

**UNIVERSIDADE SANTO AMARO**

**Curso: Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos**

**PROJETO INTEGRADOR III:**

**Recrutamento e Seleção**

Professora: Ana Lúcia da Rocha Silva

**São Paulo**

**2016**

# **UNIVERSIDADE SANTO AMARO**

**Curso: Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos**

**Bruno Venancio de Albuquerque RA: 3245365**

**Jaqueline J. T. Vicente RA: 3254780**

**Natalia Pereira de Araujo RA: 3244105**

**Thays Palladini da Silva Lima RA: 3255182**

**Wellington de Souza Almeida RA: 3304981**

## **PROJETO INTEGRADOR III:**

### **Recrutamento e Seleção**

Trabalho do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Universidade de Santo Amaro – UNISA, como requisito obrigatório para a aprovação da disciplina Projeto Integrador III, sob a orientação da Prof.<sup>a</sup> Ana Lúcia Rocha da Silva.

**São Paulo**

**2016**

# **UNIVERSIDADE DE SANTO AMARO**

## **AGRADECIMENTOS**

A Instituição pelo ambiente criativo, amigável e pela oportunidade de dar continuidade ao curso. Ao corpo docente, direção e administração, a minha orientadora Ana Lúcia Rocha, pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, pelas suas correções e incentivos. A todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha conclusão desse projeto o meu muito obrigado.

## Sumário

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>1</b>
<b>2. HISTÓRICO DA EMPRESA.....</b>	<b>2</b>
<b>3. CENÁRIO E REALIDADE DA EMPRESA .....</b>	<b>3</b>
<b>3.1 PRINCIPAIS CONCORRENTES .....</b>	<b>3</b>
<b>3.2 CLIENTES E FORNECEDORES .....</b>	<b>4</b>
<b>4. TEMA (Recrutamento e Seleção) .....</b>	<b>6</b>
<b>5. OBJETIVO .....</b>	<b>7</b>
<b>6. FINALIDADE.....</b>	<b>8</b>
<b>7. PÚBLICO ALVO.....</b>	<b>9</b>
<b>8. SITUAÇÃO ATUAL .....</b>	<b>10</b>
<b>9. PROPOSTA .....</b>	<b>11</b>
<b>10. PLANO/PROGRAMA.....</b>	<b>12</b>
<b>11. BENEFÍCIOS .....</b>	<b>15</b>
<b>12. SUSTENTAÇÃO .....</b>	<b>16</b>
<b>13. RESPONSABILIDADES .....</b>	<b>17</b>
<b>14. DATAS E PRAZOS .....</b>	<b>18</b>
<b>15. CRONOGRAMA .....</b>	<b>19</b>
<b>15.1 CRONOGRAMA DE ATIVIDADES.....</b>	<b>20</b>
<b>16. INVESTIMENTOS .....</b>	<b>21</b>
<b>17. RESULTADO.....</b>	<b>22</b>
<b>18. CONCLUSÃO .....</b>	<b>23</b>
<b>19. REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA.....</b>	<b>24</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Este Projeto foi elaborado com base na empresa PEOPLE TOUCH que motivou o tema do nosso projeto desenvolvido e mostrando um pouco da história, desde o começo das suas atividades empresariais iniciadas no ano de 2015 até o presente momento.

Apresentando dados curiosos sobre essa empresa e fazendo a junção entre a teoria, prática e conceito das matérias do curso de Gestão de Recursos Humanos, da Universidade de Santo Amaro – UNISA no ano de 2016.

O projeto desenvolvido que iremos abordar será inteiramente baseado nos fatos reais da organização PEOPLE TOUCH Executive search & (T + D) que é uma empresa que vem crescendo junto com o mercado de trabalho que faz consultoria especializada no setor elétrico.

Será apresentado a seguir o histórico mais detalhado da organização, evidenciando sua Missão, Visão e Valores. Análise da estrutura organizacional PEOPLE TOUCH expõe seu principal problema com um quadro reduzido de colaboradores que ficou pequeno em comparação ao seu crescimento desde sua abertura para atividades empresariais e também a falta de um sistema operacional.

O objetivo esclarecido está voltado no interesse do aumento de funcionários para evitar o desgaste e sobrecarga diária, assim como a implantação de sistemas tecnológicos.

Posicionando a melhor proposta para a PEOPLE TOUCH, será dada a seqüência na programação no modelo funcional da nossa solução voltada para a melhoria das atividades da empresa, sem perde a qualidade e eficiência do serviço apresentado inicialmente.

Fazendo assim com que a estrutura não sofra com a perda de suas qualidades técnicas e acompanhando parcialmente seu crescimento diário, realizando um conforto maior com qualidade de vida para seus colaboradores e atendendo suas demandas sem causar stress nem descontrole emocional em sua equipe, visando também um lucro superior para organização.

Há uma enorme variedade de provas de conhecimento e de capacidades. Daí a necessidade de classificá-las conjuntamente quanto à forma de aplicação, à abrangência e à organização. (CHIAVENATO, 2010, p.150).

