



FANAP
A Faculdade

Faculdade Nossa Senhora Aparecida
www.fanap.br | (62) 3277-1000

FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA – FANAP
CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS
HUMANOS

RELATÓRIO DO PROJETO INTERDISCIPLINAR III

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS NA
EMPRESA 5 ESTRELAS

Alunos:

Ana Gabriela Almeida dos Anjos

Denis Martins Chaves Ferreira

Francileia Ribeiro da Silva

Maria do Carmo Pereira Rocha

Sabrina da Silva Neves

Sandra Katrícia Soares de Oliveira

Prof. Orientador e Título: Prof. Esp. Vinícius Bernardes

Aparecida de Goiânia, 2019



FANAP
A Faculdade



FANAP
A Faculdade

Faculdade Nossa Senhora Aparecida
www.fanap.br | (62) 3277-1000

FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA
CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS
HUMANOS

RELATÓRIO DE PROJETO INTERDISCIPLINAR III

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO EM RECURSOS HUMANOS NA
EMPRESA 5 ESTRELAS

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

Aparecida de Goiânia, 2019



FANAP
A Faculdade



FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA
CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS
HUMANOS
RELATÓRIO DE PROJETO INTERDISCIPLINAR III

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO EM RECURSOS HUMA-
NOS NA EMPRESA 5 ESTRELAS

Ana Gabriela Almeida dos Anjos
Denis Martins Chaves Ferreira
Francileia Ribeiro da Silva
Maria do Carmo Pereira Rocha
Sabrina da Silva Neves
Sandra Katrícia Soares de Oliveira

Avaliado em _____ / _____ / _____

Nota Final: () _____

1. Professor Orientador: Prof. Esp. Vinícius Bernardes

2. Professor Leitor:



SUMÁRIO

Introdução	5
1.1 HISTÓRICO DA EMPRESA	6
- Nome fantasia.....	6
- Razão social	6
1.2 DISCRIÇÃO E CARACTERISTAS DO NEGOCIO	6
1.3 produtos e serviços	6
2.1 Objetivo Geral	6
2.1 Objetivo específico	6
4.1 Fundamentos da teoria.....	8
4.1.1 O setor de RH	8
4.1.2 MISSÃO, VISÃO, PRINCIPIOS E VALORES.....	9
4.1.3 O diagnóstico estratégico por meio da matriz SWOT.....	9
4.1.4 Tipos de estratégias a ser utilizadas pela empresa.....	10
4.1.5 Plano de ação para as estratégias (5W2H).....	12
4.2 ANALISE DA EMPRESA.....	13
4.2.1 SETOR DO RH	13
4.2.2 MISSÃO, VISÃO PRINCIPIOS E VALORES.....	14
4.2.3 Diagnósticos estratégicos por meio da matriz SWOT.	15
4.2.4 Tipo de estratégia a ser utilizada pela empresa	16
4.2.5 Plano de Ação	16
5. CONCLUSÃO	18



Introdução

O planejamento estratégico dentro do setor de RH, é fundamental para auxiliar os gestores o mercado hoje está com uma grande evolução em todos os ramos do conhecimento humano, isso tem ocasionado uma busca por novos métodos e técnicas diferenciadas, a aplicação dessas técnicas de gestão exigem competências específicas que devem ser aplicadas e estimuladas no ambiente de aprendizagem. Com a necessidade de desenvolver talentos a gestão de RH será necessariamente a visão do amanhã, visando um alcance e posição de sucesso no mercado.

O trabalho apresentado será voltado para a área de planejamento estratégico de Recursos humanos da empresa 5 estrelas. Onde foi detectado fatores a serem resolvidos por meio o planejamento estratégico. Pontos fortes e fracos que por meio de pesquisas exploratórias e análise Swot, será executado para cada ponto fraco um plano de ação para obter melhores resultados em relação aos problemas apresentados. O planejamento estratégico é importante dentro da empresa para um bom planejamento que impulsiona a empresa na direção correta, auxiliando para que ela possa antecipar-se às ameaças e fazer um diagnóstico de oportunidades e melhorias.

