrutamento, desenvolvimento humano e retenção de talentos.

Embora tenha sido identificada certa resistência inicial por parte de alguns

gestores em relação à contratação de consultorias externas, os resultados obtidos evidenciam oportunidades favoráveis para atuação da Conecta. A demanda por desenvolvimento de liderança, melhoria do ambiente organizacional e acompanhamento do desempenho dos colaboradores demonstra crescente preocupação dos empreendedores com aspectos relacionados à saúde psicossocial e à sustentabilidade das relações de trabalho.

Do mesmo modo, a ampliação das exigências relacionadas ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), previstas na atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), fortalece a necessidade de monitoramento e gestão de fatores psicossociais nas organizações. Sob essa perspectiva, os serviços oferecidos pela Conecta apresentam potencial estratégico para auxiliar as companhias na construção de ambientes organizacionais mais saudáveis, produtivos e alinhados às exigências legais contemporâneas.

Em consulta ao painel do mapa de empresas do Governo Federal constatou-se a ausência de indicador específico e isolado para o nicho de recrutamento. Contudo, ao pesquisar pela Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) foi possível identificar um ecossistema ativo de aproximadamente 24 empresas operando no município com soluções correlatas na cidade. O mapeamento identificou a seguinte distribuição de CNPJs ativos:

CNAE 7810-8/00 Seleção e agenciamento de mão de obra, 6 a 8 empresas ativas destinado ao recrutamento, seleção corporativa headhunting e plataforma de emprego online.

CNAE 7830-2/00 Fornecimento e gestão de recursos humanos para terceiros, registrando 5 empresas focadas na terceirização de equipes e administração de folha de pagamento.

CNAE Alternativos/Secundários, encontrados 5 empresas Serviço de apoio e consultoria que utilizam de códigos secundários ou combinados. Os CNAEs utilizados por essas, são os mesmos que a Conecta utiliza em sua classificação

CNAE 70204/00 Consultoria em Gestão empresarial, onde consta 6 empresas ativas com foco em assessoria e consultoria de Recursos Humanos e 1 empresa fechada recentemente.

CNAE 8599-6/04 Treinamento em Desenvolvimento Profissional e Gerencial, destinado a capacitação de equipes e registra 0 empresas ativas e 2 baixadas no ecossistema local, o que potencializa oportunidade de mercado para a Conecta

explorar a capacitação de equipes.

5.7 OPORTUNIDADES, AMEAÇAS, PONTOS FORTES E FRACOS

A análise SWOT constitui importante ferramenta de planejamento estratégico utilizada para identificar fatores internos e externos que podem influenciar o desempenho e a competitividade organizacional. Kotler e Keller (2022), ressaltam que a matriz SWOT permite compreender a posição estratégica da empresa no mercado, auxiliando na formulação de ações voltadas ao aproveitamento de oportunidades, redução de fragilidades e fortalecimento da vantagem competitiva.

Nesse cenário, a análise SWOT da Conecta Consultoria em Recursos Humanos foi desenvolvida considerando as características do mercado regional, as tendências do setor de Recursos Humanos e as particularidades operacionais do empreendimento.

Tabela 1 - Matriz SWOT da Conecta Consultoria em Recursos Humanos

Ambiente	Fatores Estratégicos
Forças (Strengths)	• Especialização técnica da equipe em recrutamento, seleção e desenvolvimento humano; • Utilização de tecnologias inovadoras, como inteligência artificial, automação e avaliações comportamentais; • Atendimento personalizado conforme as necessidades de cada cliente; • Integração entre análise comportamental e cultura organizacional; • Possibilidade de redução de custos organizacionais por meio de contratações mais assertivas; • Atuação estratégica voltada à redução do turnover e melhoria do clima organizacional.
Fraquezas (Weaknesses)	• Estrutura operacional inicial reduzida; • Dependência parcial da fundadora nos processos estratégicos e administrativos; • Necessidade inicial de consolidação de banco de talentos qualificado; • Baixo reconhecimento de marca no início das operações; • Necessidade de construção gradual de credibilidade e prova social no mercado regional.
Oportunidades (Opportunities)	• Crescente demanda por consultorias especializadas em Recursos Humanos; • Aumento da rotatividade nas empresas, ampliando a busca

Ambiente	Fatores Estratégicos
	por processos seletivos mais assertivos; • Expansão dos serviços digitais e atendimentos remotos; • Crescente valorização da saúde mental e da segurança psicossocial no ambiente de trabalho; • Adequação das empresas às exigências relacionadas ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e à NR-1; • Possibilidade de ampliação futura do portfólio de serviços organizacionais.
Ameaças (Threats)	• Presença de concorrentes já consolidados no setor; • Instabilidade econômica que pode reduzir investimentos empresariais em contratação e treinamento; • Mudanças na legislação trabalhista e exigências regulatórias; • Crescente concorrência digital no segmento de recrutamento e seleção; • Escassez de profissionais qualificados no mercado; • Riscos relacionados à falsificação de informações curriculares e documentos profissionais em processos seletivos digitais.

Fonte: Elaborado pela autora (2026).

A Tabela 1 apresenta a análise SWOT da Conecta Consultoria em Recursos Humanos, ferramenta estratégica utilizada para identificar fatores internos e externos que podem influenciar o desempenho e a competitividade do empreendimento. Sob a ótica de Kotler e Keller (2022), a matriz SWOT permite avaliar as condições organizacionais da empresa, auxiliando na formulação de estratégias voltadas ao aproveitamento de oportunidades, fortalecimento das vantagens competitivas, redução de fragilidades e prevenção de ameaças do ambiente de mercado.

Diante desse cenário, a análise desenvolvida para a Conecta possibilita compreender os principais fatores que podem impactar sua atuação no segmento de consultoria em Recursos Humanos, considerando aspectos relacionados à estrutura organizacional, posicionamento mercadológico, tendências do setor e ambiente competitivo. A identificação desses elementos contribui para o planejamento estratégico da empresa e para a construção de ações mais assertivas voltadas à sustentabilidade e ao crescimento do negócio.

A seguir, serão apresentados comentários detalhados sobre os principais pontos identificados na análise SWOT, contemplando as forças (Strengths), fraquezas (Weaknesses), oportunidades (Opportunities) e ameaças (Threats) relacionadas à

atuação da Conecta no mercado regional de consultoria em Recursos Humanos.

Forças (Strengths)

A Conecta apresenta como principais forças sua especialização técnica em recrutamento, seleção e desenvolvimento humano, associada à utilização de tecnologias digitais e ferramentas de análise comportamental. A integração entre inteligência artificial, avaliações de perfil e análise da cultura organizacional permite maior assertividade nos processos seletivos e contribui para a redução de índices de rotatividade e inadequação profissional.

Outro diferencial competitivo refere-se à personalização dos serviços, permitindo que as soluções sejam adaptadas às necessidades específicas de cada empresa contratante. Chiavenato (2021), destaca que as consultorias que integram recursos tecnológicos e análise comportamental tendem a apresentar maior precisão na identificação de talentos e no alinhamento organizacional.

Fraquezas (Weaknesses)

Entre as principais fragilidades identificadas destaca-se o porte inicial reduzido da empresa, característica que pode limitar temporariamente a capacidade operacional e o volume de atendimentos nos primeiros períodos de funcionamento. Além disso, a empresa dependerá parcialmente da atuação da sócia-proprietária em processos estratégicos e administrativos, situação comum em negócios em fase inicial de implantação.

Outro ponto relevante refere-se à necessidade de consolidação gradual da marca no mercado regional, exigindo investimentos em relacionamento, posicionamento institucional e construção de credibilidade junto às empresas contratantes. Maximiano (2021), destaca que micro e pequenas empresas frequentemente enfrentam desafios relacionados à centralização administrativa e à construção de reconhecimento mercadológico nos estágios iniciais de operação.

Oportunidades (Opportunities)

O mercado apresenta oportunidades favoráveis para expansão da Conecta, especialmente em razão do crescimento da demanda por serviços especializados em Recursos Humanos e da necessidade dos negócios em aprimorar seus processos seletivos e organizacionais. O aumento da rotatividade no mercado de trabalho, aliado à valorização das competências socioemocionais e da cultura organizacional, amplia o espaço para atuação de consultorias estratégicas.

Adicionalmente, a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1),

relacionada ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), fortalece a necessidade de monitoramento de fatores psicossociais no ambiente de trabalho, ampliando a demanda por serviços relacionados ao clima organizacional, segurança psicológica e desenvolvimento humano.

O avanço da transformação digital também favorece a expansão dos serviços remotos e o desenvolvimento de soluções escaláveis voltadas à gestão de pessoas. Os estudos de Marr (2023), apontam para as organizações que utilizam análise de dados e ferramentas inteligentes em processos organizacionais tendem a ampliar sua capacidade competitiva e melhorar a qualidade da tomada de decisão.

Ameaças (Threats)

Entre as ameaças identificadas destaca-se a presença de empresas já consolidadas no setor de consultoria em Recursos Humanos, que possuem maior reconhecimento de mercado, estrutura operacional e carteira de clientes. Além disso, instabilidades econômicas podem impactar diretamente os investimentos empresariais em contratação, treinamento e desenvolvimento organizacional.

Outro fator relevante refere-se às constantes mudanças na legislação trabalhista e nas exigências regulatórias relacionadas à gestão organizacional e proteção de dados, exigindo atualização contínua da empresa e rápida adaptação às alterações legais.

Também merece destaque o aumento dos riscos relacionados à falsificação de informações curriculares e documentos profissionais em processos seletivos digitais, situação que reforça a necessidade de utilização de ferramentas de verificação e análise criteriosa das informações fornecidas pelos candidatos. De acordo com Robbins e Judge (2022), ambientes organizacionais dinâmicos exigem capacidade de adaptação rápida para redução de riscos e fortalecimento da competitividade empresarial.

5.8 CONCORRÊNCIA

O mercado de consultoria em Recursos Humanos apresenta concorrência diversificada, composta por consultorias locais, plataformas digitais de recrutamento, empresas especializadas em seleção de talentos e profissionais autônomos que atuam na prestação de serviços relacionados à gestão de pessoas. Esse cenário competitivo exige que as organizações desenvolvam diferenciais estratégicos

capazes de agregar valor aos clientes e fortalecer seu posicionamento no mercado.

Para compreender a dinâmica competitiva do setor, foram identificados e analisados cinco concorrentes diretos atuantes na região de Presidente Prudente - SP. O levantamento foi realizado por meio de observação indireta, utilizando a técnica de cliente oculto, além da análise de informações disponíveis em sites institucionais, redes sociais e plataformas digitais utilizadas pelas empresas concorrentes. A pesquisa permitiu avaliar aspectos relacionados aos serviços oferecidos, formas de atendimento, posicionamento de mercado, presença digital e diferenciais competitivos.

Os resultados indicaram que a maior parte das empresas concorrentes concentra sua atuação em processos tradicionais de recrutamento e seleção, treinamento corporativo e terceirização de atividades de Recursos Humanos. Entretanto, observou-se menor utilização de ferramentas voltadas à análise comportamental, avaliação de competências socioemocionais e alinhamento cultural entre candidatos e organizações.

Nesse cenário, a Conecta busca diferenciar-se por meio da integração entre tecnologia, análise comportamental e alinhamento cultural, priorizando não apenas competências técnicas, mas também fatores relacionados ao comportamento organizacional, valores pessoais e adaptação ao ambiente de trabalho. Segundo Robbins e Judge (2022), aspectos relacionados às competências socioemocionais, cultura organizacional e relacionamento interpessoal exercem influência direta na produtividade, no engajamento e na redução da rotatividade de colaboradores.

A proposta da Conecta consiste em desenvolver processos seletivos mais estratégicos e personalizados, avaliando o alinhamento entre os valores do candidato e a cultura organizacional da empresa contratante, bem como seu histórico de desempenho profissional e capacidade de adaptação aos desafios organizacionais. Essa abordagem busca transformar o processo de contratação em investimento de longo prazo, reduzindo riscos relacionados à inadequação profissional, absenteísmo e desligamentos precoces.

Soma-se a isso a utilização de avaliações comportamentais, análise de soft skills e ferramentas tecnológicas de apoio à seleção, contribuindo para fortalecer a qualidade técnica dos serviços prestados e consolidar o posicionamento da Conecta como consultoria especializada em desenvolvimento humano e gestão estratégica de pessoas no mercado regional.

5.9 BARREIRAS A ENTRADA NO MERCADO

O segmento de consultoria em Recursos Humanos apresenta algumas barreiras relevantes para novos empreendimentos, especialmente relacionadas à construção de credibilidade, consolidação da marca e desenvolvimento de diferenciais competitivos em um mercado já ocupado por empresas estabelecidas. Essas barreiras exigem planejamento estratégico, qualificação técnica e investimentos capazes de garantir maior confiança por parte das empresas contratantes.

Entre os principais desafios identificados para a entrada da Conecta no mercado destacam-se:

- necessidade de construção de reputação profissional e credibilidade institucional, especialmente nos estágios iniciais de atuação;
- ausência inicial de portfólio consolidado e histórico comprovado de resultados;
- necessidade de desenvolvimento de rede de contatos e parcerias estratégicas;
- investimentos em tecnologia, softwares especializados e ferramentas digitais aplicadas ao recrutamento e seleção;
- necessidade de qualificação técnica e certificações relacionadas à aplicação de testes e avaliações comportamentais;
- adaptação às normas éticas e regulamentações aplicáveis à atuação em Recursos Humanos;
- resistência inicial de algumas empresas à terceirização dos processos seletivos;
- necessidade de formação de banco de talentos qualificado e alinhado às demandas do mercado regional.

Adicionalmente, a proposta da Conecta envolve mudança cultural em organizações que tradicionalmente realizam processos seletivos de maneira interna e operacional, exigindo conscientização dos gestores sobre os benefícios da contratação estratégica e da análise comportamental aplicada à gestão de pessoas. Embora a terceirização dos serviços de recrutamento possa representar custo inicial superior em comparação aos métodos convencionais, a consultoria busca demonstrar que processos seletivos mais assertivos contribuem para redução de turnover, melhoria da produtividade e diminuição de custos relacionados a desligamentos e

novas contratações.

A teoria estratégica desenvolvida por Porter (2004) evidencia que as barreiras de entrada elevadas tendem a favorecer empresas que conseguem consolidar reputação, diferenciação e capacidade técnica no mercado. Nesse sentido, a Conecta pretende superar essas barreiras por meio da especialização profissional, utilização de tecnologias aplicadas à gestão de pessoas, atendimento personalizado e construção gradual de relacionamento e confiança junto às empresas contratantes.

5.10 ESTRATÉGIA DE MARKETING

A estratégia de marketing da Conecta será baseada na integração entre marketing digital, marketing de relacionamento e marketing de autoridade, com o objetivo de fortalecer o posicionamento da empresa no mercado regional de consultoria em Recursos Humanos, ampliar sua visibilidade institucional e desenvolver relacionamento contínuo com clientes e parceiros.

