

**CENTRO PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA PROFESSOR MASSUYUKI KAWANO**

Técnico em Administração

Anderson Felipe Ferreira Camargo

Carine Mara Silva

Gabriele Bispo Januário

Gustavo Sechin Toledo

Maycon Jhonny da Silva Pereira

Pedro Lucas Toledo de Abreu

**SELEÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS: oportunizando o
primeiro emprego e reintegrando a melhor idade no mercado de
trabalho**

Tupã - SP

2017

Anderson Felipe Ferreira Camargo

Carine Mara Silva

Gabriele Bispo Januário

Gustavo Sechin Toledo

Maycon Jhonny da Silva Pereira

Pedro Lucas Toledo de Abreu

SELEÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS: oportunizando o primeiro emprego e reintegrando a melhor idade no mercado de trabalho

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração da Etec Professor Massuyuki Kawano, orientado pelo Prof.^a Natalia Troccoli Marques da Silva, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em administração.

Tupã - SP

2017

Anderson Felipe Ferreira Camargo

Carine Mara Silva

Gabriele Bispo Januário

Gustavo Sechin Toledo

Maycon Jhonny da Silva Pereira

Pedro Lucas Toledo de Abreu

SELEÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS: oportunizando o primeiro emprego e reintegrando a melhor idade no mercado de trabalho

Dissertação para obtenção do título de Técnico em Administração.

BANCA EXAMINADORA:

Prof.^a Esp. Natália Troccoli Marques da Silva
Orientadora

Prof. (a) Edvaldo Navas Rodrigues
Avaliador (a)

Prof (a) Lucas Hatano
Avaliador (a)

Ademir De Lemes
Avaliador (a)

Tupã, 20 de junho de 2017.

É de inteira responsabilidade o conteúdo do trabalho apresentado pelo aluno. O (A) Professor (a) Orientador (a), a Banca Examinadora e a Instituição não são responsáveis e nem endossam as idéias e o conteúdo do mesmo.

Dedico principalmente aos meus pais, professores e amigos, que me apoiaram durante toda a trajetória que levou a tão sonhada conquista, dando a cada um de nós a oportunidade de se tornar alguém melhor e adquirir um conhecimento de qualidade.

Agradeço a Deus minha vida e a oportunidade de concretizar esse objetivo.

A ETEC Prof. Massuyuki Kawano por propiciar o ambiente necessário para minha aprendizagem e conseqüentemente por meu desenvolvimento pessoal e profissional.

Aos Docentes do Curso Técnico de Administração pela generosidade depositada em todos os momentos de compartilhamento de seus conhecimentos profissionais e humanos. Dedico aos meus pais, João e Maria, que me apoiaram durante toda a trajetória que levou a tão sonhada conquista.

“E assim vamos vencendo! Um dia de cada vez, agradecendo a Deus por cada benção, cuidado e proteção, até que outro dia chegue trazendo novas oportunidades e vitórias”.

Autor desconhecido

RESUMO

Há uma grande oferta de mão de obra não qualificada, onde os jovens não têm experiência e pessoas com idade avançada estão ficando desatualizadas. Com isso, cursos de aperfeiçoamento podem fazer com que as pessoas cresçam profissionalmente e pessoalmente. O conhecimento adquirido durante o período de capacitação passa a ser o passaporte para a conquista de grandes objetivos, influenciando sempre no seu sucesso. O objetivo deste trabalho foi propor um treinamento eficiente para que as pessoas se capacitem e tornando-as qualificadas para o mercado de trabalho contemporâneo. A metodologia utilizada para a conclusão do trabalho, foi por meio de questionários, pesquisas qualitativas/quantitativas, realizadas na “ETEC Prof. *Massuyuki Kawano*”, além de sites seguros . Espera-se que este trabalho possa servir como suporte para um melhor entendimento da importância que um curso profissionalizante tem na vida de uma pessoa e os benefícios que ela irá proporcionar a si mesmo ao se integrar no mercado de trabalho, destacando-se, agregando valor a si mesmo, além de melhorar o potencial de seu currículo, sendo visto com outros olhos pelas empresas que procuram pessoas com um suposto diferencial. Percebeu-se uma grande falta de capacitação dos profissionais que estão no mercado e obteve-se um amplo conhecimento, sabendo como funciona e a forma correta de como treinar indivíduos para desempenhar de maneira correta na sua determinada área. Concluiu-se que na atualidade o mercado reconhece que o grande diferencial está no capital humano, profissionais competentes e equipes de alto desempenho são fundamentais para o sucesso dos negócios e, portanto, a viabilidade do trabalho é alta, pois concentra-se justamente em treinar e capacitar profissionais.

Palavras-Chave: capacitação, desempenho, mercado de trabalho, treinamento.

LISTA DE FIGURAS

Figura 03 – Planta Alta da Empresa	30
---	-----------

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01 – Aceitação de mercado	19
Gráfico 02 – Importante uma empresa nesse ramo	19
Gráfico 03 – Implantação na cidade	20
Gráfico 04 – Contratação da empresa.....	20
Gráfico 05 – Importância para o cliente.....	21
Gráfico 06 – Uso da Consultoria	21
Gráfico 07 – O motivo da não contratação da empresa de consultoria	22

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. PESQUISA DE CAMPO	18
3. PLANO DE NEGÓCIOS	26
3.1. SUMÁRIO EXECUTIVO	26
3.2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA.....	26
3.2.1. Dados dos Fundadores e Empresários	26
3.2.2. Experiência Profissional e Atribuições.....	28
3.3. DADOS DO EMPREENDIMENTO	28
3.3.1. Missão e Visão de Empresa	29
3.3.2. Setor de Atividade	29
3.3.3. Forma Jurídica	29
3.3.4. Enquadramento Tributário	29
3.4. CAPITAL SOCIAL.....	30
3.5. FONTE DE RECURSOS	31
3.6. ANÁLISE DE MERCADO	32
3.6.1. Análise dos Clientes	32
3.6.2. Análise dos Concorrentes.....	33
3.6.3. Análise dos Fornecedores	34
3.7. PLANO DE MARKETING	35
3.7.1. Descrição dos Principais Produtos e Serviços	35
3.7.2. Preço	35
3.7.3. Estratégias Promocionais.....	36
3.7.4. Estrutura de Comercialização	36
3.7.5. Localização da Empresa	37
3.8. PLANO OPERACIONAL	37
3.8.1. Layout ou Arranjo Físico	37
3.8.2. Capacidade Produtiva	38
3.8.3. Necessidade de Pessoal	38
3.9. PLANO FINANCEIRO	39
3.9.1. Custo Fixo	39
3.9.2. Custo Produto Vendido.....	40
3.9.3. Custo Variável	40
3.9.4. Margem de Contribuição	40
3.9.5. Ponto de Equilíbrio	40
3.10. AVALIAÇÃO ESTRATÉGICA.....	41
CONSIDERAÇÕES FINAIS	42
REFERÊNCIAS	43
APÊNDICE A – MODELO BÁSICO DE CONTRATO SOCIAL	44
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS ALUNOS DA ETEC PROFESSOR MASSUYUKI KAWANO	47
APÊNDICE C – QUADRO DE MODELAGEM DE NEGÓCIOS – FERRAMENTA CANVAS	49

1. INTRODUÇÃO

A empresa irá atuar com integridade, profissionalismo e ética, para proporcionar uma sociedade mais qualificada, tornando a chance de aproveitar as oportunidades imposta pelo mercado trabalhista.

A proposta de inovação será explorar o potencial dos jovens e de pessoas que estão fora do mercado, onde encontra-se duas faixas etárias que encaram muitas dificuldades quando o assunto é empregabilidade.

As idades que em que o serviço será direcionado são: dos 16 aos 18, onde a maioria dos jovens busca o primeiro emprego, e por outro lado pessoas com idades mais avançadas, acima dos 45 anos de idade, pois sua geração é desatualizada no que diz respeito ao mercado, devido ao fato de ter sido formada há certo tempo e o ensino profissionalizante atual está mais desenvolvido.

Quando o assunto é mercado de trabalho essas faixas etárias encontram muita dificuldade, alguns pela falta de experiência e outro por estar desatualizado e não ter acompanhado de certa forma o caminhar das coisas. A empresa será responsável em fazer com que essas pessoas possam ter a oportunidade de competir de igual para igual em vagas disponíveis nas empresas.

A partir de análises que identificará as necessidades das pessoas que precisa melhorar seu perfil profissional, desenvolver mais sua capacidade, habilidade, competência, para ter uma chance melhor no mercado trabalho.

Tudo isso será possível a partir de cursos, onde a meta é fazer com que elas desenvolvam e criem um perfil que sejam profissionais qualificados e busquem sempre melhorar.

A seleção de pessoas é um dos subsistemas de recursos humanos mais importantes onde seleciona o individuo em destaque, ou seja, aquele que é mais apropriado para as necessidades do cargo em que a empresa procura. Assim a falta de pessoas com competência e qualificação se tornara um problema extremo para o mercado de trabalho.

O primeiro emprego é sempre um desafio pela falta de experiência, por ter acabado de sair da adolescência, ainda precisando de segurança, vivencia e também a falta de uma capacitação especifica em alguma área profissional. É cada vez mais forte a pressão e a influência das forças do ambiente externo na vida das organizações, onde pessoas de extrema capacidade e potencial, não têm uma

oportunidade por não ter uma identificação de capacitação profissional, onde o mercado se encontra extremamente competitivo, crescente e mais exigente a cada dia e sofrendo constantes mudanças.

Entretanto a dificuldade que os jovens encontram para entrar no mercado de trabalho, certamente é também pela dificuldade que ele tem de se adaptar ao ambiente que é fundamentado de princípios, valores, crenças e atitudes que implementam e reconhecem a contribuição do empregado para o sucesso da sua organização.

Um fato atual muito evidente é que pessoas com idade mais avançada têm dificuldade disputar com um mercado tão exigente, que muitas vezes impossibilita questões simples, tais como a reciclagem, as atualizações e as adaptações às mudanças, as inovações tecnológicas e principalmente ao desenvolvimento de novas habilidades para que se torne um profissional eficiente e produtivo.