As ferramentas utilizadas para o planejamento estratégico é uma análise aprimorada do ambiente, podendo evidenciar os pontos fortes e fracos organizacionais, permitindo análises a respeito de missão, visão e valores e entre outros, podendo assim destacar o que foi absolvido sobre a empresa.

1. CONCEITO DO NEGÓCIO

1.1 HISTÓRICO DA EMPRESA

A Empresa 5 ESTRELA surgiu em 1994 no Distrito Federal, inicialmente suas atividades eram voltadas para complementar as necessidades de uma clientela muito seletiva em serviços de limpeza, conservação de jardinagem e mão de obra. Atualmente a empresa atua com serviços de segurança, especializada em serviços terceirizados. A empresa tem seguimento nas seguintes capitais do Brasil Mato Grosso, Goiás, Minas Gerais além do Distrito Federal.

- NOME FANTASIA

5 Estrelas Especial Service

- RAZÃO SOCIAL

5 Estrelas Administração e Eventos Ltda.

Nome dos Proprietários: Ana Paula Campos Silva

Vinícius Ferreira Dias da Silva

1.2 DISCRIÇÃO E CARACTERISTAS DO NEGOCIO

A empresa 5 ESTRELA trabalha com serviços de portaria, segurança com ou sem armamento, vigilância patrimoniais e limpeza, com colaboradores terceirizados utilizando de mão de obra específica com profissionais armados.

1.3 PRODUTOS E SERVIÇOS

Serviços fornecidos pela empresa são de segurança armada e não armada, prestando os seus serviços aos seguintes clientes como: Teatros, condomínios, galerias, hospitais e eventos.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Desenvolver um planejamento estratégico no setor de recursos humanos da empresa 5 Estrelas.

2.1 OBJETIVO ESPECIFICO

- Apresentar o organograma da empresa
- Definir missão, visão, princípios e valores
- Elaborar do diagnostico estratégico da empresa através da matriz SWOT
- Definir ação estratégica que será aplicada na empresa.
- Apresentar planos de ação 5W2H

3 METODOLOGIA

Para a realização desse trabalho foram feitas as seguintes pesquisas: pesquisa de campo, pesquisa descritiva, utilizando meios de entrevistas, pesquisas documentais, e pesquisas bibliográficas para conseguir alcançar os resultados propostos.

Pesquisa de campo é uma pesquisa científica que é realizada por pesquisadores no local onde o está sendo estudado e fazendo coleta de dados e registros e levantamento de hipóteses para comparação de itens com outras empresas. De acordo com (SANTOS, 2004, pg 197) “A pesquisa de campo é aquela que recolhe dados in natura, como percebidos pelo pesquisador. Normalmente, a pesquisa de campo se faz por observação direta, levantamento ou estudo de caso. ”

O método é um conjunto das atividades sistemáticas e racionais que com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo – conhecimentos válidos e verdadeiros – traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões dos cientistas. (MARCONI LAKATOS, 2005, P.83)

Neste trabalho utilizamos a forma de entrevista para com perguntas objetivas para obter os dados específicos da empresa, obter o nível de desempenho dos funcionários e como são realizados os processos da empresa.

Da mesma forma para a pesquisa de campo utilizamos pesquisa documental buscando mais a fundo outras informações mais relevantes e minuciosas para realização do projeto.

Pesquisa Descritiva é uma das classificações das pesquisas científicas onde seu objetivo é descrever as características da empresa. Onde a pesquisa será realizada levando em conta informações por meio de livros, sites e artigos.

[...] registro disponível, decorrente de pesquisas interiores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses e etc. utilizam-se dados de categorias teóricas já trabalhadas por outros pesquisadores e devidamente registrados. Os textos tornam-se fontes dos temas a serem pesquisados. O pesquisador trabalha a partir de contribuições dos autores dos estudos analíticos constantes dos textos (SEVERINO, 2007, p.122).

Buscamos as informações da empresa nos seguintes meios, que foram livros e sites para especificar todos os processos utilizados pela empresa 5 estrelas.