## 2. HISTÓRICO DA EMPRESA



A PEOPLE TOUCH foi criada no ano de 2015, como uma micro empresa de consultoria de *Headhunter* especializada no setor elétrico.

De lá para cá, foi trilhado uma trajetória marcada pelo crescimento e pelo sucesso, apoiados em procedimentos éticos e muita dedicação.

A empresa está investindo em conhecimento, melhorias e aprendizado, buscando estabelecer relações duradouras com os clientes para crescer junto e adaptar cada vez mais nas mudanças do mercado de trabalho.

Como consequência da estratégia e do trabalho, a PEOPLE TOUCH é hoje, referência em consultoria de recrutamento e seleção no setor elétrico, sendo reconhecida e indicada no mercado como uma empresa comprometida com seriedade e eficiência.

A **missão** da empresa é contribuir para a evolução de pessoas e organizações através da busca de interesses em comum gerada em processos de recrutamento e seleção de excelência e especializada no setor elétrico. Sua **visão** é ser a principal referência de sinergia entre organizações e profissionais de média a alta gerência de toda a cadeia do setor elétrico brasileiro. O **valor** é a cultura à qualidade, comprometimento, humanização, satisfação do cliente e transparência. Razão Social - PEOPLE TOUCH Executive search & (T + D). Estratégias Personalizadas LTDA

Fazer cada vez mais e melhor com cada vez menos recursos, ou, em outras palavras, com menos pessoas. (CHIAVENATO, 201, p.110)

### 3. CENÁRIO E REALIDADE DA EMPRESA

A PEOPLE TOUCH é uma empresa de consultoria de *Headhunter* especializada no setor elétrico, com experiência de um pouco mais de 1 ano na área. Dispõe de uma equipe de colaboradores e mão de obra especializada e comprometida com o serviço. A empresa está preparada para atender clientes de pequeno e médio porte, oferecendo sempre uma solução inteligente e econômica para o cliente final.

Contribuir de forma positiva com a necessidade do cliente, com serviços realizados de acordo com as normas de qualidade que preza dentro da organização, incluindo garantia de 3 meses em todos os serviços prestados.

Buscando estabelecer uma relação transparente com os clientes, oferecendo suporte através do atendimento diferenciado, com atendimento em horário comercial.

#### 3.1 PRINCIPAIS CONCORRENTES



A empresa PEOPLE TOUCH não possui concorrentes diretos, por ser uma consultoria de *Headhunter* especializada no setor elétrico. Sua concorrência está voltada por consultoria de modo geral na área de *Headhunter*; a empresa Mollica RH é uma consultoria especializada em indicação de profissionais TI/SAP e faz a conexão entre empresa e profissionais. A empresa Stato é especializada em recrutamento e seleção de ponta e nível global, também é parceira da InterSearch WorldWide Ltda., Rede Internacional de Recrutamento. A Meta Executivos é a divisão do Grupo Meta RH especializada em prover soluções em Executive Search e Desenvolvimento Organizacional.

Fazer uma análise da concorrência permite avaliar seus pontos fortes e fracos, sempre vantajoso conhecer as ações de seus concorrentes pois assim conservará um entendimento melhor sobre que produto ou serviços deverá oferecer, como poderá anunciá-los de maneira eficaz; e como poderá posicionar sua empresa. A análise da concorrência deve ser constante, sempre estudar seus concorrentes, se manter informado nas publicações, inovações,

comerciais, produtos e serviços que oferecem.

Os pontos fortes e fracos de uma empresa geralmente são fatores que ficam sob controle, mas quando se observa os concorrentes, é importante analisar o quanto estão bem preparados para lidar com fatores fora de seu controle, para que assim possa trazer exemplos de situações futuras para a sua própria empresa. Uma forma eficaz é criar uma tabela relacionando seus concorrentes e os fatores externos que causarão impacto em sua indústria, exibindo assim como eles conseguem lidar com oportunidades e ameaças.

### **3.2 CLIENTES E FORNECEDORES**



A empresa Ecom é uma cliente da PEOPLE TOUCH desde o início das atividades empresarias, consolidada como a maior comercializadora independente de energia elétrica do Brasil e com experiência de quem já negociou mais de 45 milhões de MWh e uma carteira de contratos de energia e gás superior a R\$ 20 bi, a Ecom Energia atua na comercialização de energia e gás natural, no processo de migração de consumidores para o mercado livre, na gestão de contratos de energia no mercado livre e cativo e na gestão de contratos de fornecimento de gás.



O Grupo Votorantim nasceu de uma fábrica de tecidos, fundada em 1918, na cidade paulista de Votorantim. Desde então, diversificou suas atividades e manteve-se em contínuo crescimento, amparado pelos Valores Solidez, Ética, Respeito, Empreendedorismo e União. O

primeiro passo rumo à expansão ocorreu em 1935, com a aquisição da Companhia Nitro Química. Ele foi seguido pela inauguração, 20 anos mais tarde, da Companhia Brasileira de Alumínio (CBA), primeira indústria do setor a atuar no Brasil. O Grupo Votorantim também é Cliente da PEOPLE TOUCH desde o nascimento da organização.



