



UniFANAP
CENTRO UNIVERSITÁRIO

**CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIFANAP
CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
RELATÓRIO DO PROJETO INTERDISCIPLINAR E EXTENSIONISTA
III**

**PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO PARA O RECURSOS
HUMANOS DA GUARDIÃ TELAS DE PROTEÇÃO**

Alunos: Ana Paula Aguiar e Silva

Mônica Rodrigues de Assis Santos

Natalia Feitosa Magalhães Lira

Thamiris Cardoso dos Santos

Professor orientador: Vinicius Bernardes Roberto

Aparecida de Goiânia, 2022



UniFANAP
CENTRO UNIVERSITÁRIO

**CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIFANAP
CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
RELATÓRIO DO PROJETO INTERDISCIPLINAR E EXTENSIONISTA
III**

**PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO PARA O RECURSOS
HUMANOS DA GUARDIÃ TELAS DE PROTEÇÃO**

Projeto Interdisciplinar e Extensionista III
apresentado em cumprimento às exigências do
Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos
Humanos.



CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIFANAP
CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
RELATÓRIO DO PROJETO INTERDISCIPLINAR E EXTENSIONISTA

III

Ana Paula Aguiar e Silva
Mônica Rodrigues de Assis Santos
Natalia Feitosa Magalhães Lira
Thamiris Cardoso dos Santos

**PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO PARA O RECURSOS
HUMANOS DA GUARDIÃ TELAS DE PROTEÇÃO**

Relatório do Projeto Interdisciplinar e Extensionista I, II
ou III apresentado em cumprimento às exigências do
Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos
Humanos.

Avaliado em ____/____/____

Nota Final: () _____

Professor Vinicius Bernardes Roberto

Professor Orcivaldo Faria Costa

Aparecida de Goiânia, 2022

Lira, Natalia Feitosa Magalhães

L768p Planejamento estratégico para o recursos humanos da Guardiã Telas de Proteção. / Natalia Feitosa Magalhães Lira, Ana Paula Aguiar e Silva, Thamiris Cardoso dos Santos, Monica Rodrigues de Assis Santos; orientação [Prof. Vinícius Bernardes Roberto]. – Aparecida de Goiânia-GO, 2022

iv, 21 f. ; 29 cm

Projeto Interdisciplinar III (Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos) – Centro Universitário Nossa Senhora Aparecida - UniFANAP, Campus Bela Morada, Aparecida de Goiânia, 2022.

1. Planejamento Estratégico. 2. Matriz Swot. 3. 5W2H. I. Silva, Ana Paula Aguiar e. II. Santos, Thamiris Cardoso dos. Santos, III. Monica Rodrigues de Assis. IV. Roberto, Vinícius Bernardes (orient.). V. Centro Universitário Nossa Senhora Aparecida - UniFANAP. V. Título.

CDU 658.3

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo identificar as fraquezas e ameaças da empresa Guardiã Telas de Proteção, a fim de trazer melhorias para o departamento de recursos humanos da organização. Para chegar às conclusões das necessidades da Guardiã Telas de Proteção foram utilizados alguns métodos de pesquisa científica, tais como, pesquisa bibliográfica, pesquisa descritiva, pesquisa qualitativa e pesquisa de campo. Para embasamento teórico deste trabalho foi pesquisado Lozada e Nunes com a metodologia de pesquisa, missão, visão e valores segundo Closs, matriz swot por meio de diagnóstico estratégico com Raeburn, os tipos de estratégias a serem utilizadas segundo Santos e por fim Napoleão com o plano de ação (5W2H). Por meio da matriz SWOT foram filtradas as principais falhas da organização, tendo em vista que a Guardiã possui grandes forças e oportunidades. Após a análise da matriz SWOT, identificou-se que as maiores falhas da organização está na falta de treinamento qualificado para a equipe de instalação e a falta de benefícios atrativos para manter os funcionários engajados. A partir deste ponto foi elaborado um plano de ação através do 5W2H para solucionar estas fraquezas da organização. As sugestões apresentadas neste planejamento estratégico foram aprimorar o treinamento contratando um profissional representante dos fornecedores, a implementação de cestas básicas e a adesão a um plano de assistência médica para os funcionários.

Palavras-chave: planejamento estratégico, matriz swot, 5w2h

ABSTRACT

The present work aims to identify the weaknesses and threats of the company Guardiã Telas de Escolha, in order to bring improvements to the human resources department of the organization. To arrive at the conclusions of the needs of Guardian Screens of Protection, some scientific research methods were used, such as bibliographical research, descriptive research, qualitative research and field research. For the theoretical basis of this work, Lozada and Nunes were researched with the research methodology, mission, vision and values according to Closs, swot matrix through strategic diagnosis with Raeburn, the types of strategies to be used according to Santos and finally Napoleão with the plan of action (5W2H). Through the SWOT matrix, the main failures of the organization were filtered, considering that the Guardian has great strengths and opportunities. After analyzing the SWOT matrix, it was identified that the biggest failures of the organization are the lack of qualified training for the installation team and the lack of attractive benefits to keep employees engaged. From this point, an action plan was elaborated through 5W2H to solve these weaknesses of the organization. The suggestions presented in this strategic planning were to improve training by hiring a professional representative of the suppliers, implementing basic food baskets and adhering to a medical assistance plan for employees.

Keywords: *strategic planning, swot matrix, 5w2h*

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
1.1 Objetivo geral.....	8
1.2 Objetivos específicos.....	8
1.3 Justificativa.....	8
1.4 Metodologia.....	9
1.5 Cronograma de atividades.....	10
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	10
2.1. Missão, visão, princípios/valores.....	11
2.2. O diagnóstico estratégico por meio da matriz SWOT (pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças).....	12
2.3. Tipo de estratégia a ser utilizada pela empresa.....	15
2.4. Plano de ação para as estratégias (5W2H).....	16
3. PERFIL DA ORGANIZAÇÃO	17
3.1.1. Descrição da organização.....	17
3.1.2. Segmento de atuação e nicho de mercado.....	18
3.1.3. Fornecedores e parceiros.....	18
4. SOLUÇÃO PROPOSTA	18
4.1. Posição do setor de pessoal/RH na estrutura organizacional da empresa.....	19
4.2. Procedimentos para admissão.....	20
4.3. Procedimentos para demissão.....	21
4.4. Recrutamento e seleção.....	21
4.5. Treinamento.....	21
4.6. Avaliação de Desempenho.....	21
4.7. Definição da Identidade.....	22
4.8. O diagnóstico estratégico por meio da matriz SWOT.....	22
4.9. Definição das Estratégias.....	24
4.10. Plano de Ação (5W2H).....	25
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
REFERÊNCIAS	27
ANEXOS	

1. INTRODUÇÃO

Neste trabalho será apresentado um plano de ação desenvolvido para a empresa Guardiã Telas de Proteção, com o intuito de otimizar e aperfeiçoar as rotinas administrativas dentro do departamento de Recursos Humanos da mesma.

Este plano de ação será desenvolvido através de uma análise feita por meio de pesquisas descritivas, bibliográficas e entrevistas diretamente com os responsáveis pela organização.

Ao longo deste projeto será analisado os pontos fortes e pontos fracos da empresa para identificar suas maiores fragilidades, e, através deste diagnóstico, apresentar as oportunidades e alavancar o desenvolvimento dos processos de RH.