Outra questão que faz com que pessoas com idades avançadas procurem voltar ao mercado é que depois de se aposentar, eles têm que complementar sua renda para que possa de certa forma suprir suas necessidades. A reintegração no mercado de trabalho é complicada, pois a pessoa de idade avançada pode não ter uma experiência adequada para o novo mercado de trabalho, pois esta cada vez mais avançada e tecnológico.

No entanto a complexidade do mundo moderno, caracterizado por instabilidades, incertezas e falta de experiência, obriga cada vez mais as pessoas se posicionarem com antecipação para enfrentarem um ambiente de intensas mudanças.

Exemplo são as pessoas de 16 aos 18 anos encontram dificuldade em conseguir o primeiro emprego por falta de experiência ou por não terem desenvolvido sua capacidade profissional;

As pessoas com idade acima de 45 anos muitas vezes estão desatualizadas para o novo mercado de trabalho;

Com o desenvolvimento da tecnologia, varias pessoas com idades acima de 45 anos não acompanharam essas constantes evoluções;

As empresas têm uma grande dificuldade em encontrar pessoas qualificadas que se encaixem com seu perfil, a proposta da empresa será:

Capacitar as pessoas desenvolvendo seu potencial, habilidades e competências, para torná-los profissionais qualificados e valorizados pela demanda do mercado.

Esse projeto irá trabalhar de forma em que primeiramente serão aplicadas pesquisas de campo para descobrir o público com perguntas formais do modo qualitativa e/ou quantitativa para a melhor obtenção do resultado.

Logo após com a descoberta do público irá ser usada metodologias para os clientes para que se facilite em um melhor entendimento, conteúdo de qualidade e economia de tempo.

Construir materiais didáticos para complementar o estudo na área, também facilitar o aprendizado e propor um treinamento eficiente para que as pessoas se capacitem e se tornem qualificadas para o mercado de trabalho moderno.

As empresas atualmente estão sempre em busca de melhores resultados, maior qualidade na prestação de serviços e um bom atendimento visando maiores lucros e oportunidades. Isto só é possível através do desenvolvimento das pessoas que estão inseridas no ambiente organizacional, pois estas são responsáveis pela existência da empresa.

Sendo assim atrair pessoas certas para ocuparem as funções corretas que só é possível por meio de um processo de aprendizado em que as pessoas irão se atualizar, facilitando a capacitação profissional e se tornando de extrema utilidade para o mercado de trabalho que valoriza o estudo que a pessoa possui.

Assim solucionando a dificuldade que as pessoas encontram para se introduzirem e se reintegrarem ao mercado de trabalho, porque hoje em dia a população cada vez mais envelhece e os mais jovens que estão começando, ficam despreparados.

O tema é viável, pois essa determinada faixa etária encontra certa dificuldade em lidar com essas intensas mudanças, é importante para as organizações, pois profissionais com um grau de capacitação, se tornam mais produtivos, e valorizados pelas organizações que precisam de pessoas com perfil de profissionais que seja flexível, que se adapta e faça muito bem a função exigida na empresa.

As agências de Seleção e Desenvolvimento de pessoas vem a cada dia ganhando mais espaço no mercado e provando que o grande diferencial é as pessoas.

As empresas tem uma grande necessidade de obter pessoas comprometidas com as suas atividades, pois, o cenário mundial está em constante mudança, como a globalização a revolução tecnológica e a complexidade das estruturas organizacionais (DUTRA, 2004 e MARTINS, 2006, apud RHPORTAL).

As empresas cada vez mais têm a necessidade de se adaptar mais rápido às mudanças do ambiente externo.

O cenário que se encontra faz com que as peças-chaves das organizações tenham que se adaptar a nova realidade, cheia de inseguranças e incertezas, ou seja, serão as pessoas as responsáveis por todo esse processo de adaptação da cultura organizacional (ARAUJO; GARCIA, 2009, apud RHPORTAL).

Certamente o diferencial será o processo de seleção de pessoas eficaz, pois, segundo CHIAVENATO (2006) é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. Ainda segundo o autor a seleção constitui a escolha do homem certo para o lugar certo.

De acordo com Pontes (2010) seleção vem a ser o processo de escolha de candidatos entre aqueles recrutados. Um dos objetivos é selecionar pessoas com certo potencial, fazer com que elas desenvolvam ainda mais sua capacidade, tornando extremamente qualificadas, competentes e flexíveis a essas constantes mudanças.

A intenção é desenvolver o potencial, para atender duas exigências; a adequação do homem ao cargo e a eficiência do homem no cargo.

Diversos são os desafios e possibilidades que envolvem o processo de seleção pessoal, visando à contratação de profissionais competentes, flexíveis e adaptáveis ao modelo de gestão de cada empresa.

Cada uma das técnicas de seleção tem como objetivo verificar um determinado aspecto da personalidade do candidato. Os testes psicométricos permitem identificar e avaliar aspectos da personalidade e aptidões do candidato.

As técnicas vivenciais procuram avaliar como o candidato reage a situações que podem ser encontradas no cotidiano do cargo pretendido e também como cada candidato se relaciona com as demais pessoas. Já a entrevista, de acordo com o momento no qual é utilizada, pode atender a objetivos distintos.

Entrevistas de triagem, em geral realizada no processo de recrutamento, ou como primeira fase do processo de seleção, buscam confirmar as informações detalhadas pelo candidato em seu currículo ou na ficha de solicitação de emprego, permitem também ao selecionador formar uma primeira impressão a respeito do candidato.

Além disso, o entrevistador pode fornecer ao candidato, no momento da entrevista de triagem, informações sobre o cargo disputado, sobre a empresa e sanar dúvidas sobre o processo, verificando o interesse do candidato em participar da seleção.

“Um processo de seleção constituídos de dois sub processos onde ambos dependem da definição de um perfil de competências”, um conjunto de saberes do candidato, que precisa "saber, saber fazer e saber ser de acordo com as competências organizacionais". (CARVALHO et al., 2008, n.p., apud FELICIO, 2015)

Muitas empresas cortam gastos, reduzem custos e buscarem formas alternativas para enfrentar, da melhor forma possível, o atual cenário econômico que o país atravessa.

De todas as medidas, contudo, a capacitação profissional dos colaboradores é a principal ferramenta para superação das dificuldades atuais e que deve ser mantida, valorizada e sempre implementada, isto porque um profissional bem treinado, ciente e consciente de suas funções, atribuições e responsabilidades executa suas tarefas com maestria, em menor tempo, com maior produtividade e acerto, valorizando não só seu local de trabalho, a empresa, como toda a sociedade.

Por outro lado, um profissional mal preparado além de não atingir os objetivos e metas, não produz o que dele se espera, influência negativamente em todo o ambiente profissional e contamina os demais.

No mundo corporativo, em todas as áreas de atuação, os profissionais são exigidos cada vez mais, tanto no que se refere ao completo domínio de sua área de atuação, como em relação a competências relativas ao desenvolvimento de todas as atividades, em todos os níveis hierárquicos, tais como

administração do tempo, comunicação, negociação, assertividade, liderança, técnicas de apresentação.

Um colaborador que busca aprimorar seus conhecimentos demonstra interesse em seu crescimento profissional e pessoal, passando a ser visto no mercado de trabalho como alguém que busca o crescimento e pode colaborar decisivamente no crescimento dos negócios de seu empregador.

Chiavenato (2010), afirma que o treinamento é o processo sistemático que envolve uma mudança de habilidades, conhecimento, atitudes ou comportamento dos empregados, estimulando-os a serem mais produtivos na direção do alcance dos objetivos organizacionais.

A partir da definição acima, percebe-se que treinamento é capaz de modificar o conjunto comportamental de um indivíduo fazendo com que ele esteja apto a exercer eficazmente funções dentro e fora da empresa.

Para Milkovitch; Boudreau (2010) o treinamento é um processo sistemático para promover a aquisição de habilidades, regras, conceitos ou atitudes que resultem em uma melhoria da adequação entre as características dos empregados e as exigências dos papéis funcionais.

Quando se fala em desenvolvimento de pessoas, refere-se a algo complexo.

“O treinamento segue uma sequência de etapas, que podem ser vistos como um processo cíclico que se renova cada vez que é aplicado.” (Apud CHIAVENATO, 2004, p. 404,).

Um profissional bem preparado é importante para qualquer empresa, o desenvolvimento representa um conjunto de atividades que objetiva explorar o potencial de aprendizagem e a capacidade produtiva das pessoas, visando mudanças de comportamentos e atitudes bem como a aquisição de novas habilidades e conhecimentos. Tem como meta maximizar o desempenho profissional e motivacional do ser humano, melhorando os resultados e consequentemente gerando um bom clima organizacional.

A ideia de treinamento remete a algumas perguntas como o porquê, em que, quem, como e quando treinar. Para isso existem etapas de elaboração, ou seja, primeiramente é necessário um diagnóstico das necessidades de treinamento, depois, uma programação de treinamento para atender às necessidades

diagnosticadas anteriormente, logo em seguida, a aplicação e execução, e por fim, a avaliação dos resultados obtidos.

Na atualidade o mercado reconhece que o grande diferencial esta no capital humano, profissionais competentes e equipes de alto desempenho, são fundamentais para o sucesso dos negócios.

A metodologia utilizada será a pesquisa bibliográfica descritiva, tendo como base livros, reunindo a opiniões de diversos autores conhecedores do assunto.

Serão realizadas a pesquisas utilizando sites seguros, além de questionários, pesquisas (quantitativas/qualitativas) que abordam sobre o assunto e apresentem argumentos.

Espera-se que este trabalho possa servir como suporte para um melhor entendimento da importância que um curso profissionalizante tem na vida de uma pessoa e os benefícios que ela irá proporcionar a si mesmo ao se integrar no mercado de trabalho, destacando-se, agregando valor a si mesmo, além de melhorar o potencial de seu currículo, sendo visto com outros olhos pelas empresas que procuram pessoas com um suposto diferencial.