Sob a ótica de Kotler e Keller (2022), estratégias de marketing integradas contribuem para o fortalecimento da marca, aumento da confiança do consumidor e construção de relacionamentos duradouros com o público-alvo. Nesse sentido, a Conecta pretende desenvolver ações capazes de consolidar sua presença digital e ampliar sua credibilidade no segmento de gestão de pessoas.

As estratégias de marketing digital envolverão principalmente:

- divulgação institucional em redes sociais profissionais;
- produção de conteúdos relacionados à gestão de pessoas, recrutamento, comportamento organizacional e desenvolvimento humano;
- utilização de anúncios segmentados voltados ao público empresarial;
- fortalecimento da presença digital da marca em plataformas online;
- captação inicial de candidatos e formação de banco de talentos.

Do mesmo modo, a empresa utilizará estratégias de marketing de relacionamento, buscando fortalecer o networking empresarial por meio de parcerias institucionais, participação em eventos corporativos, aproximação com entidades empresariais e desenvolvimento de relacionamento contínuo com clientes e parceiros estratégicos.

A Conecta também pretende investir em marketing de autoridade, utilizando relatórios, artigos técnicos, palestras, workshops e conteúdos especializados como

forma de demonstrar conhecimento técnico e consolidar sua imagem como referência regional em consultoria de Recursos Humanos. Essa abordagem busca aumentar a percepção de valor da marca e fortalecer a confiança das empresas contratantes nos serviços oferecidos.

Assim, as estratégias de marketing adotadas pela consultoria buscam integrar comunicação, relacionamento e posicionamento estratégico, contribuindo para ampliação da carteira de clientes, fortalecimento institucional e crescimento sustentável do empreendimento no mercado regional.

5.11 ESTRATÉGIA DE MARCA

A estratégia de marca da marca será fundamentada nos princípios de confiabilidade, profissionalismo, inovação e proximidade com o cliente, buscando consolidar a empresa como referência regional em consultoria de Recursos Humanos. A construção da identidade institucional pretende transmitir credibilidade, competência técnica e compromisso com o desenvolvimento humano, elementos considerados essenciais para organizações atuantes no segmento de gestão de pessoas.

A literatura de marketing apresentada por Kotler e Keller (2022) demonstra que as marcas fortes são construídas por meio da consistência na comunicação, geração de valor ao cliente e fortalecimento da confiança nas relações organizacionais. Nesse sentido, a Conecta pretende desenvolver uma identidade visual moderna e profissional, associada a um padrão de comunicação claro, acessível e alinhado ao perfil das pequenas e médias empresas da região de Presidente Prudente.

A comunicação institucional da empresa utilizará linguagem objetiva e de fácil compreensão, buscando gerar identificação com empresários e gestores que enfrentam desafios relacionados à contratação, retenção de talentos e desenvolvimento de equipes. Além disso, a estratégia de marca será direcionada à conscientização sobre a importância do alinhamento entre competências técnicas, competências comportamentais e cultura organizacional nos processos seletivos.

A Conecta pretende posicionar sua marca a partir da abordagem de problemas frequentemente enfrentados pelas instituições, como:

- contratações realizadas exclusivamente com foco em competências técnicas (hard skills);

- ausência de avaliação adequada das competências socioemocionais (soft skills);
- dificuldades relacionadas ao alinhamento cultural dos colaboradores;
- aumento da rotatividade (turnover);
- redução da produtividade decorrente de contratações inadequadas;
- sobrecarga de equipes e gestores responsáveis pela adaptação de novos colaboradores;
- conflitos organizacionais e dificuldades de integração no ambiente de trabalho.

Sob essa perspectiva, a Conecta buscará associar-se à ideia de contratação estratégica, desenvolvimento humano e fortalecimento das relações organizacionais, demonstrando que processos seletivos mais assertivos podem gerar impactos positivos tanto para as empresas quanto para os colaboradores.

Adicionalmente, a assessoria pretende fortalecer sua presença institucional por meio de conteúdos educativos, relatórios, palestras e ações digitais que reforcem sua autoridade técnica no segmento de Recursos Humanos, contribuindo para ampliação da confiança do mercado e consolidação do posicionamento competitivo da consultoria.

5.12 COMUNICAÇÃO

A estratégia de comunicação da Conecta será desenvolvida com foco no fortalecimento da marca, ampliação da visibilidade institucional e construção de relacionamento contínuo com clientes, parceiros e candidatos. A organização utilizará canais digitais e presenciais de forma integrada, buscando ampliar seu alcance no mercado regional e consolidar seu posicionamento como consultoria especializada em Recursos Humanos.

Os estudos de Cobra (2023), evidenciam que as organizações que adotam estratégias de comunicação multicanal conseguem fortalecer sua presença mercadológica, ampliar o relacionamento com o público-alvo e aumentar a efetividade das ações promocionais. Nesse sentido, a Conecta pretende utilizar diferentes ferramentas de comunicação institucional para promover seus serviços e fortalecer sua autoridade técnica no segmento de gestão de pessoas.

Entre os principais canais e ações de comunicação previstos destacam-se:

- utilização de redes sociais profissionais para divulgação institucional e produção de conteúdo;
- desenvolvimento de website corporativo com apresentação dos serviços e canais de atendimento;
- utilização de folders digitais e materiais institucionais eletrônicos;
- produção de conteúdos técnicos e artigos voltados ao LinkedIn;
- campanhas patrocinadas e anúncios segmentados em plataformas digitais;
- participação em eventos empresariais e encontros voltados ao empreendedorismo;
- divulgação institucional em associações comerciais e entidades empresariais;
- criação de grupos digitais voltados à divulgação de oportunidades profissionais e relacionamento com candidatos.

Do mesmo modo, a Conecta pretende estabelecer parcerias com associações comerciais e instituições empresariais para realização de workshops, palestras e conteúdos educativos relacionados à cultura organizacional, comportamento profissional, desenvolvimento humano e gestão de pessoas. Essas ações buscarão demonstrar aos empreendedores a importância de processos seletivos estratégicos, alinhamento comportamental e desenvolvimento de competências organizacionais para melhoria do desempenho das equipes.

Nas redes sociais e plataformas digitais, a organização também produzirá conteúdos voltados a pequenos e médios empresários, abordando temas relacionados à contratação estratégica, liderança, clima organizacional, desenvolvimento de equipes e redução da rotatividade. Essa estratégia busca posicionar a Conecta como parceira estratégica no desenvolvimento do capital humano e na construção de ambientes organizacionais mais produtivos e sustentáveis.

Para fortalecimento da presença digital e ampliação do alcance das campanhas promocionais, a empresa prevê investimento mensal aproximado de R\$ 1.000,00 em anúncios segmentados, impulsionamento de conteúdo e divulgação digital direcionada ao público-alvo regional.

5.13 ESTRATÉGIA DE COMERCIALIZAÇÃO E CANAIS DE DISTRIBUIÇÃO

A estratégia de comercialização da Conecta será baseada em atendimento consultivo e personalizado, priorizando a identificação das necessidades específicas de cada cliente e o desenvolvimento de soluções compatíveis com os desafios organizacionais apresentados. A empresa pretende atuar de forma próxima às organizações contratantes, fortalecendo relacionamentos de longo prazo e ampliando a percepção de valor dos serviços prestados.

Sob a ótica de Kotler e Keller (2022), estratégias comerciais orientadas ao relacionamento e à solução de problemas organizacionais contribuem para aumento da fidelização dos clientes e fortalecimento da competitividade empresarial. Nesse sentido, a Conecta utilizará abordagem comercial consultiva, buscando compreender as demandas relacionadas à gestão de pessoas antes da oferta dos serviços.

Os serviços serão comercializados por meio de diferentes canais de atendimento e prospecção, incluindo:

- contato direto com empresas da região;
- reuniões presenciais e atendimentos remotos;
- networking empresarial e participação em eventos corporativos;
- parcerias estratégicas com escritórios de contabilidade e associações comerciais;
- divulgação digital por meio de redes sociais e plataformas profissionais;
- canais online de atendimento e relacionamento com clientes.

Além dos serviços personalizados, a empresa também pretende oferecer pacotes estruturados de consultoria, organizados conforme o nível de necessidade das organizações atendidas. Esses pacotes permitirão maior padronização comercial e facilitarão a compreensão dos serviços pelos clientes.

Os principais pacotes previstos serão:

- Plano Inicial: diagnóstico de clima organizacional e análise comportamental de candidatos;
- Plano Intermediário: treinamento de liderança e identificação de gaps de competências técnicas e comportamentais;
- Plano Avançado: análise de cultura organizacional, desenvolvimento de indicadores de desempenho (KPIs) e acompanhamento de fatores relacionados à saúde psicossocial no ambiente de trabalho.

O modelo híbrido de comercialização permitirá que a Conecta amplie gradualmente sua atuação regional e futura expansão estadual, utilizando recursos

tecnológicos para realização de reuniões, entrevistas, treinamentos e consultorias online. Essa estratégia busca proporcionar maior flexibilidade operacional, redução de custos e ampliação do alcance comercial da empresa, sem comprometer a qualidade e a personalização dos serviços prestados.

5.14 ESTRATÉGIA DE COMPOSIÇÃO DE PREÇOS

A estratégia de composição de preços da Conecta será baseada no modelo de valor percebido, considerando não apenas os custos operacionais envolvidos na prestação dos serviços, mas também os benefícios gerados aos clientes por meio da melhoria dos processos de recrutamento, seleção e desenvolvimento humano. A proposta da empresa consiste em oferecer soluções estratégicas capazes de gerar impacto positivo na produtividade, no clima organizacional e na redução de custos relacionados à rotatividade de colaboradores.

Monroe (2015), destaca que as empresas prestadoras de serviços devem estruturar sua precificação considerando a percepção de valor do cliente, especialmente quando os serviços oferecidos contribuem diretamente para melhoria do desempenho organizacional e redução de perdas operacionais. Diante desse cenário, a Conecta compreende que investimentos em gestão estratégica de pessoas podem representar economia significativa para as organizações ao reduzir índices de turnover, retrabalho, absenteísmo e contratações inadequadas.

A formação dos preços levará em consideração fatores como:

- custos diretos relacionados à execução dos serviços;
- tempo necessário para realização das atividades;
- complexidade dos processos organizacionais analisados;
- utilização de ferramentas tecnológicas e avaliações comportamentais;
- quantidade de profissionais envolvidos em cada projeto;
- porte da empresa contratante;
- nível de personalização das soluções oferecidas.

Adicionalmente, a empresa pretende adotar estrutura de preços flexível, permitindo adequação dos serviços às necessidades e à capacidade financeira das empresas atendidas. Os serviços poderão ser comercializados de forma individual ou por meio de pacotes estruturados de consultoria, conforme o nível de complexidade e abrangência das demandas organizacionais.

A Conecta também buscará destacar aos clientes os benefícios indiretos proporcionados pelos serviços de Recursos Humanos, especialmente aqueles relacionados à melhoria do alinhamento organizacional, fortalecimento das equipes, aumento da produtividade e redução de custos decorrentes da rotatividade de colaboradores. Desse modo, a estratégia de precificação será utilizada não apenas como mecanismo financeiro, mas também como ferramenta de posicionamento e valorização da proposta estratégica da consultoria.

5.15 EFEITOS DA SAZONALIDADE

O setor de consultoria em Recursos Humanos pode apresentar oscilações de demanda em determinados períodos do ano, especialmente em momentos relacionados a férias coletivas, encerramento de exercícios financeiros, retração econômica ou mudanças no cenário empresarial. Essas variações podem impactar diretamente o volume de contratações, investimentos em treinamentos e expansão das organizações contratantes.

Além dos fatores sazonais tradicionais, aspectos econômicos, políticos e legislativos também exercem influência significativa sobre o mercado de trabalho e sobre as decisões empresariais relacionadas à contratação de colaboradores. Mudanças nas políticas econômicas, alterações na legislação trabalhista e instabilidades financeiras podem levar empresas a reduzir investimentos, adiar processos seletivos ou suspender projetos de expansão organizacional.

Outro fator relevante refere-se aos impactos indiretos causados por oscilações econômicas e eventos externos, como crises geopolíticas, variações no custo de matérias-primas, problemas logísticos e eventos climáticos extremos, que podem afetar setores produtivos e, consequentemente, reduzir a demanda por serviços relacionados à gestão de pessoas e recrutamento.

Kotler e Keller (2022), ressaltam que as empresas prestadoras de serviços devem desenvolver planejamento estratégico capaz de minimizar os impactos das oscilações de mercado, utilizando ações preventivas voltadas à manutenção da estabilidade financeira e operacional.

Nesse cenário, a Conecta pretende adotar estratégias de planejamento financeiro, controle de fluxo de caixa e diversificação de serviços como forma de reduzir os impactos da sazonalidade sobre suas operações. Além disso, o

empreendimento buscará intensificar ações promocionais, treinamentos, conteúdos digitais e serviços de consultoria organizacional durante períodos de menor demanda por recrutamento, contribuindo para manutenção da receita e fortalecimento do relacionamento com os clientes.

Portanto, a empresa busca desenvolver estrutura operacional mais resiliente e preparada para enfrentar variações econômicas e mercadológicas, preservando a sustentabilidade financeira e a continuidade de suas atividades ao longo do tempo.

6 PLANO OPERACIONAL

O Plano Operacional da Conecta Consultoria em Recursos Humanos apresenta a estrutura necessária para o funcionamento das atividades da empresa, descrevendo os processos internos, a infraestrutura operacional, a utilização de tecnologias, os fluxos de atendimento e o modelo de gestão adotado pela organização. Esse planejamento busca assegurar eficiência operacional, qualidade na prestação dos serviços e padronização dos processos relacionados à gestão de pessoas.

Sob a ótica da administração operacional, Slack et al. (2021) evidenciam que a eficiência operacional representa fator determinante para a competitividade das empresas, especialmente no setor de serviços, no qual a qualidade da entrega depende diretamente da organização dos processos, da capacidade de atendimento e da consistência das atividades executadas. Sob essa perspectiva, a Conecta pretende estruturar suas operações com foco em agilidade, confiabilidade, personalização do atendimento e integração entre tecnologia e análise humana.

A operação da consultoria será baseada em processos padronizados voltados ao recrutamento, seleção, treinamento e análise organizacional, utilizando ferramentas digitais, plataformas de comunicação online e sistemas de gestão de dados para apoio às atividades administrativas e técnicas. Além disso, a assessoria adotará modelo operacional híbrido, combinando atendimentos presenciais e remotos, permitindo maior flexibilidade, redução de custos operacionais e ampliação gradual da capacidade de atendimento.

O plano operacional também contempla aspectos relacionados à infraestrutura física, capacidade produtiva, fornecedores, suporte tecnológico, organização das atividades internas e práticas de gestão organizacional, buscando garantir maior eficiência na execução dos serviços e fortalecimento da competitividade do empreendimento no mercado regional de consultoria em Recursos Humanos.

