

UNIVERSIDADE SANTO AMARO - UNISA
CURSO: TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS

SUZILEIA ANEIDE DE SOUZA

Trabalho de Projeto Integrador II – Plano Recursos Humanos

“DELÍCIAS DA SUZY”

São Paulo

2022

SUZILEIA ANEIDE DE SOUZA

Trabalho de Projeto Integrador II – Plano Recursos Humanos

“DELICIAS DA SUZY”

Projeto Integrador apresentado ao Curso
Tecnologia em Recursos Humanos da
Universidade de Santo Amaro

Orientador: Marcus Vinicius

São Paulo

2022

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	4
2. Histórico da Empresa Escolhida.....	5
3. Cenário e Realidade da Empresa	5
4. Tema – “Delicias da Suzy”	6
5. Objetivo	7
5.1 Objetivos específicos.....	7
6. Finalidade	7
7. Situação Atual	8
8. Recrutamento	9
8.1 Tipos de recrutamento.....	9
9. Seleção	10
10. Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal	10
11. Avaliação de Desempenho.....	11
12. Cargos e salários / carreira e administração de pessoal	11
13. Alinhamento Estratégico.....	12
13.1 Recrutamento	12
13.2 Seleção	13
13.3 Treinamento de Pessoal.....	13
13.4 Avaliação de Desempenho.....	14
13.5 Cargos e salários / carreira e administração de pessoal	14
14. Contribuições	16
15. Cronograma	17
CONCLUSÃO.....	18
REFERÊNCIAS	19

INTRODUÇÃO

O desenvolvimento de novos projetos se torna muito importante para os negócios do país, pois estes aumentam o número de vagas para novos cargos, diminuindo o desemprego e movimentando a economia do mesmo, contribuindo assim de forma significativa para o crescimento e aumento da riqueza brasileira.

Entretanto para que o país e a população brasileira sejam beneficiados a figura do empreendedor se torna imprescindível, pois o mesmo se dispõe a sair de sua zona de conforto, muitas vezes largando trabalhos fixos, buscando o seu sucesso financeiro e enfrentando possíveis riscos que o mercado oferece ao iniciar um novo negócio.

Nesse sentido ao empreendedor cabe visualizar o seu negócio de forma ampla, prevendo acontecimentos com intuito de ameniza-los ou mesmo utilizar mecanismos para que estes não aconteçam e prejudiquem a empresa. Atualmente o mercado conta com um grande número de empreendedores visionários que estão preparados para entrar no mercado se tornando concorrentes em potencial para muitas empresas que estão no ramo há muitos anos.

Segundo um levantamento realizado pelo Sebrae o empreendedorismo alcançou uma marca histórica no Brasil, em 2021, com base em dados da Receita Federal, o ano passado registrou um recorde de novos pequenos. Foram mais de 3,9 milhões de empreendedores que se formalizaram em busca de obter uma fonte de renda ou para realizar o sonho de serem donos da própria empresa. Esse número representa um incremento de 19,8% em relação a 2020, quando foram criados 3,3 milhões de CNPJ; e de 53,9% em relação a 2018, quando foram formalizados 2,5 milhões de micro e pequenas empresas.

A empresa descrita neste projeto trata-se de uma lanchonete que trabalha oferecendo seus serviços no ramo alimentício, possuindo como público alvo principal estudantes de uma grande escola localizada ao lado do empreendimento.

2. Histórico da Empresa Escolhida

A empresa “**DELÍCIAS DA SUZY**” está no mercado desde o ano de 2019 e foi idealizada por uma empreendedora que sonhava em montar seu próprio negócio na cidade de São Paulo oferecendo deliciosos salgados em um ambiente aconchegante que pudesse receber seus clientes tanto para retirada de lanche quanto para o consumo no local.

Como forma de agregar valores ao negócio a empresária locou um imóvel ao lado de uma grande escola da cidade ofertando lanches rápidos principalmente aos alunos e funcionários da mesma.