O publico alvo que irá ser atingido é empresários, gestores de empresas, professores e investidores.

Os clientes que buscarão os serviços passarão por um processo de aprendizagem, onde desenvolvem sua capacidade e potencial para se tornarem profissionais focando na faixa etária de 16 a 18 anos e acima de 45 anos.

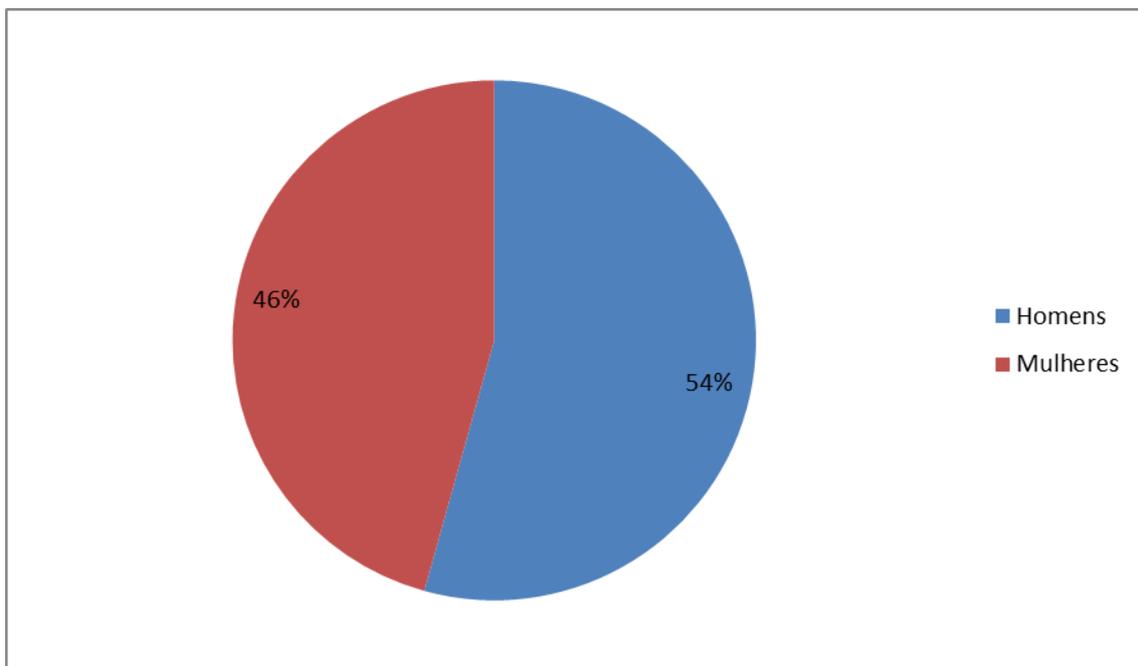
Os dados serão feitos de forma simples por meio de pesquisas de campo que terá um questionário fechado para as pessoas responderem. A coleta de dados ira ser por meio de índices ou relatórios escritos.

A análise e o tratamento do resultado da pesquisa irão acontecer de forma quantitativa que ira identificar e usar técnicas estatísticas com apresentação de gráficos e tabelas para o melhor entendimento e/ou de forma qualitativa que ira descrever o resultado comparando com a realidade.

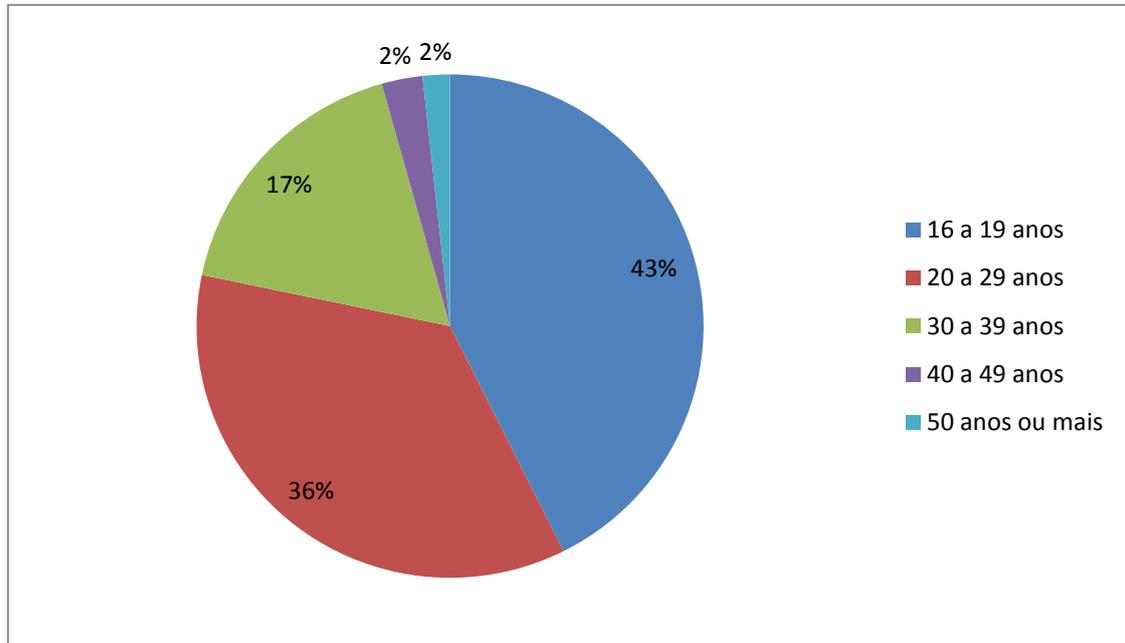
2. PESQUISA DE CAMPO

A pesquisa foi realizada na escola ETEC Prof. Massuyuki Kawano, na data de 24 de novembro de 2016, apresentando a empresa Qi Integration para as salas de contabilidade, informática e Recursos Humanos, propondo a atividade de responder um questionário, com intuito de levantar resultados necessários para a formação da nossa empresa.

Gráfico 1- Qual o seu sexo?

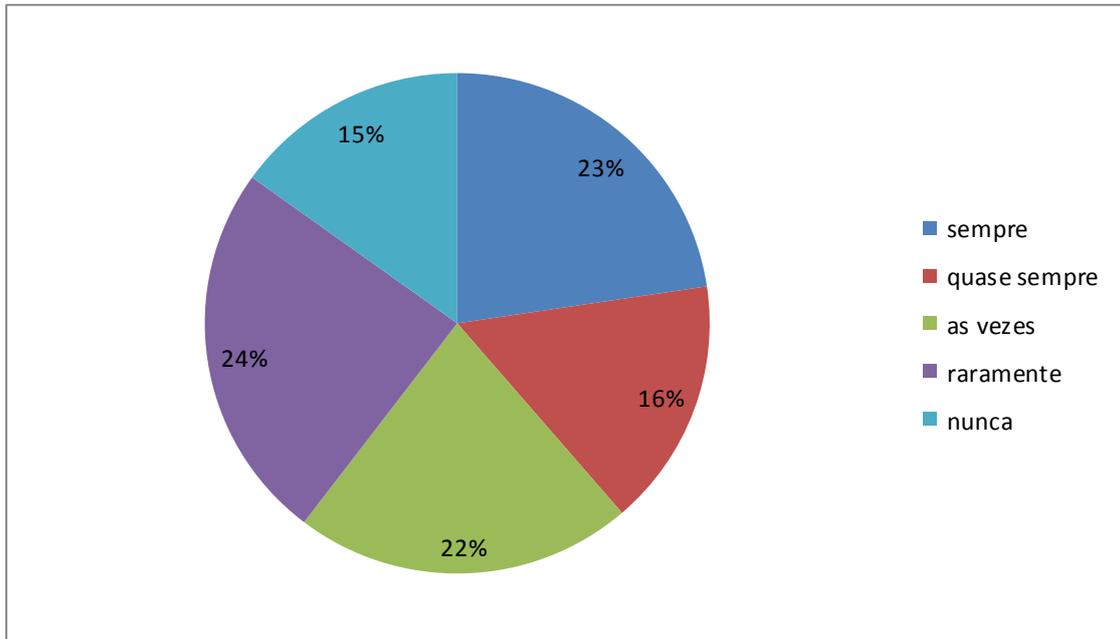


Neste gráfico aponta-se que entre homens e mulheres houve pouca diferença, na quantidade total de pessoas abordadas, 53 mulheres e 63 homens.

Gráfico 2- Qual a sua idade?

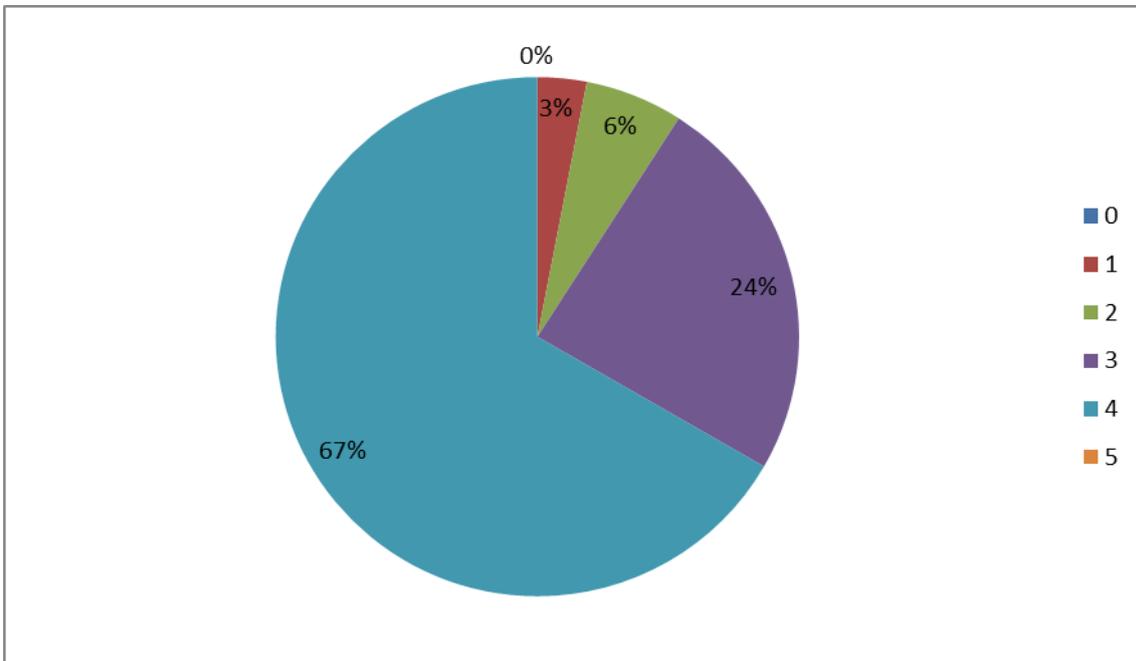
Nesse caso pode-se dizer que o nosso público vai abranger clientes de idades diferentes, sendo a maior quantidade deles de 16 a 19 anos, seguido das idades de 20 a 29 anos e 30 a 39 anos.

