



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 NO DEPARTAMENTO DE RECURSOS
HUMANOS DA GOVIDROS**

Alunos:

Arthur Zalem dos Reis Pereira,
Daniel de Souza Menezes Mendes,
Mauricio Lopes Brandão,
Rogério Barbosa de Souza,
Talita França Ramos.

Professor Orientador: Prof. Esp. Vinicius Bernardes Roberto Faria

Aparecida de Goiânia, 2019.



FANAP
A Faculdade



FANAP
A Faculdade

Faculdade Nossa Senhora Aparecida

www.fanap.br | (62) 3277-1000

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

**PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO NO DEPARTAMENTO DE RECURSOS
HUMANOS DA GOVIDROS**

Relatório do Projeto Interdisciplinar III, apresentado em cumprimento às exigências do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, sob a orientação do professor: Prof. Esp. Vinicius Bernardes Roberto.

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**

Alunos:

Arthur Zalem dos Reis Pereira,
Daniel de Souza Menezes Mendes,
Mauricio Lopes Brandão,
Rogério Barbosa de Souza,
Talita França Ramos.

**PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO NO DEPARTAMENTO DE RECURSOS
HUMANOS DA GOVIDROS**

Avaliado em ____ / ____ / ____

Nota Final: () _____

1. Professor Orientador: Prof. Esp. Vinicius Bernardes Roberto Faria.

2. Professor Leitor: Prof.Dr^a. Lorena Fleury

Aparecida de Goiânia, 2019.



FANAP
A Faculdade

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	5
1.CONCEITO DO NEGÓCIO.....	6
1.1 Histórico da empresa, razão social e nome fantasia:.....	6
1.2 Descrição.....	6
1.3 Produtos e serviços.....	6
2.OBJETIVOS.....	7
2.1 Objetivo geral.....	7
2.2 Objetivo específicos.....	7
3. METODOLOGIA.....	7
4. DESENVOLVIMENTO.....	8
4.1 Fundamentação teórica.....	8
4.1.1 O setor de RH.....	8
4.1.2 Missão, visão, princípios/valores.....	9
4.1.3 O diagnóstico estratégico por meio da matriz SWOT (pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças)	10
4.1.4 Tipo de estratégia a ser utilizada pela empresa.....	12
4.1.5 Plano de ação para as estratégias (5W2H)	14
4.2 Análise da empresa.....	15
4.2.1 O setor de RH.....	15
4.2.2 Missão, visão, princípios/valores.	16
4.2.3 O diagnóstico estratégico por meio da matriz SWOT (pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças)	17
4.2.4 Tipo de estratégia a ser utilizada pela empresa.....	18
4.2.5 Plano de ação para as estratégias (5W2H)	20
5 CONCLUSÃO.....	24
REFERÊNCIAS.....	26

INTRODUÇÃO

O planejamento estratégico em recursos humanos é um conjunto de ferramentas, que tem como referência a elaboração de ações dentro das empresas, pode ser considerado como objeto para orientar e alcançar os objetivos disponíveis de forma eficaz nas organizações. Atualmente se tornou cada vez mais importante a flexibilidade, habilidades, competências e atitudes para se posicionar em situações de modo a agregar trazendo lucros e crescimentos satisfatórios.

Nesse projeto será abordado a teoria do planejamento estratégico que entra como a metodologia sendo os meios e a estratégia que mostra a parte criativa das análises e decisões, a fim de entender os processos de planejamento e aprimorar os conhecimentos no papel de acadêmicos por meio da análise teórica de autores e por meio da pesquisa bibliográfica e documental realizada dentro da organização Govidros e na descoberta de possíveis erros que existem dentro do quadro organizacional, e assim desenvolvendo possíveis soluções por meio das ferramentas de planejamento estratégico para tornar a organização planejada.

O processo de execução de uma estratégia para alcance de objetivo que desenvolvem a organização, das definições até as tomadas de decisões tudo isso em foco do sucesso empresarial, o planejamento estratégico é uma ferramenta fundamental para qualquer gestor e organização pois nela é traçado meios de planejamento.

A visão do futuro da organização, o planejamento e definição de meio para alcance de metas e objetivos, passos que mostram aonde a organização deseja chegar, quando, como e o que vai gastar para execução.

1. CONCEITO DO NEGÓCIO

1.1 Histórico da empresa, razão social e nome fantasia:

Govidros Comercial LTDA.

Govidros.