1.1. Objetivo Geral

Elaborar um planejamento estratégico para melhor gerenciar o departamento de Recursos Humanos da empresa Guardiã Decorações.

1.2. Objetivos Específicos

- Apresentar o setor de Recursos Humanos e como é sua estruturação na organização.
- Demonstrar a Missão, Visão, Princípios e valores.
- Definir um Diagnóstico Estratégico diante da Matriz SWOT.
- Aplicar o plano de ação (5W2H).

1.3. Justificativa

As organizações precisam criar um método para que todos os seus funcionários estejam capacitados a exercerem seus cargos com eficiência. Um método que é indispensável para agregar no conhecimento de cada colaborador é criar um planejamento estratégico para obterem uma análise de desempenho mais eficiente, conforme a empresa vai se expandindo e adquirindo meios que a façam alavancar resultados com novos procedimentos mais práticos e funcionais.

1.4. Metodologia

A metodologia vem enlaçada com o objetivo de através de processos, conseguir executar tarefas que resultem na meta final e por meio deste projeto desenvolvido. Será abordada e usada as seguintes metodologias: Pesquisa Descritiva, Pesquisa Qualitativa, Pesquisa Bibliográfica e Pesquisa de Campo.

A pesquisa descritiva visa descrever evento, realidade, ou situação, e no caso deste trabalho será os processos de planejamento estratégico do RH em uma empresa de pequeno porte. Esta pesquisa pode ser primária: com a coleta de dados por meio da pesquisa de campo. Ou pode ser secundária: buscando dados já existentes. De acordo com Lozada e Nunes (2019, p. 139) “o objetivo básico desse tipo de pesquisa é a descrição das características do assunto estudado.”

A pesquisa qualitativa analisa os aspectos subjetivos, é um tipo de pesquisa que aborda temas que não podem ser quantificados expressados em números.

Segundo LOZADA e NUNES (2019, p.133)

A pesquisa qualitativa é altamente conceitual. Seus dados são coletados diretamente no contexto natural e nas interações sociais que ocorrem. Além disso, eles são analisados diretamente pelo pesquisador. Em síntese, a pesquisa qualitativa apresenta as seguintes características: o ambiente nativo é a fonte de obtenção dos dados; o pesquisador é considerado o instrumento principal de coleta de dados; a pesquisa usa processos de detalhamentos da realidade observada e busca o sentido das situações e seus impactos para o grupo pesquisado.

A pesquisa bibliográfica se encontra em praticamente todos os tipos de estudos acadêmicos, tanto como objeto de estudo, como fundamentação e referencial teórico. É caracterizada pela leitura de livros, artigos e outros. Para Lozada e Nunes (2019, p.158) “é a busca de informações, em fontes bibliográficas, que se relacionem ao problema de pesquisa e o fundamentem.”

A pesquisa de campo se une a pesquisa qualitativa, e é feita através de investigações e coletas de dados de pessoas, grupos, comunidades, ou no caso deste trabalho, é feito diretamente na empresa.

Conforme LOZADA e NUNES (2019, p. 161)

O levantamento ou pesquisa de campo tem como objetivo levantar informações sobre uma realidade específica. A pesquisa de campo pretende buscar a informação diretamente com a população pesquisada. O pesquisador deve estar presente onde o fenômeno ocorre ou ocorreu a fim de reunir um conjunto de informações a serem analisadas posteriormente.

Com base nos recursos dispostos pelo grupo, esta pesquisa, as entrevistas, coletas de dados e todos os materiais necessários para a produção do mesmo, serão feitas através de aplicativo de mensagens, por mensagens de texto e audio.

1.5. Cronograma de Atividades

FIGURA 1: CRONOGRAMA DO PROJETO

	Set	Out	Nov	Dez
Entregar objetivos e metodologia	09/set			
Entregar Cronograma das atividades	16/set			
Entregar conceito do negocio		07/out		
Teoria		14/out 21/out	04/nov	
Solução da proposta			04/nov 25/nov	
Entrega				09/dez
Banca				16/dez

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

OLIVEIRA (2018, p. 3) explica que o planejamento estratégico é um processo que deve envolver todas as equipes da empresa e em todos os níveis. Ele orienta a empresa na tomada de decisões e na alocação de recursos, ou seja, funciona como um guia para auxiliar a empresa a caminhar em direção ao sucesso.

O planejamento estratégico em RH visa focar na mudança do negócio, antecipar cenários futuros e traçar metodologias para atuar como ator no desenvolvimento interno. Os departamentos de recursos humanos desempenham um papel vital dentro de uma organização, pois cuidam dos funcionários e de suas necessidades.

OLIVEIRA (2018, p. 3) ainda define o propósito do planejamento estratégico como

desenvolvimento de processos, técnicas e atitudes administrativas, as quais proporcionam uma situação viável de avaliar as implicações futuras de decisões presentes em função dos objetivos empresariais que facilitarão a tomada de decisão no futuro, de modo mais rápido, coerente, eficiente e eficaz. Dentro desse raciocínio, pode-se afirmar que o exercício sistemático do planejamento tende a reduzir a incerteza envolvida no processo decisório e, conseqüentemente, provocar o aumento da probabilidade de alcance dos objetivos, desafios e metas estabelecidos para a empresa.

2.1. Missão, visão, princípios/valores.

Danielli Closs (2018) afirma que a missão, visão e valores são regulamentos que regem uma organização, são estabelecidas para identificar os objetivos, prioridades e quem é essa empresa no mercado.

Em conformidade com Closs (2018) às diretrizes fundamentais de uma empresa são a missão, visão e valores estabelecidos desde o início da organização, cada um desses conjuntos tem suas definições que são elas:

MISSÃO

Nesse processo, Closs (2018) explica que a empresa delimita tudo o que ela deseja oferecer para funcionários, clientes, fornecedores e/ou investidores. Dessa forma, é preciso que além de a missão estar documentada esteja com entendimento legível para que todos trabalhem direcionando alcançar o mesmo objetivo.

VISÃO

Nessa definição, Closs (2018) diz que também é estabelecido um prazo para conseguir alcançar os objetivos, é a forma como a empresa se enxerga e deseja estar daqui 5 anos, por exemplo. Por isso, as três diretrizes, missão, visão e valores são revisadas e a visão é modificada quando necessário. Da mesma forma que a missão precisa ser clara e objetiva a visão também precisa deixar de forma específica e direta onde ela deseja chegar, assim todos trabalham em prol da expansão da empresa.

VALORES

Closs (2018) pontua que os valores que uma empresa define para si, é colocado como algo inegociável dentro e fora dela. Para que isso flua de forma contínua, é necessário que os colaboradores estejam de acordo com esses valores, já que eles fazem parte da organização e influenciarão de forma direta e indireta nas

escolhas, atitudes e nos comportamentos a serem seguidos. Os valores são os princípios e crenças que vão direcionar as relações interpessoais, intrapessoais e principalmente o relacionamento com o cliente.

De acordo com Closs (2018) para algumas empresas ainda é tido como praxe a definição da visão, missão e valores, mas a verdade é que, quando feita de forma correta haverá atribuições positivas para a imagem da empresa, para o bom relacionamento entre profissionais e clientes e assim a organização se torna destaque pois ela realmente pratica o que prega nas definições de seus princípios.