Gráfico 3- Atualmente com que frequência você buscaria o serviço de uma agência de empregos que trabalhe com seleção e desenvolvimentos de pessoas?



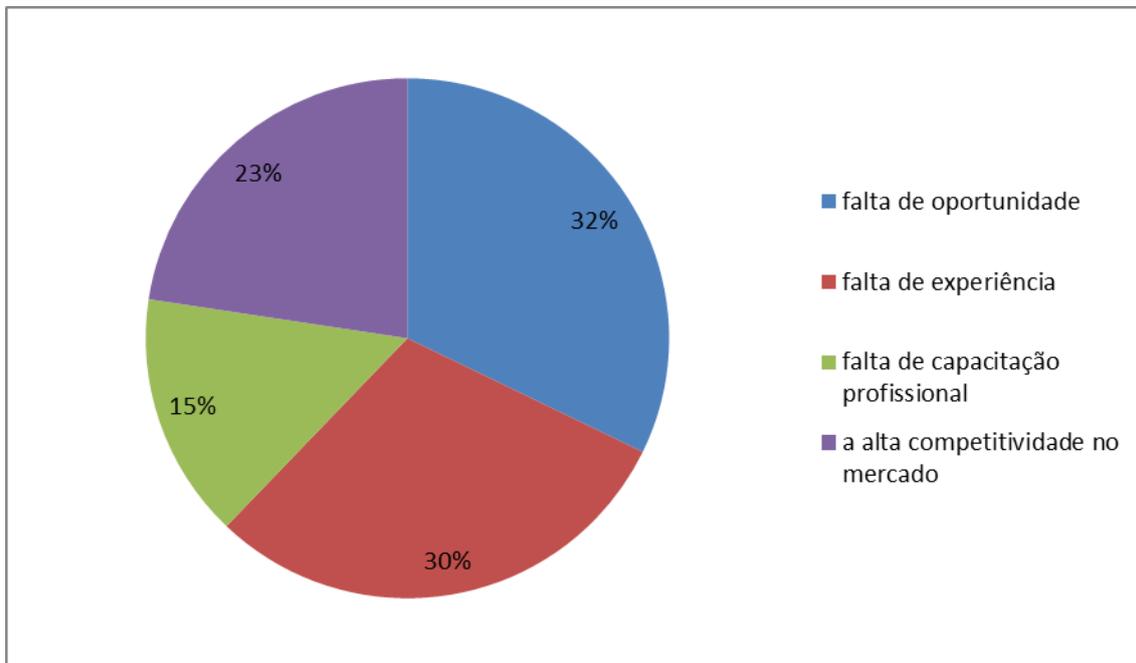
No resultado dessa questão pode se dizer que esta dividida, algumas pessoas buscam e outras raramente buscam os serviços de uma agência que trabalhe com seleção e desenvolvimento de pessoa.

Gráfico 4- De 0 a 5 qual a importância de uma capacitação em uma área específica em que você pode atuar?



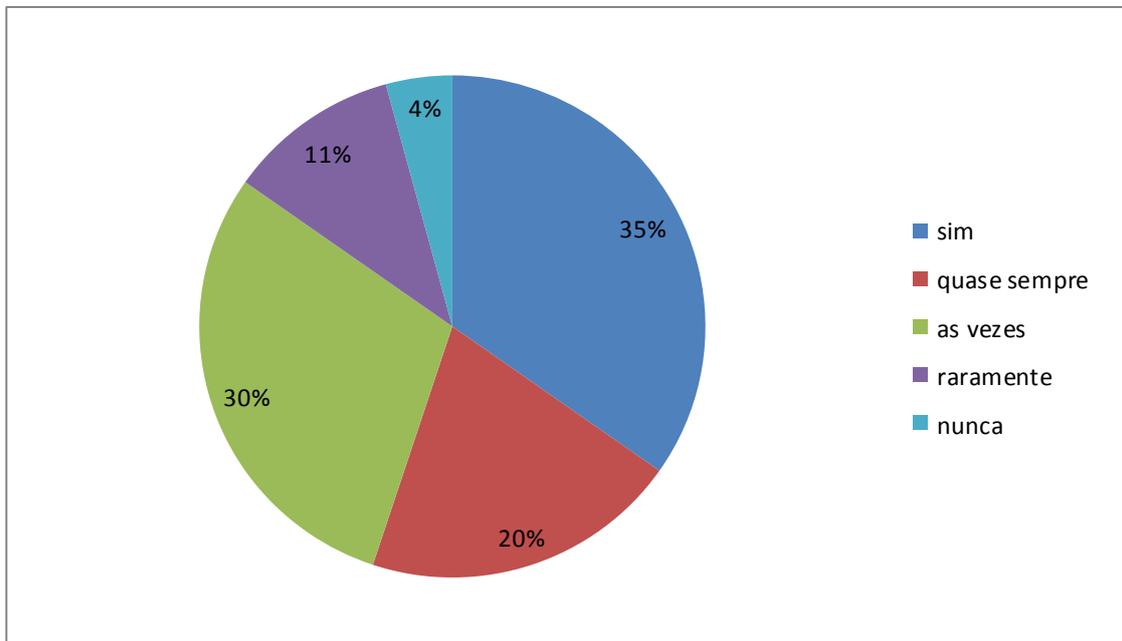
Nesta questão constatamos que as pessoas sabem que tem uma grande importância em ser capacitado na área específica que irá atuar.

**Gráfico 5- Qual a maior dificuldade em se inserir no mercado de trabalho?
(assinale mais de uma alternativa se necessário).**



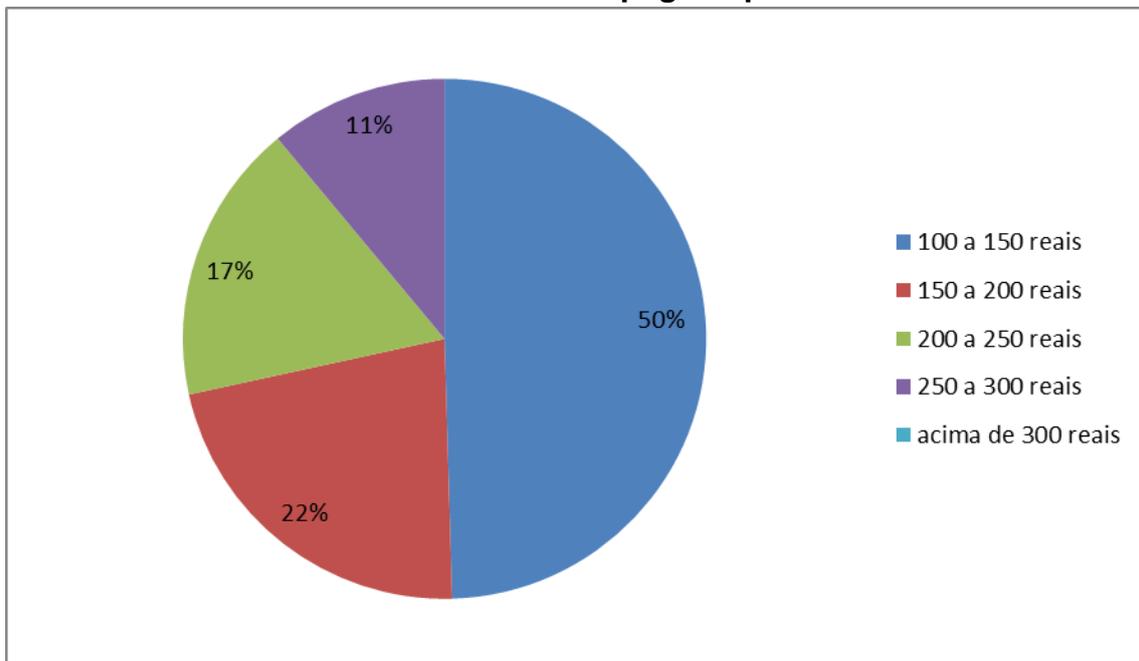
Com o resultado nota-se que a maior dificuldade das pessoas em se inserir no mercado está na falta de oportunidade e na falta de capacitação profissional.

Gráfico 6- Você acha que o mercado de trabalho valoriza pessoas que estão buscando melhorar suas competências profissionais?