A Govidros com razão social Govidros Comercial LTDA com inscrição no CNPJ 02.104.503.0001-32, atua desde 1976. A empresa iniciou suas atividades em sociedade e trabalhando somente com vendas de vidro comum. Em 1979 desmembrou a sociedade e em 1980 mudou para a nova sede na Cidade Jardim em Goiânia. Em 1982 passou a comprar vidro temperado em São Paulo da empresa Santa Marina pois em Goiânia não tinha este tipo de produto.

Em março de 2007 foi inaugurada a indústria sede no Polo Empresarial de Aparecida de Goiânia com uma estrutura capaz de produzir todo tipo de produtos à base do vidro, com uma logística que atende os níveis da empresa e dos clientes.

A empresa conta com trinta máquinas distribuídas na matriz e indústria que, juntas, fazem mais de 6.000 m² de chão de loja, atendendo toda Goiânia e região metropolitana.

1.2 Descrição e características do negócio:

A empresa atualmente vende e revende vidros em geral para todo o estado de Goiás com sede em Aparecida de Goiânia, com a missão de satisfazer os desejos e anseios de seus clientes por um produto de alta qualidade e beleza.

A principal atividade econômica da empresa em referência é caracterizada através de produção, venda e revenda, com variedade de produtos, preços e qualidade, à disposição de clientes e suas necessidades.

1.3. Produtos e mercadorias de vidros:

Bancadas de vidros, Blindados, Boxe, Cascatas, Coberturas, Corrimões, Escadas, Espelhos, Fachadas, Janelas, Portas, Púlpitos, Tempera e curva, Tampos de Mesa. Número de funcionários: 90.

Principais fornecedores: Cebrace, Vivix, e outras indústrias e fábricas de vidros).

Principais Clientes: vidraçaria em geral, vidraceiros autônomos e construtora.

A produção e acabamento de vidros em geral é confeccionada dentro da indústria, que finalizada e aprovada pelo controle de qualidade é entregue aos clientes.

2.OBJETIVOS

2.1 Objetivo geral

Gestão estratégica de Recursos Humanos da empresa Govidros.

2.2 Objetivo específicos

- Apresentar o organograma da empresa referência;
- Definir a identidade da empresa através da missão, visão e valores/princípios;
- Elaborar o diagnóstico estratégico por meio da matriz SWOT;
- Relacionar ações estratégicas para a empresa;
- Apresentar plano de ação.

3.METODOLOGIA

Metodologia científica é o estudo dos métodos ou dos instrumentos necessários para a elaboração de um trabalho científico, é o conjunto de técnicas e processos empregados para a pesquisa e a formulação de uma produção científica. É a fase da investigação e da coleta de dados sobre o tema a ser estudado, tem a importância para identificar e entender a natureza de um fenômeno.

Neste projeto será utilizada alguns métodos de pesquisas como: aplicação de pesquisa documental, pesquisa de campo e bibliográfica. A aplicação de entrevista foi realizada com um colaborador do setor de Recursos Humanos na Govidros, para entender os processos relacionados ao departamento.

Pesquisa Bibliográfica é entendida por pesquisa realizadas através de jornais, monografia, revista, livros, internet, enciclopédias entre outras diversas fontes bibliográficas. É o levantamento das fontes secundárias ligadas ao estudo com a finalidade de propiciar conclusões inovadoras com base no que já foi dito. Pela pesquisa bibliográfica é possível entender e entender cada etapa do planejamento estratégico e a fundamentação teórica.

Segundo Koche, (2012, p.122)

Na pesquisa bibliográfica o investigador irá levantar o conhecimento disponível na área, identificando as teorias produzidas, analisando-as e avaliando sua contribuição para auxiliar a compreender ou explicar o problema objeto da investigação. O objetivo da pesquisa bibliográfica, portanto, é o de conhecer e analisar as principais contribuições teóricas existentes sobre um determinado tema ou problema, tornando – se um instrumento indisponível para qualquer tipo de pesquisa.

Outro meio de pesquisa utilizada é pesquisa de campo, uma análise mais próxima da empresa pesquisada, utilizada para colher informações acerca de um problema em busca de respostas para o desenvolvimento do trabalho.

Segundo Veloso (2011, p.42)

Com a pesquisa de campo, anseia-se acompanhar os procedimentos adotados na empresa no que se refere ao departamento de RH, confirmando os dados levantados com a aplicação de um questionário ao responsável pelo setor.