O autor ainda afirma que é crucial que os líderes, sócios e todos responsáveis pela fundação da empresa, coloquem de forma honesta e clara seus objetivos a serem alcançados, os seus propósitos individuais para que haja uma noção realista dos investimentos que serão feitos, quem são os clientes a serem prospectados, como farão essa captação e quais são seus focos reais.

A definição da missão precisa ser discorrida com exatidão e quem faz é a liderança, é colocado em ênfase quais são os objetivos e os planos atuais a serem traçados, ou seja, quais são os objetivos do presente e não do futuro, já no momento em que se estabelece a visão, é preciso analisar a missão traçada para assim, delinear uma posição futura da empresa de acordo com a sua realidade, tanto em capital monetário como em capital humano e por fim, pensando no eixo centralizador da empresa, é feita a definição dos valores cujo devem estar de acordo com os valores dos profissionais que trabalham dentro da organização, nos líderes, nos futuros colaboradores e nos potenciais clientes.

2.2. O diagnóstico estratégico por meio da matriz SWOT (pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças).

De acordo com Raeburn (2022) a análise SWOT é uma ferramenta capaz de identificar os pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças de uma empresa ou projeto, e com isso elaborar um planejamento estratégico.

PONTOS FORTES

Os pontos fortes se delinham pelas vantagens internas que a empresa possui, diz respeito ao bom desempenho que a organização tem no momento atual e aos benefícios competitivos para usarem externamente. Dessa forma é possível

inserir essas vantagens em outros departamentos da empresa, prestando suporte e elevando a eficiência de cada área e fazendo uma análise de como essa empresa se diferencia das concorrentes, qual o melhor serviço executado e quais as preferências do público-alvo dentro da organização em relação aos serviços/produtos oferecidos.

PONTOS FRACOS

Para identificar as fraquezas da empresa, é necessário examinar quais as áreas estão com baixo rendimento, como e quais recursos usariam para aumentar o desempenho e a partir disso criar um paradigma para separarem os pontos negativos dos pontos positivos, assim, cria-se um projeto para a diminuição do enfraquecimento da empresa.

OPORTUNIDADES

Nas oportunidades, é possível fazer uma identificação do que os pontos fortes e os pontos fracos existentes na empresa possuem para a partir disso traçar um planejamento que favoreça a organização no mercado externo. Após essa identificação, será aplicado recursos que possibilitem a melhoria das fraquezas.

AMEAÇAS

As ameaças fazem referência a problemas existentes e que no momento não encontra-se soluções pois está fora do controle. Os problemas não se manifestam somente na parte interna da empresa, de forma externa, caso a organização não acompanhe a evolução do mercado, não estude as mudanças das concorrentes, não revisam mudanças internas e pontos de melhoria no desempenho de cada área, pode trazer sérias consequências.

Para aplicar a matriz SWOT na empresa é preciso analisar todas as causas internas e externas das quais beneficiam e prejudicam a empresa, entender os inícios, meios e fins de cada processo em cada departamento, por isso se torna um trabalho em equipe, é preciso entender o funcionamento da gestão de cada área.

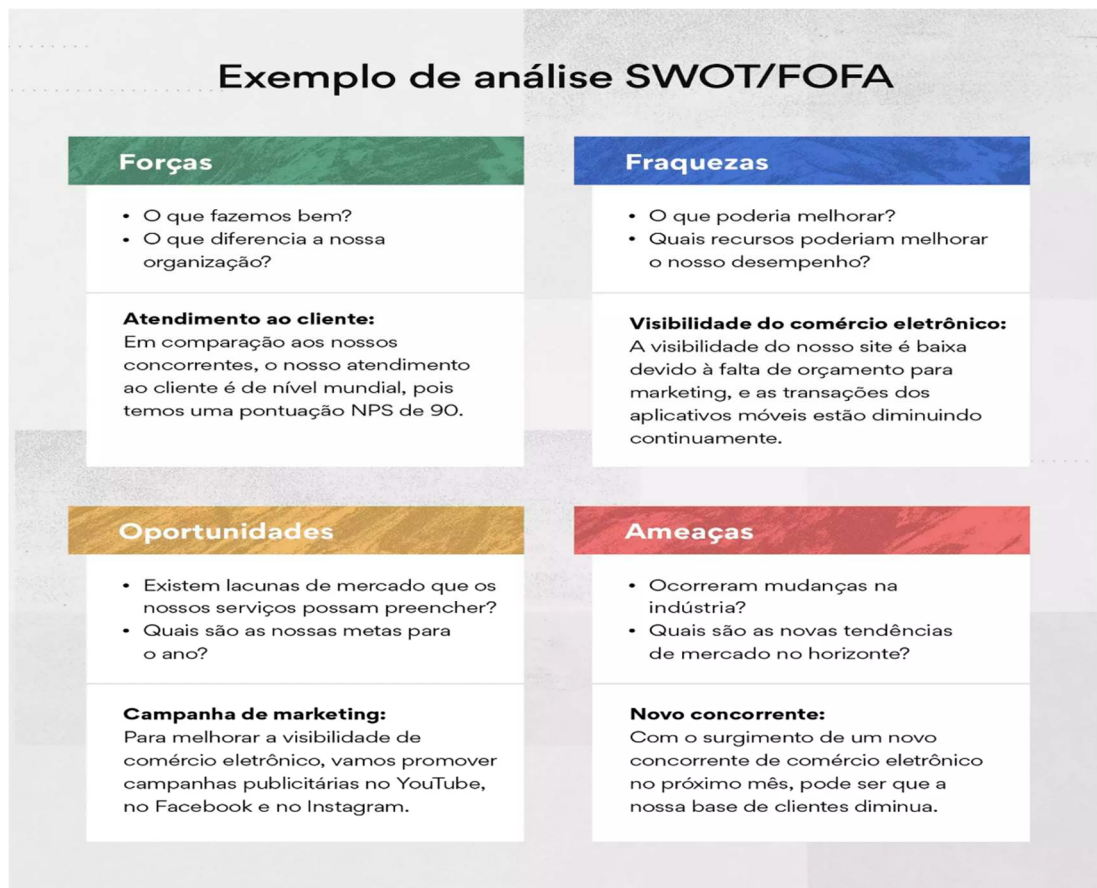
Dessa forma, é entendida a importância de uma análise SWOT na empresa, pois proporciona a melhoria nos processamentos da empresa, cria – se um melhor planejamento estratégico para o desenvolvimento da organização visando o seu crescimento futuro.

Para Raeburn (2022) a matriz SWOT pode ser definida como:

Uma análise SWOT é uma técnica usada para identificar forças, oportunidades, fraquezas e ameaças para a sua empresa ou até para um projeto específico. Embora ela seja principalmente usada por organizações desde pequenas empresas e organizações sem fins lucrativos até grandes corporações, a análise SWOT pode ser usada tanto para fins pessoais quanto profissionais. Apesar de simples, a análise SWOT é uma ferramenta poderosa para identificar oportunidades de melhoria frente à concorrência. Assim, você pode trabalhar para desenvolver a sua equipe e a sua empresa enquanto se mantém na liderança das tendências do mercado. É importante analisar cada um desses fatores para que você consiga se planejar bem em busca do desenvolvimento organizacional, e é aí que entra esta análise. Quando é analisada de maneira conjunta, a estrutura SWOT pode proporcionar uma visão mais ampla de onde você está e de como dar o próximo passo. Vamos detalhar um pouco mais cada um desses termos e ver como eles podem ajudar a identificar áreas de melhoria.