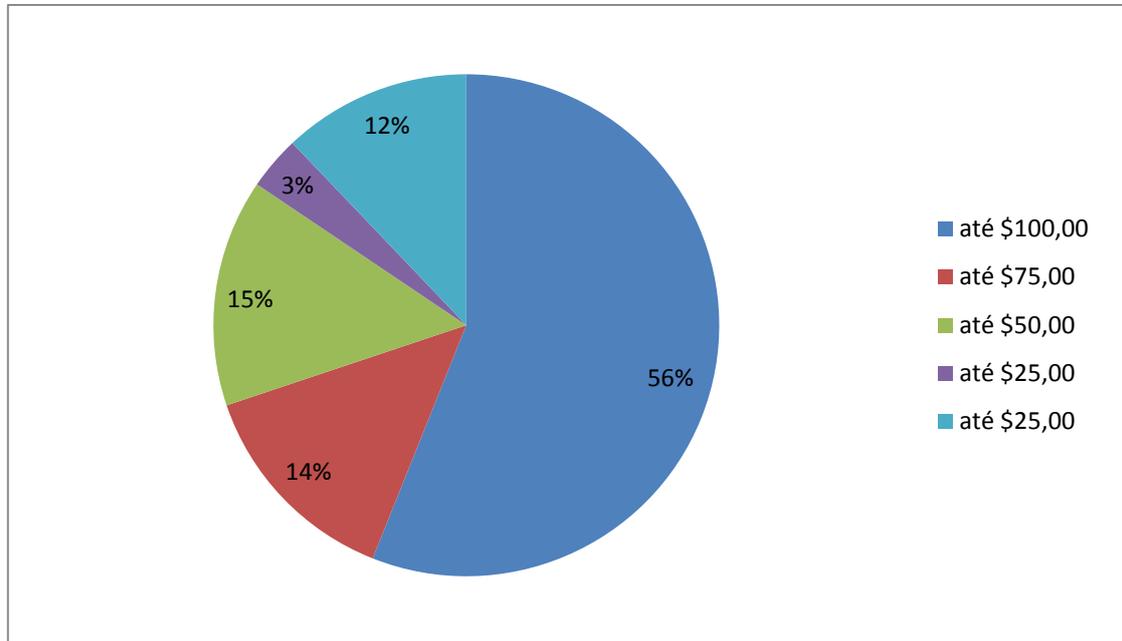
O resultado aponta que algumas pessoas acham que o mercado de trabalho valoriza a melhoria de suas competências profissionais e outras acham que apenas às vezes o mercado de trabalho as valoriza

Gráfico 7- Quanto você pagaria por um curso?



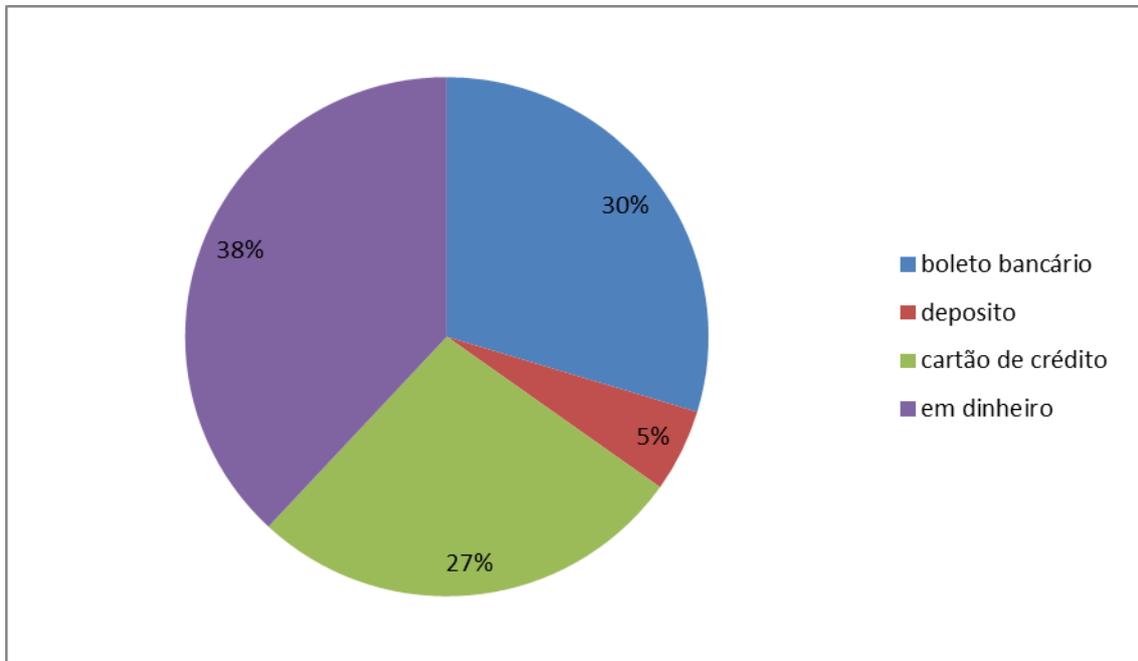
Com o resultado específico a maior parte das pessoas tende a pagar menos nos cursos, em torno de 100 a 150 reais.

Gráfico 8- Caso você tenha dificuldade de aprendizado na sua área específica, você pagaria por um material complementar para lhe ajudar? Se sim até quantos reais?



Nota-se que a grande maioria das pessoas tem interesse em um material complementar, no entanto pagariam o mínimo possível para obtenção deste recurso.

Gráfico 9- Qual a melhor forma de pagamento? (pode assinalar mais de uma opção).



Diante do resultado levantado podemos afirmar que as pessoas preferem pagar em dinheiro ou boleto bancário.

Diante dos dados apresentados e o público que foi aplicado à pesquisa, a empresa QI INTEGRATION, seria viável por que de certa forma vai proporcionar um leque de oportunidades para as pessoas que buscam entrar no mercado de trabalho, para se atualizar e descobrir seu potencial profissional.

3. PLANO DE NEGÓCIO

3.1 SUMÁRIO EXECUTIVO

A empresa trabalhará dedicada a atribuir aos clientes o conteúdo necessário para que possam adentrar no mercado de trabalho, de modo que os de idade acima de 45 (quarenta e cinco) anos se atualizem do que o mercado necessita e procura nos dias atuais, já para os jovens entre 16 (dezesesseis) e 18 (dezoito) anos, trabalharemos com um plano voltado a introduzi-los no mercado de trabalho já capacitado, tendo em vista que não possuem experiência.

Este documento apresenta todos os pontos da empresa, mostrando-a em forma física através do layout, expondo as áreas das classes, alimentação e os banheiros, de forma jurídica, custos, enquadramento tributário, cursos disponíveis, dados dos fundadores, fornecedores, concorrentes, informações básicas da empresa como endereço e contato.

Aqui também consta um resumo detalhado da empresa apontando como atuará no mercado para solucionar o problema dos consumidores e uma tabela com o salário e formação necessária dos colaboradores.

São apresentados os custos referente a aplicação dos cursos e manutenção da empresa.

3.2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

3.2.1. DADOS DOS FUNDADORES E EMPRESÁRIOS

Fundador 01	
Nome: Pedro Lucas Toledo de Abreu	
Endereço: Aleixo Correa Neto 250	Cidade/Estado: Tupã/SP
E-mail: pepeu_mex@hotmail.com	Telefone: (14)997398550

Atribuição do Fundador 01: responsável por exercer o cargo de Diretor Executivo da empresa.

Fundador 02	
Nome: Maycon Jhonny da Silva Pereira	
Endereço: Avenida Romualdo de Prince 69	Cidade/Estado: Herculândia/SP
E-mail: ms.primecurso@gmail.com	Telefone: (14)996659119

Atribuição do Fundador 02: Ira ficar responsável por exercer o cargo de Marketing da empresa.

Fundador 03	
Nome: Gabriele Bispo Januário	
Endereço: Rua Sebastião Prado N:20	Cidade/Estado: Herculândia/SP
E-mail: gabriele_januario@hotmail.com	Telefone: (14)996064346

Atribuição do Fundador 03: responsável por exercer o cargo de Administradora Financeira.

Fundador 04	
Nome: Gustavo Sechin Toledo	
Endereço: Rua Mariano Salerno 96	Cidade/Estado: Tupã/SP
E-mail: gustavinhotoledo@hotmail.com	Telefone: (14)996288828

Atribuição do Fundador 04: responsável por exercer o cargo de Coordenador da empresa.

Fundador 05	
Nome: Anderson Felipe Ferreira Camargo	
Endereço: Rua Pedro Molina 129	Cidade/Estado: Tupã/SP
E-mail: guzynho_robinho@hotmail.com	Telefone: (14)997711041

Atribuição do Fundador 05: Responsável por exercer o cargo de Comprador de materiais didáticos da empresa.

Fundador 06	
Nome: Carine Mara Silva	
Endereço: Rua Armênio Pires Vieira 426	Cidade/Estado: Quintana/SP
E-mail: carinemara@outlook.com	Telefone: (14)997577471

Atribuição do Fundador 06: Responsável por exercer o cargo de Secretaria da empresa.

3.2.2. Experiência Profissional

Perfil do Fundador 01: Pedro Lucas Toledo de Abreu. Cursando o ensino médio, diploma de assistente de administração, experiência em mecânico de usinagem convencional.

Perfil do Fundador 02: Maycon Jhonny da Silva Pereira.

Ensino médio completo, diploma de marceneiro, experiência em auxiliar de produção, diploma de assistente de administração.

Perfil do Fundador 03: Gabriele Bispo Januário. Cursando o ensino médio, diploma de assistente de administração.

Perfil do Fundador 04: Gustavo Sechin Toledo. Cursando o ensino médio, diploma de assistente de administração, experiência em assistente de mecânica automotiva.

Perfil do Fundador 05: Anderson Felipe Ferreira Camargo. Cursando o ensino médio completo, diploma de assistente de administração, diploma de datilografia, experiência em vendas de peças automotivas.

Perfil do Fundador 06: Carine Mara Silva. Cursando o ensino médio, diploma de assistente de administração, experiência em Secretaria administrativa.

2.2. DADOS DO EMPREENDIMENTO

Nome da Empresa/Nome Fantasia: Qi Integration

CNPJ: 029118620501032

2.2.1. Missão e Visão da Empresa

Missão: Atender e solucionar as dificuldades dos clientes de modo que com o nosso trabalho evite o máximo de desemprego no grande mercado de trabalho.

Visão: Ser empresa referência, reconhecida como a melhor opção por clientes, colaboradores, comunidade e investidores, devido à qualidade dos nossos serviços.