Sob essa perspectiva, a Conecta pretende desenvolver estrutura operacional alinhada às demandas contemporâneas da gestão de pessoas, assegurando qualidade técnica, segurança das informações e melhoria contínua dos serviços prestados às empresas contratantes.

6.1 DESCRIÇÃO DE FLUXO OPERACIONAL

O fluxo operacional da Conecta Consultoria em Recursos Humanos foi estruturado com base na lógica de processos integrados, buscando garantir organização, padronização e eficiência na prestação dos serviços. Segundo Hammer e Champy (2016), a definição clara das etapas operacionais contribui para redução de falhas, eliminação de retrabalhos e melhoria da produtividade organizacional, especialmente em empresas prestadoras de serviços.

Diante desse cenário, a operação da Conecta será organizada em cinco etapas principais, integrando atividades de atendimento, recrutamento, seleção, treinamento e acompanhamento pós-contratação, permitindo maior controle das atividades, qualidade dos serviços prestados e alinhamento entre as necessidades da empresa contratante e o perfil dos candidatos selecionados.

1. Prospecção e Atendimento ao Cliente

O processo operacional inicia-se com o atendimento à empresa contratante, momento em que serão identificadas as necessidades organizacionais, características da vaga, competências desejadas e perfil profissional esperado. Nessa etapa, também serão realizadas reuniões para análise da cultura organizacional, levantamento de informações estratégicas e formalização do contrato de prestação de serviços.

2. Recrutamento

Após a definição do perfil da vaga, será realizado o recrutamento dos candidatos por meio de divulgação em plataformas digitais, redes profissionais, grupos de oportunidades de trabalho e banco próprio de talentos. A Conecta utilizará ferramentas tecnológicas e recursos de inteligência artificial para apoio à triagem inicial de currículos, buscando maior agilidade, padronização e compatibilidade técnica entre os candidatos e os requisitos da vaga.

3. Seleção

A etapa de seleção envolverá entrevistas estruturadas e semiestruturadas, aplicação de testes comportamentais, avaliações psicológicas autorizadas quando necessárias e análise das competências técnicas e socioemocionais dos candidatos. Além disso, será realizada avaliação do alinhamento entre o perfil profissional e a cultura organizacional da empresa contratante. Ao final do processo, será elaborada uma shortlist com os candidatos mais compatíveis para encaminhamento à organização cliente.

4. Treinamento e Integração

Após a contratação, a Conecta poderá oferecer treinamentos técnicos e comportamentais voltados à adaptação do colaborador ao ambiente organizacional. Essa etapa incluirá orientações relacionadas à cultura organizacional, postura profissional, comunicação corporativa, desenvolvimento de competências e integração às atividades da empresa contratante.

Caso a contratante não tenha interesse em treinar os gaps de habilidade do candidato, a Conecta oferecerá o serviço ao selecionado, no modelo *business to consumer* (B2C) visando ao desenvolvimento das competências e treinamento das habilidades necessárias para o cargo com base na análise de perfil feita previamente.

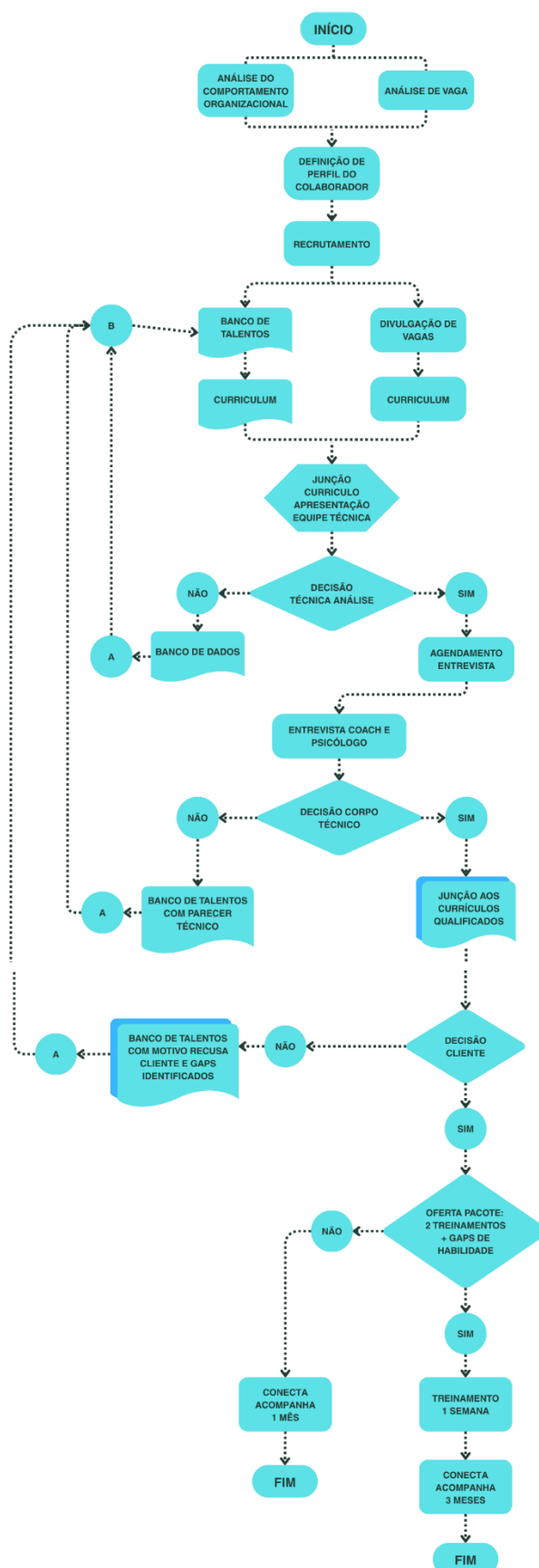
5. Entrega e Acompanhamento

A etapa final compreende a entrega dos relatórios técnicos, apresentação dos resultados do processo seletivo e acompanhamento pós-contratação durante o período inicial de adaptação do colaborador. A consultoria realizará monitoramento aproximado de 30 dias, avaliando o nível de satisfação da empresa contratante e identificando possíveis necessidades de suporte complementar ou ajustes no processo de integração.

Abordando a outra ponta do fluxograma, referente à aderência no treinamento de gaps, a assessoria desenvolverá treinamento personalizado de uma semana prorrogável por mais uma, se houver necessidade, por meios virtuais e direcionará o treinamento para a progressão e adaptação do novo colaborador à nova empresa. A capacitação será feita na plataforma da Conecta mediante senha e disponível ao novo contratado adaptar o melhor horário para praticá-las

De acordo com Marras (2021), processos seletivos estruturados e acompanhados de forma estratégica tendem a aumentar a assertividade das contratações, melhorar a experiência do cliente e reduzir índices de rotatividade organizacional. Nesse sentido, o fluxo operacional da Conecta foi desenvolvido para garantir maior previsibilidade, eficiência e qualidade na prestação dos serviços de consultoria em Recursos Humanos. A representação visual das etapas descritas pode ser observada na Figura 3, que apresenta o fluxograma operacional da empresa.

Figura 3 - Fluxograma



Fonte: Elaborado pela autora (2026)

6.2 VANTAGENS COMPETITIVAS NAS OPERAÇÕES

A Conecta apresenta vantagens competitivas operacionais fundamentadas na diferenciação dos serviços, tecnologia aplicada à gestão de pessoas e atendimento personalizado. Sob a perspectiva competitiva de Porter (2004), organizações alcançam sustentabilidade de mercado quando desenvolvem diferenciais capazes de gerar maior valor ao cliente em comparação aos concorrentes.

Nesse cenário, a Startup busca consolidar sua competitividade operacional por meio da integração entre análise comportamental, tecnologia, acompanhamento estratégico e customização dos processos seletivos e organizacionais.

Entre os principais diferenciais operacionais da empresa destacam-se:

- Uso de tecnologias de triagem inteligente: utilização de ferramentas de inteligência artificial e automação para apoio à triagem curricular, organização de informações e análise inicial de compatibilidade entre candidatos e vagas. Essa tecnologia contribui para redução do tempo operacional, aumento da eficiência e diminuição de falhas nos processos seletivos;
- Atendimento personalizado: desenvolvimento de soluções adaptadas às necessidades específicas de cada contratante, considerando porte organizacional, cultura corporativa e perfil das vagas disponibilizadas;
- Especialização em análise comportamental: utilização de avaliações voltadas às competências técnicas e socioemocionais dos candidatos, ampliando o processo seletivo para além da análise exclusivamente técnica. Segundo Fleury e Fleury (2022), a gestão por competências constitui fator estratégico para melhoria do desempenho organizacional e fortalecimento das equipes;
- Estrutura operacional enxuta e ágil: modelo organizacional simplificado que favorece maior rapidez na tomada de decisão, flexibilidade operacional e redução de custos administrativos. Conforme destaca Chiavenato (2020), estruturas organizacionais mais leves tendem a apresentar maior competitividade em mercados de serviços especializados;
- Acompanhamento pós-contratação: monitoramento do processo de adaptação dos colaboradores após a contratação, prática ainda pouco explorada por parte das consultorias tradicionais e que contribui para fortalecimento do relacionamento com os clientes e redução de índices de turnover.

Esses diferenciais operacionais permitem que a Conecta ofereça serviços de

maior valor agregado, fortalecendo seu posicionamento competitivo no mercado regional de consultoria em Recursos Humanos. Além disso, a combinação entre tecnologia, análise humana e personalização do atendimento busca proporcionar maior assertividade nos processos organizacionais e contribuir para o desenvolvimento sustentável das empresas atendidas.

6.3 DESCRIÇÃO DE FORNECEDORES E TERCEIROS

A Conecta Consultoria em Recursos Humanos atuará com uma rede estratégica de fornecedores e prestadores de serviços terceirizados, buscando garantir eficiência operacional, suporte tecnológico e qualidade técnica na execução de suas atividades. Sob a ótica de Las Casas (2019), parcerias estruturadas e relações organizacionais bem definidas contribuem para redução de custos, aumento da produtividade e fortalecimento da competitividade empresarial.

Entre os principais fornecedores e terceiros previstos destacam-se:

- Empresa de Software e Tecnologia: responsável pelo desenvolvimento, manutenção e suporte de sistemas relacionados ao banco de talentos, plataformas digitais de recrutamento, ferramentas de inteligência artificial aplicadas à triagem curricular e sistemas de avaliação comportamental;
- Escritório de Contabilidade: responsável pelas obrigações fiscais, assessoria tributária, folha de pagamento, emissão de relatórios contábeis e suporte relacionado à regularização financeira e legal do empreendimento;
- Consultoria Psicossocial e Profissionais Especializados: apoio técnico na aplicação de testes comportamentais, avaliações psicológicas autorizadas, entrevistas especializadas e emissão de pareceres técnicos relacionados aos processos seletivos;
- Plataformas Digitais e Serviços em Nuvem: utilização de ferramentas de videoconferência, armazenamento digital, comunicação online e gestão de informações, incluindo plataformas como Zoom, Google Meet, Microsoft Teams e serviços de computação em nuvem;
- Serviços de Marketing e Comunicação: apoio às ações de divulgação institucional, gerenciamento de redes sociais, desenvolvimento de conteúdos digitais e fortalecimento da presença da marca no ambiente online.

A relação comercial com fornecedores e parceiros será formalizada por meio

de contratos de prestação de serviços, acordos de confidencialidade e definição de indicadores de desempenho (SLAs), visando assegurar qualidade, segurança das informações e cumprimento dos padrões operacionais estabelecidos pela consultoria.

Os estudos de Davenport (2018), evidenciam que a gestão eficiente de fornecedores e serviços terceirizados representa elemento estratégico para organizações baseadas em tecnologia e prestação de serviços especializados, contribuindo para maior controle operacional, confiabilidade dos processos e melhoria contínua da qualidade organizacional.

Alinhada a isso, a Conecta pretende manter rede de parceiros em sinergia aos seus objetivos, fortalecendo a inovação tecnológica e a excelência nas entregas às empresas contratantes.

6.4 SISTEMA DE GESTÃO

O sistema de gestão da Conecta Consultoria em Recursos Humanos será estruturado com base em princípios de gestão integrada, envolvendo controle operacional, qualidade dos serviços, segurança das informações, gestão financeira e acompanhamento de indicadores de desempenho. O objetivo do sistema é garantir maior padronização dos processos internos, eficiência operacional e suporte estratégico à tomada de decisões.

A abordagem mercadológica de Robbins e Judge (2022), aponta que os sistemas de gestão organizacional bem estruturados contribuem para melhoria do controle administrativo, aumento da produtividade e fortalecimento da eficiência operacional, especialmente em empresas prestadoras de serviços especializados.

Nesse cenário, a Conecta utilizará ferramentas digitais e processos integrados para gerenciamento das principais atividades organizacionais, contemplando as seguintes áreas:

- ✓ controle de clientes, contratos e atendimentos realizados;
- ✓ gestão financeira, tributária e fluxo de caixa;
- ✓ controle de custos e estratégias de precificação;
- ✓ gerenciamento dos processos de recrutamento e seleção;
- ✓ acompanhamento de treinamentos, capacitações e desenvolvimento profissional;
- ✓ armazenamento seguro de dados e documentos digitais;

- ✓ monitoramento de indicadores de desempenho operacional e organizacional;
- ✓ controle de informações relacionadas aos candidatos e entidades contratantes.

Soma-se a isso, a empresa adotará práticas relacionadas à segurança da informação e confidencialidade de dados, considerando a natureza estratégica das informações tratadas nos processos seletivos e organizacionais. O armazenamento digital será realizado por meio de plataformas seguras e sistemas em nuvem, visando garantir integridade, rastreabilidade e proteção das informações corporativas.

As ferramentas tecnológicas utilizadas permitirão maior agilidade operacional, integração das atividades internas e acompanhamento em tempo real dos processos desenvolvidos pela consultoria. Assim, o sistema de gestão da Conecta busca fortalecer a eficiência organizacional, melhorar a qualidade dos serviços prestados e contribuir para a sustentabilidade operacional da empresa no mercado de consultoria em Recursos Humanos.

6.4.1 Gestão da Qualidade

A gestão da qualidade da Conecta Consultoria em Recursos Humanos será fundamentada em princípios inspirados na norma International Organization for Standardization 9001:2025 (ISO, 2025), visando a padronização dos processos, melhoria contínua dos serviços e satisfação das empresas contratantes. A adoção dessas práticas tem como objetivo fortalecer a eficiência operacional, aumentar a confiabilidade dos serviços prestados e contribuir para a consolidação da marca no mercado regional.

Slack et al. (2021), destacam que a gestão da qualidade representa fator estratégico para empresas prestadoras de serviços, influenciando diretamente a reputação organizacional, a fidelização de clientes e a competitividade empresarial. Nesse sentido, a Conecta pretende desenvolver mecanismos de controle e avaliação contínua voltados à excelência operacional e ao aprimoramento dos processos internos.