Raeburn (2022) ainda exemplifica com quadro detalhado os exemplos que podem levar uma organização a elaborar uma Matriz SWOT com fatores internos e externos que influenciam positivamente ou negativamente uma empresa, veja a seguir:

FIGURA 2: EXEMPLO DE ANÁLISE SWOT



Fonte: ><https://asana.com/pt/resources/swot-analysis><

Para DE PAULA (2015), a análise do ambiente interno é feita por meio da análise de forças e fraquezas existentes na empresa, quando a organização possui inteligência e conhecimento de saber quais forças possui consegue criar maneiras de amplificar e sempre mantê-la com esses pontos que são favoráveis na parte interna da empresa e identificando os pontos fracos, conseguem trabalhar em cima desses pontos para gerenciá-los da forma mais correta possível. Já na análise do ambiente externo a empresa deve buscar os fatores que a influenciam de forma externa e que de forma direta ela não consegue interferir que são as oportunidades e as ameaças, tendo essa noção a organização consegue aproveitar as oportunidades que surgem no ambiente que está inserida e também tem inteligência corporativa para enfrentar as ameaças sem que isso consiga a abalar com força e diretamente.

2.3. Tipo de estratégia a ser utilizada pela empresa

SANTOS (2020) esclarece que há quatro estratégias para serem aplicadas nos processos corporativos. A primeira é a estratégia de sobrevivência. Nesta a empresa precisará definir objetivos emergentes, pois é uma fase em que ela se encontra em constantes ameaças e os pontos fracos sobressaem mais que os pontos fortes fazendo com que se torne uma organização enfraquecida, por isso as ações emergentes deverão ser definidas de forma rápida a serem executadas.

Em seguida, SANTOS (2020) explica a que a segunda estratégia é a de manutenção, em que indica os pontos fortes da empresa mas em contrapartida existem ameaças, por isso é preciso que a organização use de atributos que elevem os pontos fortes e diminuam os pontos fracos.

Já na terceira estratégia é a de crescimento, SANTOS (2020) diz que nesta a empresa possui oportunidades e ao mesmo tempo possui pontos fracos. Nesse sentido, para que as oportunidades sejam bem aproveitadas, a organização pode analisar os pontos fracos para extingui-los e dessa forma aproveitar as oportunidades para a expansão da empresa.

Por último, SANTOS (2020) explica a estratégia de desenvolvimento que é a melhor fase que a empresa tem, pois detém de pontos fortes e de oportunidades, assim, fica mais fácil para ela conseguir intensificar seus pontos fortes e maximizar as oportunidades.

2.4. Plano de ação para as estratégias (5W2H)

A 5W2H é uma das estratégias mais utilizadas para identificar os pontos a serem estudados do planejamento estratégico. NAPOLEÃO (2018) conta que esta técnica foi criada em meio a um estudo sobre qualidade em uma empresa automobilística Japonesa, o 5W2H é considerada hoje como uma ferramenta administrativa e da qualidade e que pode ser adotada para diagnósticos em diferentes contextos e várias áreas de um negócio.

De acordo com NAPOLEÃO (2018)

O 5W2H tem como objetivo principal auxiliar no planejamento de ações, pois ele ajuda a esclarecer questionamentos, sanar dúvidas sobre um problema ou tomar decisões. Assim, seu uso traz benefícios a como facilidade na compreensão de fatos e um melhor aproveitamento de informações. Isso acontece pois o 5W2H ajuda a obter respostas que clareiam cenários e ajudam a organizar e sistematizar ideias.

NAPOLEÃO (2018) ainda explica que esta ferramenta é como um checklist com 7 perguntas, e suas iniciais (em inglês) dão nome ao 5W2H. as perguntas são:

WHAT: O que será feito? Nesta pergunta é definido de fato, o que deverá ser feito dentro da organização, como por exemplo a construção de um espaço voltado para os funcionários ou a ampliação da empresa para uma maior capacidade de clientes.

WHY: Por que será feito? Esta pergunta responde a primeira, pois deve esclarecer o porque de querer o desenvolvimento das ideias propostas acima, como por exemplo: para que o empregado tenha um ambiente de descanso dentro do trabalho, que realmente favoreça um relaxamento no seu intervalo, ou para que caiba cada vez mais confortavelmente os clientes da organização.

WHERE: Onde será feito? Nesta questão é definido o local físico da organização como um todo ou um espaço dentro de algum departamento, que de fato tenha espaço.

WHEN: Quando será feito? O tempo que levará para desenvolver o projeto, tempo estimado com cronogramas e prazos a cumprirem.

WHO: Por quem será feito? É a definição de uma liderança para assumir o desenvolvimento do que foi proposto com uma equipe ou e pode ser também a escolha de uma área específica para ajudar na criação do que foi proposto.

HOW: Como será feito? Aqui é estabelecido as estratégias a serem utilizadas para o desenvolvimento do que foi pedido, deste modo, a execução se torna mais precisa e desenvolvida da melhor forma possível.

HOW MUCH: Quanto custará? É o momento que é definido qual valor que custará o investimento do que foi pedido.

FIGURA 3: EXEMPLO DE PLANILHA DO 5W2H

Planilha 5w2h						
What	Why	Where	Who	When	How	How Much
O quê?	Por quê?	Onde?	Quem?	Quando?	Como?	Quanto vai custar?
Avaliação quantitativa de ruído.	Verificar se os limites de tolerância estão sendo violados para adoção de medidas preventivas	Setor: marcenaria	TST Léo Louza	Data: 12/08/21	Utilizar métodos de avaliação de ruído previsto na NHO1 da Fundacentro	Preço: 1 real OU Tempo: 2 horas de trabalho

FONTE: ><https://www.sstonline.com.br/plano-de-acao-5w2h/><

3. PERFIL DA ORGANIZAÇÃO

3.1. Descrição da organização

A Guardiã atua há mais de 10 anos no mercado de redes de proteção para janelas, portas, piscinas, etc. Trabalha também com decoração, que são artigos de decoração para casas, como espelhos, mesas, cadeiras entre outros produtos para decorar o ambiente. Além de fornecer os produtos, a empresa também faz a instalação e presta serviços de orientação para que os clientes saibam como proteger todos os locais que oferecem riscos.

Os clientes mais interessados em seus serviços são clientes de condomínios, residências, pousadas, parques de diversões, hospitais e outros. Outros clientes que buscam por esse serviço são: zoológicos, viveiros de pássaros, animais reptéis, que requerem serviços especiais de proteção. A Guardiã Decoração é uma empresa familiar e de pequeno porte, tem em seu quadro societário o Sr. Gilvam dos Santos Chaves, e Alane da Silva Oliveira.

3.1.1. Segmento de atuação e nicho de mercado

A empresa Guardiã Decoração, que tem como nome fantasia Guardiã Rede de Proteção, atua no ramo de produção e instalação de telas de proteção para janelas, portas, piscinas, etc. Prestando serviços de orientação para que os clientes saibam como proteger todos os locais que oferecem riscos. Os clientes mais interessados em seus serviços são clientes de condomínios, residências, pousadas, parques de diversões, hospitais e outros.