Pesquisa documental vamos analisar os documentos necessários para realização do projeto, entendendo os métodos e documentos utilizados, esse tipo de pesquisa se parece bastante com a pesquisa bibliográfica, a diferença é que a pesquisa documental é a própria empresa já a bibliográfica são fontes diversas.

Segundo Gil (2002),

A pesquisa documental assemelha-se muito á bibliográfica. Enquanto a pesquisa bibliográfica. Enquanto a pesquisa bibliográfica se utiliza fundamentalmente das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto, a pesquisa documental vale se de materiais que não recebem ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa.

Por definição a pesquisa exploratória tem como objetivo suprir as necessidades que costumam aparecer em um estudo, seja ele teórico ou prático. Ela irá oferecer informações que ampliaram a familiaridade dos pesquisadores com o assunto do projeto e dará suporte a construção de hipóteses que serão levantados nesse estudo.

Segundo Severino (p.123 2007)

Pesquisa exploratória busca apenas levantar informações sobre um determinado objeto, delimitando assim um campo de trabalho, mapeando as condições de manifestação desse jeito. Na verdade, ela é uma preparação para a pesquisa explicativa.

Entrevista é um meio de pesquisa investigação ou indagação minuciosa que pode ser aplicado por um método de questionário, que tem por finalidade a descoberta de novos conhecimentos no domínio científico, literário e artístico.

Existe três tipos de entrevistas, a estruturada que segue um roteiro previamente estabelecido sem adaptação de perguntas, não estruturada quando o entrevistador tem total liberdade para desenvolver perguntas e explorar amplamente uma questão e a semiestruturada que abrange as outras duas posteriores.

Segundo Severino (p.120 2007)

É aquela em que o pesquisador, para realizar a observação dos fenômenos, compartilha a vivência dos sujeitos pesquisados, participando, de forma sistemática e permanente, ao longo do tempo da pesquisa, das suas atividades.

4. DESENVOLVIMENTO

4.1 Fundamentação teórica

4.1.1 O setor de RH

O setor de RH é o responsável pela gestão de relacionamento dos colaboradores com a empresa, é de fato uma das áreas mais importantes da organização pois cuida não somente da parte burocrática mais das questões estratégicas também.

A administração de Recursos Humanos (ARH) é uma área de estudos extremamente fértil, dinâmica e mutável. O profissional de RH ainda é um executivo encontrado somente nas grandes organizações. Lidar com pessoas faz parte integrante do núcleo de desafios de uma organização.

O Recursos Humanos é responsável pela gestão de relacionamento dos colaboradores com a empresa para manter o funcionamento em ordem, tem uma grande responsabilidade de preservar a qualidade do ambiente, trabalhando juntamente com os gestores da organização com estratégias para manter as equipes engajadas continuamente.

De acordo com Chiavenato (2000), o departamento de Recursos Humanos é responsável pela seleção, contratação, treinamento, avaliação de desempenho, remuneração, formação sobre higiene e segurança do trabalho, e estabelecimento de toda a comunicação relativa aos funcionários da organização.

4.1.2 Missão, visão, princípios/valores.

Missão é o propósito básico da empresa, assim como o escopo de suas operações, trata-se de uma definição sobre a razão de existir da organização, geralmente a missão é redigida em termos dos clientes em geral aos quais a empresa atende, dependendo do enfoque da organização, a missão pode ser mais ampla ou mais restrita.

Segundo Djalma Oliveira (p.50, 2014)

Missão é a determinação do motivo central da existência da empresa, ou seja, a determinação de “quem a empresa entende” com seus produtos e serviços. Corresponde a um horizonte dentro do qual a empresa atua ou poderá atuar. Portanto, a missão representa a razão de ser da empresa.

Visão se baseia nas intenções que a organização está tendo e a visão do futuro embora os termos missão e visão geralmente sejam utilizados de forma intercambiável, a definição da visão, de modo ideal, esclarece a direção que a empresa vai seguir a longo prazo, assim como sua intenção estratégica.

Segundo Djalma Oliveira (p.43, 2014)

Visão é considerada como os limites que os principais responsáveis pela empresa conseguem enxergar dentro de um período mais longo e uma abordagem mais ampla. Representa o que a empresa quer ser em um futuro próximo ou distante.

Valores e princípios são as crenças e princípios duradouros que uma empresa utiliza como base para suas decisões, esses valores são a essência da cultura organizacional e a expressão da “personalidade” da empresa.