Os princípios da gestão da qualidade adotados pela empresa contemplam:

Padronização dos Processos

A consultoria buscará desenvolver procedimentos operacionais padronizados

para recrutamento, seleção, treinamentos e acompanhamento organizacional, visando garantir maior uniformidade, segurança e eficiência na prestação dos serviços.

Foco no Cliente

Os serviços serão estruturados de acordo com as necessidades específicas das instituições, priorizando relacionamento próximo, atendimento personalizado e a satisfação do cliente.

Melhoria Contínua

A empresa pretende realizar avaliações periódicas dos processos internos, identificando oportunidades de aperfeiçoamento operacional, inovação tecnológica e atualização das práticas organizacionais.

Avaliação de Satisfação

A Conecta utilizará mecanismos de acompanhamento e coleta de feedback das empresas atendidas, permitindo monitorar o nível de satisfação dos clientes e identificar possíveis ajustes necessários nos serviços prestados.

Controle por Indicadores

Serão utilizados indicadores de desempenho operacional (KPIs) relacionados à produtividade, assertividade dos processos seletivos, satisfação dos clientes, tempo de contratação e acompanhamento organizacional, contribuindo para tomada de decisões mais estratégicas e orientadas por dados.

Desse modo, a gestão da qualidade da Conecta busca assegurar maior eficiência operacional, fortalecimento da credibilidade institucional e desenvolvimento de serviços alinhados às exigências contemporâneas da área de Recursos Humanos.

6.4.2 Gestão da Segurança e Saúde do Trabalhador

A Conecta Consultoria em Recursos Humanos adotará práticas relacionadas à saúde e segurança ocupacional inspiradas nos princípios da International Organization for Standardization 45001:2018, (ISO, 2018), buscando promover ambiente de trabalho seguro, saudável e alinhado às normas de proteção e bem-estar dos colaboradores. Mesmo apresentando estrutura organizacional enxuta, a empresa reconhece sua responsabilidade social e a importância da prevenção de riscos ocupacionais e psicossociais no ambiente corporativo.

Entre as principais práticas previstas destacam-se:

- identificação e acompanhamento de riscos ocupacionais;
- adequação ergonômica dos postos de trabalho;
- realização de orientações e treinamentos preventivos;
- incentivo à construção de ambientes organizacionais saudáveis;
- desenvolvimento de práticas relacionadas ao bem-estar físico e mental dos colaboradores;
- estímulo à comunicação organizacional respeitosa e colaborativa.

Adicionalmente, a empresa buscará manter conformidade com as diretrizes estabelecidas pela Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17), voltada à ergonomia e às condições adequadas de trabalho, contribuindo para prevenção de fadiga, desconfortos físicos e riscos relacionados à saúde ocupacional dos colaboradores (BRASIL, 2022).

Na visão de Chiavenato (2020), organizações que investem em qualidade de vida no trabalho e prevenção de riscos ocupacionais tendem a apresentar melhores níveis de produtividade, satisfação profissional e comprometimento organizacional. Nesse sentido, a Conecta compreende que ambientes de trabalho saudáveis representam elemento estratégico para fortalecimento das relações profissionais e sustentabilidade organizacional.

6.4.3 Gestão de Impacto Ambiental

A Conecta Consultoria em Recursos Humanos adotará práticas de gestão ambiental inspiradas nos princípios da International Organization for Standardization 14001:2015 (ISO, 2015), buscando minimizar impactos ambientais relacionados às suas atividades operacionais e fortalecer sua atuação socialmente responsável. Embora a empresa atue no segmento de prestação de serviços, a gestão sustentável dos recursos organizacionais representa importante elemento estratégico para fortalecimento institucional e redução de desperdícios.

Entre as principais práticas ambientais previstas destacam-se:

- utilização de processos paperless, reduzindo significativamente o uso de papel nas atividades administrativas e operacionais;
- armazenamento digital seguro de documentos, contratos e relatórios organizacionais;
- utilização de equipamentos com maior eficiência energética;

- descarte correto de resíduos eletrônicos e materiais utilizados internamente;
- incentivo parcial ao modelo de trabalho remoto (home office), contribuindo para redução de deslocamentos e consumo de recursos;
- utilização de plataformas digitais para reuniões, treinamentos e processos seletivos online.

Sob a ótica de Barbieri (2018), organizações que incorporam práticas ambientalmente responsáveis fortalecem sua imagem institucional, aumentam sua credibilidade perante clientes e parceiros e contribuem para redução de custos operacionais ao longo do tempo. Nesse cenário, a Conecta compreende que sustentabilidade ambiental e eficiência organizacional podem atuar de forma integrada na construção de modelos empresariais mais modernos e responsáveis.

Soma-se a isso, a adoção de ferramentas digitais e processos eletrônicos contribui para maior agilidade operacional, redução do consumo de materiais físicos e fortalecimento da segurança das informações organizacionais. Dessa forma, a assessoria busca alinhar suas atividades às práticas contemporâneas de responsabilidade ambiental, eficiência administrativa e sustentabilidade corporativa.

7 PLANO FINANCEIRO

Plano Financeiro da Conecta Consultoria em Recursos Humanos tem como objetivo apresentar as projeções econômicas, financeiras e operacionais do empreendimento, permitindo avaliar sua viabilidade, sustentabilidade e potencial de retorno. Nesta etapa são analisados os investimentos necessários para implantação da empresa, estimativas de faturamento, custos operacionais, fluxo de caixa e indicadores financeiros utilizados para apoio à tomada de decisão.

A literatura de gestão apresentada por Chiavenato (2021) demonstra que o plano financeiro constitui ferramenta fundamental para o empreendedor, pois possibilita transformar estratégias operacionais e mercadológicas em projeções quantitativas capazes de demonstrar a viabilidade econômica do negócio no curto, médio e longo prazo. Nesse sentido, a elaboração financeira da Conecta busca fornecer base estruturada para análise do desempenho esperado da consultoria e sua capacidade de geração de resultados sustentáveis.

A análise financeira contempla a avaliação dos investimentos iniciais, estrutura de capital, projeções de receitas, custos, despesas operacionais e indicadores de desempenho econômico-financeiro. Além disso, serão utilizados instrumentos de análise como Valor Presente Líquido (VPL), Taxa Interna de Retorno (TIR), Payback e projeções de fluxo de caixa, considerados essenciais para validação da viabilidade do empreendimento.

Sob a ótica de Assaf Neto (2021), indicadores financeiros permitem avaliar o potencial de retorno, os riscos envolvidos e a capacidade de sustentabilidade dos projetos empresariais, contribuindo para decisões mais seguras e estratégicas relacionadas ao investimento.

Portanto, o Plano Financeiro da Conecta busca demonstrar a viabilidade econômica da consultoria, evidenciando sua capacidade de operação, crescimento sustentável e geração de valor no mercado regional de consultoria em Recursos Humanos.

7.1 CAPITAL PRÓPRIO

O investimento inicial necessário para implantação e operacionalização da

Conecta Consultoria em Recursos Humanos foi estimado em R\$ 53.055,39 (cinquenta e três mil, cinquenta e cinco reais e trinta e nove centavos). Desse montante, R\$ 38.289,11 (trinta e oito mil, duzentos e oitenta e nove reais e onze centavos) serão provenientes de capital próprio da sócia-proprietária, reduzindo a dependência de recursos de terceiros e minimizando impactos financeiros relacionados a juros e encargos bancários no período inicial de funcionamento da empresa, conforme demonstrado na Tabela 02.

Tabela 2 - Origem e aplicação dos recursos

QUADRO DE ORIGEM E APLICAÇÃO DE RECURSOS		
INVESTIMENTO	APLICAÇÃO	ORIGEM
	Total	Capital Próprio
Imobilizado		
Descrição	R\$	R\$
Imobilizado - móveis	2.313,32	2.313,32
Imobilizado - veículos	-	-
Imobilizado - máq/equip.	6.687,48	6.687,48
Imobilizado - hardware	14.788,31	14.788,31
Imobilizado - software	1.500,00	1.500,00
Construção/Reforma	10.000,00	10.000,00
Pré-Operacional		
Descrição	R\$	R\$
Abertura da empresa	3.000,00	3.000,00
Capital de Giro		
Descrição	R\$	R\$
Capital de Giro	14.766,28	
TOTAL	53.055,39	38.289,11

Fonte: Elaborado pela própria autora (2026)

A literatura financeira apresentada por Assaf Neto (2021) evidencia que o planejamento adequado dos investimentos iniciais representa elemento fundamental para assegurar equilíbrio financeiro, capacidade operacional e sustentabilidade do empreendimento nos primeiros períodos de atividade. Diante desse cenário, os recursos financeiros destinados à implantação da Conecta foram organizados conforme as necessidades estruturais, operacionais e administrativas da consultoria.

Os investimentos serão distribuídos nas seguintes categorias:

- Investimentos Fixos Imobilizados: destinados à estrutura física e tecnológica da empresa, incluindo aquisição de notebook, impressora, nobreak, sistema ERP, mobiliário corporativo e demais equipamentos necessários ao funcionamento operacional da consultoria;
- Investimentos Pré-Operacionais: voltados à abertura legal da empresa, regularização documental, taxas administrativas e adequações estruturais do espaço físico destinado ao atendimento e às atividades internas da organização. Os custos estimados para essa etapa totalizam aproximadamente R\$ 13.000,00 (treze mil reais);
- Capital de Giro: estimado em R\$ 14.766,28 (quatorze mil, setecentos e sessenta e seis reais e vinte e oito centavos), valor destinado à sustentação das operações nos primeiros meses de funcionamento da empresa, contemplando despesas administrativas, operacionais e necessidades de caixa durante o período inicial de maturação do negócio.

A estrutura de investimento proposta busca garantir condições adequadas para início das atividades da Conecta, proporcionando suporte operacional, estabilidade financeira inicial e capacidade de atendimento compatível com a demanda projetada para os primeiros períodos de atuação da consultoria.

7.2 REMUNERAÇÃO

A remuneração do capital próprio projetada para a Conecta Consultoria em Recursos Humanos foi estimada em 1,1348% ao mês, índice utilizado como referência para análise da atratividade econômica do investimento realizado pela sócia-proprietária, conforme demonstrado na Tabela 03.

Tabela 3 - Remuneração Capital Próprio

REMUNERAÇÃO DO CAPITAL PRÓPRIO	
Recurso Próprio	38.289,11
Remuneração (% a.a)	14,50%
Remuneração (% a.m)	1,1348%
Remuneração do capital	434,49

Fonte: Elaborado pela própria autora (2026)

Sob a perspectiva financeira de Assaf Neto (2021), a remuneração do capital próprio representa o retorno mínimo esperado pelo investidor em relação aos recursos aplicados no empreendimento, sendo importante indicador para avaliação da viabilidade financeira e do potencial de rentabilidade do investimento.

Nesse cenário, a taxa projetada busca demonstrar a capacidade da empresa em gerar retorno financeiro compatível com o capital investido, considerando as projeções de receitas, custos operacionais, despesas administrativas e crescimento esperado da consultoria ao longo do período analisado.

Adicionalmente, a análise da remuneração do capital próprio contribui para avaliação da sustentabilidade econômica do empreendimento, permitindo comparar o retorno esperado da Conecta com outras alternativas de investimento disponíveis no mercado financeiro e empresarial.

7.3 PLANILHAS

O planejamento financeiro da Conecta Consultoria em Recursos Humanos foi desenvolvido por meio de planilhas eletrônicas integradas, permitindo a simulação de cenários financeiros, projeções de faturamento e controle do fluxo de caixa da empresa. A utilização dessas ferramentas possibilitou maior organização das informações financeiras, precisão nos cálculos e apoio à análise da viabilidade econômica do empreendimento.

A análise financeira proposta por Assaf Neto (2021) demonstra que o uso de sistemas integrados de planejamento financeiro contribui para melhoria do controle gerencial e da tomada de decisão, permitindo acompanhar custos, receitas, investimentos e indicadores financeiros de forma mais estratégica e confiável.

As planilhas financeiras foram estruturadas em módulos interconectados, contemplando as seguintes áreas:

- Módulo de Investimentos e Custos Fixos: responsável pelo detalhamento dos investimentos iniciais, despesas pré-operacionais, ativos imobilizados, projeções de depreciação mensal e custos fixos operacionais da consultoria;
- Módulo de Margem e Faturamento: desenvolvido com base na capacidade produtiva da equipe técnica, permitindo definição do markup, cálculo da margem bruta dos serviços oferecidos e estimativa do faturamento mínimo necessário

para alcance do ponto de equilíbrio financeiro;

- Módulo de Análise da Viabilidade Econômica: destinado à consolidação das projeções financeiras do negócio, incluindo Demonstração do Resultado do Exercício (DRE), fluxo de caixa projetado e análise financeira para período estimado de cinco anos;
- Módulo de Indicadores Financeiros: utilizado para cálculo de indicadores de viabilidade econômica, como Valor Presente Líquido (VPL), Taxa Interna de Retorno (TIR), Payback descontado e demais métricas de avaliação financeira do empreendimento.

A utilização de planilhas integradas permite que alterações em variáveis específicas, como custos, volume de faturamento ou investimentos, sejam automaticamente refletidas nos resultados financeiros e indicadores de desempenho da empresa. Essa estrutura contribui para maior precisão técnica, segurança na análise dos dados e suporte estratégico à tomada de decisão relacionada à viabilidade e sustentabilidade financeira da Conecta.

7.3.1 Depreciação

A depreciação representa a perda gradual de valor dos bens imobilizados da empresa em decorrência do uso, desgaste natural, obsolescência tecnológica ou tempo de vida útil dos ativos. No planejamento financeiro da Conecta Consultoria em Recursos Humanos, a depreciação foi calculada com o objetivo de mensurar o consumo econômico dos equipamentos e mobiliários utilizados nas operações da empresa, contribuindo para maior precisão das projeções financeiras e contábeis.

Assaf Neto (2021), destaca que o cálculo da depreciação constitui importante instrumento de controle patrimonial e financeiro, permitindo refletir de forma mais realista os custos operacionais e a reposição futura dos ativos organizacionais.

Os valores depreciáveis contemplam os investimentos realizados em equipamentos tecnológicos, mobiliário corporativo e demais ativos permanentes utilizados nas atividades administrativas e operacionais da consultoria. Para o cálculo da depreciação foi adotado o método linear, considerando a vida útil estimada dos bens conforme critérios contábeis e fiscais aplicáveis.

A Tabela 04 apresenta a projeção de depreciação dos ativos imobilizados da Conecta, demonstrando os valores estimados de desgaste econômico mensal dos

equipamentos e estruturas utilizados pela empresa.