3.1.2. Fornecedores e parceiros

Durante os 10 anos de existência da empresa, Alane diz ter passado por muitos fornecedores locais e também de outras regiões do país. Atualmente conta principalmente com duas empresas, que são seus maiores fornecedores e parceiros: Telas MM, que é fabricante de telas de fibra de vidro, comumente usadas para proteger janelas das residências para evitar a entrada de insetos, e a Mundial Redes que fabrica redes de proteção para piscinas, parques, campos entre outros. Ambas ficam localizadas na grande São Paulo, mas contam com representantes locais.

4. SOLUÇÃO PROPOSTA

Com este trabalho pode-se observar que as maiores fragilidades encontradas estão presentes na falta de treinamento e capacitação de seus colaboradores e na gestão de desempenho. Sem um departamento de recursos humanos estruturado, essas questões não deixadas de lado. Por se tratar de uma empresa de pequeno porte os gestores não consideram ser algo que valha a pena o investimento.

Foi feita uma análise de quais medidas poderiam ser tomados e que não demandem um gasto muito grande para a empresa. Depois de estudado o caso da Guardiã Telas de Proteção, foi levantado um diagnóstico que os principais malefícios da empresa é a falta de orientação e capacitação dos profissionais como em um todo, por esse desfecho há uma solução proposta para que os gestores venham intervir em buscar de treinamentos para os colaboradores industriais que são responsáveis pela instalação das telas, para que saibam executar o trabalho com excelência, otimizando tempo, e conhecendo profundamente o material usado.

4.1. Posição do setor de pessoal/RH na estrutura organizacional da empresa

Por ser uma empresa de pequeno porte, a Guardiã não tem um departamento de Recursos Humanos estruturado. O Sr. Gilvam cuida dos procedimentos relacionados a fornecedores, compras de materiais, e etc. e administra a parte financeira. O quadro de funcionários é formado por pela secretária Fabiana, uma serviços gerais e 12 instaladores. Todos os procedimentos relacionados ao RH são comandados pela sócia a Sra. Alane, que visa saber de tudo que ocorre dentro e fora da empresa, buscando sempre uma boa comunicação com os funcionários e tentando entender sempre as necessidades de cada um. Dedicar-se a apoiar caso alguns de seus funcionários precise se ausentar, organiza a folha de pagamento, contratações, rescisões, benefícios como vale transporte e alimentação, entre outros.

Alane também conta com o auxílio da secretária Fabiana, que faz o contato direto com os clientes, vendendo os serviços e encaminhando os profissionais que fazem as instalações dos produtos fornecidos pela empresa. Além disso, Fabiana também auxilia Alane em alguns processos do departamento pessoal, ajudando na divulgação de vagas quando é necessário, fazendo contato com os candidatos e os encaminhando para as entrevistas. Além do quadro administrativo, a Guardiã conta com 13 profissionais de instalação dos produtos e serviços, esses profissionais são supervisionados treinados e orientados pelo sócio Sr. Gilvam.

FIGURA 4: Organograma da posição de pessoal da empresa

4.2. Procedimentos para admissão.

Após a secretária Fabiana divulgar as vagas, convidar os candidatos para a entrevista, Alane é a responsável por entrevistar e selecionar o candidato que mais se enquadre na vaga em questão. Após a aprovação do candidato ela solicita os documentos necessários para a admissão.

A partir daí verifica os registros como: carteira de trabalho, título de eleitor, CPF, RG, encaminha para a realização do exame admissional que é de extrema importância entre outros. Faz a conferência para ver se não tem nenhuma irregularidade. Após esse processo, desde que esteja tudo regularizado faz a preparação do novo colaborador para se juntar à equipe e ao seu novo ambiente de trabalho, visando sempre a integração para conhecer a empresa, como funciona e seus novos colegas de trabalho. E por fim dá início ao treinamento, onde o mantém por 3 meses em período de teste, para analisar se está apto pra função.

4.3. Procedimentos para demissão.

Mesmo depois de anos de experiência no comando do RH de sua empresa, Alane nos conta que ainda se sente um pouco desconfortável em comunicar o desligamento de algum funcionário que não se encaixou no perfil da empresa, ou que por algum outro motivo teve que se chegar a essa decisão. Mas ela nos conta como procede nesses casos: primeiramente realiza uma espécie de entrevista de desligamento, conversa com o profissional explicando os motivos que o levaram ali e então lhe entrega o aviso prévio para ser assinado, organiza a documentação, e as solicitações de exames que o funcionário precisa fazer. Faz a conferência dos cálculos rescisórios e marcar o dia para o prazo de pagamento e a documentação de desligamento.

4.4. Recrutamento e seleção

O processo de recrutamento e seleção dos funcionários da Guardiã é feito pelos próprios donos Alane e Gilvan, geralmente recrutam externamente por meio de divulgação das vagas em grupos de empregos ou redes sociais, e também por meio de indicação de conhecidos e até mesmo funcionários. O processo de avaliação é feito de forma totalmente padronizada com perguntas já estruturadas tanto para colaboradores de fábrica quanto de administrativo.

4.5. Treinamento

O treinamento inicial é feito pelo sócio Gilvan, ele fica encarregado de mostrar o trabalho para os novos funcionários e encaminha-los para os clientes. O processo de treinamento prático, geralmente é feito pelos colaboradores mais antigos, que passam as técnicas para os novos colegas.

4.6. Avaliação de Desempenho

Como os sócios explicaram, eles não têm um método específico de avaliação do desempenho dos seus colaboradores. A avaliação é feita basicamente por observar o trabalho deles, o tempo da instalação e a satisfação dos clientes com cada funcionário.

4.7. Definição da identidade

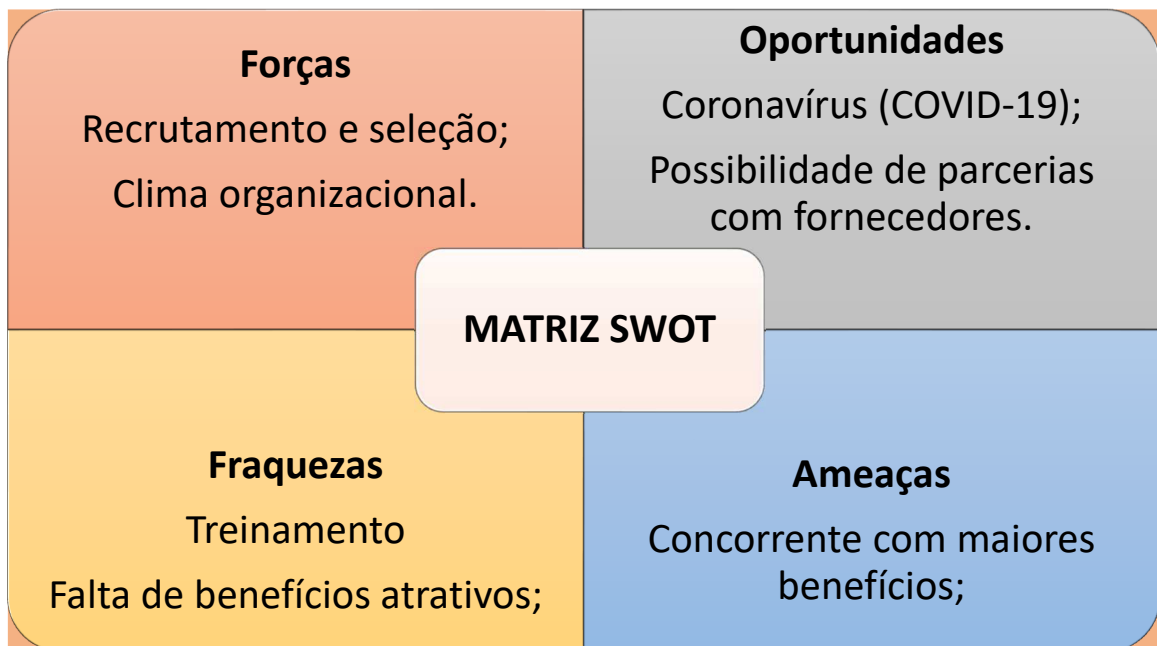
VISÃO: Direcionando a um futuro em que a Guardiã Decorações alcance todo o Centro-Oeste prestando serviços de qualidade e segurança, atendendo as necessidades de cada cliente com rapidez e eficiência.