Segundo Djalma Oliveira (p.43, 2014)

Valores representam o conjunto dos princípios, crenças e questões éticas fundamentais de uma empresa, bem como fornecem sustentação a todas as suas principais decisões. Portanto, a adequada identificação, debate e disseminação dos valores de empresa tem elevada influência na qualidade do desenvolvimento e operacionalização do planejamento estratégico.

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

O diagnóstico por meio da matriz SWOT visa mapear e interpretar as interações entre Oportunidade e Ameaças versus Forças e Fraquezas da empresa. Os cenários são descrições sistêmicas de futuros qualitativamente distintos e dos caminhos que os conectam com a sua situação de origem, distinguindo o que são objetivos e metas com relação a prazos. Uma ferramenta que tem uma grande importância para o negócio pois visa um planejamento estratégico adequado, definindo ações, objetivos, metas e iniciativas para direcionar a operação de seus negócios.

Para Johnson, Scholes e Whittington (2007, p,13)

O objetivo dessa ferramenta “é identificar o grau em que as forças e fraquezas atuais são relevantes, capazes de lidar com as ameaças ou capitalizar as oportunidades no ambiente empresarial.

Os objetivos são de longo prazo e as metas são de curto prazo, imagine uma escada com vários degraus, cada degrau representa um objetivo sendo a meta como um todo, meta é uma fração do objetivo, o objetivo e a meta devem ser específicos, mensuráveis, claros e basear-se em dados concretos.

Segundo Chiavenato (2000), a sigla S.W.O.T., deriva da língua inglesa e traduz-se: Strengths (Forças), Weaknesses (Fraquezas), Opportunities (Oportunidades) e Threats (Ameaças). A Figura 1, a seguir, apresenta o modelo da Matriz SWOT.

Figura 1: Matriz S.W.O.T



Fonte: Blog como fazer uma análise swot Camilla Casarotto(2018)

Forças: elementos e características de seu ambiente interno que representam uma vantagem sobre a concorrência. Por exemplo: um hotel que tem uma excelente localização de frente para o mar e com facilidade de acesso poder considerar isso como forças. Da mesma forma, um hospital que tem um corpo médico extremamente qualificado, assim como uma marca de roupas prestigiada e desejada pelo público têm nessas características exemplos de forças.

Fraquezas: de forma análogo, as características elementos de seu ambiente interno que desfavorecem sua empresa em relação à concorrência são suas fraquezas.

Oportunidades: sempre que um fator externo cria um cenário favorável para a empresa, meio de investimentos e incentivos por parte do governo, qualificação dos profissionais por meio de cursos e palestras.

Ameaças: todos os elementos ou conjunturas que criam um ambiente desfavorável para a empresa (e sobre os quais a empresa não tem controle) são ameaças para o negócio, um exemplo é uma recessão econômica que possa afetar o país levando a uma grave crise em toda a estrutura social.

A análise Interna tem como objetivo de identificar as falhas e talentos da organização, ou as suas forças ou fraquezas. Sendo feito este levantamento da posição atual qual a organização se encontra produtos versus mercados.

Segundo Djalma Oliveira (p.83, 2014)

A análise interna tem por finalidade colocar em evidenciar as qualidades e deficiências da empresa que está sendo analisada, ou seja, pontos fortes e fracos das empresas devem ser determinados, principalmente, diante da atual posição de seus produtos ou serviços versus segmentos de mercados.

A análise externa é uma avaliação que busca estudar a relação entre a empresa e seu ambiente em termos de oportunidades e ameaças, a função dessa ferramenta é identificar os componentes relevantes do ambiente assim analisá-los quanto a situação.

Segundo Djalma Oliveira (p.72, 2014)

A análise externa tem por finalidade estudar a relação existente entre a empresa e seus ambientes em termos de oportunidades e de ameaças, bem como a sua atual posição produtos versus mercados e, prospectiva, quanto a sua posição produtos versus mercados desejada no futuro.

4.1.4 Tipo de estratégia a ser utilizada pela empresa

A estratégia está relacionada com o uso dos recursos físicas, tecnológicos, financeiros e empresariais, devem ser ajustadas de acordo com a situação em que a empresa está, tendo em vista sua capacitação e objetivos estabelecido, estando ciente que a escolha poderá dar um rumo ao seu desenvolvimento por um período de tempo e absorvendo todas as oportunidades existentes.