A América Energia S.A. pertence a um grupo formado pela Toctao Engenharia, JC Gontijo, Edifica e Interacta, que possuem sólida tradição empresarial em diversos segmentos como energia, construção civil, shopping centers, transporte, contact centers, siderurgia e construção pesada, com faturamento anual superior a 3 bilhões de Reais. O grupo possui, entre seus ativos, centrais hidrelétricas, distribuidora de energia e grandes cargas, a América Energia S.A é a mais nova cliente da PEOPLE TOUCH.

O recrutamento não é uma atividade que possa ser isolada da estratégia da empresa. Como os negócios mudam e surgem novas funções a cada dia, torna-se imprescindível contar com pessoas flexíveis, capazes de adaptar-se a essas mudanças constantes. (CHIAVENATO, 2010, p.124)

#### **4. TEMA (Recrutamento e Seleção)**

Com o crescimento rápido da empresa, as demandas em grande intensidade começaram a virar um problema dentro da organização, pois existem poucos funcionários em atuação, suas funções situam-se em sobrecargas.

Por fazer um trabalho com competência e seriedade, a PEOPLE TOUCH nunca precisou buscar clientes, sempre com boas indicações os mesmos procuram os serviços, com abrangência das demandas e acúmulo de tarefas, o quadro de funcionários precisa de uma expansão para equilibrar as atividades e evitar o desgaste dentro do grupo.

Pensando no bem estar do corpo e estrutura organizacional, a empresa necessita de aumentar sua equipe mantendo sua qualidade e eficiência no produto e serviço final, buscando sempre agradar e suprir os objetivos dos clientes.

Existe a falta de um programa próprio para as realizações das atividades internas, é essencial a empresa possuir seu exclusivo sistema operacional para simplificar e executar suas tarefas de modo prático. Adquirindo seu sistema operacional, a organização passaria a ter uma comodidade maior e melhor estruturada, podendo assim receber demandas em grande escala sem prejudicar sua execução.

Pensando da mesma forma na segurança da informação e prevenção de ataques contra a intrusão e a modificação desautorizada de dados ou informações sigilosos da empresa, com o objetivo de prevenir, detectar, deter e documentar eventuais ameaças. Oferecer um suporte tecnológico estável, funcional e projetado de forma personalizada de acordo com as necessidades da organização.

As organizações escolhem as pessoas que desejam como colaboradores e as pessoas escolhem as organizações onde pretendem trabalhar e aplicar seus esforços e competências. (CHIAVENATO, 2010, p.103).

## 5. OBJETIVO

Com a análise do problema, a PEOPLE TOUCH precisa aumentar seu quadro de colaboradores, mas sem perde a qualidade profissional e sua essência inicial.

Visando o desafogo da organização, será feito contratações para suprir as demandas em alta escala que veio junto com o crescimento da empresa que iniciou suas atividades no ano de 2015. A PEOPLE TOUCH expandiu seu número de clientes, fator alcançado por um trabalho sobre um efeito real de relação direta e franca com os clientes, buscando cada vez mais agradar no cenário de recrutamento e seleção no setor elétrico, criando assim a imposição imediata para expandir o quadro organizacional de colaboradores.

Olhando para o domínio da informática, será necessário a implantação de um sistema operacional para melhor executar suas atividades diárias, procurando efetividades e competência nos serviços oferecidos. Cogitando a segurança da empresa, conservando as informação confidencial da PEOPLE TOUCH e possíveis ameaças, ou até mesmo, alterações indesejáveis de pessoas mal intencionadas.

Seu objetivo principal será então colocar sangue novo na organização focando nos agravantes citados anteriores, um modo de contribuir com o crescimento da empresa, tendo em vista o conforto para a estrutura e investindo no futuro econômico. A melhoria nesses quesitos é para um bem maior, crescer junto com o mercado de trabalho e adquirir seu próprio sistema de tecnologia de ponta, com segurança, praticidade e comodidade, ganhando da mesma forma na qualidade e produtividade.

Quando o recrutamento está baseado na atração de candidatos para preencher cargos vagos e disponíveis, vale apenas adicionar e preocupação em atrair também competências necessárias ao sucesso da organização. (CHIAVENATO, 2010, p.118).

## 6. FINALIDADE

As organizações estão cada vez mais utilizando táticas e ferramentas como o gerenciamento de projetos para garantir a eficiência e a eficácia na realização, alcançar seus objetivos e se manterem competitivas no mercado. A empresa PEOPLE TOUCH atuando nesse mesmo seguimento visa um futuro econômico e organizacional melhor com o crescimento e ampliação dos serviços efetuados, o intuito é realizar as atividades da melhor forma possível, de acordo com o que foi estimado no tema e objetivo desse projeto.

O acompanhamento e o controle ocorrem paralelamente à execução do projeto, constituindo na forma de garantir que o que está sendo feito é compatível com o tema e o objetivo.