2.2.2. Setor de Atividade

A empresa Qi Integration irá atuar no setor de prestação de serviços, onde a empresa irá selecionar e treinar os clientes com a finalidade de eles aprenderem a desempenhar a determinada função profissional, após sair com o curso finalizado, irá estar pronto ao mercado de trabalho, deixando as dificuldades para arrumar uma nova oportunidade no mercado de trabalho.

2.2.3. Forma Jurídica

A empresa irá se enquadrar na forma jurídica de EPP (empresa de pequeno porte) por ser uma sociedade empresária, alcançado o mínimo de R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) anual e no máximo R\$3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais).

2.2.4. Enquadramento Tributário

No regime tributário conhecido como Simples Nacional, há normas simplificadas no cálculo e recolhimento de tributos (IRPJ, CSLL, PIS, COFINS, IPI, Contribuições Previdenciárias, alcançando também o [ICMS](#) e o [ISS](#)) das microempresas e empresas de pequeno porte.

Nem todas as empresas podem optar pelo Simples, a primeira barreira é em relação à receita bruta anual, que deve restringir-se ao teto de R\$ 3.600.000 anuais (valor vigente para opção em 2013).

Determinadas atividades ou formas societárias estão vedadas de adotar o Super Simples – dentre essas vedações, destacam-se:

- 1) pessoas jurídicas constituídas como cooperativas (exceto as de consumo);
- 2) empresas cujo capital participe outra pessoa jurídica;
- 3) pessoas jurídicas, cujo sócio ou titular seja, administrador ou equiparado de outra pessoa jurídica com fins lucrativos, desde que a receita bruta global ultrapasse o limite de receita.

Ficaram fora da vedação ao regime, as empresas de serviços contábeis, que poderão ser optantes pelo Simples Nacional.

- 4) A empresa se enquadra no simples nacional por ser um empreendimento que visa um lucro bruto anual superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e inferior a R\$3.600.000,00(três milhões e seiscientos mil reais).

2.3. CAPITAL SOCIAL

Nomes do Fundador	Valor do Capital Integralizado
Pedro Lucas Toledo de Abreu	R\$20.000,00
Maycon Jhonny da Silva Pereira	R\$20.000,00
Gabriele Bispo Januário	R\$20.000,00
Gustavo Sechin Toledo	R\$20.000,00
Anderson Felipe Ferreira Camargo	R\$20.000,00
Carine Mara Silva	R\$20.000,00

2.4. FONTE DE RECURSOS

Os recursos necessários para a origem da empresa serão: carteiras, cadeiras, lousas, lousas digitais, computadores, televisões, projetores, materiais didáticos, ventiladores, ar condicionados, impressoras, equipamentos de fotografia.

As carteiras, cadeiras e lousas digital serão adquiridos pela empresa Grupo Cequipel;

Os projetores serão adquiridos pela empresa Net Alfa Computadores;

Computadores, televisores, impressoras, serão adquiridos pela empresa Kabum;

Ar condicionados serão adquiridos pela empresa Adias ar condicionados.

3. ANÁLISE DE MERCADO

3.1. ANÁLISE DOS CLIENTES

Os clientes que estão interessados em achar com mais facilidade sua primeira oportunidade no mercado de trabalho e os que querem se capacitar mais, adquirindo maior conhecimento para trabalhar em uma determinada área, irão se interessar por nossos serviços, por conta da falta de oportunidade em se integrar no mercado de trabalho, que está sendo muito exigente selecionando apenas pessoas com uma boa qualificação, que tenha um ótimo diferencial, para sua empresa.

3.2. ANÁLISE DOS CONCORRENTES

	Qualidade do Produto/Serviço	Preço	Condições de Pagamento	Atendimento	Serviços Oferecidos
Marilia RH	Muito bom, equivalente ao nosso serviço.	A partir de R\$ 200,00	Boleto bancário e espécie	Online e presencial	Análise de currículo + Treinamento
Catho	Razoável	A partir de R\$ 209,70	Boleto bancário e espécie	Online e presencial	Análise de currículo + Plano Trimestral no Perfil Profissional
Innovia	Muito bom, equivalente ao nosso serviço	A partir de R\$ 400,00	Boleto bancário e espécie	Online e presencial	Treinamentos especial

Conclusão da Análise dos Concorrentes: Podemos observar que nossos concorrentes têm as mesmas formas de pagamento e atendimento, variando nos preços e serviços, há uma boa diferença de preço na empresa Innovia por oferecer treinamentos especiais fazendo com que seu serviço seja muito bom equivalente aos nossos.

3.3. ANÁLISE DOS FORNECEDORES

Ordem	Nome do Fornecedor	Descrição do Item	Preço		Condições de Pagamento	Prazo de Entrega	Localização do Fornecedor
1	AES Comercio de Material Didático	Material didático	R\$21,40 R\$255,89	a	Boleto bancário e cartão de credito	De 7 a 17 dias	Montes Claros – MG
2	freitasbastos	Material didático	R\$28,00 R\$281,00	a	Boleto bancário e cartão de credito	De 9 a 15 dias	Rio de Janeiro - RJ
3	romatex	Material didático	R\$26,74 R\$310,00	a	Boleto bancário e cartão de credito	De 6 a 14 dias	São Paulo - SP
4	Ação Móveis Escolares	Moveis escolares	R\$103,22		Boleto bancário e cartão de credito	De 2 a 7 dias	Tanabi - SP
5	AFF Móveis Escolares	Moveis escolares	R\$89,55		Boleto bancário e cartão de credito	De 3 a 11 dias	São Gonçalo - RJ
6	Milla comercio	Cadeiras escolares	R\$ 85,10		Boleto bancário e cartão de credito	De 4 a 9 dias	Taboão da Serra - SP

4. PLANO DE MARKETING

4.1. DESCRIÇÃO DOS PRINCIPAIS PRODUTOS OU SERVIÇOS

O Nosso serviço será presencial, de segunda a sexta, de forma que a empresa irá ter professores capacitados para passar o conhecimento, técnicas e habilidades para os clientes, onde eles iram aprender a desempenhar a determinada área corretamente.

4.2. PREÇO

Serviço	Preço	Máximo de alunos	Total
Curso de Inglês básico (presencial- carga horária 80 horas)	R\$ 190,00	30	R\$5.700,00
Curso de Empreendedorismo (presencial- carga horária 80 horas)	R\$210,00	30	R\$6.300,00
Curso de Informática avançada (presencial- carga horária 100 horas)	R\$270,00	30	R\$8.100,00
Curso de Gestão de empresa (presencial- carga horária 100 horas)	R\$260,00	30	R\$7.800,00
Curso Informática básica (presencial- carga horária 80 horas)	R\$200,00	30	R\$ 6.000,00
Curso de Administração (presencial- carga horária 80 horas)	R\$270,00	30	R\$ 8.100,00
Faturamento Total Mensal			42.000,00
Faturamento Total Anual			504.000,00

4.3. ESTRATÉGIAS PROMOCIONAIS

QI Integration não só usará a promoção para atrair os clientes para nosso estabelecimento, mas também para motivá-los a utilizar nossos serviços.

Oferecemos um desconto de 5% na primeira mensalidade para quem levar até duas pessoas junto a ela para se cadastrar em nossa empresa, e também haverá um desconto de 15% para quem terminar o primeiro curso e buscar realizar outro. Nossos meios de estratégias que iremos utilizar para chamar a atenção de nossos clientes serão através de promoções, em rádios, panfletos, redes sociais e etc.

4.4. ESTRUTURA DE COMERCIALIZAÇÃO

A empresa irá analisar o mercado de trabalho e identificar seus possíveis clientes, no processo pré-venda a empresa irá fazer um levantamento através de pesquisas que irão identificar nosso público alvo. Já no processo de venda a empresa irá atuar de forma transparente com nossos clientes, onde apresentaremos nossas instalações que no caso serão separadas em seis salas sendo uma para cada tipo de curso, em cada sala irá conter trinta carteiras e cadeiras, uma lousa digital, um projetor, um televisor, um ar condicionado, trinta computadores para cada sala do curso de informática e uma impressora para cada sala da mesma.

Os serviços serão prestados na empresa de modo que faça o cliente se sentir seguro na contratação. No pós-venda a empresa tem como objetivo mostrar para os nossos clientes que tudo o que prometemos foi cumprido, e também dar toda a atenção e suporte para os clientes após o término das realizações de todos os nossos serviços que realizamos para com ele.

4.5. LOCALIZAÇÃO DA EMPRESA

Endereço da Empresa: Avenida Tamoios 1116	
Bairro: Centro	Cidade/Estado: Tupã-SP
Telefone/Fax: (14) 3496-8409	

O local onde será instalada a empresa é de grande fluxo de pessoas, assim tornando um local de grande observação pela a população da cidade.

5. PLANO DE OPERACIONAL

5.1. LAYOUT OU ARRANJO FÍSICO



5.2. CAPACIDADE PRODUTIVA

Inicialmente a capacidade máxima será de cento e oitenta pessoas por turno, tendo seis tipos de cursos com trinta pessoas por sala. Diante da evolução ao longo do tempo, tendo a necessidade de aumentar a quantidade de alunos, irão ser doze salas, duas de cada determinado curso, e possivelmente abrindo espaço para novos tipos de cursos.