Em relação à pesquisa documental foram feitas por meio de documentos fornecidos para empresa sendo eles, arquivos, boletos, folhas de pagamento etc.

É possível entender então aqui, a formação da pesquisa documental, visto que ela é um assunto não tão estranho assim, para quem já se consultou sobre pesquisa bibliográfica. A diferença crucial é que na pesquisa documental, ainda não houve um filtro analítico, e os materiais podem sofrer reelaboração de acordo com os objetivos da pesquisa. (LOPES, 2016)

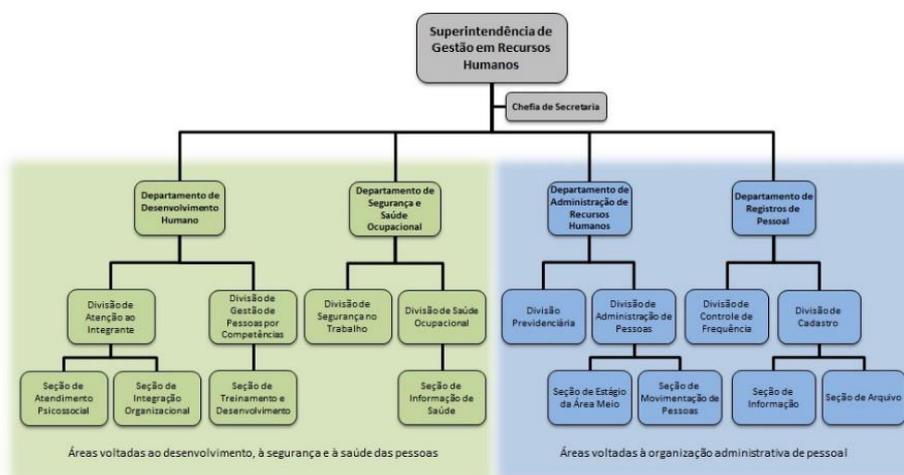
4 DESENVOLVIMENTO

4.1 FUNDAMENTOS DA TEORIA

4.1.1 O setor de RH

Dentro de uma empresa, RH é o departamento que tem a responsabilidade de seleção, contratação, treinamento, remuneração, formação sobre higiene e segurança no trabalho, e estabelecimento de toda a comunicação relativa aos funcionários da organização. Tem como tarefas o recrutamento e seleção de pessoal, avaliação de desempenho dos funcionários, treinamento e desenvolvimento de pessoas entre outras funções, com o objetivo básico de alinhar as políticas de RH com a estratégia da organização. De acordo (CHIAVENATO,2003, P.132) “. As pessoas constituem o mais valioso recurso da organização. Temos que tratar as pessoas como pessoas a organização depende de pessoas, isso é um recuso indispensável e inestimável”.

Segundo Chiavenato organograma e o gráfico que representa estrutura formal da empresa. (CHIAVENTO,2001). Feita pelas organizações para se definir a forma da hierarquia da instituição, negócio ou uma empresa. A sua importância serve para definir as responsabilidades de toda equipe, seus limites e tornar toda a estrutura organizacional transparente. Veja na figura 1: **Organograma**



Fonte: <https://www.quetionpro.com/blog>

4.1.2 MISSÃO, VISÃO, PRINCIPIOS E VALORES

Missão de uma empresa pode ser definida como a razão pela qual ela existe, o motivo pelo qual ela foi concebida e projetada. São estes preceitos que evidenciam as diretrizes da instituição quanto ao seu planejamento estratégico futuro. Segundo Oliveira (2005), a missão também deve satisfazer o ambiente externo, ou seja, oferecer algo que responda a sua ansiedade.

Visão inspira-se naquilo que se almeja para o futuro, porém deve ser um sonho atinável, realista. Ao definir a visão de uma empresa, estabelecemos a perspectiva para longo prazo. Segundo Oliveira (2005), a visão representa um cenário ou horizonte desejado pela empresa para atuação.

Valores guiam a conduta de uma organização, quando planos de missão e visão estiverem em execução. Nos valores de uma empresa estão intrínsecos os princípios éticos e morais de um indivíduo. Segundo Costa (2007, pg.38), os valores são características, virtudes e qualidades da organização que podem ser objetos de avaliação.