3. Cenário e Realidade da Empresa

. Atualmente a falta de tempo do brasileiro abre espaço para novos empreendimentos que ofertem serviços rápidos e de qualidade principalmente na área da alimentação. Considerando a rotina da população o setor de alimentos prontos vem crescendo a cada dia, pois os mesmos tendem a facilitar o cotidiano dos brasileiros.

Um ramo de negócio que oferta aos consumidores alimentação variada e com baixo custo são as lanchonetes, que possuem lanches rápidos e saborosos auxiliando a população em sua alimentação e otimização do seu tempo, vez que a maioria dos lanches já estão pré preparados ou são de fácil fabricação.

Entretanto a concorrência neste setor vem aumentando a cada ano e um dos fatores decisivos para isso é o baixo custo de investimento inicial, fazendo com que novos empreendedores ambicionem entrar neste mercado. Tal ramo de negócio não necessita de muito maquinário, podendo ser terceirizada a sua produção e conta ainda com um número pequeno de colaboradores facilitando a organização do setor de Recursos Humanos.

. Sabendo disso a empresa realizou uma pesquisa de mercado, elaborou seu plano de negócio, escolheu fornecedores tudo com muita cautela para que a empresa se firmasse no mercado e não fosse mais uma a fechar suas portas por falta de estruturação. Posto isso, a Delícias da Suzy realizou um levantamento de todos os insumos e matéria primos necessários para a fabricação do produto final, sendo dividido da seguinte forma.

- Matéria prima: frutas, verduras, carnes, cafés, farinhas, laticínios, temperos,

óleos, etc.

- Produtos alimentícios: como balas, chicletes, chocolates, salgadinhos, refrigerantes, sucos, água.
- Máquinas e equipamentos: freezers, geladeiras, pias, fogões, fornos, fritadeiras elétricas, fornos de micro ondas, processadores, liquidificadores, chapeiras, sanduicheiras, espremedores de frutas, balanças, coifas, mesas para produção;
- Acessórios e utensílios para uso na cozinha: panelas, vasilhames, assadeiras, louças, copos de vidro, talheres.

A empresa prioriza adquirir alguns itens relacionados acima realizando cotação no mercado da cidade realizando a prática social, um exemplo são as cooperativas locais. Dessa forma alguns produtos são comprados a partir de fornecedores de grandes empresas que possuem um melhor custo benefício para o empreendimento.

4. Tema – “Delícias da Suzy”

O nome do projeto surgiu dos elogios que a empreendedora recebia sempre que ofertava a amigos e parentes tudo o que cozinhava. A naturalidade que as pessoas elogiavam a comida e os petiscos que Suzy desenvolvia em sua cozinha era tentador e os conselhos recebidos para investir em uma empresa para oferecer suas delícias a um público maior era grande e tentador tanto que Suzy começou a pensar na possibilidade de abrir uma empresa com seu nome e com os dizeres “Delícias da Suzy” de todos os que experimentavam sua gastronomia.

No início não foi fácil vez que a mesma cozinhava apenas por gostar e possuía um emprego na área de recursos humanos na cidade de São Paulo. Tais dificuldades foram sendo sanadas pouco a pouco e dando lugar a uma empresa estruturada que hoje se tornou referência na cidade.

Com o plano de negócio pronto era hora de cuidar de toda a parte burocrática da empresa como abertura, alvará e maquinário. Logo após a empreendedora começou a pensar em uma logo marca que as pessoas pudessem lembrar de seus lanches e os desejassem, sendo planejada e escolhida a dedo. A logomarca da empresa foi utilizada nos cardápios, cartões e na placa de identificação da frente do negócio. A visualização da mesma ficou da seguinte forma.

Logomarca da empresa



Fonte: Propria Autora

5. Objetivo

O objetivo principal da empresa se baseia em ofertar agilidade no atendimento para os clientes que possuem uma vida corrida e não dispõem de muito tempo para realizar suas refeições.