5.3. NECESSIDADE DE PESSOAL

Cargo	Função	Qualificação Necessária
Diretor	Administrar leis e normas e cuidar da dinâmica escolar.	Possuir curso superior na área de educação.
Coordenador de RH	Selecionar, atribuir treinamento e despedir funcionários.	Graduação em psicologia.
Secretária	Atender clientes e fornecedores, agendar reuniões e despachar papeladas.	Curso técnico em secretariado.
Administrador	Gerar valor a trabalhadores, a sociedade e como consequência aos acionistas ou donos da organização.	Formação superior ou técnica em administração.
Professores	Transmitir/ensinar o conteúdo aos alunos.	Formação superior na área específica.
Auxiliar de limpeza	Manter a higiene da organização.	Experiência na área
Profissional de Marketing	Divulgar e criar estratégias para que a empresa se mantenha em destaque.	Curso de Marketing e venda

6 - PLANO DE CUSTOS/FINANCEIRO

6.1. CUSTO DO SERVIÇO

CUSTO DO SERVIÇO	
Total Salário dos Professores (seis funcionários)	R\$ 6.000,00
Férias	R\$ 166,65
INSS (8%)	R\$ 480,00
FGTS (8%)	R\$ 480,00
13º salário	R\$ 500,00
Custo Total	R\$ 7.626,65

Total de horas trabalhadas por todos os funcionários: 520 horas

CUSTO MÃO DE OBRA: $6.792,00/520 = 13,06$

6.2. CUSTO FIXO

CUSTOS FIXOS	
Custos	Valores
Aluguel	R\$ 1.580,00
Água e luz	R\$ 650,00
Aux. Administrativo	R\$ 1.172,00
Telefone e Internet	R\$ 99,89
Faxineira	R\$ 1.050,00
Total	R\$4.551,89

Valor mensal das despesas fixas = R\$4.551,89

Horas mensais trabalhadas = 520 horas

Custo fixo = $R\$ 4.551,89/520 = R\$ 8,75$ por hora

6.3. CUSTO VARIÁVEL

CUSTOS VARIÁVEIS	
Custos/Impostos	Porcentagem
Imposto Simples Nacional	7,7%
Taxa administrativa do cartão/Boleto	3,8%
Total	11,5%

O preço do serviço é R\$ 13,06 incidirá sobre ele 11,5% de impostos num total de R\$ 1,50 de custo variável por serviço.

6.4. APURAÇÃO DO CUSTO TOTAL SERVIÇO

Custo total do serviço = R\$ 23,31, resultado de (R\$ 13,06 + R\$ 8,75 + R\$1,50).

Total de horas de serviços prestados por mês 520 horas
 520 horas x custo da hora (23,31) = R\$ 12.121,20

Portanto o custo mensal para o funcionamento da empresa é de R\$ 12.121,20, e conforme informação acima, a empresa em sua capacidade máxima geraria uma receita de R\$ 42.000,00. Considerando que nem sempre a empresa opera com sua capacidade máxima, pode-se observar que mesmo com uma quantidade menor de alunos, ainda é possível cobrir os custos da empresa.

7. AVALIAÇÃO ESTRATÉGICA

	Fatores Internos (Controláveis)	Fatores Externos (Incontroláveis)
Pontos Fortes	Forças Cursos de alto nível de capacitação Treinamento de qualidade Profissionais qualificados Materiais complementares Preço acessível – Pessoas 16 aos 18 e acima de 45	Oportunidades Capacitar uma maior quantidade de pessoas Atender as necessidades das empresas em encontrar profissionais qualificados Aumentar o nível de competências e habilidades profissionais Melhorar a qualidade de vida das pessoas
Pontos Fracos	Fraquezas Baixa visibilidade Falta de diferenciação Comunicação deficiente Falta de coesão na administração Equipe insuficientemente capacitada Reputação duvidosa	Ameaças Novos concorrentes Guerra de preços Concorrência predatória Novas tecnologias Crise econômica Instabilidade política Novos tributos

Conclusão da Análise SWOT: Diante da análise SWOT feita sobre a empresa, concluímos que a forças e oportunidades são viáveis, pois irá proporcionar para uma grande demanda no mercado uma qualificação adequada.

Onde indica que os públicos alvos favorecidos que terá uma vantagem, serão pessoas que querem se integrar no mercado de trabalho e se atualizar para acompanhar os avanços tecnológicos, assim as fraquezas e ameaças bem estudadas e trabalhadas podem nos indicar realmente aonde se encontrara o diferencial da empresa, não acarretam tanto perigo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A empresa oferece aos os interessados, cursos de altíssimo nível de qualidade, com professores especialistas em suas áreas para deixá-los aptos e com capacidade suficiente para exercer suas funções em que pretende atuar futuramente.

Por ser prestadora de serviço, os custos apurados são acessíveis e possíveis de ser aplicado, e em questão de pouco tempo o investimento feito irá retornar facilitando o desenvolvimento da empresa.

Nesse trabalho abordamos o assunto seleção e desenvolvimento de pessoas, observamos que hoje em dia os jovens estão despreparados para se integrar no mercado de trabalho, enfrentam uma grande dificuldade, pois não possuem experiência, nem uma qualificação adequada para exercer uma função em uma empresa.

Cumprimos todos os objetivos que tínhamos proposto, identificamos um problema que parece simples, mas afeta diretamente as empresas, pois uma pessoa pode ter o perfil, mais não consegue se adequar as constantes mudanças, o objetivo seria desenvolver o lado profissional, competências, habilidades e aptidões de quem passar por nossos treinamentos, realizando nossos cursos, motivando e mostrando o quanto é importante estar sempre melhorando seu currículo profissional e agregando valor cada vez mais.

Esse trabalho foi muito importante para o aprofundamento deste tema, uma vez que por meio das coletas de dados verídicos, tivemos todas as informações necessárias para concluir e adquirir o conhecimento específico e focar diretamente no nosso público alvo.

Concluimos com base em pesquisas realizadas (qualitativa/quantitativa) que a proposta é viável, há um grande vazio que pode ser preenchido, pois quando se fala em qualificação ao analisar a situação atual a maioria dos jovens não tem uma qualificação e o mercado a cada dia mais está selecionando apenas quem está se atualizando, buscando novas habilidades, novos conhecimentos serem excelentes profissionais.

REFERÊNCIAS

RECRUTAMENTO e Seleção de Pessoas na Prática, publicado em 02 Set. 2015

Disponível em:

<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/recrutamento-e-seleo-de-pessoas-na-pratica> acessado em 15 Nov. 2016

CASANOVA, Cássia C. Gestão por competências: os desafios e possibilidades da seleção por competências. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Março/2013

Disponível em:

<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/70047/000875831.pdf?sequence=1> acessado em 15 Nov.2016

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução A Teoria Geral Da Administração

Disponível em:

https://www.academia.edu/12720404/idalberto_chiavenato__introdução_a_teorias_gerais_da_administração acessado em 11 Nov. 2016

FELICIO, Joana Carla de S. M. Os processos de RH: uma visão estratégica, publicado 2 Set. 2015. Disponível em: < <http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/os-processos-de-rh-uma-viso-estratgica/> > Acesso em 15 Nov. 2016

APÊNDICE A – MODELO BÁSICO DE CONTRATO SOCIAL

CONTRATO DE CONSTITUIÇÃO DE SOCIEDADE LIMITADA

QI INTEGRATION LTDA

1. **Pedro Lucas Toledo de Abreu**, Brasil, brasileiro, solteiro, quinze de dezembro de mil novecentos e noventa e quatro, empresário, CPF: 168.486.516-86, RG: 18.271.640-X, Tupã – SP, residente na rua Aleixo Correia Neto N°250, bairro: Marajoara, CEP: 17.603-180
2. **Anderson Felipe Ferreira Camargo**, Brasil, brasileiro, solteiro, vinte e oito de julho de mil oitocentos e oitenta e oito, empresário, CPF: 368.587.226-67, RG: 14.342.500-7, Tupã – SP, residente na rua Pedro Molina numero cento e vinte e nove , CEP: 17.682-565
3. **Gustavo Sechin Toledo**, Brasil, brasileiro, solteiro, quinze de dezembro de mil novecentos e noventa e quatro, empresário, CPF: 168.486.516-86, RG: 18.271.640-X, Tupã – SP, residente na rua Aleixo Correia Neto N°250, bairro: Marajoara, CEP: 17.603-180
4. **Carine Mara Silva**, Brasil, brasileira, solteira, vinte e três de fevereiro de mil novecentos e noventa e três, empresária, CPF: 234.865.167-47, RG: 56.465.554-0, Tupã – SP, residente na rua Armênio Pires Vieira N°426, bairro: Salão Branco, CEP: 17.670-000
5. **Maycon Jhonny da Silva Pereira**, Brasil, brasileiro, solteiro, dezesseis de março de mil novecentos e noventa e cinco, empresário, CPF: 533.565.665-95, RG: 74.765.885-6, Tupã – SP, residente na Avenida Romualdo de Prince N°69, bairro: Contador David Jorge, CEP: 17.650-000
6. **Gabriele Bispo Januário**, Brasil, brasileira, solteira, vinte e três de fevereiro de mil novecentos e noventa e quatro, empresário, CPF: 635.155.685-58, RG: 15.996.668-X, Tupã – SP, residente na Avenida Romualdo de Prince N°20, bairro: Contador David Jorge , CEP: 17.650-000, constituem uma sociedade limitada, mediante as seguintes cláusulas:

1ª A sociedade girará sob o nome empresarial QI INTEGRATION LTDA sua sede será integrada na Avenida Tamoios 1116, Centro, Tupã - SP, CEP:17601-020.

2ª O capital social será R\$ 120.000,00 (cento e vinte mil reais), (dividido em 120.000,00 quotas de valor nominal R\$ 1 um real), integralizadas, neste ato em moeda corrente do País, pelos sócios:

Carine Mara Silva, N° de quotas 20.000, R\$ 20.000,00

Maycon Jhonny Da Silva Pereira, N° de quotas 20.000, Total: R\$ 20.000,00

Pedro Lucas Toledo de Abreu, N° de quotas 20.000, Total: R\$ 20.000,00

Gustavo Sechin Toledo, Nº de quotas 20.000, Total: R\$ 20.000,00

Anderson Felipe Ferreira Camargo, Nº de quotas 20.000, Total: R\$ 20.000,00

Gabriele Bispo Januario, Nº de quotas 20.000, Total: R\$ 20.000,00

3ª O objeto será prestação de serviço

4ª A sociedade iniciará suas atividades em 20/06/2017 e seu prazo de duração é indeterminado.

5ª As quotas são indivisíveis e não poderão ser cedidas ou transferidas a terceiros sem o consentimento do outro sócio, a quem fica assegurado, em igualdade de condições e preço direito de preferência para a sua aquisição se postas à venda, formalizando, se realizada a cessão delas, a alteração contratual pertinente.