A finalidade da empresa é extrair o melhor desempenho da equipe, o propósito de todo esse esforço é fazer que com esse conhecimento consiga levar os melhores resultados a seus clientes e sendo assim um lucro maior para a organização e reconhecimento no mercado. Ganhar espaço no mercado de trabalho é uma meta, ficar entre as melhores empresas de consultoria no ramo do setor elétrico, com tradição e referencia no assunto, efeito de comprometimento e foco no trabalho oferecido ao seu publico.

A empresa PEOPLE TOUCH tem como objetivo expandir suas parcerias, criando um laço maior entre empresas, clientes e aliados. Havendo apenas uma unidade da organização, a questão de filiação é relevante como meta nesse projeto.

A competição interna também produz resultados semelhantes. Mas, quando se olha a questão por um ângulo microeconômico, deve-se atentar para a capacidade de inovação e adaptação das empresas. (CHIAVENATO, 1999, p.85).

## 7. PÚBLICO ALVO

A definição do público-alvo precisa ser firmada como um fator importante no planejamento da empresa, podendo passar por readequações ao longo do tempo. Traçar uma definição mais completa do público certamente ajudará a estruturar melhor os objetivos da organização. A definição de público-alvo não envolve apenas as estratégias da empresa, pois esta definição tem relação direta com a aceitação do público em relação aos produtos e serviços oferecidos.

Se uma organização não conhece seus clientes, não poderá desenvolver melhores produtos e aperfeiçoar seus serviços. Entender as características daqueles que irão buscar o que a empresa oferece será fundamental para alinhar o desenvolvimento de produtos e mão de obra com a expectativa e a satisfação dos clientes e consumidores.

Estudando essa proposta a PEOPLE TOUCH pretende sempre oferecer um melhor atendimento para seus clientes e serviço final, cuidando para que sempre seja desenvolvido com qualidade e eficiência, visando o desejo do consumidor por completo. Por esse motivo a empresa expandirá seu quadro de funcionários e efetuará melhorias tecnológicas aprimorando e ampliando seus serviços, para que a consultoria voltada à área do setor elétrico seja seu objetivo principal, ou seja, seu público alvo.

As empresas estão passando por um enxugamento e se concentram em suas atividades essenciais, sobretudo naquelas que agregam valor ao produto ou serviço e ao cliente. (CHIAVENATO, 1999, p.86).

## 8. SITUAÇÃO ATUAL

Pensando no aumento da demanda e queda da produtividade dos processos organizacionais, a PEOPLE TOUCH pretende substituir o modelo de habilidades humanas por sistemas operacionais que gerou a necessidade da organização conforme seu crescimento na produção, ou seja, melhorar suas técnicas com intuito de alcançar melhores resultados. A execução do trabalho ficará fácil e simples, realizada com rapidez e qualidade, mantendo e/ou até ganhando sua produtividade. A organização precisa saber trabalhar junto com seus clientes, parceiros e fornecedores, no espaço onde as funções se juntem para dar prioridade aos processos, nesse quadro de necessidade de mudança, acrescenta perspectiva dos processos, que forcem as empresas a verem seu trabalho, não somente do próprio ponto de vista, mas também pelo olhar do cliente.

Os processos organizacionais são os movimentos das atividades coordenadas que envolvem pessoas, procedimentos, recursos e tecnologia. A empresa propõe focar no aperfeiçoamento dos processos empresariais e manter o espírito competitivo, uma empresa sempre vai ter desafios, e isso não é ruim, mas é preciso entender que é necessário manter as coisas sob controle, o que significa que a organização vai localizar o problema, analisar o processo, padronizar e estabelecer itens de controle de tal forma que o problema nunca mais ocorra, ou seja, ter um aprendizado com a situação ocorrida.

Localizado o problema dentro da organização e encontrar seu método de solução para ele, superar desafios é a luta pela sobrevivência e a oportunidade de melhoria. Toda oportunidade de melhoria poderá ser tratada através de um plano de ação preventivo ou corretivo.

Eis o lema de muitas empresas: recrute hoje o executivo de amanhã. (CHIAVENATO, 1999, p.99).

## 9. PROPOSTA

Como a PEOPLE TOUCH possui uma equipe reduzida de funcionários será imprescindível a contratação externa como solução, com técnicas de recrutamento externo para suprir e aumentar o quadro de colaboradores para preencher os cargos que a organização necessita.

Esses candidatos podem ser encontrados voluntariamente por meios de divulgações das vagas ou até mesmo estando trabalhando em uma outra organização. É preciso analisar seus fatores principais, expor os requisitos do cargo a ser ocupado e por outro lado explorar o perfil dos candidatos que se interessarem pela vaga e suas características.

Para o segmento de informática será indispensável a contratação de uma empresa no ramo de TI para implantar seu próprio sistema operacional dentro da estrutura organizacional da PEOPLE TOUCH, para realizar as atividades diárias da empresa de modo simples, fácil, e seguro, sempre com a mesma competência e eficiência de sempre.