5.1 Objetivos específicos

- Analisar o comportamento do consumidor e aceitação do produto no mercado.
- Sondar e agregar à empresa aos meios de comunicação utilizados pelos consumidores.
- Utilizar as redes sociais mais visualizadas para atingir o máximo de público possível.

6. Finalidade

A empresa foi aberta com a finalidade de ofertar lanches de qualidade e agradáveis ao paladar para a população de São Paulo, mas também ser uma fonte de renda para a empresária, vez que a mesma largou seu trabalho fixo e começou a investir seu tempo e seus conhecimentos neste negócio, visando um faturamento de excelência e o sucesso da empresa.

Para que a empresa começasse a abrir suas portas foram necessários um

investimento inicial de R\$ 100.000,00, neste valor estão descritos R\$ 10.000,00 para gastos com despesas inesperadas. Através do plano financeiro foi possível identificar que a taxa de retorno estimada para o negócio será de aproximadamente de R\$ 40.000,00 e desse valor 75% será utilizado para custos de funcionamento. Analisando o plano a empresa contara com um lucro líquido cerca de R\$ 10.000,00, possuindo como período de retorno de 10 meses a um ano sobre o investimento inicial. Já o capital de giro estimado para o empreendimento será de aproximadamente R\$ 23.000,00 gastos com salários dos funcionários, matéria prima, e despesas extras, definindo como estoque inicial para início do funcionamento o valor de R\$ 10.000,00.

Nesses três anos de vida da empresa seu faturamento vem crescendo de forma considerável e isso se deve a várias campanhas realizadas nas redes sociais, outro gatilho é a contratação de blogueiras da cidade para a divulgação da marca e também promoções realizadas. Tais alternativas de marketing só são eficazes graças à qualidade do produto que desde o início da marca a empresária tem procurado melhorias a cada dia.

7. Situação Atual

O sucesso da empresa depende de como a sua estrutura organizacional é constituída, pois uma boa estrutura auxilia a definir as etapas e estratégias para o desenvolvimento da mesma. Seguindo essas estratégias os funcionários são capazes de identificar quais são os valores, a visão e a missão da empresa, além de alcançar metas e objetivos propostos pela organização.

O RH é o setor responsável por identificar quais são as tarefas necessárias para que a empresa funcione, relaciona como as funções deverão ser desempenhadas e atribui responsabilidades para cada colaborador, além disso o setor também é responsável por propagar a cultura da empresa, missão, visão e valores aos novos talentos da mesma.

A empresa ainda é pequena, mas sua área de recursos humanos é bem organizada tanto pela gestora quanto por um contador contratado para resolver as situações deste setor. A Delícias da Suzy se enquadra como microempresa com a forma de tributação escolhida como Simples Nacional e possui uma proprietária, um atendente, um ajudante de produção e um colaborador para a limpeza da empresa.

8. Recrutamento

O recrutamento é uma das partes mais importantes para a empresa, vez que através deste são determinadas as relações entre os clientes e os fornecedores. O recrutamento vai além de atrair pessoas, pois o colaborador contratado deve fazer parte da empresa e dar o seu melhor para que a mesma cresça e também o valorize como funcionário. É durante esta etapa que são estabelecidos requisitos, formação e a experiência que a empresa deseja para os cargos.

Conforme explica CHIAVENATO, 2010, P. 115.

O recrutamento é um conjunto de atividades desenhadas para atrair um conjunto de candidatos para um particular cargo. Ele deve anunciar a disponibilidade do cargo no mercado e atrair candidatos para disputá-lo. O mercado do qual a organização tenta buscar os candidatos pode ser interno, externo ou uma combinação de ambos .

8.1 Tipos de recrutamento

Recrutamento interno: Esse é um processo ao qual a empresa aproveita o potencial do seu próprio capital humano não procurando fora da empresa.

Vantagens: Menor investimento, rapidez no processo, retenção e motivação dos profissionais.

Desvantagens: Possíveis relacionamentos em conflito, protecionismo, desmotivações, bloqueio da entrada de novas idéias, experiências e expectativas.