4.1.3 O diagnóstico estratégico por meio da matriz SWOT

De acordo com Pereira (2010, pg .114), “a análise de matriz SWOT tem como objetivo reunir os itens como pontos fortes e relacionar com pontos fracos, ameaças e oportunidades.” Veja figura 2:



Fonte: <https://www.quetionpro.com/blog>

Análise interna é feita através de pontos fortes e fracos, os fortes são variáveis internas e controláveis que proporcionam uma situação favorável à empresa. Os fracos são que provocam uma situação desfavorável a situação favorável da empresa.

Com referência à análise interna, (Oliveira, 1991, p.89) considera que: “Tem por finalidade colocar em evidência as deficiências e qualidades da empresa que está sendo analisada, ou seja, os pontos fortes e fracos da empresa deverão ser determinados diante da sua atual posição produto-mercado.”

Análise externa são as oportunidades das variáveis externas que não podem ser controladas pela empresa, mas pode criar condições favoráveis para empresa desde ela tenha condições em usufruí-las. Ameaças são variáveis externas e não podem ser controladas pela empresa, e com elas as condições são desfavoráveis. Afirma (Oliveira, 1993, p.123): “Análise externa da empresa, tem como objetivo verificar as oportunidades e ameaças, do mercado, e a posição desejada no futuro, para sim, procurar aproveitar ao máximo as oportunidades, e a amortecer as ameaças.”

4.1.4 Tipos de estratégias a ser utilizadas pela empresa

A palavra estratégia é utilizada nas áreas empresariais e de negócios abrangendo setores estratégicos de inúmeras organizações.

A formulação e implantação de estratégias nas instituições auxilia o bom andamento das atividades por meio do reforço e integração dos colaboradores quanto aos objetivos traçados, além disso, alinha o foco da administração numa visão sistêmica, reforçando a posição da organização no mercado, alcançando dessa forma, os resultados, almejados.

Dentre os diversos conceitos e interpretações sobre o que é estratégia, grande parte está associada a conceitos de escolha de direções (rumos/caminhos), metas, desafios, objetivos e resultados. De acordo com (Chiavenato, 1987, p.275): “O planejamento estratégico implica fundamentalmente em traçar o futuro e alcançá-lo, sua essência consiste em ver as oportunidades e problemas do futuro e explorá-los conforme o caso. ”

As Estratégias de crescimento são voltadas para aumento de lucros das vendas ou das participações do mercado estão aumentando, pois com isso agregam mais valor na empresa por isso são chamadas de estratégias de crescimento. Para isso trazem benefícios de expansão do negócio, inovação, e muitas vezes internacionalizações da empresa. Segundo Maximiano (2007), “são vistas por seus concorrentes como empresas de perfil criativo, incerto e ao mesmo tempo desafiador. ”

A Estratégia de Manutenção são utilizadas com o propósito de manter as linhas de atuação ou de negócios, evitando que seus esforços competitivos se tornem dispendiosos, atingindo dessa forma o aumento de sua posição competitiva.

Segundo Valadares (2005)

“descreve estratégia de estabilidade como estratégia de manutenção, sendo esta aplicada em um cenário não otimista. Para o autor, manter a estabilidade dos negócios de uma organização está além de simplesmente preocupar-se com a sobrevivência da empresa, embora ainda seja uma atitude defensiva diante das ameaças existentes. ”

A Estratégia de sobrevivência deve ser adotado pela empresa quando não existe outra alternativa, ou seja, apenas quando o ambiente e a empresa estão em situação inadequada ou apresentam alto índice de pontos fracos internos e ameaças externas. Numa postura estratégica de sobrevivência a primeira decisão do executivo é parar os investimentos e reduzir, ao máximo possível, as despesas. Naturalmente, uma empresa tem dificuldade de utilizar essa estratégia por um período de tempo muito longo, pois poderá ser engolida pelo mercado e pelos seus concorrentes. A sobrevivência pode ser uma situação adequada como condição mínima para alcançar outros objetivos mais tangíveis no futuro, como lucros maiores, vendas incrementadas, maior participação no mercado. Para Oliveira (2007, p. 185), “ as estratégias de sobrevivência devem ser aplicadas em último caso, apenas quando o ambiente não apresenta perspectivas de melhora ou uma abertura para adoção de outras estratégias. ”