O desafio principal do recrutamento é agregar valor à organização e às pessoas. Como toda e qualquer atividade importante, o recrutamento deve proporcionar resultados para ambas as partes. (CHIAVENATO, 2010, p.124).

## 10. PLANO/PROGRAMA

**Etapa 1** - Será fundamental formalizar um documento para o preenchimento das vagas, nele existirá informações a ser certificada referente as qualidade exigidas aos candidatos, documento este que deverá ser emitido pela parte responsável da empresa. Segue na imagem o modelo de Requisição de Pessoal:

Setor Requisitante:		Requisitante:	
Cargo Oferecido:		Salário:	Horário:
Justificativa: Em substituição ( )      Aumento de Quadro ( )			
Motivo: Pedido de Demissão ( )      Promoção/Transferência ( )      Dispensa Afastamento ( )      Outros ( )			
Requisitos: Sexo: Feminino ( )      Masculino ( )      Indiferente ( )			
Idade: De ____ a ____ anos      Indiferente ( )			
Escolaridade: Primeiro Grau ( )      Segundo Grau ( )      Superior ( )			
Curso Especial: _____ Desejável Imprescindível ( )			
Experiência Desejada: _____ _____			
Características pessoais desejadas: _____ _____			
Tarefas a serem desempenhadas: _____ _____			
Infra-Estrutura: Mesa/Cadeira/Microcomputador/Telefone/Internet/E-mail/Mat.Escritório			
Requisitante	Recursos Humanos	Administração/Compras	Diretoria
Visto: _____	Visto: _____	Visto: _____	Visto: _____
Data: __/__/__	Data: __/__/__	Data: __/__/__	Data: __/__/__
Requisição atendida com: Contratação de _____ em ____/____/____ Promoção/transferência de _____ em ____/____/____			

**Etapa 2** - Ao completar esse documento será necessário enviar para o setor responsável da PEOPLE TOUCH por contratação, para fazer uma breve análise no banco de dados dos candidatos que melhor se encaixem na vaga, ou até mesmo, por indicação de clientes. Cabe ao setor requisitante escolher o candidato e quantidade. A PEOPLE TOUCH necessita de contratação para a linha operacional, que ajude nas tarefas, atividades e produtividades.

**Etapa 3** - Desejável para a situação da empresa 2 funcionários no nível hierárquico na função de auxiliar de recursos humanos, que tenha as seguintes características: Escolaridade: Mínimo: Ensino Médio Completo; Desejável: Graduação em Ciências Humanas ou Recursos Humanos. Experiência: Mínima de 1 ano comprovada em atividades ligadas à gestão de pessoas. Treinamentos / Cursos: Informática (Windows, Word, Excel); Depto Pessoal. Habilidades: Comunicação; Habilidade em lidar com situações de conflito; Conscientização para Qualidade; Princípios de Humanização. Responsabilidades / Autoridades; Controlar contratos temporários, substituições ou aumento de quadro de funcionários; Aplicar avaliação de desempenho nos funcionários temporários; Controlar e Realizar o contrato de voluntários e encaminhar ao responsável do setor; Controlar os uniformes dos funcionários em todos os departamentos; Auxiliar na seleção dos funcionários; Acompanhar e controlar frequência dos funcionários; Auxiliar o supervisor, encarregado e o analista nas atividades quando solicitado.

**Etapa 4** - Para o caso da informática, o sistema operacional deverá complementar necessidades básicas da empresa tais como: folha de pagamento, folha de ponto, agendamento de férias, banco de dados, contratações, desligamentos, cálculo de rescisão, agendamento de benefícios, servidores, redes, comunicação remota, backup, firewall, antivírus, aplicativos, sistemas operacionais diversos, entre outros...

**Etapa 5** - Será estabelecido a parceria com a empresa NTservice, que é uma empresa prestadora de serviço que atua na área de tecnologia da informação, especificada em manutenção, consultoria, projetos e help desk.



**Etapa 6** - O histórico da empresa NTservice que atua na área de informática desde 1996 no mercado e entende que as empresas devem concentrar seus esforços no seu ponto forte e deve ser trabalhado estrategicamente. Assim, observa a tarefa de conduzir o ambiente tecnológico da empresa, minimizando riscos e compartilhando benefícios, eliminando e reduzindo custos com pesquisas tecnológicas, recursos humanos e treinamentos. Sua vasta experiência em ambientes de TI, aliada com conhecimento mercadológico e com parcerias mercadológicas estabelecidas, permite integrar qualidade a custos competitivos, oferecendo realização de projetos específicos assim como a PEOPLE TOUCH necessita com uma gestão completa de aplicações.

Realizando projetos de proteção dos sistemas de informação contra a negação de serviço a usuários autorizados, contra a intrusão e a modificação desautorizada de dados ou informações, armazenados em processamento ou em trânsito. Desenvolvendo soluções voltadas a prevenir, detectar, deter e documentar eventuais ameaças.

Identificar e localizar as características pessoais do candidato é uma questão de sensibilidade. Requer um razoável conhecimento da natureza humana e das repercussões que a tarefa impõe à pessoas que irá executá-la. (CHIAVENATO, 2010, p.136).