Recrutamento externo: O recrutamento externo visa preencher as vagas utilizando candidatos que estão no mercado e são atraídos pelas técnicas de recrutamento utilizadas pela empresa.

Vantagens: Terá mais capital intelectual, adquirirá de sangue novo na empresa, enriquecimento patrimônio humano.

Desvantagens: Terá custos mais altos, afeta motivação dos colaboradores que já estão na empresa reduzindo ainda a fidelidade dos mesmos.

Recrutamento misto: Através deste método são unidos os recrutamentos interno e externo, ou seja, os profissionais do quadro de funcionários da empresa concorrem pela mesma vaga com interessados vindo do mercado trabalho.

Vantagens: Oportunidade de crescimento, aprimoramento profissional, capacitação, economia no processo de recrutamento.

Desvantagens: Frustração e descontentamento dos funcionários da empresa.

9. Seleção

Através da seleção de pessoas é possível filtrar às características dos candidatos a vaga disponível na empresa. Este filtro identifica o candidato que mais se aproxima dos requisitos exigidos para o cargo mantendo a estabilidade dos serviços e até mesmo aumentando a qualidade do mesmo

Para Ivancevich (2011) a seleção pode ser definida como:

“O processo por meio do qual a organização escolhe com base em uma relação de candidatos, aqueles que atendem melhor o critério de seleção para preencher as posições disponíveis. Levando em conta as condições ambientais do momento. ”

Certamente as empresas não sobreviveriam sem as pessoas, nesse sentido é necessário que as organizações estabeleçam métodos que os auxiliem a encontrar os melhores talentos do mercado para obterem sucesso no empreendimento.

10. Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal

Atualmente investir em qualificação para os colaboradores é uma parte importantíssima nas empresas, pois mantém o pessoal motivado, além de aperfeiçoar, preparar e reciclar os conhecimentos e habilidades para o dia a dia, possibilitando ainda que a equipe supere novos desafios.

O treinamento de pessoal é um processo educacional de curto prazo por meio do qual as pessoas aprendem conhecimentos relativos ao trabalho, atitudes perante aspectos da organização e desenvolvem habilidades e competências em função dos objetivos definidos (CHIAVENATO, 2002)

Para isso é necessário um planejamento contínuo mantendo o processo em andamento e a implementação de um setor de Treinamento e Desenvolvimento – T&D torna-se fundamental, pois possibilita que as pessoas permaneçam mais focadas no setor em que desenvolvem suas funções. Ademais as capacidades dos colaboradores devem estar alinhadas com a instituição. Portanto, oferecer programas de capacitação para as atividades desenvolvidas dentro da mesma, considerando que o setor alimentício é altamente competitivo e depende inteiramente do capital humano para a realização das atividades.

O treinamento e desenvolvimento de pessoas torna-se uma fonte de lucro para a empresa investidora, pois através dele é possível aumentar a lucratividade da mesma obtendo um retorno dos colaboradores que se tornarão mais qualificados e

capazes de realizar as atividades propostas com mais eficácia.

A empresa necessita observar e realizar um diagnóstico dentro da mesma para saber qual é o melhor tipo de treinamento e desenvolvimento de pessoal irá utilizar para ter eficácia no processo. Para isso existem vários tipos de treinamento no mercado atual como:

- Treinamento motivacional
- Treinamento de liderança
- Treinamento de comunicação
- Palestras
- Cursos EAD

11. Avaliação de Desempenho

Para Marras (2000, p. 173), “A avaliação de desempenho (AD) é um instrumento gerencial que permite ao administrador mensurar os resultados obtidos por um empregado ou por um grupo, em período e área específicos (conhecimentos, metas, habilidades etc.)”. Nesse sentido a avaliação de desempenho é uma ferramenta de avaliação da capacidade do colaborador possuindo como base os resultados que a empresa obteve. Observa-se que esta ferramenta possibilita que a empresa realize um acompanhamento continuo dos desafios e resultados obtidos, para corrigir sempre que necessário.