Tabela 4 - Depreciação

DEPRECIÇÃO							
INVESTIMENTO	Total	Vida útil	Valor Residual		Depreciação total	Total	Depreciação Mensal
Descrição	R\$	Anos	%	R\$	R\$	Meses	R\$
Imobilizado - Móveis e Utensílios	2.313,32	10	5%	115,67	2.197,65	120	18,31
Imobilizado - Veículos	-	5	20%	-	-	60	-
Imobilizado - Máq/equip.	6.687,48	10	20%	1.337,50	5.349,98	120	44,58
Imobilizado - Hardware	14.788,31	5	0%	-	14.788,31	60	246,47
Imobilizado - Software	1.500,00	5	0%	-	1.500,00	60	25,00
Construção/Reforma	10.000,00	25	5%	500,00	9.500,00	300	31,67
TOTAL	35.289,11				33.335,95		366,04

INVESTIMENTO PRÉ-OPERACIONAL	
Abertura da empresa	3.000,00
TOTAL	3.000,00

INVESTIMENTO TOTAL	
Descrição	R\$
Imobilizado	35.289,11
Pré-operacional	3.000,00
Capital de Giro	14.766,28
Total Investimento	53.055,39

Fonte: Elaborado pela própria autora (2026)

A análise da depreciação permite maior controle financeiro e contribui para a correta avaliação dos custos operacionais da consultoria, auxiliando na formação de preços, planejamento de investimentos futuros e sustentabilidade econômica do empreendimento.

7.3.2 Folha de Pagamento

A estrutura operacional da Conecta Consultoria em Recursos Humanos foi planejada de forma estratégica, considerando a necessidade de equilíbrio entre eficiência operacional, qualidade técnica e controle dos custos organizacionais. A equipe inicial da empresa será composta por três colaboradores fixos, responsáveis pelo suporte administrativo e execução das atividades técnicas relacionadas aos serviços de recrutamento, seleção e desenvolvimento humano.

A composição da equipe contempla:

- uma secretária, responsável pelo suporte operacional, atendimento aos

clientes, organização de documentos, agendamentos e apoio administrativo;

- um psicólogo, responsável pela aplicação de avaliações comportamentais, entrevistas técnicas e análises relacionadas ao perfil profissional dos candidatos;

- um coach empresarial, responsável pelo acompanhamento comportamental, treinamentos e desenvolvimento de competências organizacionais.

Sob a perspectiva de Chiavenato (2021), a definição adequada da estrutura de pessoal constitui fator estratégico para empresas prestadoras de serviços, pois influencia diretamente a produtividade, a qualidade operacional e a sustentabilidade financeira do empreendimento.

A massa salarial projetada para os colaboradores totaliza R\$ 7.900,00 (sete mil e novecentos reais) mensais. Considerando os encargos sociais e trabalhistas, incluindo provisões de férias, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e benefícios concedidos aos colaboradores, como cesta básica e seguro de vida, o custo total mensal da folha de pagamento foi estimado em R\$ 11.703,11 (onze mil, setecentos e três reais e onze centavos).

Além da folha salarial dos colaboradores, a sócia-proprietária estabeleceu pró-labore mensal no valor de R\$ 2.400,00 (dois mil e quatrocentos reais), quantia destinada à remuneração de suas atividades administrativas, gerenciais e estratégicas dentro da empresa.

Por fim, a remuneração projetada do capital próprio investido foi estimada em 1,1348% ao mês, índice que representa a expectativa de retorno financeiro sobre o patrimônio investido pela proprietária, considerando o custo de oportunidade e as projeções econômicas do empreendimento.

A Tabela 05 apresenta o detalhamento da folha de pagamento, encargos trabalhistas, benefícios e pró-labore projetados para a operação da Conecta Consultoria em Recursos Humanos.

Tabela 5 - Quadro de Funcionários

QUADRO RESUMO DA FOLHA DE PAGAMENTO							
Função	Salário Base	Adicional Periculos.	Benefícios	Encargos sociais	Total Unitário	Qtde.	Total
Descrição	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$
Secretária	1.900,00	-	150,00	806,44	2.856,44	1	2.856,44
Psicólogo	3.000,00	-	150,00	1.273,33	4.423,33	1	4.423,33
Coaching	3.000,00	-	150,00	1.273,33	4.423,33	1	4.423,33
0	-	-	-	-	-		-
Total	7.900,00	-	450,00	3.353,11	11.703,11	3	11.703,11

Fonte: Elaborado pela própria autora (2026)

7.3.3 Despesas Fixas

As despesas fixas da Conecta Consultoria em Recursos Humanos correspondem aos gastos necessários para manutenção das atividades operacionais da empresa, independentemente do volume de serviços realizados no período. Esses custos representam elementos fundamentais para o funcionamento contínuo da consultoria, envolvendo despesas administrativas, tecnológicas, estruturais e operacionais.

Na visão de Assaf Neto (2021), o controle adequado das despesas fixas é essencial para manutenção do equilíbrio financeiro e para definição do ponto de equilíbrio operacional das organizações. Sob essa perspectiva, a Conecta estruturou suas despesas de forma compatível com o porte inicial do empreendimento, buscando equilíbrio entre eficiência operacional e sustentabilidade financeira.

As principais despesas fixas previstas para a operação da empresa incluem:

- serviços de escritório contábil;
- investimentos em marketing e divulgação institucional;
- despesas com energia elétrica e água;
- plano telefônico corporativo;
- pró-labore da sócia-proprietária;
- serviços de internet;
- aluguel do espaço comercial;
- contratação de softwares administrativos e sistemas de gestão;
- despesas relacionadas à limpeza, conservação e materiais de uso interno.

A estrutura de custos foi planejada considerando a necessidade de manutenção da qualidade operacional da consultoria, bem como a utilização de ferramentas tecnológicas e estratégias de comunicação voltadas ao fortalecimento da marca e captação de clientes.

Do mesmo modo, o empreendimento pretende realizar acompanhamento contínuo das despesas operacionais por meio de controles financeiros e indicadores gerenciais, permitindo maior previsibilidade financeira e suporte à tomada de decisões estratégicas.

A Tabela 06 apresenta o detalhamento das despesas fixas mensais projetadas para a operação da Conecta Consultoria em Recursos Humanos.

Tabela 6 - Despesas Fixas

QUADRO DE DESPESA FIXA ESTIMADA (MÉDIA MENSAL)							
ANO 1	Mês 1	Mês 2	Mês 3	Mês 4	Mês 5	Mês 6	Total 1º Sem
Folha Pgto.	11.703,11	11.703,11	11.703,11	11.703,11	11.703,11	11.703,11	70.218,67
Escritório Contábil	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00	2.400,00
Marketing	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00	6.000,00
Energia e água	440,00	440,00	440,00	440,00	440,00	440,00	2.640,00
Plano telefônico	139,99	139,99	139,99	139,99	139,99	139,99	839,94
Pro labore	2.400,00	2.400,00	2.400,00	2.400,00	2.400,00	2.400,00	14.400,00
Internet	117,00	117,00	117,00	117,00	117,00	117,00	702,00
Aluguel	1.200,00	1.200,00	1.200,00	1.200,00	1.200,00	1.200,00	7.200,00
Software Admin	350,00	350,00	350,00	350,00	350,00	350,00	2.100,00
Limpeza(faxina/material)	780,00	780,00	780,00	780,00	780,00	780,00	4.680,00
TOTAL	18.530,10	18.530,10	18.530,10	18.530,10	18.530,10	18.530,10	111.180,61
ANO 1	Mês 7	Mês 8	Mês 9	Mês 10	Mês 11	Mês 12	Total 2º Sem.
Folha Pgto.	11.703,11	11.703,11	11.703,11	11.703,11	11.703,11	11.703,11	70.218,67
Escritório Contábil	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00	2.400,00
Marketing	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00	6.000,00
Energia e água	440,00	440,00	440,00	440,00	440,00	440,00	2.640,00
Plano telefônico	139,99	139,99	139,99	139,99	139,99	139,99	839,94
Pro labore	2.400,00	2.400,00	2.400,00	2.400,00	2.400,00	2.400,00	14.400,00
Internet	117,00	117,00	117,00	117,00	117,00	117,00	702,00
Aluguel	1.200,00	1.200,00	1.200,00	1.200,00	1.200,00	1.200,00	7.200,00
Software Admin	350,00	350,00	350,00	350,00	350,00	350,00	2.100,00
Limpeza(faxina/material)	780,00	780,00	780,00	780,00	780,00	780,00	4.680,00
TOTAL	18.530,10	18.530,10	18.530,10	18.530,10	18.530,10	18.530,10	111.180,61
Ano 01							
Média Mensal	18.530,10						
Total	222.361,21						

Fonte: Elaborado pela própria autora (2026)

7.3.4 Margem Bruta

A análise da margem bruta e da formação do markup da Conecta Consultoria em Recursos Humanos foi desenvolvida com o objetivo de determinar a rentabilidade dos serviços prestados, contribuindo para definição estratégica dos preços e sustentabilidade financeira do empreendimento. A análise financeira proposta por Assaf Neto (2021) demonstra que a margem bruta representa importante indicador financeiro para avaliação da lucratividade operacional das organizações, permitindo identificar a capacidade do negócio em gerar retorno a partir de suas atividades principais.

O cálculo do markup foi realizado considerando os custos operacionais envolvidos na prestação dos serviços, despesas administrativas, margem de lucro desejada e participação estimada de cada serviço no faturamento total da empresa. Essa metodologia permite estabelecer preços compatíveis com a estrutura financeira da consultoria e com o valor agregado percebido pelos clientes.

A Tabela 07 apresenta a composição do markup, margem bruta (MB), custo do serviço prestado (CSP), participação nas vendas e ponderação dos principais serviços oferecidos pela Conecta.

Tabela 7 - MarkUp

Grupos de produtos	MarkUp	MB	Custo	Participação nas vendas	Ponderação
Consultoria contratação	308,16%	75,50%	24,50%	50,00%	37,75%
Consultoria treinamento+ gaps	223,91%	69,13%	30,87%	30,00%	20,74%
Consultoria clima e cultura	127,22%	55,99%	44,01%	20,00%	11,20%
		0,00%	100,00%		0,00%
		0,00%	100,00%		0,00%
Total				100,00%	
Lucro bruto Ponderado =====>>>					69,69%
CSP (Custo do Serviço Prestado) =====>>>					30,31%

Fonte: Elaborado pela própria autora (2026)

Os dados demonstram que o serviço de consultoria para contratação apresenta maior margem bruta ponderada, em razão da elevada demanda prevista e da menor proporção de custos operacionais diretos em relação ao valor agregado do serviço. Já os serviços relacionados a treinamento, identificação de gaps e análise de clima e cultura organizacional apresentam margens diferenciadas em função do maior nível de personalização e necessidade de acompanhamento técnico especializado.

A análise consolidada evidencia margem bruta ponderada estimada em 69,69%, enquanto o custo do serviço prestado (CSP) representa aproximadamente 30,31% da estrutura operacional projetada. Esses indicadores demonstram potencial de rentabilidade favorável para a operação da consultoria, contribuindo para viabilidade econômica e sustentabilidade financeira do empreendimento.

Soma-se a isso, a utilização do markup como ferramenta de formação de preços possibilita maior controle financeiro, apoio à tomada de decisão e flexibilidade para ajustes estratégicos relacionados às condições de mercado, concorrência e crescimento operacional do empreendimento.

7.3.5 Necessidade de Faturamento

A análise da necessidade de faturamento da Conecta Consultoria em Recursos Humanos foi elaborada com o objetivo de identificar o volume mínimo de receitas necessário para cobertura dos custos operacionais, despesas fixas, remuneração do capital investido e geração da margem de lucro projetada para o empreendimento.

Assaf Neto (2021), destaca que a definição da necessidade mínima de faturamento constitui importante ferramenta de planejamento financeiro, permitindo avaliar o ponto de equilíbrio operacional e a capacidade da empresa em sustentar suas atividades de forma economicamente viável.

A Tabela 08 apresenta a composição financeira utilizada para cálculo da necessidade de faturamento mensal da Conecta, considerando os principais custos operacionais, encargos tributários, despesas fixas e margem de contribuição projetada.

Tabela 8 - Necessidade de Faturamento

Receita Total		100,00%	
CSP	-	30,31%	
Comissão	-	2,00%	
Simples Nacional	-	8,41%	
ICMS (final)	-	0,00%	
IRPJ	-	0,00%	
PIS	-	0,00%	
COFINS	-	0,00%	
CSLL	-	0,00%	
Lucro desejado	-	15,00%	
Custo financeiro	-	1,23%	
Margem de contribuição	=	43,05%	
Despesa Fixa Média Mensal ano 1	+		18.530,10
Depreciação Média Mensal	+		366,04
Remuneração do Capital	+		434,49
Total	=		19.330,63
Necessidade de faturamento mensal			44.906,80

Fonte: Elaborado pela própria autora (2026)

Os dados demonstram que o custo do serviço prestado (CSP) representa aproximadamente 30,31% da receita total projetada, enquanto os encargos relacionados à comissão comercial, tributação pelo Simples Nacional e custos financeiros também impactam diretamente a composição da margem de contribuição da empresa.

Adicionalmente, o planejamento financeiro considerou margem de lucro desejada de 15%, fator importante para garantir retorno econômico compatível com os riscos e investimentos envolvidos no empreendimento. A margem de contribuição projetada foi estimada em 43,05%, índice utilizado para cobertura das despesas fixas operacionais e geração de resultado financeiro positivo.

As despesas fixas médias mensais projetadas para o primeiro ano totalizam R\$ 18.530,10, valor acrescido das despesas relacionadas à depreciação dos ativos e remuneração do capital investido, resultando em necessidade total mensal estimada em R\$ 19.330,63.

Assim, a análise financeira indica necessidade mínima de faturamento mensal aproximada de R\$ 44.906,80 para que a Conecta consiga manter equilíbrio

operacional, cumprir suas obrigações financeiras e alcançar a rentabilidade projetada no planejamento do empreendimento.

A utilização desse indicador permite maior controle gerencial, suporte à tomada de decisão e acompanhamento da sustentabilidade financeira da consultoria ao longo de suas operações.

7.3.6 DRE – Demonstração do Resultado do Exercício – Ano 1

A Demonstração do Resultado do Exercício (DRE) representa importante instrumento de análise financeira utilizado para demonstrar o desempenho econômico da empresa em determinado período. Por meio desse relatório é possível avaliar receitas, custos, despesas operacionais, tributos e o resultado líquido projetado da operação empresarial.

A análise financeira proposta por Assaf Neto (2021) demonstra que a DRE permite analisar a capacidade de geração de lucro das organizações, contribuindo para avaliação da sustentabilidade financeira, eficiência operacional e viabilidade econômica do empreendimento.

A Tabela 09 apresenta a Demonstração do Resultado do Exercício projetada para o primeiro ano de operação da Conecta Consultoria em Recursos Humanos, considerando a evolução gradual do faturamento, os custos operacionais, encargos tributários, despesas fixas e demais variáveis financeiras relacionadas ao funcionamento da empresa.