MISSÃO: Oferecer serviços de qualidade e confiança que proporcione segurança para seus clientes.

VALORES: Trabalhar exercendo a ética profissional, priorizando todas as vidas.

4.8. O diagnostico estratégico por meio da matriz SWOT

FIGURA 5:



- **Forças**

O recrutamento e seleção da empresa pode ser considerado uma força, pois há facilidade de encontrar novos funcionários sempre que preciso. E o clima organizacional é considerado agradável pelos funcionários e pelos gestores, pois todos mantêm relação amigável tanto entre os funcionários quanto com os chefes.

- **Fraquezas**

O treinamento na Guardiã é feito apenas com instruções básicas, de um funcionário mais antigo para os novatos, deixando a desejar por não ter instruções específicas com um técnico especializado, o que leva o funcionário a “aprender na marra”. E a falta de benefícios atraentes se torna uma fraqueza pois gera insatisfação e leva à alta rotatividade dos colaboradores.

- **Oportunidades**

Com a chegada da pandemia do coronavírus (COVID 19), e a obrigatoriedade do isolamento gerou uma oportunidade dupla para este nicho de mercado. Muitas pessoas perderam o emprego, e muitas começaram a buscar os serviços de instalação de redes de proteção de janela, piscinas, entre outros. E quanto mais pessoas buscavam esse serviço, a Guardiã também recrutava mais funcionários para atender esta demanda.

Com a alta demanda uma boa oportunidade de negócio que pode ser utilizada pela empresa, é a parceria com os principais fornecedores, pois muitos oferecem serviços de treinamento para a melhor utilização dos seus produtos. Tal parceria é de grande utilidade, pois a empresa não tem uma equipe de treinamento específico e esta seria uma boa oportunidade para solucionar esta fraqueza.

- **Ameaças**

Internamente, a guardiã não possui uma equipe especializada para treinamento de mão de obra, com isso, existem ameaças interiores que possam prejudicar no processo de instalação dos serviços. De forma externa, a guardiã tem concorrentes que prestam o mesmo serviço, oferecendo não somente a qualificação do profissional, mas também que oferece benefícios e meios de bonificações para seus funcionários. Unindo essas ameaças, entende-se que os empregados da Guardiã se encontram desmotivados pela falta de capacitação e reconhecimento profissional, o que acaba sendo uma ameaça para a organização.

4.9. Definição das estratégias

Após o estudo do caso, das forças, fraquezas, oportunidades e ameaças, foi considerado que a estratégia que mais se encaixa no atual cenário da empresa é a Estratégia de Manutenção, pois, no geral, a empresa caminha bem e não corre risco de falência, mas precisa de alguns ajustes e manutenções para melhor funcionamento e aperfeiçoamento de processos.

Para solucionar tais pontos fracos pontuados anteriormente, foram estudadas algumas estratégias que podem ser implantadas na organização. O principal foco está em resolver o deficit no treinamento. Por se tratar de uma empresa de pequeno porte, o orçamento é curto e a busca por parcerias junto aos fornecedores dos produtos é uma boa estratégia de treinamento de baixo custo, pois alguns destes fornecedores já oferecem um pacote de produtos e treinamento da forma correta de utilizar seus materiais.

A sugestão para amplificar o sistema de benefícios e despertar a motivação nos funcionários é oferecer mensalmente uma cesta básica em um valor médio de R\$ 150,00 a R\$ 200,00. Além disso, tem-se a proposta de contratar uma empresa que ofereça assistência médica, pois é uma opção menos onerosa para a empresa do que um plano de saúde convencional. Por exemplo, em Goiânia temos a opção da empresa Yap Saúde, que fornece esse tipo de serviço, a empresa arca com 70% dos custos e o funcionário com os outros 30% e alguns exames não são cobrados, como por exemplo exames de sangue. A adesão a um serviço como este pode trazer uma melhora significativa na satisfação dos funcionários com a empresa.

4.10. Plano de Ação

FIGURA 5: PLANILHA 5W2H PARA O TREINAMENTO

O QUÊ?	PORQUÊ	ONDE?	QUEM?	QUANDO?	COMO	QUANTO VAI CUSTAR?
Trazer um representante do fornecedor para aplicar o treinamento	Para que os processos de instalação sejam mais práticos e eficazes	Nas instalações da empresa	Gestão Gilvan	09/01/2023	Treinamento prático	Em torno de R\$ 100,00 por funcionário

FIGURA 6: PLANILHA DE 5W2H PARA OS SISTEMA DE BENEFÍCIOS

O QUÊ?	PORQUÊ	ONDE?	QUEM?	QUANDO ?	COMO	QUANTO VAI
Implementar cesta básica e assistência médica	Para motivar os funcionários a permanecer na empresa	Nas instalações da empresa	Gestão Alane	A partir de janeiro de 2023	Comprar as cestas mensalmente e procurar empresa de assistência médica	Cesta: R\$ 200,00 Assistência médica R\$ 70,00 (valores por funcionário)

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi estudar os recursos humanos e, a partir das conclusões obtidas, desenvolver um planejamento estratégico para melhor gerenciar este departamento da empresa Guardiã Telas de Proteção.

Os temas abordados neste trabalho foram observados de maneira a extrair o máximo de informações das rotinas do RH da empresa Guardiã,, para fazer um levantamento dos pontos onde existem as maiores deficiências do departamento e realizar uma análise do que poderia ser feito para aperfeiçoá-los.

A partir de pesquisas relacionadas, foi feita uma análise dentro do departamento de Recursos Humanos da empresa, dando ênfase nos processos de treinamento, e o sistema de benefícios, onde, através da matriz SWOT, foram encontradas as maiores fragilidades da empresa e quais seriam as melhores maneiras de corrigir estas falhas.

Como a empresa se encontra em uma fase consideravelmente estável, a estratégia definida para este trabalho foi a de manutenção, apenas manter os resultados que estão obtendo e reduzir algumas falhas que interferem nos processos. Como o a baixa motivação dos funcionários por falta de benefícios e treinamento adequado.