Como forma de benefício à avaliação de desempenho consegue identificar novos talentos dentro da organização, sendo realizado através do comportamento e das qualidades individuais do colaborador, possibilitando que seja realizado remanejamento interno de pessoal.

12. Cargos e salários / carreira e administração de pessoal

A descrição de cargos é um processo no qual são relacionadas todas as atribuições que o ocupante do mesmo deverá desempenhar, deixando claro como deverá desempenhar e quais as condições terá para esta execução, além disso, informa quais conhecimentos, capacidades e habilidades são necessárias para realizar um trabalho satisfatório. Marras (2000 p. 83) diz que “a descrição de cargos é um processo de sintetização das informações recebidas e prospectadas no passo anterior da análise das funções”.

Ja o salário ou compensação é uma transação humana-organizacional

diversificada, envolvendo uma ampla gama de questões psicológicas, sociológicas, organizacionais, econômicas, políticas, éticas e institucionais. Em um ambiente propenso a mudanças constantes, a gestão salarial, se propõe como uma subdivisão da área de gestão de pessoas a qual se empenha em estabelecer e manter estruturas e políticas salariais equilibradas e justas para todos os colaboradores da organização.

A política salarial é um meio para que a empresa distribua salários consistentes para cada cargo a ser ocupado. Esta política é uma ferramenta muito importante que serve para que a empresa se posicione no mercado e os funcionários recebam um salário concordante com a função exercida e, assim, se sintam mais motivados. Para estabelecer uma boa política salarial, deve-se considerar as responsabilidades e exigências de cada cargo. Outros fatores a serem também considerados são a experiência no mercado de trabalho e a formação acadêmica.

É importante salientar que o mercado atual já estabeleceu uma base salarial, logo, ao criar uma política salarial para uma empresa, este deve ser um fator a ser analisado e respeitado. O orçamento disponível da empresa também é crucial nessa análise, e oferecer benefícios para os colaboradores é uma boa opção para complementar a média salarial, caso não seja possível fazer isso com o orçamento disponível, além de ser um bom diferencial para a empresa.

13. Alinhamento Estratégico

13.1 Recrutamento

Visando uma equipe comprometida e qualificada para desenvolver as atividades da empresa o recrutamento será realizado utilizando os currículos obtidos através de divulgação das vagas existentes dentro da mesma. Essa divulgação visa atrair talentos únicos e com perfil adequado as exigências da empresa, para isso serão utilizados os meios virtuais e também a rádio local.

Outra forma de recrutamento que também poderá ser utilizada é a divulgação das vagas em uma agência de emprego, onde a descrição do cargo deverá ser encaminhada e verificada pelos profissionais.

13.2 Seleção

Nessa etapa é escolhido o profissional que possui as melhores qualificações para o preenchimento da vaga sendo observadas as habilidades os conhecimento e as atitudes do mesmo com o objetivo que este desempenhe de forma satisfatória as tarefas do cargo pretendido. Os métodos de seleção escolhidos pela empresa em questão são:

- Análise de currículo
- Entrevista de seleção;
- Testes práticos

Para este processo são realizadas análises dos currículos obtidos na fase de recrutamento visando a seleção apurada dos melhores talentos concorrentes. Nesta etapa é possível identificar o perfil e as qualificações que o concorrente possui e se são as mesmas especificadas para ingresso na empresa. Após esta análise a empresa começa a fase de entrevista onde são observadas todas as informações descritas no currículo, vida pessoal, experiências e também o que o candidato visa para o futuro dentro da empresa. Logo os candidatos qualificados nessa entrevista são submetidos a testes práticos de acordo com as tarefas que serão exercidas pelo mesmo dentro da organização.

A empresa Delícias da Suzy considera que todas as fases do processo de seleção descritas neste projeto são de extrema importância para o sucesso da empresa, pois é durante esta etapa que a empresa sabe se o colaborador está apto a realizar as tarefas exigidas para que o produto final seja entregue com qualidade.