A Estratégia de Desenvolvimento é utilizada quando a empresa busca um aumento de suas vendas, levando seus produtos a novos mercados, ou seja, a organização almeja penetrar em novos mercados comercializando seus produtos e serviços até então negociados em um único perfil mercadológico, deixando de atender uma única segmentação de público. A expansão do domínio de um produto cuja fabricação a empresa já domina para ingressar em outro mercado é uma das características des-

ta estratégia. No entanto é possível por meio da estratégia de desenvolvimento crescer no mesmo mercado através da introdução de novos produtos de ramos de atuação diferente do atual. De acordo com (DUTRA, 2009) “ O desenvolvimento da organização está diretamente relacionado à sua capacidade de desenvolver pessoas e ser desenvolvida por outras pessoas. ”

4.1.5 Plano de ação para as estratégias (5W2H)

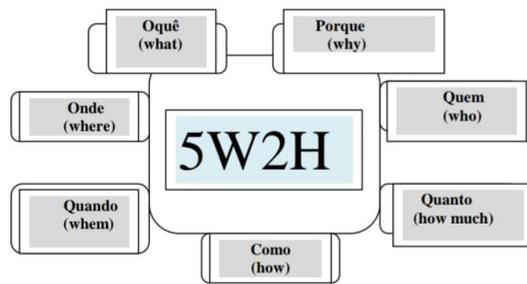
4.1.6 Um dos métodos mais utilizados para organizar e colocar em prática um plano de ação é o sistema 5W2H, que permite fazer um mapeamento detalhado de todas as suas atividades do início até o alcance de sua meta.

- **O que** – O que deve ser feito: descreva todas as etapas necessárias para atingir o objetivo proposto.
- **Por que** – Por que será feito: solicita que o executor do plano de ação justifique a necessidade de se alcançar o objetivo definido.
- **Onde** – Onde será feito: você deverá determinar onde serão executadas as tarefas para a concretização do plano.
- **Quando**– Quando será feito: determine um período para finalização de todas as ações, de modo a garantir que elas sejam executadas no prazo estipulado para atingir o objetivo.
- **Por quem** – Por quem será feito: delegue as atividades adequadamente a cada profissional envolvido, caso haja, para evitar que problemas com atribuições interfiram no andamento do projeto.
- **Como Será** – Como será feito: definir os métodos que serão necessários para execução de cada etapa proposta no plano de ação.
 - **Quanto será** – Quanto o custo: determinar o valor do investimento necessário para executar as etapas exigidas, o que inclui recursos financeiros e humanos.

Para Oliveira (2004, pg.247), O plano de ação e o conjunto das partes comuns dos diversos projetos, quanto assunto que está sendo tratado (Recursos Humanos, tecnologias, etc.)

Veja figura 3:**Plano de Ação**

Figura 2 – Modelo Análise Swot



Fonte: www.marcasemgestao.com.br

O plano de ação pode se dizer ser uma forma de separar as etapas de elaboração da execução de um tipo de estratégia escolhida para, assim obter resultados que sejam positivos em relação a problemas na organização. Sendo um plano de ação que englobe todo o pessoal para que mudança e implantação de novos projetos obtenham êxito. Afirma MEIRELLES e GONÇALVES (2001, pg.234), como uma evolução do Planejamento Estratégico, a Gestão Estratégica surgiu com um corpo teórico mais amplo, com a "comunicação de uma visão estratégica global da empresa para os diversos níveis funcionais, com objetivos de que as iniciativas da empresa sejam coerentes com a diretriz geral".