Para demonstrar o plano de ação, foi utilizado o método 5W2H. O plano consiste em criar um sistema de treinamentos para a equipe de instalação de telas, com um profissional especialista nos produtos utilizados, e fornecidos pelos distribuidores dos produtos.

Para o déficit no sistema de benefícios, foi sugerido a implantação de cestas básicas mensais para os colaboradores, e assistência médica, o qual foi sugerido a empresa Yap Saúde, que fornece este tipo de serviços.

Todas as pesquisas relacionadas à empresa Guardiã foram realizadas através de entrevistas via aplicativo de mensagens, onde Alane relatou o passo a passo da rotina do RH de sua empresa, como funcionam os processos e o sistema de pagamentos e benefícios.

Por fim, as propostas deste projeto para o planejamento estratégico da empresa serão apresentadas aos gestores Alane e Gilvan, para que sejam analisadas as possibilidades e a implementação destas mudanças.

REFERÊNCIAS

CLOSS, Danieli. **Missão, visão e valores conceitos**. 2008. Disponível em: ><https://endomarketing.tv/missao-visao-e-valores/>< Acesso em: 28 out. 2022.

DE PAULA, Gilles B. **Análise FOFA** : visão do ambiente interno x ambiente externo. 2015. Disponível em: ><https://www.treasy.com.br/blog/matriz-swot-analise-swot-matriz-fofa/>< Acesso em: 27 out. 2022.

LOZADA, Gisele; NUNES, Karina da S. **Metodologia Científica**. Porto Alegre: Grupo A, 2019. 9788595029576. Disponível em: ><https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595029576/><. Acesso em: 21 mar. 2022.

NAPOLEÃO, Bianca Minetto. **5W2H**. 2018. Disponível em: ><https://ferramentasdaqualidade.org/5w2h/>< Acesso em: 20 out. 2022

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças D. **Planejamento Estratégico - Conceitos- Metodologia-Práticas, 34ª edição**. Grupo GEN, 2018. E-book. ISBN 9788597016840. Disponível em: ><https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597016840/><. Acesso em: 14 out. 2022.

RAEBURN, Alicia. **Análise SWOT/FOFA: o que é e como usá-la**. 2022. Disponível em: ><https://asana.com/pt/resources/swot-analysis>< Acesso em: 20 out. 2022.

SANTOS, Pedro. **Quais São os Tipos de Estratégia?** 2020. Disponível em: ><https://cadernodeprova.com.br/quais-sao-os-tipos-de-estrategia-exemplos/>< Acesso em: 27 out. 2022.



1. Identificação da obra bibliográfica – VÁRIOS AUTORES:

Curso de Graduação Superior: Gestão em recursos humanos
 Estágio Supervisionado Projeto Interdisciplinar TCC Artigo Científico Outro: _____

2. Identificação do documento bibliográfico:

Título: Planejamento estratégico para o Recursos humanos na Guardia
 Subtítulo: Decoracoes
 Ano/semestre: 2022/2 Quantidade de Pág: _____ Ilustrações: sim não Nota conceito: _____
 Data de defesa da obra: ____/____/____.

3. Identificação dos autores:

Autor(a) 1: Ana Paula Aquino e Silva Mat. 202110094
 RG: 31198040 CPF: 701.442.552-80 Telef. 62 99546-0219 e-mail: anaaquino2@gmail.com
 Autor(a) 2: Monica Rodrigues de Assis Santos Mat. 202110137
 RG: 3109601 CPF: 775.555.701-29 Telef. 62 994050144 e-mail: deassisantosmonicarodrigues@gmail.com
 Autor(a) 3: Natalia Fereira Mappalhoes Laira Mat. 202110121
 RG: 6051095 CPF: 702.247.111-80 Telef. 62 993198110 e-mail: natfmagalhoes@gmail.com
 Autor(a) 4: Thamiris Cardozo dos Santos Mat. _____
 RG: 6650627 CPF: 707.095.841-21 Telef. 62 992830729 e-mail: thamiriscardozosantos@gmail.com
 Autor(a) 5: _____ Mat. _____
 RG: _____ CPF: _____ Telef. () _____ e-mail: _____

4. Informações do(a) docente/orientador(a):

Orientador(a): _____ e-mail do orientador(a): _____
 Co-orientador(a): _____ e-mail do(a) co-orientador (a): _____

5. Informações de acesso ao documento

• Este trabalho é confidencial? ¹ sim não
 • Esta obra ocasionará registro de patente? sim não
 • A obra bibliográfica poderá ser liberada para publicação online no Repositório Institucional da UniFANAP? total parcial não pode
 → Em caso de reprodução parcial, assinale as permissões: Sumário Capítulos --- Informe quais: _____
 Bibliografia Outras restrições: _____

***Na qualidade de titular dos direitos de autores da publicação supracitada, de acordo com a Lei nº 9610/98, autorizamos o Centro Universitário UniFANAP, a disponibilizar gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, conforme permissões marcadas acima, do documento, em meio eletrônico, na Rede Mundial de Computadores, no formato especificado, para fins de leitura, impressão e/ou download pela Internet, a título de divulgação da produção científica gerada pelo Centro Universitário, a partir desta data. Os conteúdos dos arquivos fornecidos são de nossa inteira responsabilidade.

Assinatura do(a) autor(a) 1

Assinatura do(a) autor(a) 2

Assinatura do(a) autor(a) 3

Ana Paula Aquino

Natalia F.M. Laira

Thamiris Cardozo dos Santos

Assinatura do(a) autor(a) 4

Assinatura do(a) autor(a) 5

Monica R. de Assis

Ciência do(a) orientador(a)

Ciência do(a) co-orientador(a)

Aparecida de Goiânia, 26/09/2022

¹ Esta classificação poderá ser mantida por até um ano a partir da data de defesa. A extensão deste prazo suscita justificativa junto à Coordenação de cada Curso.

ANEXO D - RELATÓRIO DE ATIVIDADES DO PROJETO INTERDISCIPLINAR E EXTENSIONISTA I-RAPIE

DADOS DO ALUNO(A):

Nome:	ANA PAULA AGUIAR E SILVA		
Curso:	GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	Matrícula:	202110094

DADOS DO CONCEDENTE DA REALIZAÇÃO DO PROJETO INTERDISCIPLINAR E EXTENSIONISTA III (na empresa):

Empresa:	GUARDIA DECORACAO LTDA
Responsável na empresa:	ALANE DA SILVA OLIVEIRA GILVAN DOS SANTOS CHAVES
Função:	PROPRIETÁRIA PROPRIETÁRIO

DATA DE REALIZAÇÃO DO PROJETO INTERDISCIPLINAR E EXTENSIONISTA III:

Início:	26/08/2022	Término:	15/12/2022	Carga Horária:	120h (Total de carga horária na matriz menos 60 horas de sala de aula)
---------	------------	----------	------------	----------------	--

FREQÜÊNCIA E ATIVIDADES DESENVOLVIDAS:

O grupo de Projeto Interdisciplinar e Extensionista III do Curso de Gestão de Recursos Humanos cumpriram as atividades em nossa empresa totalizando 60 horas durante o 1º () / 2º (X) semestre do ano de 2022.

Aparecida de Goiânia / GO, 26/09/2022.