Tabela 9 - Demonstração do Resultado do Exercício - DRE

	PROJEÇÃO ANO 1		Mês 1	Mês 2	Mês 3	Mês 4	Mês 5	Mês 6	Mês 7	Mês 8	Mês 9	Mês 10	Mês 11	Mês 12	Total
Meses															
Variação na receita	62,00%		100%	102%	102%	103%	104%	105%	105%	106%	106%	107%	107%		
Receita Total	27.842,21	100%	27.842,21	28.399,06	28.967,04	29.836,05	31.029,49	32.580,97	34.210,02	36.262,62	38.438,37	41.129,06	44.008,09	400.545,20	
Vista	16.705,33	60,00%	16.705,33	17.039,43	17.380,22	17.901,63	18.617,70	19.548,58	20.526,01	21.757,57	23.063,02	24.677,44	26.404,86		
Cartão Crédito	6.403,71	23,00%	27.842,21	28.399,06	28.967,04	29.836,05	31.029,49	32.580,97	34.210,02	36.262,62	38.438,37	41.129,06	44.008,09		
Cartão Débito	4.733,18	17,00%	4.733,18	4.827,84	4.924,40	5.072,13	5.275,01	5.538,76	5.815,70	6.164,64	6.534,52	6.991,94	7.481,38		
(-) Simples Nacional	2.341,53	8,41%	2.341,53	2.388,36	2.436,13	2.509,21	2.609,58	2.740,06	2.877,06	3.049,69	3.232,67	3.458,95	3.701,08	33.685,85	
(-) ICMS (final)	-	0,00%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(-) PIS	-	0,00%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(-) COFINS	-	0,00%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
SubTotal Impostos	2.341,53	8,41%	2.341,53	2.388,36	2.436,13	2.509,21	2.609,58	2.740,06	2.877,06	3.049,69	3.232,67	3.458,95	3.701,08	33.685,85	
(=) FATURAMENTO LÍQUIDO	25.500,68		25.500,68	26.010,70	26.530,91	27.326,84	28.419,91	29.840,91	31.332,95	33.212,93	35.205,71	37.670,11	40.307,01		
(-) CSP	8.440,06	30,31%	8.440,06	8.608,86	8.781,04	9.044,47	9.406,25	9.876,56	10.370,39	10.992,61	11.652,17	12.467,82	13.340,57	121.420,85	
(=) LUCRO BRUTO	17.060,62		17.060,62	17.401,84	17.749,87	18.282,37	19.013,66	19.964,35	20.962,57	22.220,32	23.553,54	25.202,29	26.966,45	245.438,49	
(-) Comissão	556,84	2,00%	556,84	567,98	579,34	596,72	620,59	651,62	684,20	725,25	768,77	822,58	880,16		
(-) Custo financeiro	342,46	1,23%	342,46	349,31	356,29	366,98	381,66	400,75	420,78	446,03	472,79	505,89	541,30		
(=) MARGEM DE CONTRIBUIÇÃO	16.161,32		16.161,32	16.484,55	16.814,24	17.318,67	18.011,41	18.911,98	19.857,58	21.049,04	22.311,98	23.873,82	25.544,98	232.500,89	
(-) Despesas fixas	18.530,10		18.530,10	18.530,10	18.530,10	18.530,10	18.530,10	18.530,10	18.530,10	18.530,10	18.530,10	18.530,10	18.530,10	222.361,21	
(-) Depreciação	366,04		366,04	366,04	366,04	366,04	366,04	366,04	366,04	366,04	366,04	366,04	366,04		
(-) Remuneração do Capital	434,49		434,49	434,49	434,49	434,49	434,49	434,49	434,49	434,49	434,49	434,49	434,49		
(=) Resultado antes do I.R.	- 3.169,31		- 3.169,31	- 2.846,08	- 2.516,39	- 2.011,96	- 1.319,22	- 418,64	526,95	1.718,41	2.981,35	4.543,19	6.214,36	533,36	
(-) IRPJ	-	0,00%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(-) CSLL	-	0,00%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(=) RESULTADO OPER. LÍQUIDO	- 3.169,31	-11%	- 3.169,31	- 2.846,08	- 2.516,39	- 2.011,96	- 1.319,22	- 418,64	526,95	1.718,41	2.981,35	4.543,19	6.214,36	533,36	
(=) RESULTADO OPER. LÍQUIDO %			-11,383%	-10,022%	-8,687%	-6,743%	-4,251%	-1,285%	1,540%	4,739%	7,756%	11,046%	14,121%	0,1332%	

Fonte: Elaborado pela própria autora (2026)

Os dados projetados indicam crescimento progressivo da receita operacional ao longo dos meses, resultado associado à expansão gradual da carteira de clientes e consolidação da empresa no mercado regional. A receita bruta total estimada para o primeiro ano corresponde a aproximadamente R\$ 400.545,20.

A análise da DRE demonstra que os custos relacionados à prestação dos serviços e os encargos tributários representam parcela significativa da estrutura financeira da empresa, exigindo controle operacional e acompanhamento contínuo das despesas para manutenção da rentabilidade do negócio.

Observa-se também que os primeiros meses de operação apresentam resultados operacionais reduzidos ou negativos, situação considerada comum em empreendimentos em fase inicial de implantação, especialmente em empresas prestadoras de serviços que dependem de consolidação gradual da marca e ampliação da carteira de clientes.

Entretanto, as projeções demonstram evolução positiva do resultado operacional ao longo do período analisado, indicando crescimento da margem líquida e melhoria progressiva do desempenho financeiro da consultoria. Nos últimos meses do primeiro ano, a empresa passa a apresentar resultados operacionais mais consistentes, evidenciando potencial de equilíbrio financeiro e sustentabilidade econômica.

Desse modo, a Demonstração do Resultado do Exercício reforça a viabilidade financeira da Conecta Consultoria em Recursos Humanos, demonstrando capacidade de crescimento gradual e possibilidade de geração de resultados positivos a partir da consolidação das operações e expansão dos serviços prestados.

7.3.7 Fluxo de Caixa Projetado

O fluxo de caixa projetado da Conecta Consultoria em Recursos Humanos foi elaborado com o objetivo de demonstrar a evolução financeira do empreendimento ao longo de cinco anos de operação, permitindo analisar a capacidade de geração de receitas, cobertura dos custos operacionais e crescimento da rentabilidade da empresa.

Assaf Neto (2021), aponta que o fluxo de caixa projetado constitui ferramenta essencial para avaliação da viabilidade econômica e financeira dos negócios, pois possibilita acompanhar entradas e saídas de recursos, prever necessidades de capital

e analisar a sustentabilidade operacional do empreendimento no longo prazo.

A Tabela 10 apresenta as projeções financeiras da Conecta para os cinco primeiros anos de atividade, foi utilizado um crescimento hipotético, de caráter conservador, considerando crescimento gradual das vendas, inflação projetada, evolução do faturamento e comportamento das despesas operacionais.

Tabela 10 - Fluxo de Caixa Projetado - 5 anos

PROJEÇÕES		Ano 2	Ano 3	Ano 4	Ano 5
Crescimento das vendas		5,00%	7,00%	9,00%	10,00%
Inflação projetada		4,10%	3,80%	3,50%	3,50%
Aumento nominal da receita		9,31%	11,07%	12,82%	13,85%

	Ano 1	Ano 2	Ano 3	Ano 4	Ano 5
Receita Total	400.545,20	437.815,93	486.264,64	548.579,45	624.557,70
Pagamento à Vista	240.327,12	262.689,56	291.758,78	329.147,67	374.734,62
Cartão Crédito	92.125,40	100.697,66	111.840,87	126.173,27	143.648,27
Cartão Débito	68.092,68	74.428,71	82.664,99	93.258,51	106.174,81
(-) Simples Nacional	33.685,85	36.820,32	40.894,86	46.135,53	52.525,30
(=) Faturamento Líquido	366.859,35	400.995,61	445.369,78	502.443,92	572.032,40
(-) CSP	121.420,85	132.719,06	147.405,75	166.295,80	189.327,77
(=) Lucro Bruto	245.438,49	268.276,55	297.964,03	336.148,12	382.704,63
(-) Custo financeiro	4.926,71	5.385,14	5.981,06	6.747,53	7.682,06
(=) Margem de Contribuição	232.500,89	254.135,09	282.257,68	318.429,00	362.531,42
(-) Despesas fixas	222.361,21	231.478,02	240.274,19	248.683,78	257.387,72
(-) Depreciação	4.392,43	4.392,43	4.392,43	4.392,43	4.392,43
(-) Remuneração Capital	5.213,88	5.213,88	5.213,88	5.213,88	5.213,88
(=) Resultado antes do I.R.	533,36	13.050,76	32.377,18	60.138,91	95.537,39
(=) Result. Op. Líquido (R\$)	533,36	13.050,76	32.377,18	60.138,91	95.537,39
Result. Op. Líquido (%)	0%	3%	7%	11%	15%
(-) Distribuição de Lucros (20%)	106,67	2610,15	6475,44	12027,78	19107,48
(=) Resut. Após Distr. de Lucros (R\$)	426,69	10.440,61	25.901,75	48.111,13	76.429,92
Result. Após Distr. de Lucros(%)	0,11%	2,38%	5,33%	8,77%	12,24%

N	Resultado Líquido	Depreciação	Fluxo de Caixa
FC0			- 53.055,39
FC1	426,69	4.392,43	4.819,12
FC2	10.440,61	4.392,43	14.833,03
FC3	25.901,75	4.392,43	30.294,17
FC4	48.111,13	4.392,43	52.503,55
FC5	76.429,92	4.392,43	80.822,34

Fonte: Elaborado pela própria autora (2026)

As projeções demonstram crescimento progressivo da receita operacional da consultoria ao longo dos anos analisados. O aumento estimado das vendas foi projetado com viés conservador de forma gradual, considerando o fortalecimento da marca, expansão da carteira de clientes e ampliação da atuação regional da empresa. Além disso, foram considerados índices de inflação projetada e crescimento nominal das receitas para atualização dos valores financeiros apresentados.

Verifica-se que a receita total projetada evolui de aproximadamente R\$

400.545,20 no primeiro ano para R\$ 624.557,70 no quinto ano de operação, indicando potencial de crescimento sustentável da consultoria. Paralelamente, o faturamento líquido e a margem de contribuição também apresentam evolução positiva ao longo do período analisado.

Os resultados projetados demonstram que, embora o primeiro ano apresente margem operacional reduzida em razão da fase inicial de consolidação do empreendimento, os períodos seguintes indicam crescimento significativo da lucratividade operacional da empresa. O resultado operacional líquido projetado evolui gradualmente até atingir margem aproximada de 15% no quinto ano, evidenciando melhoria da eficiência financeira e fortalecimento da sustentabilidade econômica do negócio.

Adicionalmente, a projeção financeira contempla distribuição parcial de lucros e manutenção da capacidade operacional da empresa, demonstrando equilíbrio entre crescimento organizacional, retorno do investimento e continuidade das operações.

Dessa forma, o fluxo de caixa projetado reforça a viabilidade financeira da Conecta Consultoria em Recursos Humanos, indicando capacidade de expansão gradual, geração de resultados positivos e potencial de consolidação da empresa no mercado regional de consultoria em gestão de pessoas.

7.3.8 Ponto de Equilíbrio

O ponto de equilíbrio representa o nível mínimo de faturamento necessário para que a empresa consiga cobrir todos os seus custos e despesas operacionais, sem apresentar lucro ou prejuízo. Esse indicador constitui importante ferramenta de análise financeira, permitindo avaliar a capacidade operacional do empreendimento e o volume de receitas necessário para manutenção da sustentabilidade econômica do negócio.

Sob a perspectiva financeira de Assaf Neto (2021), o ponto de equilíbrio auxilia o gestor na análise do risco operacional e no planejamento financeiro, possibilitando identificar o nível de faturamento necessário para garantir estabilidade econômica e suporte às atividades organizacionais.

A Tabela 11 apresenta os pontos de equilíbrio contábil, financeiro e econômico projetados para os cinco primeiros anos de operação da Conecta Consultoria em Recursos Humanos.

Tabela 11 - Ponto de Equilíbrio Projetado

Descrição	Ano 1	Ano 2	Ano 3	Ano 4	Ano 5
Ponto Equilíbrio Contábil	390.644,02	406.350,17	421.503,93	435.991,72	450.986,58
Ponto Equilíbrio Financeiro	383.076,89	398.783,04	413.936,80	428.424,59	443.419,45
Ponto Equilíbrio Econômico	399.626,34	415.332,49	430.486,24	444.974,03	459.968,89

Fonte: Elaborado pela própria autora (2026)

O ponto de equilíbrio contábil corresponde ao faturamento necessário para cobertura total dos custos e despesas operacionais da empresa, considerando todos os encargos contábeis relacionados às atividades da consultoria. Já o ponto de equilíbrio financeiro desconsidera despesas sem desembolso efetivo de caixa, como depreciação, permitindo análise mais direta da necessidade financeira operacional do empreendimento.

Por sua vez, o ponto de equilíbrio econômico contempla, além dos custos e despesas operacionais, a remuneração esperada do capital investido pela proprietária, representando o faturamento necessário para que o negócio apresente retorno financeiro compatível com o investimento realizado.

Os dados projetados demonstram crescimento gradual dos pontos de equilíbrio ao longo dos anos analisados, comportamento relacionado à expansão operacional da empresa, aumento do faturamento projetado e evolução das despesas estruturais da consultoria. Entretanto, nota-se que as projeções de receitas permanecem superiores aos níveis mínimos necessários para cobertura operacional, indicando capacidade de sustentação financeira e viabilidade econômica do empreendimento.

Do mesmo modo, a análise dos indicadores reforça que a Conecta apresenta potencial de crescimento sustentável, mantendo equilíbrio entre expansão das operações, controle de custos e geração de resultados financeiros positivos ao longo do período projetado.

7.3.9 Payback Descontado

O Payback descontado representa o período necessário para recuperação do investimento inicial realizado no empreendimento, considerando o valor do dinheiro no tempo e a atualização dos fluxos de caixa futuros por meio de taxa de desconto. Esse indicador é amplamente utilizado na análise de viabilidade econômica por permitir avaliar o tempo estimado para retorno do capital investido.

Assaf Neto (2021), destaca que o Payback descontado constitui ferramenta relevante para análise financeira, pois considera não apenas o retorno nominal do investimento, mas também os efeitos financeiros relacionados ao custo de oportunidade e à atualização monetária dos fluxos de caixa projetados.

A Tabela 12 apresenta o cálculo do Payback descontado da Conecta Consultoria em Recursos Humanos, considerando o investimento inicial, os fluxos de caixa projetados e os valores presentes acumulados ao longo dos cinco anos de operação.