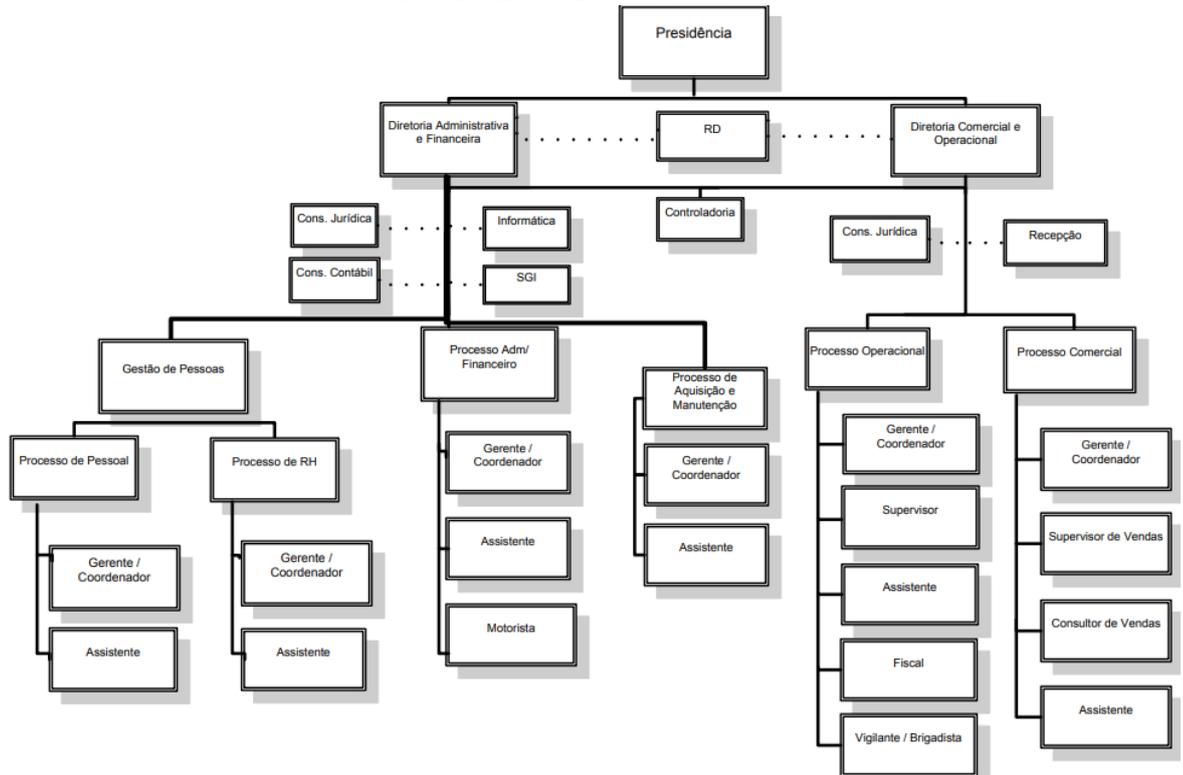
4.2 ANALISE DA EMPRESA

4.2.1 SETOR DO RH

O departamento de recursos humanos da empresa 5 estrelas tem a responsabilidade de seleção, contratação, treinamento, remuneração, segurança no trabalho, e estabelecimento de toda a comunicação dentro da empresa, a 5 estrelas trabalha também com os fechamentos de folhas e outros deveres que seriam responsáveis pelo DP. A importância do recurso humano tem sido grande devido a percepção a empresa vem tendo relações em vários setores alcançando um resultado objetivo perante a empresa.

Abaixo será apresentado o organograma da empresa:

ORGANOGRAMA DA EMPRESA 5 ESTRELA



Fonte: Grupo de estudos.