6ª A responsabilidade de cada sócio é restrita ao valor de suas quotas, mas todos respondem solidariamente pela integralização do capital social.

7ª A administração da sociedade caberá a todos os sócios com os poderes e atribuições necessárias de ser autorizado o uso do nome empresarial, vedado, no entanto, em atividades estranhas ao interesse social ou assumir obrigações seja em favor de qualquer dos quotistas ou de terceiros, bem como onerar ou alienar bens imóveis da sociedade, sem autorização do outro sócio.

8ª Ao término da cada exercício social, em 31 de dezembro, o administrador prestará contas justificadas de sua administração, procedendo à elaboração do inventário, do balanço patrimonial e do balanço de resultado econômico, cabendo aos sócios, na proporção de suas quotas, os lucros ou perdas apurados.

9ª Nos quatro meses seguintes ao término do exercício social, os sócios deliberarão sobre as contas e designarão administrador(es) quando for o caso.

10 A sociedade poderá a qualquer tempo, abrir ou fechar filial ou outra dependência, mediante alteração contratual assinada por todos os sócios.

11 Os sócios poderão, de comum acordo, fixar uma retirada mensal, a título de “pro labore”, observadas as disposições regulamentares pertinentes.

12 Falecendo ou interditado qualquer sócio, a sociedade continuará suas atividades com os herdeiros, sucessores e o incapaz. Não sendo possível ou inexistindo interesse destes ou do(s) sócio(s) remanescente(s), o valor de seus haveres será apurado e liquidado com base na situação patrimonial da sociedade, à data da resolução, verificada em balanço especialmente levantado.

Parágrafo único - O mesmo procedimento será adotado em outros casos em que a sociedade se resolva em relação a seu sócio.

13 O(s) Administrador(es) declara(m), sob as penas da lei, de que não está(ão) impedidos de exercer a administração da sociedade, por lei especial, ou em virtude de condenação criminal, ou por se encontrar(em) sob os efeitos dela, a pena que vede, ainda que temporariamente, o acesso a cargos públicos; ou por crime falimentar, de prevaricação, peita ou suborno, concussão, peculato, ou contra a economia popular, contra o sistema financeiro nacional, contra normas de defesa da concorrência, contra as relações de consumo, fé pública, ou a propriedade.

14 Fica eleito o foro de todos os sócios envolvidos para o exercício e o cumprimento dos direitos e obrigações resultantes deste contrato.

E por estarem assim justos e contratados assinam o presente instrumento em 3 vias.

Tupã SP, 20 de junho de 2017.

a) _____
Maycon Jhonny Da Silva Pereira

b) _____
Pedro Lucas Toledo de Abreu

c) _____
Anderson Felipe Ferreira

d) _____
Gabriele Bispo Januário

e) _____
Carine Mara Da Silva

f) _____
Gustavo Sechin Toledo

Visto: _____ (OAB/SP)
André Lopes Vieira Santiago

**APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS ALUNOS DA ETEC
PROFESSOR MASSUYUKI KAWANO**

1-Qual o seu sexo

Feminino Masculino

2-Qual a sua idade

16 aos 19 anos

20 aos 29 anos

30 aos 39 anos

40 aos 49 anos

acima de 50 anos

3- Atualmente com que frequência você buscaria o serviço de uma agencia de empregos que trabalhe com seleção e desenvolvimentos de pessoas

sempre

quase sempre

as vezes

raramente

nunca

4-De 0 a 5 qual a importa de uma capacitação em uma área especifica em que você pode atuar

0 1 2 3 4 5

5- Qual a maior dificuldade em se inserir no mercado de trabalho (assinale mais de uma alternativa se necessário).

falta de oportunidade

falta de experiência

falta de capacitação profissional

a alta competitividade no mercado

6- você acha que o mercado de trabalho valoriza pessoas que estão buscando melhorar suas competências profissionais

- sim
- quase sempre
- as vezes
- raramente
- nunca

7- Quanto você pagaria por um curso profissionalizante

- 100 a 150 reais
- 150 a 200 reais
- 200 a 250 reais
- 250 a 300 reais
- acima de 300 reais

8-Caso você tenha dificuldade de aprendizado na sua área específica, você pagaria por um material complementar para lhe ajudar? Se sim até quantos reais?

- até \$100,00
- até \$75,00
- até \$50,00
- até \$25,00
- não pagaria

9- Qual a melhor forma de pagamento (pode assinalar mais de uma opção).

- boleto bancário
- depósito
- cartão de crédito
- em dinheiro

APÊNDICE C – QUADRO DE MODELAGEM DE NEGÓCIOS – FERRAMENTA CANVAS

Canvas do Modelo de Negócio

Criado para: _____ Em: _____
 Criado por: _____ Iteração: _____

<p>Parcerias-Chave</p> <p>Quem são nossos Parceiros-Chave? Quais são nossos Fornecedores-Chave? Quais Recursos-Chave estamos adquirindo dos parceiros? Quais Atividades-Chave os parceiros realizam?</p> <p><i>Exemplos:</i> Parceiros de distribuição, fornecedores, fornecedores de infraestrutura, parceiros de tecnologia, parceiros de canais de distribuição.</p> <p>Exemplos: FORNECEDORES, CLIENTES E DISTRIBUIÇÃO, SUPORTE E MANUTENÇÃO</p>	<p>Atividades-Chave</p> <p>Quais Atividades-Chave são necessárias para entregar nossa Proposta de Valor? Nosso Canal de Distribuição? Relacionamentos com Clientes? Fontes de Receita?</p> <p><i>Exemplos:</i> Atividades-chave de produção, atividades-chave de distribuição, atividades-chave de atendimento ao cliente, atividades-chave de desenvolvimento de tecnologia.</p> <p>Exemplos: PRODUÇÃO, RELAÇÃO COM O CLIENTE, ATENDIMENTO, DESENVOLVIMENTO DE TECNOLOGIA, DISTRIBUIÇÃO, RELAÇÃO COM O PARCEIRO, RELAÇÃO COM O GOVERNO, RELAÇÃO COM O CONCORRENTE</p>	<p>Propostas de Valor</p> <p>Qual valor entregamos aos clientes? Quais problemas dos clientes estamos ajudando a resolver? Quais produtos e serviços estamos oferecendo para cada Segmento de Cliente? Quais necessidades dos clientes estamos satisfazendo?</p> <p><i>Exemplos:</i> Melhor desempenho, menor custo, maior conveniência, maior confiabilidade, maior segurança, maior qualidade, maior inovação, maior sustentabilidade.</p> <p>Exemplos: PREÇO BAIXO, QUALIDADE, INNOVAÇÃO, MAIOR CONVENIÊNCIA, MAIOR CONFIABILIDADE, MAIOR SEGURANÇA, MAIOR QUALIDADE, MAIOR INOVAÇÃO, MAIOR SUSTENTABILIDADE</p>	<p>Relacionamentos com Clientes</p> <p>Que tipo de relação cada um dos nossos Segmentos de Clientes esperam de nós? Quais os que nós estabelecermos? Como eles são integrados com o resto do nosso modelo de negócio? Quanto caros eles são?</p> <p><i>Exemplos:</i> Relações pessoais, relações de proximidade, relações de proximidade, relações de proximidade, relações de proximidade.</p> <p>Exemplos: RELACIONAMENTO PESSOAL, RELACIONAMENTO DE PROXIMIDADE, RELACIONAMENTO DE PROXIMIDADE, RELACIONAMENTO DE PROXIMIDADE</p>	<p>Segmentos de Clientes</p> <p>Para quem estamos criando valor? Quem são nossos clientes mais importantes?</p> <p><i>Exemplos:</i> Segmentos de clientes, segmentos de clientes, segmentos de clientes, segmentos de clientes.</p> <p>Exemplos: CLIENTES, CLIENTES, CLIENTES</p>		
<p>Recursos-Chave</p> <p>Quais Recursos-Chave nossas Propostas de Valor requerem? Novos Canais de Distribuição? Relacionamentos com Clientes? Fontes de Receita?</p> <p><i>Exemplos:</i> Recursos-chave de produção, recursos-chave de distribuição, recursos-chave de atendimento ao cliente, recursos-chave de desenvolvimento de tecnologia.</p> <p>Exemplos: RECURSOS-CHAVE, RECURSOS-CHAVE, RECURSOS-CHAVE, RECURSOS-CHAVE</p>		<p>Canais</p> <p>Através de que canais nossos segmentos de clientes querem ser alcançados? Como é que estamos alcançando eles agora? Como nossos canais são integrados? Quais são que funcionam melhor? Quais são os mais eficientes em termo de custo? Como estamos integrando-os com as rotas do cliente?</p> <p><i>Exemplos:</i> Canais de distribuição, canais de distribuição, canais de distribuição, canais de distribuição.</p> <p>Exemplos: REDAÇÃO, REDAÇÃO, REDAÇÃO, REDAÇÃO</p>			<p>Estrutura de Custo</p> <p>Quais são os custos mais importantes no modelo de negócio? Quais Recursos-Chave são os mais caros? Quais as Atividades-Chave são as mais caras?</p> <p><i>Exemplos:</i> Custos-chave de produção, custos-chave de distribuição, custos-chave de atendimento ao cliente, custos-chave de desenvolvimento de tecnologia.</p> <p>Exemplos: CUSTOS-CHAVE, CUSTOS-CHAVE, CUSTOS-CHAVE</p>	<p>Fontes de Renda</p> <p>Para que valor são os nossos clientes realmente dispostos a pagar? Para o que eles pagam atualmente? Como eles estão pagando atualmente? Como é que eles preferem pagar? Quanto é que cada fonte de receita pode contribuir?</p> <p><i>Exemplos:</i> Fontes de receita, fontes de receita, fontes de receita, fontes de receita.</p> <p>Exemplos: PREÇO, PREÇO, PREÇO, PREÇO</p>

www.businessmodelgeneration.com Traduzido por: www.bmgbrasil.com