Tabela 12 - Payback Descontado

PAYBACK DESCONTADO					
Ano	Fluxo de Caixa	VP	A Recuperar	Saldo	Prazo
0	- 53.055,39	53.055,39	-	53.055,39	
1	4.819,12	R\$ 4.208,83	4.208,83	48.846,55	1,00
2	14.833,03	R\$ 11.314,07	11.314,07	37.532,48	1,00
3	30.294,17	R\$ 20.181,00	20.181,00	17.351,48	1,00
4	52.503,55	R\$ 30.546,87	17.351,48	-	0,57
5	80.822,34	R\$ 41.068,04			-
Total =====>>					3,57
Payback descontado =>		Em anos ==>	3,57		
		Em meses =>	42,82		

Fonte: Elaborado pela própria autora (2026)

Os dados demonstram que o investimento inicial estimado em R\$ 53.055,39 será recuperado gradualmente por meio dos fluxos de caixa positivos gerados pelas operações da empresa. Verifica-se, após os primeiros anos de funcionamento, o empreendimento passa a apresentar evolução significativa nos resultados financeiros, reduzindo progressivamente o saldo a recuperar do investimento realizado.

A análise indica que o Payback descontado projetado para a Conecta corresponde a aproximadamente 3,57 anos, equivalente a cerca de 42,82 meses. Esse resultado demonstra prazo de retorno considerado compatível com empreendimento prestadores de serviços em fase inicial de consolidação no mercado.

Soma-se a isso, o indicador evidencia capacidade de recuperação do capital investido dentro de horizonte financeiro considerado viável, reforçando a sustentabilidade econômica do negócio e o potencial de geração de retorno financeiro ao longo das operações da consultoria.

Portanto, a análise do Payback descontado fortalece a avaliação positiva da

viabilidade financeira da Conecta Consultoria em Recursos Humanos, indicando potencial de retorno do investimento e equilíbrio econômico do empreendimento no médio prazo.

7.3.10 Valor Presente Líquido (VPL)

O Valor Presente Líquido (VPL) e a Taxa Interna de Retorno (TIR) constituem importantes indicadores utilizados na análise de viabilidade econômica e financeira de projetos de investimento. Esses indicadores permitem avaliar a capacidade do empreendimento em gerar retorno financeiro superior ao capital investido, considerando o valor do dinheiro no tempo.

A literatura financeira apresentada por Assaf Neto (2021) evidencia que o Valor Presente Líquido representa a diferença entre os fluxos de caixa futuros trazidos a valor presente e o investimento inicial realizado, sendo considerado um dos principais critérios para análise de viabilidade financeira de projetos empresariais. Já a Taxa Interna de Retorno corresponde à taxa de rentabilidade do investimento, utilizada para verificar o potencial de retorno econômico do empreendimento.

A Tabela 13 apresenta os resultados projetados do Valor Presente Líquido (VPL), da Taxa Interna de Retorno (TIR) e da Taxa Mínima de Atratividade (TMA) da Conecta Consultoria em Recursos Humanos.

Tabela 13 - Valor Presente Líquido (VPL)

TMA ==>>	14,50%	a.a
TIR ==>>	38,27%	a.a
VPL ==>>	54.263,43	54.263,43

Fonte: Elaborado pela própria autora (2026)

Os resultados demonstram que a Taxa Mínima de Atratividade (TMA) adotada para análise foi de 14,50% ao ano, índice utilizado como parâmetro mínimo esperado de retorno para o investimento realizado no empreendimento.

A Taxa Interna de Retorno (TIR) projetada foi estimada em 38,27% ao ano, percentual significativamente superior à TMA estabelecida. Esse resultado indica que o empreendimento apresenta potencial de rentabilidade acima do retorno mínimo

esperado pela investidora, evidenciando atratividade econômica do projeto.

Adicionalmente, o Valor Presente Líquido (VPL) calculado apresentou resultado positivo de R\$ 54.263,43, demonstrando que os fluxos de caixa futuros projetados são suficientes para recuperar o investimento inicial e gerar valor econômico adicional ao empreendimento.

Desse modo, os indicadores financeiros analisados reforçam a viabilidade econômica da Conecta Consultoria em Recursos Humanos, demonstrando potencial de retorno financeiro, sustentabilidade operacional e atratividade do investimento no horizonte projetado.

7.3.11 Taxa Interna de Retorno (TIR)

A Taxa Interna de Retorno (TIR) representa um dos principais indicadores utilizados na análise de viabilidade econômica de investimentos, pois demonstra a taxa percentual de retorno gerada pelo empreendimento ao longo do período projetado. Esse indicador permite avaliar a atratividade financeira do negócio e comparar sua rentabilidade com outras alternativas de investimento disponíveis no mercado.

A análise financeira proposta por Assaf Neto (2021) demonstra que a TIR corresponde à taxa de desconto capaz de igualar o valor presente dos fluxos de caixa futuros ao investimento inicial realizado, sendo amplamente utilizada para análise da rentabilidade e sustentabilidade financeira de projetos empresariais.

A Tabela 14 apresenta os resultados da Taxa Interna de Retorno (TIR), da Taxa Mínima de Atratividade (TMA) e do Valor Presente Líquido (VPL) projetados para a Conecta Consultoria em Recursos Humanos.

Tabela 14 - Taxa Interna de Retorno (TIR)

TMA ==>>	14,50%	a.a
TIR ==>>	38,27%	a.a
VPL ==>>	54.263,43	54.263,43

Fonte: Elaborado pela própria autora (2026)

Os resultados demonstram que a Taxa Interna de Retorno projetada para o

empreendimento corresponde a 38,27% ao ano, percentual significativamente superior à Taxa Mínima de Atratividade (TMA) estabelecida em 14,50% ao ano. Esse resultado evidencia que o projeto apresenta potencial de rentabilidade acima do retorno mínimo esperado para o capital investido.

Do mesmo modo, o Valor Presente Líquido (VPL) positivo reforça a capacidade da empresa em gerar retorno financeiro superior ao investimento inicial realizado, indicando equilíbrio econômico e viabilidade operacional da consultoria no horizonte projetado.

Portanto, a análise da Taxa Interna de Retorno demonstra que a Conecta Consultoria em Recursos Humanos apresenta atratividade financeira e potencial de geração de resultados sustentáveis, fortalecendo a viabilidade econômica do empreendimento e a segurança do investimento realizado.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente Plano de Negócios apresentou a estruturação da Conecta Consultoria em Recursos Humanos, empreendimento desenvolvido com o objetivo de atender à crescente demanda por serviços especializados de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento organizacional voltados às pequenas e médias empresas da região de Presidente Prudente – SP.

O estudo buscou demonstrar a viabilidade econômica, financeira, operacional e mercadológica da consultoria, evidenciando o potencial do negócio em atuar de forma estratégica na gestão de pessoas e no fortalecimento das organizações contratantes. A proposta da empresa fundamenta-se na integração entre tecnologia, análise comportamental, desenvolvimento humano e alinhamento cultural, buscando proporcionar processos seletivos mais assertivos e ambientes organizacionais mais produtivos e sustentáveis.

Ao longo do desenvolvimento do plano, verificou-se que muitas empresas enfrentam dificuldades relacionadas à rotatividade de colaboradores, ausência de processos estruturados de recrutamento e limitações na gestão do capital humano. Nesse cenário, a Conecta apresenta-se como alternativa estratégica para auxiliar organizações na melhoria de seus processos internos, contribuindo para redução de turnover, fortalecimento da cultura organizacional e desenvolvimento de equipes mais alinhadas aos objetivos empresariais.

As análises mercadológicas demonstraram cenário favorável para atuação da consultoria, impulsionado pelo crescimento da demanda por serviços especializados em Recursos Humanos, avanço das tecnologias digitais aplicadas à gestão de pessoas e necessidade crescente de adequação das empresas às novas exigências relacionadas à saúde psicossocial e ao ambiente organizacional.

Sob a perspectiva financeira, os indicadores projetados evidenciaram viabilidade econômica do empreendimento, com resultados positivos relacionados ao fluxo de caixa, Valor Presente Líquido (VPL), Taxa Interna de Retorno (TIR) e Payback descontado. Os dados demonstram potencial de crescimento gradual da empresa e capacidade de geração de retorno financeiro sustentável ao longo dos períodos projetados.

Do mesmo modo, observou-se que a utilização de ferramentas tecnológicas, inteligência artificial, análise comportamental e acompanhamento pós-contratação

constitui diferencial competitivo relevante para o posicionamento da empresa no mercado regional de consultoria em Recursos Humanos.

Assim, conclui-se que a implantação da Conecta Consultoria em Recursos Humanos apresenta viabilidade técnica, operacional e financeira, configurando-se como empreendimento promissor no segmento de gestão de pessoas. O negócio demonstra potencial para contribuir não apenas para o fortalecimento das organizações contratantes, mas também para o desenvolvimento humano, melhoria das relações de trabalho e promoção de ambientes organizacionais mais eficientes, saudáveis e sustentáveis.

8.1 ANÁLISE DE INVESTIMENTO

A análise de investimento da Conecta Consultoria em Recursos Humanos demonstrou resultados financeiros favoráveis à implantação do empreendimento, evidenciando potencial de rentabilidade, sustentabilidade operacional e capacidade de geração de retorno econômico no longo prazo. As projeções financeiras foram elaboradas considerando cenário conservador e horizonte de análise de cinco anos, permitindo avaliação mais consistente da estabilidade e do crescimento esperado da empresa.

Os indicadores financeiros obtidos reforçam a viabilidade econômica do projeto. A Taxa Interna de Retorno (TIR) projetada foi estimada em 38,27% ao ano, percentual significativamente superior à Taxa Mínima de Atratividade (TMA) adotada como referência, fixada em 14,50% ao ano com base na taxa SELIC. Assaf Neto (2021), demonstra que quando a TIR supera a TMA, o investimento tende a ser considerado economicamente viável, pois apresenta rentabilidade superior a outras alternativas financeiras disponíveis no mercado.

Complementando essa análise, o Valor Presente Líquido (VPL) apresentou resultado positivo de R\$ 54.263,43 (cinquenta e quatro mil, duzentos e sessenta e três reais e quarenta e três centavos), demonstrando que os fluxos de caixa futuros projetados são suficientes para recuperar o investimento inicial, remunerar o capital investido e gerar valor financeiro adicional ao empreendimento.

Os resultados financeiros também são sustentados pela estrutura operacional planejada para a consultoria, que apresenta margem bruta ponderada estimada em

aproximadamente 69,69%, indicador que demonstra capacidade significativa de geração de receitas em relação aos custos operacionais envolvidos na prestação dos serviços.

Adicionalmente, o modelo de negócio da Conecta foi estruturado com foco em escalabilidade operacional, utilização de tecnologia e manutenção de custos fixos relativamente reduzidos em comparação ao potencial de faturamento projetado. Essa característica favorece a expansão gradual das operações sem necessidade proporcional de aumento da estrutura física e administrativa, contribuindo para fortalecimento da lucratividade e da sustentabilidade financeira do empreendimento.

Desse modo, os indicadores analisados confirmam a viabilidade econômica e financeira da Conecta Consultoria em Recursos Humanos, demonstrando potencial de retorno atrativo para o capital investido e capacidade de consolidação sustentável no mercado regional de consultoria em gestão de pessoas.

8.1.1 Investimento Inicial

O investimento inicial corresponde ao montante financeiro necessário para implantação e início das operações da Conecta Consultoria em Recursos Humanos. Esse capital foi planejado com o objetivo de garantir estrutura física, tecnológica e financeira adequada para o funcionamento da empresa durante seus primeiros períodos de atividade.

O valor total estimado para implantação do empreendimento é de R\$ 53.055,39 (cinquenta e três mil, cinquenta e cinco reais e trinta e nove centavos), montante destinado à estruturação operacional, adequação do espaço físico e sustentação financeira inicial da consultoria.

Os recursos serão distribuídos nas seguintes categorias:

- Investimentos Fixos: R\$ 25.289,10 destinados à aquisição de equipamentos tecnológicos, hardware, mobiliário corporativo, softwares administrativos e demais recursos necessários para operacionalização da empresa;
- Investimentos Pré-Operacionais: R\$ 13.000,00 voltados às adequações estruturais do espaço físico, incluindo pintura, substituição de porta, regularização documental e processos legais relacionados à abertura da empresa;
- Capital de Giro: R\$ 14.766,28 reservados para manutenção das atividades operacionais nos primeiros meses de funcionamento, garantindo suporte

financeiro para despesas administrativas, operacionais e necessidade de caixa durante o período inicial de consolidação do negócio.

O investimento será realizado integralmente com recursos próprios da sócia-proprietária, eliminando a necessidade de financiamentos bancários ou captação de capital de terceiros. Essa condição reduz os riscos relacionados ao endividamento inicial e contribui para maior estabilidade financeira da empresa durante a fase de implantação.

Estudos do Sebrae (2021), apontam que a ausência de planejamento financeiro adequado e insuficiência de capital de giro figuram entre os principais fatores relacionados à mortalidade de micro e pequenas empresas nos primeiros anos de funcionamento. Sob essa perspectiva, a estrutura de investimento planejada para a Conecta busca assegurar maior segurança financeira, equilíbrio operacional e capacidade de sustentação das atividades da consultoria ao longo de sua fase inicial de desenvolvimento.

8.1.2 Markup

A formação dos preços dos serviços oferecidos pela Conecta Consultoria em Recursos Humanos foi desenvolvida com base no método Markup, ferramenta utilizada para definição do preço de venda a partir dos custos operacionais, despesas administrativas, encargos tributários e margem de lucro desejada pela empresa.

Sob a perspectiva financeira de Assaf Neto (2021), o método Markup consiste em um índice multiplicador aplicado sobre os custos dos produtos ou serviços, permitindo estabelecer preços capazes de cobrir despesas operacionais, tributos e rentabilidade esperada do empreendimento.

Diante desse cenário, a metodologia adotada pela Conecta buscou garantir equilíbrio entre competitividade mercadológica, sustentabilidade financeira e geração de retorno econômico sobre o capital investido. O cálculo do Markup considerou as seguintes variáveis:

- impostos e encargos relacionados ao regime tributário do Simples Nacional;
- custos variáveis vinculados à prestação dos serviços;
- despesas operacionais e administrativas da empresa;
- possíveis comissões comerciais e despesas de deslocamento;

- custos relacionados à folha de pagamento e estrutura organizacional;
- investimentos em marketing e divulgação institucional;
- margem de lucro desejada para manutenção da rentabilidade do negócio.

Do mesmo modo, os valores foram estruturados considerando análise comparativa dos preços praticados pelo mercado regional de consultoria em Recursos Humanos, buscando manter posicionamento competitivo sem comprometer a sustentabilidade financeira da empresa.

Nota-se que os índices de Markup variam conforme a natureza e complexidade dos serviços prestados, uma vez que determinadas atividades demandam maior nível de personalização, acompanhamento técnico e utilização de recursos especializados. Assim, a composição dos preços foi ajustada de acordo com as características operacionais de cada serviço oferecido pela consultoria.

A utilização do método Markup contribui para maior controle financeiro, previsibilidade das receitas e segurança na formação dos preços, permitindo que a Conecta mantenha equilíbrio econômico e capacidade de geração de resultados sustentáveis ao longo de suas operações.