4.2.2 MISSÃO, VISÃO PRINCÍPIOS E VALORES

Missão: A missão do Grupo 5 Estrelas é oferecer aos seus clientes soluções completas na área, oferecendo também segurança, conforto e bem-estar aos seus clientes, com um legado baseado na lógica da gestão integrada e na realização de um trabalho singular, realizando investimentos contínuos na capacitação de seu pessoal. Fonte: <http://www.5ss.com.br/>

Visão: A visão da empresa segue em ser rentável, crescer de formas sustentável e ser a marca mais lembrada do setor de limpeza e segurança com profissionais especializados. Fonte: <http://www.5ss.com.br/>

Valores: Valores da empresa e a integridade de conduzir o seu negócio dentro do mais alto padrão de ética e atender a principais necessidades dos seus clientes e de atingir o resultado esperado pelos contratantes. Fonte: <http://www.5ss.com.br/>

4.2.3 Diagnósticos estratégicos por meio da matriz SWOT.

Por meio da Análise SWOT, foi discriminado os pontos fracos, fortes, oportunidades e ameaças que atingem e agregam a empresa 5 Estrelas, que são pontos que deverão ser analisados e para esses pontos fracos e ameaças iremos obter resultados positivos.

Conforme o quadro 5: **Matriz Swot da empresa 5 Estrelas**

	Fatores internos (controláveis)	Fatores externos (incontroláveis)
Pontos fortes	FORÇAS Qualidade na prestação de serviço, do Rh para o colaborador Bom Relacionamento com os colaboradores	OPORTUNIDADES Possibilidade de crescimento a curto prazo Liderança dos colaboradores
Pontos fracos	FRAQUEZAS Rotatividade Avaliação de desempenho Seleção	AMEAÇAS Concorrência: Trec Tron, Interavita, Limvap. (Equipamentos inovadores) Novos empreendedores

Foram identificados os seguintes pontos fracos na empresa 5 Estrelas sendo alta rotatividade que acontece por falta de treinamento, falhas na contratação e transparência na entrevista. Falta de remuneração adequada que acontece por conta de empresa não utilizar o plano de cargos e salários, optando por deixar os salários conforme o dono da empresa estipula. Falta de motivação dos colaboradores acarretada por conta de falta de reconhecimento de esforço do colaborador.

Foram identificados pontos fortes sendo, o comprometimento com as empresas contratadas, obtendo também um bom relacionamento do colaborador com o gestor do RH facilitando a forma de comunicação entre eles.

Em relação aos fatores incontroláveis, foram identificados nas ameaças sendo elas as empresas concorrentes que fornecem um ambiente mais qualificado para se trabalhar obtendo de equipamentos mais inovadores e práticos para execução da fun-

ção, assim conseguindo para elas a maioria de mão de obra qualificada. E novos empreendedores com inovações no ramo onde conseguem atrair mais o olhar do contratante para sua empresa.

Nas oportunidades foram identificados os seguintes pontos, possibilidade de crescimento a curto prazo e liderança dos colaboradores. Em relação a possibilidade de crescimento, a empresa visa buscar para o setor de RH oportunidades de investimentos nos gestores para melhor seleção e contratação, obtendo resultados significativos em relação as contratações bem-sucedidas. Já a liderança dos colaboradores o Rh possibilita que os supervisores consigam passar para os funcionários podem ter voz ativa no seu departamento, assim dando sua opinião, e melhorando a comunicação entres gestor e colaboradores.

4.2.4 Tipo de estratégia a ser utilizada pela empresa

A estratégia utilizada pela empresa está sendo de crescimento, utilizando recursos da mesma para aumentar crescimento no mercado, para se alavancarem sob a concorrência, também buscando melhorar a qualidade do trabalho e qualidade de vida dos colaboradores.

Estratégia de Manutenção é utilizada com o propósito de manter as linhas de atuação ou de negócios, evitando que seus esforços competitivos se tornem um empecilho para empresa, atingindo dessa forma o aumento de sua posição competitiva sempre inovando no mercado de terceirização.

4.2.5 Plano de Ação

Plano de ação 1 - 5W2H – Treinamento

O quê?	Por quê?	Onde?	Quando?	Quem?	Como?	Quanto?
Treinamento	Para capacitar a mão de obra dos colaboradores	Empresa 5 Estrelas. Parte (interna) Parte (Externa)	No momento da contratação, e de 6 em 6 meses	Empresa especializada em consultoria.	Por meio de palestras de motivação. Treinamento específico para casa area.	Custo financeiro de 5 mil reais.