GUARDIA DECORACAO
LTD A:30736010000150

Assinado de forma digital por
GUARDIA DECORACAO
LTD A:30736010000150
Dados: 2022.09.26 16:40:18 -03'00'

Responsável
Empresa Concedente(Carimbo com CNPJ)

Ana Paula Aguiar e Silva
Aluno (a)

Obs.: Esse documento é apenas para comprovação das atividades extensionistas e não configura em nenhuma forma estágio ou algum vínculo empregatício.

ANEXO D - RELATÓRIO DE ATIVIDADES DO PROJETO INTERDISCIPLINAR E EXTENSIONISTA I-RAPIE

DADOS DO ALUNO(A):

Nome:	MONICA RODRIGUES DE ASSIS SANTOS		
Curso:	GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	Matrícula:	202110137

DADOS DO CONCEDENTE DA REALIZAÇÃO DO PROJETO INTERDISCIPLINAR E EXTENSIONISTA III (na empresa):

Empresa:	GUARDIA DECORACAO LTDA
Responsável na empresa:	ALANE DA SILVA OLIVEIRA GILVAN DOS SANTOS CHAVES
Função:	PROPRIETÁRIA PROPRIETÁRIO

DATA DE REALIZAÇÃO DO PROJETO INTERDISCIPLINAR E EXTENSIONISTA III:

Início:	26/08/2022	Término:	15/12/2022	Carga Horária:	120h (Total de carga horária na matriz menos 60 horas de sala de aula)
---------	------------	----------	------------	----------------	--

FREQÜÊNCIA E ATIVIDADES DESENVOLVIDAS:

O grupo de Projeto Interdisciplinar e Extensionista III do Curso de Gestão de Recursos Humanos cumpriram as atividades em nossa empresa totalizando 60 horas durante o 1º () / 2º (X) semestre do ano de 2022.

Aparecida de Goiânia / GO, 26/09/2022.

GUARDIA DECORACAO
LTDA:30736010000150
Assinado de forma digital por
GUARDIA DECORACAO
LTDA:30736010000150
Dados: 2022.09.26 16:41:01 -03'00'

Responsável
Empresa Concedente(Carimbo com CNPJ)

Mônica R. de Assis Santos
Aluno (a)

Obs.: Esse documento é apenas para comprovação das atividades extensionistas e não configura em nenhuma forma estágio ou algum vínculo empregatício.

ANEXO D - RELATÓRIO DE ATIVIDADES DO PROJETO INTERDISCIPLINAR E EXTENSIONISTA I-RAPIE

DADOS DO ALUNO(A):

Nome:	Natalia Feitosa Magalhães Lira		
Curso:	GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	Matrícula:	202110121

DADOS DO CONCEDENTE DA REALIZAÇÃO DO PROJETO INTERDISCIPLINAR E EXTENSIONISTA III (na empresa):

Empresa:	GUARDIA DECORACAO LTDA
Responsável na empresa:	ALANE DA SILVA OLIVEIRA GILVAN DOS SANTOS CHAVES
Função:	PROPRIETÁRIA PROPRIETÁRIO

DATA DE REALIZAÇÃO DO PROJETO INTERDISCIPLINAR E EXTENSIONISTA III:

Início:	26/08/2022	Término:	15/12/2022	Carga Horária:	120h (Total de carga horária na matriz menos 60 horas de sala de aula)
---------	------------	----------	------------	----------------	--

FREQÜÊNCIA E ATIVIDADES DESENVOLVIDAS:

O grupo de Projeto Interdisciplinar e Extensionista III do Curso de Gestão de Recursos Humanos cumpriram as atividades em nossa empresa totalizando 60 horas durante o 1º () / 2º (X) semestre do ano de 2022.

Aparecida de Goiânia / GO, 26/09/2022.

GUARDIA DECORACAO
LTDA:30736010000150

Assinado de forma digital por
GUARDIA DECORACAO
LTDA:30736010000150
Dados: 2022.09.26 16:41:44 -03'00'


Aluno (a)

Responsável
Empresa Concedente(Carimbo com CNPJ)

Obs.: Esse documento é apenas para comprovação das atividades extensionistas e não configura em nenhuma forma estágio ou algum vínculo empregatício.

ANEXO D - RELATORIO DE ATIVIDADES DO PROJETO INTERDISCIPLINAR E EXTENSIONISTA I-RAPIE

DADOS DO ALUNO(A):

Nome:	THAMIRIS CARDOSO DOS SANTOS	Matrícula:	202110160
Curso:	GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS		

DADOS DO CONCEDENTE DA REALIZAÇÃO DO PROJETO INTERDISCIPLINAR E EXTENSIONISTA III (na empresa):

Empresa:	GUARDIA DECORACAO LTDA
Responsável na empresa:	ALANE DA SILVA OLIVEIRA GILVAN DOS SANTOS CHAVES
Função:	PROPRIETÁRIA PROPRIETÁRIO

DATA DE REALIZAÇÃO DO PROJETO INTERDISCIPLINAR E EXTENSIONISTA III:

Início:	26/08/2022	Término:	15/12/2022	Carga Horária:	120h (Total de carga horária na matriz menos 60 horas de sala de aula)
---------	------------	----------	------------	----------------	--

FREQÜÊNCIA E ATIVIDADES DESENVOLVIDAS:

O grupo de Projeto Interdisciplinar e Extensionista III do Curso de Gestão de Recursos Humanos cumpriram as atividades em nossa empresa totalizando 60 horas durante o 1º () / 2º (X) semestre do ano de 2022.

Aparecida de Goiânia / GO, 26/09/2022.

GUARDIA DECORACAO Assinado de forma digital por
GUARDIA DECORACAO LTDA:30736010000150
LTDA:30736010000150 Dados: 2022.09.26 16:42:19 -03'00'

Responsável
Empresa Concedente(Carimbo com CNPJ)

Thamiris Cardoso dos Santos
Aluno (a)

Obs.: Esse documento é apenas para comprovação das atividades extensionistas e não configura em nenhuma forma estágio ou algum vínculo empregatício.

AUTORIZAMOS para o fim específico de realização de Projeto Interdisciplinar e Extensionista II do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, que os (as) estudantes:

ANA PAULA AGUIAR E SILVA matrícula nº 202110094,
MONICA RODRIGUES DE ASSIS SANTOS matrícula nº 202110137
NATALIA FEITOSA MAGALHÃES LIRA matrícula nº 202110121,
THAMIRIS CARDOSO DOS SANTOS matrícula nº 202110160.

Desenvolvam Projeto Interdisciplinar e Extensionista II na empresa: Guardiã Decorações LTDA, sito a Rua Iguapó Qd.179 Lote 09 Sala 01 – Parque Amazônia , Goiânia, inscrita no CNPJ: 30.736.010/0001-50.

Goiânia / GO, 05 de Setembro de 2022.

**GUARDIA
DECORACAO
LTDA:3073601
0000150**

Assinado de forma
digital por GUARDIA
DECORACAO
LTDA:30736010000150
Dados: 2022.09.05
15:27:45 -03'00'

**EMPRESA CONCEDENTE
(Carimbo com CNPJ)**
RESPONSÁVEL: ALANE DA SILVA OLIVEIRA
TELEFONE: 62 9159-6928