A seguir os tipos de estratégias destaca:

Estratégia de desenvolvimento: é quando há uma predominância de pontos x oportunidades, pode ser dividida em: **Desenvolvimento de Mercado** onde a empresa busca ampliar suas vendas; **Desenvolvimento financeiro** ocorre quando a fusão de uma empresa com oportunidades mas sem finanças com outra que possui finanças, mas não tem oportunidades e juntam-se através de acordos. **Desenvolvimento de Capacidades** é quando a fraqueza e a oportunidade se apresentam no âmbito tecnológico; **Desenvolvimento de Estabilidade** é quando ocorre fusão ou associação, visando consolidar o domínio de um mercado.

Oliveira (2004, p.201) anuncia que “pode-se procurar novas tecnologias, diferentes daquelas que a empresa domina”.

De acordo com Chiavenato (2014, p.64) a estratégia representa o caminho escolhido pela empresa para enfrentar as turbulências externas e aproveitar os recursos e competências da melhor maneira possível. Quanto maior a mudança ambiental, mais necessária será a ação estratégica, desde que ágil e flexível para aglutinar e permitir a adoção rápida de novos rumos e novas saídas. Essa é a razão

de sucesso das empresas que sabem tirar proveito das situações e das circunstâncias. Jogo de cintura e arrancadas rápidas e velozes são necessárias.

Estratégia de sobrevivência: essa estratégia se dá quando não se pode fazer muito pela empresa, tendo que tomar atitudes drásticas para sua sobrevivência e salvar o negócio. Os métodos que se enquadram nesse; redução de custos (consiste na redução da folha de pagamento, aquisição de produtos etc.), desinvestimentos (não fazer investimentos em outros novos produtos/serviços, excluindo da linha de produção os produtos com baixa saída do mercado e que não geram resultados e lucros esperado).

Segundo Oliveira (2004, P.197)

Esse tipo de estratégia 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 perspectivas caóticas (alto índice de pontos fracos internos e ameaças externas. OLIVEIRA, 2004, P.197).

É adotada quando a organização está ameaçada e não existe formas de reverter a situação devido à crise, havendo mudanças em relação ao tamanho da organização e o quadro diminuindo assim gastos. “Numa postura estratégica de sobrevivência, a primeira decisão do executivo é parar o investimento e reduzir, ao máximo possível, as despesas.” (Rebouças, 2004, p.198).

Estratégia de crescimento: são ações de sucesso para alcançar o crescimento nas vendas através da diversificação dos negócios, estando ligado aos lucros e participações no mercado, e investimentos e aumento no valor da empresa.

São as possibilidades empresariais existentes, é preciso que haja um aproveitamento, sendo uma análise criteriosa para analisar a capacidade de crescimento que a empresa possui com clientes produtos/serviços. Rebouças (2004) afirma, “Embora a empresa tenha predominância de pontos fracos, o ambiente está proporcionando situações que podem transformar-se em oportunidades, quando, efetivamente, é usufruir a situação favorável pela empresa”.

Inovação de novos produtos e serviços para o mercado, extensão de prestação de serviços para outros lugares, mudanças mais radicais e inovação deles.

Segundo Oliveira (2004),

Nesta situação, embora a empresa tenha predominância de pontos fracos, o ambiente está proporcionando situações favoráveis que podem transformar-se em oportunidades, quando, efetivamente, é usufruída a situação favorável pela empresa. Normalmente, o executivo procura, nesta situação, lançar novos produtos e serviços, aumentar o volume de vendas etc. (OLIVEIRA, 2004, p,200).

Estratégica de manutenção: Estratégia de Manutenção é o conjunto de ações necessárias (o que fazer) para garantir a confiabilidade de um certo equipamento ou instalação. A estratégia de manutenção depende da característica do serviço, do tipo de equipamento, da tecnologia disponível etc. Não é possível adotar estratégias iguais para manutenção com características diferentes em virtude das condições de detecção, da quantidade, características e prioridade de cada equipamento.

Cabe a Engenharia de Manutenção desenvolver sua Estratégia de Manutenção estabelecendo as diretrizes necessárias para implementação da manutenção nos seus Equipamentos e Ativos.