De acordo com a alta rotatividade de colaboradores a empresa 5 estrelas está tendo um alto custo financeiro que acaba prejudicando os recursos da organização. Foi

analisado e detectado que a necessidade de uma a implantação do planejamento estratégico, onde o setor de Recursos humanos vai realizar alguns métodos, onde haverá custos financeiros, no valor de 5 mil reais.

Plano de ação 5W2H – seleção

O quê?	Por quê?	Onde?	Quando?	Quem?	Como?	Quanto?
Seleção	Buscar os melhores colaboradores disponíveis do mercado.	Matriz da empresa	Na contratação e quando necessário	Analista de Recursos Humanos	Por meio testes da função, de entrevistas minuciosas, e conseguir obter mais informações sobre o candidato.	Sem custos

Fonte: sugerido pelo grupo

A 5 estrelas é uma empresa que está a cada dia se expandindo no mercado de terceirização e isso se dá devido aos esforços e dedicação dos seus colaboradores. A seleção e feita de forma simples e buscar atrair os candidatos que mais se adequam ao perfil necessário que a empresa está buscando no mercado. O procedimento da seleção será feito em junho em pelo departamento de Recursos Humanos com o auxílio do Gestor da área que está precisando do colaborador no qual não haverá custo.

5W2H – Avaliação de desempenho

O quê?	Por quê?	Onde?	Quando?	Quem?	Como?	Quanto?
Avaliação de desempenho	Identificar os pontos que necessitam de melhoria dentro da empresa	Empresa 5 estrelas	6 de em 6 meses	Recursos Humanos da empresa 5 estrelas	Atraves de um questionario de avaliação por competências	Sem custos

Fonte: sugerido pelo grupo

De acordo com os problemas de falta de desempenho na função e insatisfação de gerentes e empregados, será desenvolvido um plano de ação para melhoria de avaliação de desempenho na empresa 5 estralas, para identificar os pontos que necessitam ser melhorados, buscando apresentar melhorias com os resultados da avaliação.

5. CONCLUSÃO

Conclui-se que esse projeto de planejamento estratégico é uma ferramenta que está sendo bastante importante para as organizações, podendo ser uma ferramenta que auxilia os gestores, a buscar novas técnicas e métodos para inovar no seu ambiente de trabalho, assim acompanhando as mudanças na organização e também acompanhar seu crescimento e melhor desenvolvimento após a implantação do método de planejamento estratégico.

Planejamento estratégico é fundamental para a sobrevivência das organizações frente ao mercado, seja ela pequena ou grande, da mesma forma há uma grande responsabilidade para chegar ao futuro almejado e alcance de resultados esperados.

Sendo assim a empresa 5 estrelas se beneficiou por meio do planejamento estratégico, com melhoria nas atividades que estavam acarretando problemas entre os colaboradores, aumentando a produtividade, comunicação e melhor desenvolvimento de função e suas atividades em modo geral, se expandindo por toda a empresa.

6. Referencias

CHIAVENATO; Papel do administrador, 2003.

CHIAVENATO; TEORIA GERAL DA ADMINISTRAÇÃO vol.02, 2001.

COSTA; Ideologia e educação na Perspectiva da ontologia maxiana. 2007

DUTRA; Gestão de Pessoas, modelo, processos, tendências e perspectivas. 2009.

GIL; Metodologia da Pesquisa, 2006.

MAXIMIANO; Introdução a administração, 2007.

MEILERELES e GONÇALVES; Manual de Direito Administrativo. 2001

OLIVEIRA; Planejamento estratégico: uma questão de sobrevivência e longevidade empresarial, 2005.

OLIVEIRA; Planejamento estratégico: conceito, metodologia e práticas, 2007.

OLIVEIRA, Estratégia Empresarial, 1991.

PEREIRA; Planejamento Estratégico: Teória, modelos e processos, 2010.

PEINADO, Jurandir; GRAEML, Alexandre Reis: Administração da Produção.

VALADARES; Planejamento Estratégico Empresarial Foco em Clientes e Pessoas, 2005.

SEVERINO; Metodologia da pesquisa científica, 2007.