13.3 Treinamento de Pessoal

O treinamento E-Learning é um modelo de educação a distância desenvolvida para qualificar e treinar os funcionários utilizando recursos do Ambiente Virtual de Aprendizagem. Portanto, a versatilidade, acessibilidade e flexibilidade do ensino a distância podem ser aplicadas a uma ampla gama de necessidades e desenvolvimento da empresa em questão.

Pensando em otimizar o tempo tanto dos colaboradores quanto do empreendimento a lanchonete realizará os seguintes treinamentos todos na forma E-Learning.

- Cursos profissionalizantes EaD para garantir a capacitação contínua dos colaboradores.

- Curso culinário e gastronomia
- Palestras sobre a importância do atendimento de qualidade na empresa
- Campanhas de marketing digital
- Cursos sobre higiene e manipulação de alimentos.

Para checar a necessidade de aplicar novos treinamentos ou reciclagens dentro do programa de desenvolvimento de pessoal da empresa Delícias da Suzy será utilizado o feedback dos clientes.

13.4 Avaliação de Desempenho

.Como forma de avaliação de desempenho dos colaboradores a empresa utiliza o método de avaliação de atividades, que nada mais é do que avaliar as atividades desempenhadas pelo funcionário possuindo como base a descrição das atividades descritas no cargo. A empresa considera tal avaliação benéfica, pois contribui para as partes saber qual serão os critérios e exigência prévia para um bom desempenho.

13.5 Cargos e salários / carreira e administração de pessoal

A empresa possui apenas três colaboradores e um pró labore que trabalham da seguinte forma:

- Dois trabalham durante seis horas
- Um trabalha oito horas diárias
- Uma proprietária que trabalha oito horas

A compensação salarial é realizada conforme descrição na tabela.

ANO	% Provisão Encargos	MÃO DE OBRA				
		Proprietário	Atendent e	Auxiliar de produção	Limpeza	Total
Nº. funcionários		1	1	1	1	5
Salário		2.458,00	2.149,00	653,00	653,00	

Provisão férias + 1/3	12,67%	311,43	272,28	82,74	82,74	
Provisão 13o. salário	10,86%	266,94	29,57	8,99	8,99	
FGTS s/ salários	8,00%	196,64	171,92	52,24	52,24	
FGTS s/ férias	8,00%	24,91	21,78	6,62	6,62	
FGTS s/ 13o. salário	8,00%	21,36	2,37	0,72	0,72	
Total remuneração		3.279,28	2.646,92	804,30	804,30	7.534,80
Vale transporte		46,12	10,00	10,00	10,00	
Vale refeição		-	10,00	10,00	10,00	
Vale alimentação		-	10,00	10,00	10,00	
Assistência médica		-	10,00	10,00	10,00	
Seguro vida/acidentes		10,00	10,00	10,00	10,00	
Total de benefícios		56,12	50,00	50,00	50,00	206,12
TOTAL FOLHA DE PAGAMENTO		3.335,40	2.696,92	854,30	854,30	7.740,92
		Empresa Optante pelo Simples Nacional				
INSS s/ salário		-	-	-	-	
INSS s/ férias		-	-	-	-	
INSS s/ 13º salário	11,00%	29,36	3,25	0,99	0,99	

Total INSS		29,36	3,25	0,99	0.99	34,59
TOTAL FOLHA COM INSS		3.364,76	2.700,17	855,29	855,29	7.775,51

14. Contribuições

O departamento de recursos humanos se tornou essencial para empreendedores que desejam ter sucesso em todas as áreas da sua empresa. Através do setor de RH é possível investir em capital humano agregando valores aos mesmos através de treinamentos e valorização dos talentos encontrados. Além disso, o RH contribui de forma expressiva para a empresa que deseja o crescimento dos colaboradores e da mesma, vez que o mesmo está atrelado a todas as áreas da organização, desenvolvendo competências, habilidades e atitudes que muitas das vezes o funcionário não tinha.

O setor de recursos humanos ou gestão de pessoas passou por muitas mudanças nos últimos anos tendo um papel estratégico dentro da organização.