## 11. BENEFÍCIOS

A empresa PEOPLE TOUCH vivenciou situações que atrapalharam seu desenvolvimento, criatividade e agilidade, por não ter acompanhado o crescimento da organização na mesma proporção. Como já foi citado nos itens anteriores desse projeto, os maiores problemas enfrentados nos últimos meses foram a falta de funcionários para altas demandas e não ter um sistema operacional próprio para o desenvolvimento diário da suas atividades, contando apenas com o recurso básico do pacote Office que são: Excel, Word e Power Point, onde a empresa desenvolvia seus documentos e seu banco de dados com informações dos candidatos.

A contratação de mais funcionários virá em um ótimo momento para a empresa, assim podendo dividir as atividades e melhorando na qualidade e agilidade dos seus processos. As vantagens dessas contratações é agregar sangue novo na empresa e experiências para a organização, incorporar, renovar e enriquecer os recursos humanos e aproveitar os investimentos em treinamento e desenvolvimento de pessoal, efetuados por outras empresas ou pelo próprio candidato. Essas contratações não são vista como despesa ou gasto, porém é vista como uma forma de investimento no futuro econômico e na estrutura organizacional da empresa.

A PEOPLE TOUCH firmará contrato com uma empresa especializada em TI para desenvolver seu próprio sistema operacional personalizado que atende as necessidades da organização conforme as demandas, e assim aos poucos eliminará os programas mais básicos. Com sabedoria e bom senso, a empresa terá lucros financeiros, bons feedbacks, satisfação dos clientes e uma competitividade maior no mercado de trabalho.

As técnicas de seleção permitem um rastreamento das características pessoais do candidato através de amostras de seu comportamento.

Uma boa técnica de seleção deve ter alguns atributos, como rapidez e confiabilidade. (CHIAVENATO, 2010, p.143).

## 12. SUSTENTAÇÃO

Para a sustentação desse projeto será elaborado um plano de ação voltado ao quadro de funcionário da organização, será desenvolvido as competências de cada funcionário, tanto dos funcionários antigos como os funcionários que irá chegar. Desenvolver competências nada mais é que fazer as pessoas adquirirem conhecimentos, habilidades e atitudes para o bom desempenho de seus cargos, funções e papéis. Desenvolver competências é importante para a empresa e para o colaborador, pois proporciona: Excelência do trabalho; produtividade; qualidade; utilização adequada dos equipamentos; satisfação pessoal de contribuir com a empresa e de se tornar especialista no que faz.

A empresa pode diagnosticar seus problemas internos de diversas formas, a análise de desempenho é uma forma bem eficaz para descobrir possíveis carências em alguns setores. A empresa PEOPLE TOUCH que sofre com a carência de falta de funcionários não irá enfrentar esse possível problema futuramente, pois a contratação para suprir as demandas será realizada, mas precisa manter seus novos funcionários em um vínculo com a empresa por um longo prazo, além disso, com a experiência adquirida será trabalhado o desenvolvimento de competência para que o quadro de funcionários da organização seja sempre qualificado ao mercado de trabalho e demanda oferecida. Manter um colaborador na organização não é uma tarefa simples, pois não se trata apenas de bons salários ou benefícios, trata-se de possibilidades de crescer junto com a empresa. A capacitação e experiência profissional que os colaboradores podem adquirir ajudam na motivação de manter um vínculo duradouro com a empresa. Treinamento, premiações por desempenho e plano de carreira são á base das ações que mais têm apresentado resultados.

Com essa visão a PEOPLE TOUCH deseja manter sua equipe por um longo prazo para não perde sua mão de obra qualificada e evitar o retrocesso à um novo processo de contratação, oferecendo benefícios, mas sem abrir mão da recompensa, pois a equipe necessita apresentar bons resultados para merecê-las. Uma equipe motivada produz mais, sendo assim, garantem um lucro e rendimento maior à organização. Dar parte dos lucros obtidos pela organização é mais barato do que pagar altos salários e aumenta a sensação de reconhecimento no quadro de funcionários.

Os esforços de recrutamento são mais bem-sucedidos quando os recrutadores são escolhidos e treinados.

(CHIAVENATO, 1999, p.99).

### 13. RESPONSABILIDADES

Sobre as responsabilidades será feita divisões, escolher um funcionários que presta serviço para a empresa PEOPLE TOUCH desde seu nascimento para desenvolver os dois funcionários que será admitidos, esse funcionário com maior experiência será um *Mentoring*. O *mentoring* é um responsável por desenvolvimento profissional e consiste em uma pessoa experiente ajudando outra menos experiente. O mentor é um guia, um mestre, conselheiro, alguém que tem experiência profissional elevada na área de trabalho da pessoa que está iniciando. Este processo possibilita o aprendizado e conseqüente desenvolvimento na carreira do profissional que está iniciando suas atividades dentro da organização.