8.1.3 Demonstração do Resultado de Exercício (DRE)

A Demonstração do Resultado do Exercício (DRE) constitui importante relatório contábil e financeiro utilizado para análise do desempenho econômico da Conecta Consultoria em Recursos Humanos durante o primeiro ano de operação. Esse demonstrativo permite avaliar receitas, custos, despesas operacionais e o resultado líquido projetado da empresa, fornecendo informações essenciais para acompanhamento da sustentabilidade financeira do empreendimento.

Sob a perspectiva financeira de Assaf Neto (2021), a DRE representa instrumento fundamental para análise da lucratividade organizacional, permitindo verificar a eficiência operacional e a capacidade da empresa em gerar resultados positivos ao longo de suas atividades.

Os dados projetados para a Conecta demonstram os seguintes resultados financeiros no primeiro ano de funcionamento:

- Receita Bruta Total: projeção anual estimada em R\$ 400.545,20,

resultando em faturamento médio mensal aproximado de R\$ 33.378,76;

- Custo do Serviço Prestado (CSP): equivalente ao custo operacional direto dos serviços oferecidos pela consultoria, totalizando R\$ 121.420,85, valor correspondente a aproximadamente 30,31% da receita bruta projetada;
- Despesas Operacionais: relacionadas às despesas fixas administrativas e operacionais, incluindo folha de pagamento, marketing, aluguel, encargos e demais custos estruturais da empresa, totalizando R\$ 222.361,21 anuais ou média mensal aproximada de R\$ 18.530,10;
- Resultado Operacional Líquido: valor correspondente ao lucro operacional obtido após dedução dos custos, despesas e encargos financeiros, resultando em saldo positivo projetado de R\$ 533,36 no primeiro ano de funcionamento da consultoria.

Embora o resultado líquido inicial apresente margem reduzida, esse comportamento é considerado esperado em empresas prestadoras de serviços em fase inicial de implantação e consolidação mercadológica. Constatou-se que o planejamento financeiro da Conecta foi estruturado de forma conservadora, priorizando estabilidade operacional, fortalecimento da marca e crescimento gradual da carteira de clientes.

Adicionalmente, os resultados demonstram que o empreendimento possui capacidade de atingir o ponto de equilíbrio operacional, sustentar suas atividades financeiras e recuperar progressivamente o investimento realizado pela sócia-proprietária. As projeções também indicam tendência de evolução positiva da lucratividade nos anos subsequentes, impulsionada pelo crescimento do faturamento e maior maturidade operacional da empresa.

Portanto, a análise da Demonstração do Resultado do Exercício reforça a viabilidade econômica da Conecta Consultoria em Recursos Humanos, evidenciando potencial de crescimento sustentável e consolidação financeira no mercado regional de gestão de pessoas.

8.1.4 Ponto de Equilíbrio

O ponto de equilíbrio representa um dos principais indicadores utilizados na análise financeira de empresas, pois demonstra o valor mínimo de faturamento

necessário para que o empreendimento consiga cobrir todos os seus custos e despesas operacionais, sem apresentar lucro ou prejuízo. Na visão de Chiavenato (2021), esse indicador estabelece a fronteira entre resultado negativo e lucratividade, permitindo identificar o volume de vendas necessário para manutenção da sustentabilidade operacional do negócio.

No planejamento financeiro da Conecta Consultoria em Recursos Humanos, o ponto de equilíbrio foi analisado sob três perspectivas distintas:

- Ponto de Equilíbrio Contábil: corresponde ao faturamento necessário para cobertura total dos custos e despesas fixas da empresa. Nesse cenário, a Conecta necessita de faturamento mensal aproximado de R\$ 32.553,67 para atingir equilíbrio operacional, sendo que apenas os valores superiores a esse montante passam a representar lucro operacional para a empresa;
- Ponto de Equilíbrio Financeiro: indicador voltado à análise da capacidade de pagamento imediato das obrigações financeiras da organização, desconsiderando despesas sem desembolso efetivo de caixa, como depreciação;
- Ponto de Equilíbrio Econômico: considera não apenas os custos e despesas operacionais, mas também a remuneração mínima esperada pelos investidores, indicando o volume de faturamento necessário para que o empreendimento gere retorno econômico satisfatório sobre o capital investido.

Além do ponto de equilíbrio, foi realizada análise da margem de segurança operacional da empresa. Esse indicador demonstra o percentual de redução nas vendas que a organização consegue suportar antes de começar a operar em prejuízo.

A margem de segurança da Conecta foi calculada a partir da diferença entre o faturamento médio mensal projetado, estimado em R\$ 33.378,76, e o ponto de equilíbrio contábil de R\$ 32.553,67. O resultado obtido indica margem de segurança aproximada de 2,47%.

Esse percentual demonstra que a empresa apresenta margem reduzida de oscilação negativa no primeiro ano de funcionamento, situação considerada compatível com negócios em fase inicial de implantação e consolidação mercadológica. Tal comportamento decorre principalmente da necessidade de maturação da operação, fortalecimento da marca e expansão gradual da carteira de clientes.

Entretanto, a Conecta dispõe de capital de giro estimado em R\$ 14.766,28, recurso financeiro destinado à sustentação das operações nos primeiros períodos de

atividade, contribuindo para redução dos riscos associados às oscilações de faturamento e garantindo maior segurança financeira durante o processo inicial de desenvolvimento do empreendimento.

Desse modo, a análise do ponto de equilíbrio e da margem de segurança reforça a importância do planejamento financeiro adotado pela empresa, demonstrando capacidade de controle operacional e preparo para enfrentar variações iniciais de mercado até a consolidação das operações da consultoria.

8.1.5 Taxa Interna de Retorno (TIR) e Taxa Mínima de Atratividade (TMA)

A Taxa Interna de Retorno (TIR) e a Taxa Mínima de Atratividade (TMA) constituem importantes indicadores utilizados na análise de viabilidade econômica e financeira da Conecta Consultoria em Recursos Humanos. Esses indicadores permitem avaliar o potencial de rentabilidade do empreendimento e comparar o retorno esperado do investimento com outras possibilidades disponíveis no mercado financeiro.

Sob a perspectiva financeira de Assaf Neto (2021), a Taxa Interna de Retorno representa a taxa percentual de rentabilidade gerada pelo projeto ao longo do período analisado, sendo calculada a partir do investimento inicial realizado e dos fluxos de caixa futuros projetados.

No presente Plano de Negócios, a TIR foi calculada considerando o investimento inicial de R\$ 53.055,39 e as projeções de fluxo de caixa elaboradas para horizonte de cinco anos. O resultado obtido indicou Taxa Interna de Retorno estimada em 38,27% ao ano, demonstrando potencial de rentabilidade expressivo para o empreendimento.

Já a Taxa Mínima de Atratividade (TMA) corresponde ao retorno mínimo esperado pelo investidor para aplicação do capital no negócio. Esse indicador considera fatores como:

- custo de oportunidade do capital investido;
- riscos associados ao empreendimento;
- liquidez do investimento;
- rentabilidade de aplicações financeiras alternativas.

Nesse cenário, a TMA adotada neste estudo foi de 14,50% ao ano, utilizando como referência a taxa do Sistema Especial de Liquidação e Custódia (SELIC),

indicador utilizado pelo Banco Central do Brasil como instrumento de política monetária e referência para taxas de juros do mercado financeiro.

A utilização da taxa SELIC como parâmetro de comparação permite avaliar se o investimento na Conecta apresenta retorno superior ao obtido em aplicações financeiras de menor risco. Portanto, para que o projeto seja considerado economicamente viável, a Taxa Interna de Retorno deve apresentar valor superior à Taxa Mínima de Atratividade.

Os resultados obtidos demonstram que a TIR projetada de 38,27% supera significativamente a TMA de 14,50%, evidenciando que o investimento na Conecta Consultoria em Recursos Humanos apresenta atratividade financeira superior às alternativas conservadoras de aplicação de capital disponíveis no mercado.

Adicionalmente, os indicadores reforçam o potencial de rentabilidade e sustentabilidade econômica do empreendimento, demonstrando que a empresa possui capacidade de gerar retorno financeiro compatível com os riscos e investimentos envolvidos em sua implantação e operação.

8.1.6 Payback

O Payback descontado representa o indicador utilizado para determinar o período necessário para recuperação do capital investido na implantação da Conecta Consultoria em Recursos Humanos, considerando o valor do dinheiro no tempo e a atualização dos fluxos de caixa futuros.

Sob a perspectiva financeira de Assaf Neto (2021), o Payback descontado constitui importante ferramenta de análise financeira, pois permite avaliar o prazo estimado para retorno do investimento realizado, considerando os riscos e o custo de oportunidade do capital aplicado no empreendimento.

A análise financeira projetada para a Conecta demonstrou Payback descontado estimado em aproximadamente 3,57 anos, equivalente a cerca de 3 anos e 7 meses. Esse resultado indica o período necessário para recuperação integral do investimento inicial realizado pela sócia-proprietária por meio dos fluxos de caixa gerados pelas operações da consultoria.

Embora o prazo de retorno possa ser considerado moderado, o indicador deve ser analisado em conjunto com os demais resultados financeiros obtidos no estudo de viabilidade. Nesse cenário, a Taxa Interna de Retorno (TIR) projetada em 38,27% ao

ano supera significativamente a Taxa Mínima de Atratividade (TMA) de 14,50%, demonstrando elevada atratividade econômica do empreendimento e reforçando a segurança financeira do investimento.

Do mesmo modo, o Valor Presente Líquido (VPL) positivo de R\$ 54.263,43 evidencia que o projeto apresenta capacidade de geração de valor superior ao custo do capital investido, confirmando a viabilidade econômica da consultoria ao longo do horizonte projetado.

Outro aspecto relevante refere-se ao fato de que as projeções financeiras foram elaboradas de forma conservadora, considerando crescimento gradual da empresa, consolidação progressiva da carteira de clientes e expansão operacional moderada nos primeiros anos de funcionamento. Assim, os indicadores financeiros obtidos demonstram cenário sustentável e compatível com a realidade de empresas prestadoras de serviços em fase inicial de implantação.

Portanto, a análise do Payback reforça que a Conecta Consultoria em Recursos Humanos apresenta capacidade de recuperação do investimento dentro de prazo considerado viável, mantendo equilíbrio financeiro e potencial de crescimento sustentável ao longo de suas operações.

REFERÊNCIAS

- ABRH – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE RECURSOS HUMANOS. **Relatório Anual do Setor de Recursos Humanos 2023**. São Paulo, 2023.
- AGENCIA SP - Agência de Notícias do Governo do Estado de São Paulo. **Abertura de empresas cresce 13% na região de Presidente Prudente em 2025**. 2026. Disponível em: <https://www.agenciasp.sp.gov.br/abertura-de-empresas-cresce-13-na-regiao-de-presidente-prudente-em-2025/>. Acesso em: 22 fev. 2026.
- ASSAF NETO, Alexandre. **Finanças Corporativas e Valor**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2021.
- BARBIERI, José Carlos. **Gestão Ambiental: Responsabilidade Social e Sustentabilidade**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.
- BECKER, Gary S. **Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education**. 3. ed. New York: Columbia University Press, 1964.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas Organizações**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2019.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17): ergonomia**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>. Acesso em: 10 abr 2026.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1): disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>. Acesso em: 10 abr. 2026.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 5. ed. Barueri: Manole, 2020.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Empreendedorismo: dando asas ao espírito empreendedor**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão Financeira: Uma Abordagem Introdutória**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2021.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recrutamento e Seleção de Pessoas**. 2. ed. Barueri: Manole, 2022.
- COBRA, Marcos. **Marketing: Conceitos e Estratégias**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2023.
- DAVENPORT, Thomas; RONANKI, Rajeev. **Inteligência Artificial na Prática**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2018.
- DAVENPORT, Thomas. **The AI Advantage: How to Put the Artificial Intelligence**

Revolution to Work. Cambridge: MIT Press, 2020.

DELOITTE. **Global Human Capital Trends 2022: A New Era of Work**. Deloitte University Press, 2022.

DRUCKER, Peter F. **O Gestor Eficaz**. 2. ed. São Paulo: Elsevier, 2006.

FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Tereza. **Estratégias Empresariais e Formação de Competências**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

HAMMER, Michael; CHAMPY, James. **Reengenharia: Revolucionando a Empresa**. Rio de Janeiro: Campus, 2016.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **CONCLA: Classificação Nacional de Atividades Econômicas**. 2026. Versão 2.3. Rio de Janeiro: IBGE, 2026. Disponível em: <https://cnae.ibge.gov.br/>. Acesso em: 28 abr. 2026.

ISO. ISO 9001:2015 – **Quality Management Systems** — Requirements. Geneva: International Organization for Standardization, 2015.

ISO. ISO 14001:2015 – **Environmental Management Systems** — Requirements. Geneva: International Organization for Standardization, 2015.

ISO. ISO 45001:2018 – **Occupational Health and Safety Management Systems** — Requirements. Geneva: International Organization for Standardization, 2018.

KOTLER, Philip; ARMSTRONG, Gary. **Princípios de Marketing**. 18. ed. São Paulo: Pearson, 2020.

KOTLER, Philip; KARTAJAYA, Hermawan; SETIAWAN, Iwan. **Marketing 5.0: Tecnologia para a Humanidade**. São Paulo: Sextante, 2021.

KOTLER, Philip; KELLER, Kevin Lane. **Administração de Marketing**. 16. ed. São Paulo: Pearson, 2022.

LAS CASAS, Alexandre Luzzi. **Marketing de Serviços**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de Marketing: Uma Orientação Aplicada**. 8. ed. Porto Alegre: AMGH, 2022.

MAPS. **Localização da Avenida Getúlio Vargas, 387**. 2025. Disponível em: <https://www.google.com/maps>. Acesso em: 24 out. 2025.

MARR, Bernard. **Data Strategy: How to Profit from a World of Big Data, Analytics and the Internet of Things**. London: Kogan Page, 2023.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: Do Operacional ao Estratégico**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

MARION, José Carlos. **Contabilidade Básica**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2024.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração**: Da Revolução Urbana à Revolução Digital. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MONROE, Kent B. **Pricing**: Making Profitable Decisions. 4. ed. New York: McGraw-Hill, 2015.

PRAHALAD, C. K.; HAMEL, Gary. **The Core Competence of the Corporation**. Harvard Business Review, v. 68, n. 3, p. 79–91, 1990.

PORTER, Michael E. **Estratégia competitiva**: técnicas para análise de indústrias e da concorrência. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

PORTER, Michael E. **Vantagem Competitiva**: Criando e Sustentando um Desempenho Superior. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy. **Comportamento Organizacional**. 18. ed. São Paulo: Pearson, 2022.

SLACK, Nigel et al. **Administração da Produção**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

SOLOMON, Michael. **Comportamento do Consumidor**. 13. ed. Porto Alegre: AMGH, 2020.

ULRICH, Dave. **Reinventando a Função de RH**. São Paulo: HSM, 2021.