Gestão de pessoas e a função gerencial que visa a cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais. Constituem a rigor uma evolução das áreas designadas no passado como Administração de Pessoal, Relações Industriais e Administração de Recursos Humanos (GIL, 2001, p. 17).

Ademais este setor proporciona uma comunicação aberta e eficaz entre a empresa e o colaborador, possibilitando que a empresa possua vantagem na área de sua atuação e um ambiente de trabalho agradável, e com os melhores talentos proporcionando que a organização alcance seus objetivos e metas.

.Portanto o setor de recursos humanos se mostra ser o coração da empresa mostrando aos empreendedores que funcionários felizes são o melhor gatilho para crescimento da empresa.

15. Cronograma

Cronograma de atividades	Mês1	Mês 2	Mês 3	Mês 4	Total CH
Orientação do Projeto Integrador	6 h				6 h
Pesquisa de Empresas	6 h				6 h
Abordagem em Empresa	4 h				4 h
Coleta de Dados e Informações		5 h			5 h
Análise de Dados e Informações		6 h			6 h
Consolidação dos Resultados		5 h			5 h
Apresentação Escrita da Pesquisa			15 h		7 h
Apresentação Gráfica da Pesquisa			6 h		6 h
Conclusões			1 h		1 h
Formatação do Trabalho				3 h	3 h
Preparação para Entrega				2 h	2 h
Preenchimento da Ficha de Identificação				1 h	1 h
Entrega do Projeto Integrador				X	-
Total de Horas Destinadas ao Projeto	16 h	16 h	22 h	6 h	60 h

CONCLUSÃO

Através do desenvolvimento do projeto integrador na empresa Delícias da Suzy foi possível perceber que a mesma é uma microempresa, que iniciou suas atividades no ano de 2019 e conseguiu se firmar no mercado, sendo que seu desenvolvimento se baseia na fabricação e venda de lanches rápidos possuindo como praça um imóvel ao lado de uma grande escola da cidade. Na empresa são servidos salgados variados, mistos, refrigerantes, sucos e vitaminas todos com alto padrão de qualidade.

Um dos fatores do crescimento e sucesso da empresa é um bom programa de recursos humanos, pois a mesma realizou alguns passos que são essenciais como a definição dos cargos e dos salários, permitindo que a fábrica se posicionasse no mercado e também que as tarefas dos colaboradores fossem alinhadas aos seus salários, possibilitando um bom processo de recrutamento e seleção de pessoal, sendo analisados ainda os conhecimentos, Habilidades e Atitudes – CHA dos colaboradores, obtendo como resultado funcionários comprometidos com os propósitos e valores da organização.

Além disso, foram avaliados processos de treinamento e desenvolvimento de pessoal que são considerados pela empresa como investimento no capital humano para que estes retornem com tarefas e decisões mais assertivas.

Desta forma, conclui-se que a empresa realizou todos os processos inerentes a um negócio de sucesso, possuindo como foco principal a estruturação da empresa, contratação dos melhores fornecedores, adoção de um plano de marketing adequado ao ambiente, além de um setor de recursos humanos capaz de agregar valores a empresa devido sua organização e valorização do capital humano, pois é imprescindível atrair os talentos certos para ter sucesso no negócio.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 3. Ed. Rio de Janeiro: Campos; 2010

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**. 7. Ed. São Paulo: Atlas; 2002

IVANCEVICH, John M – **Gestão de Recursos Humanos** [recurso eletrônico]
Tradução: Sueli Sonoe Cuchio, 10ª edição, dados eletrônicos, AMGH, Porto Alegre
(2011)

Sebrae. **Brasil alcança recorde de novos negócios, com quase 4 milhões de MPE**. Disponível em:

<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/ma/noticias/brasil-alcanca-recorde-de-novos-negocios-com-quase-4-milhoes-de-mpe,b7e02a013f80f710VgnVCM100000d701210aRCRD>. Acesso em 01/12/2022 as 14:02 hs.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas; 2001

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos**: do operacional ao estratégico. 3. Ed. São Paulo: Futura; 2000.