Projetos de *mentoring* normalmente são responsabilidade do departamento de Recursos Humanos das empresas, no caso da PEOPLE TOUCH será escolhido um funcionário que já atua no setor. Normalmente é necessário as atividades de um tutor quando é prevista a substituição de um funcionário de uma empresa, quer seja por motivos de aposentadoria, quer seja por outro motivo qualquer. Desta forma, o funcionário que vai se ausentar, poderá transmitir o seu conhecimento ao seu substituto, para que ele possa cumprir de forma eficaz as tarefas que eram da sua responsabilidade. Na realizada de empresa, a necessidade de um *mentoring* é para desenvolver os novos colaboradores, não para substituição imediata, apenas para uma maior qualificação profissional daqueles que estão ingressando na organização. Para os funcionários iniciantes, suas responsabilidades e obrigações serão aquelas que o próprio cargo nomes auxiliar de recursos humanos, que será executada no cotidiano da empresa.

Um efeito da revolução tecnológica é o fato de haver maior demanda por gente mais qualificada e menor necessidade de emprego tradicionais. (CHIAVENATO, 1999, p.85).

## 14. DATAS E PRAZOS

É importante atentar-se na variável tempo quando se trata da elaboração de projetos, sejam estes de qualquer dimensão, complexidade ou natureza. Em todos os casos, devem-se determinar quando ele será iniciado e quando acabará, e garantir que as datas sejam cumpridas ao longo de todas as suas fases. Estruturado a partir de uma revisão, este projeto traz aspectos importantes relacionados a este controle, relação com o cliente, métodos de cobrança e ferramentas de controle, deixando claro o que é fundamental para o sucesso do projeto.

É de suma importância em um projeto o cumprimento das datas e prazos programados no início do projeto, sendo elas meditadas de modo flexível visando futuros imprevistos.

<b>Cronograma</b>	<b>Datas e Prazos</b>
Início do Projeto	09/01/2017
Implantação	09/02/2017
Implementação	12/02/2017
Metas	23/02/2017
Analises dos resultados	24/08/2017
Datas de Entrega	25/08/2017

## 15. CRONOGRAMA

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

## **15.1 CRONOGRAMA DE ATIVIDADES**

A PEOPLE TOUCH observou dificuldade em suas atividades no ano de 2016, houve um aumento de demanda, sobrecarga de serviço e demora na entrega dos prazos previstos. Será dado início ao processo de contratação no mês de Janeiro de 2017 para compor o quadro de funcionários, processo esse que durará um tempo estimado de apenas 1 mês para a contratação de 2 funcionários nos cargos de auxiliar de recursos humanos. Tendo em vista o período de experiência mais o período de adaptação dos funcionários com suas tarefas, foi concedido um prazo de 6 meses até o mesmo estar habituado com suas tarefas. No caso do sistema operacional próprio, será dado o início na parceria com a empresa especializada em TI NTservice também no mês de Janeiro de 2017, com um prazo de até 45 dias para o sistema estar disponível ao uso, a avaliação e correção de possíveis erros do programa mais um treinamento para os funcionários da PEOPLE TOUCH que será dado por um funcionário da empresa NTservice com o acréscimo de mais 6 meses após o término do sistema para a utilização correta, prazo esse fornecido pela própria empresa NTservice. Para melhor percepção dos prazos foi elaborado a tabela:

<b>Principais Marcos</b>		
<b>Itens de Contratação</b>	<b>Data Início</b>	<b>Data de Término</b>
Início do Processo de Contratação	09/01/2017	09/02/2017
Contratação	10/02/2017	12/02/2017
Período de Experiência	12/02/2017	12/05/2017
Período de Adaptação	13/05/2017	13/08/2017

<b>Principais Marcos</b>		
<b>Sistema Operacional</b>	<b>Data Início</b>	<b>Data de Término</b>
Período do Desenvolvimento de Sistema	09/01/2017	23/02/2017
Período de Avaliação e Manutenção	24/02/2017	24/08/2017

O termo personalidade representa a integração única de características mensuráveis relacionadas com aspectos permanentes e consistentes de uma pessoa.

(CHIAVENATO, 2010, p.155)

## 16. INVESTIMENTOS

Esse projeto tem um custo sobre o investimento considerado baixo, pois não será um projeto que envolverá toda estrutura organizacional da empresa, a persuasão do desenvolvimento não será um problema, a compra da idéia tem uma grande probabilidade de aceitação, pois se trata de uma necessidade que a situação da empresa vive e precisa ser reparada para garantir sua sobrevivência no mercado de trabalho.

O custo com os novos colaboradores será somente com seus salários e outros custos como benefícios, férias entre outro de acordo com o que será combinado entre empregado e empregador. O piso salarial de um auxiliar de recursos humanos tem uma média de 1.325,00 reais, mais seus benefícios mensais. O sistema interno da empresa sairá num custo único de 3.500,00 reais que será pago em três parcelas. Segue abaixo como será feito:

### **Funcionários:**

1 Salário de 1.325,00 + benefícios.

1 Salário de 1.325,00 + benefícios.

### **Sistema:**

Valor total do serviço de desenvolvimento de sistema **R\$ 3.500,00**

**1° Parcela – 20%** R\$ 700,00 (Para Iniciar)

**2° Parcela – 40%** R\$ 1.120,00 (Pagar na entrega da tela)

**3° Parcela – 40%** R\$ 1.680 (Pagar no final do trabalho)

O recrutamento não sai barato. Custa tempo e dinheiro. Mas compensa. (CHIAVENATO, 2010, p.155)

## 17. RESULTADO

Após a elaboração deste projeto inovador e que intenciona o crescimento da empresa PEOPLE TOUCH trabalhando em melhorias no tema de equipe de colaboradores e também na área tecnológica da organização, os resultados serão nítidos em relação ao aperfeiçoamento, rapidez com o novo sistema simples e prático, facilitando as atividades de cada pessoa que utiliza-lo. Com a expansão da equipe com a recém-chegada de 2 funcionários, ajudará nas atividades e demandas podendo assim atender a todos clientes com a entrega dos serviços nos prazos corretos e sem sobrecarregar a equipe. Mantendo um bom trabalho e uma boa relação com seus clientes, a empresa caminha para o crescimento econômico e chegando próximo aos seus objetivos e metas traçadas no começo do projeto.

O investimento na empresa realizado hoje, serve para um grande passo em direção ao seu futuro e sua existência no mercado de trabalho, se projetando e desenvolvendo melhorias podendo assim atender novos clientes e aumentar as demandas de serviço sem sacrificar sua equipe de funcionários.

A indústria está oferecendo menos empregos, embora esteja produzindo cada vez mais graças à modernização, tecnologia, melhoria de processos e aumento da produtividade das pessoas. (CHIAVENATO, 1999, p.85)

## 18. CONCLUSÃO

Podemos compreender que a empresa PEOPLE TOUCH ainda está em formação, e como toda empresa que inicia suas atividades no mercado de trabalho enfrenta problemas. A análise feita referente ao quadro que se tornou pequeno de acordo com o crescimento da empresa será somente o começo das adaptações. O crescimento da empresa será inevitável, manter o foco nos seus objetivos e sempre oferecendo um serviço de qualidade no seu produto final, realizando assim sempre os desejos e satisfazendo seus clientes.

Manter seus objetivos na direção correta e fazendo boas contratações para suprir as demandas que vem aumentando é um passo fundamental para o futuro econômico da estrutura organizacional da PEOPLE TOUCH, pois o assunto de expansão da equipe não é tratado como gasto e sim como um investimento.

A proposta de como achar os candidatos é uma excelente opção de agregar pessoas a empresa, feita de modo estratégico e meditado para que minimize um possível erro de contratar o perfil incorreto para as atividades exigidas.

Com a implantação de um sistema operacional próprio a empresa dá um passo muito grande em termos de evolução, simplificando e tornando as demandas mais fáceis, realizadas com tecnologias e qualidade. Analisar seus concorrentes é uma tarefa essencial para se projetar para possíveis desafios, prevenir ou até mesmo saber qual decisão tomar com fatores inesperados, pois uma empresa sempre desenvolve problemas, saber sobressair deles é considerável para a sobrevivência da empresa no mercado de trabalho.

A empresa vem trazendo mais clientes para seu cenário, isso contribui para o crescimento da organização, trazendo tradição, confiabilidade, renome, conhecimento e credibilidade.

Após implementar as melhorias que a PEOPLE TOUCH necessitava, é notável o aperfeiçoamento em qualidade e produtividade sem perder na eficiência dos serviços, satisfazendo o cliente no produto final.

Sem as pessoas, as organizações não funcionam. Sem as pessoas, não há dinâmica organizacional, nem resultados e nem sucesso. A competitividade organizacional depende das competências das pessoas.

(CHIAVENATO, 2010, p.132)

## 19. REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

CHIAVENATO, idalberto. **Gestão de Pessoas; o novo papel dos recursos humanos nas organização.** Rio de Janeiro: Campus. 1999.

CHIAVENATO, idalberto. **Gestão de Pessoas.** 3.ed. Rio de Janeiro: Campus. 2010.

PAVANELLI, Giselle. **Recrutamento e Seleção de Pessoal.** São Paulo. Unisa digital

Disponível em: <http://metaexecutivos.com.br/> Acessado em: 12 nov. 2016

Disponível em: <http://stato-executivesearch.com.br/> Acessado em: 12 nov. 2016

Disponível em: <http://www.americaenergia.com.br/> Acessado em: 12 nov. 2016

Disponível em: <http://www.ecoenergia.com.br/> Acessado em: 12 nov. 2016

Disponível em: <http://www.mollicarh.com/> Acessado em: 12 nov. 2016

Disponível em: <http://www.ntservice.com.br/> Acessado em: 12 nov. 2016

Disponível em: <http://www.votorantim.com.br/> Acessado em: 12 nov. 2016

As novas tecnologias não são responsáveis, em si mesmas, pelo desemprego. Elas só se tornam destrutivas quando o regime contratual do trabalho se torna inflexível.  
(CHIAVENATO, 2010, p.109).