Oliveira (2004) afirma,

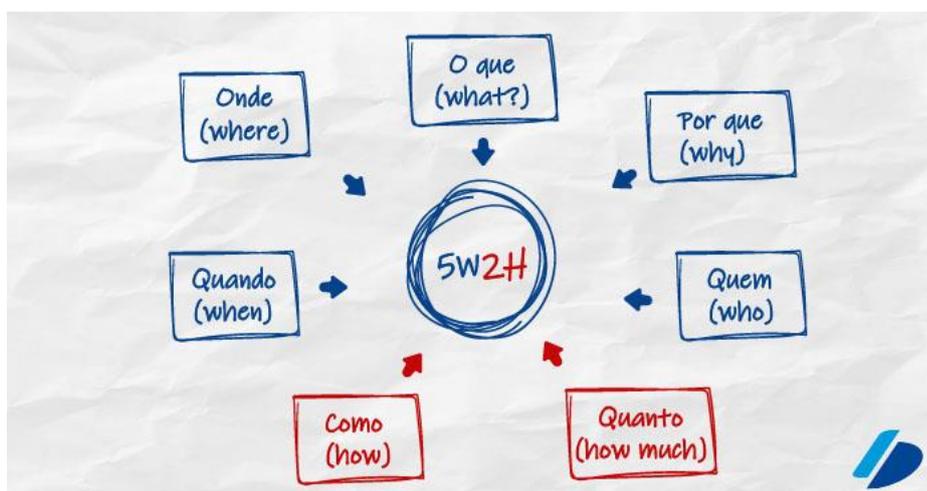
Portanto, esta estratégia é uma postura preferível quando a empresa está enfrentando ou espera encontrar dificuldades, e a partir dessa situação prefere tomar uma atitude defensiva diante das ameaças (OLIVEIRA, 2004, P.198).

4.1.5 Plano de ação para as estratégias (5W2H)

O plano de ação 5W2H é um guia, que traz o passo a passo da estratégia prática pela empresa, organizando as ações e traçando objetivos para alcançar as metas.

A seguir será apresentando na figura 2 com método 5W2H.

Figura 2: **Modelo do método 5W2H**



Fonte: Blog da Soften

Esta ferramenta é extremamente útil para as empresas, uma vez que elimina por completo qualquer dúvida que possa surgir sobre um processo ou sua atividade. Em um meio ágil e competitivo como é o ambiente corporativo, a ausência de dúvidas agiliza e muito as atividades a serem desenvolvidas por colaboradores de setores ou áreas diferentes. Afinal, um erro na transmissão de informações pode acarretar

diversos prejuízos à sua empresa, por isso é preciso ficar atento à essas questões decisivas, e o 5W2H é excelente neste quesito.

A seguir será apresentada na figura 3 o método da planilha 5W2H.

Figura 3: **Modelo da Planilha 5W2H**



Fonte: Sistemize Coach

A planilha 5W2H é uma ferramenta administrativa que pode ser utilizada em qualquer empresa a fim de registrar de maneira organizada e planejada como serão efetuadas as ações, assim como por quem, quando, onde, por que, como e quando irá custar para a empresa. Seu nome não é por acaso, pois designa uma sigla que contém todas as iniciais dos processos em inglês.

Segundo Marshall (2008),

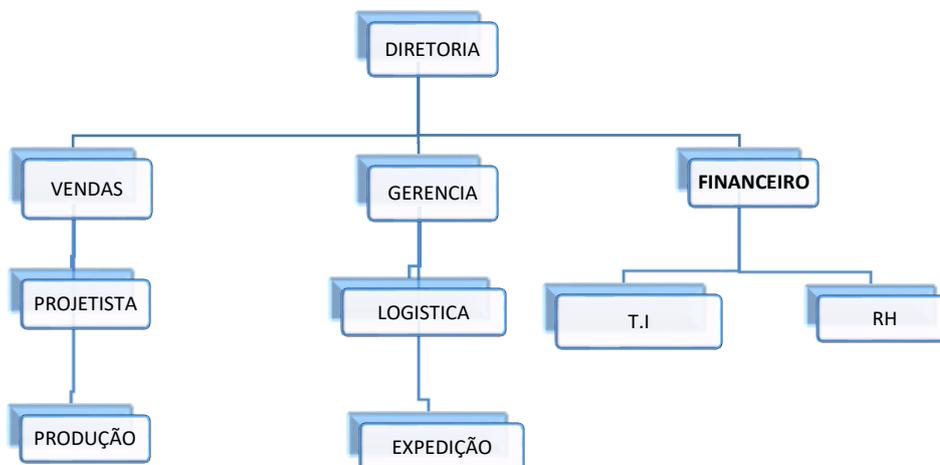
Esta ferramenta é utilizada principalmente no mapeamento e padronização de processos, na elaboração de planos e no estabelecimento de procedimentos de procedimentos associados a indicadores. É de cunho basicamente gerencial e busca o fácil entendimento através da definição de responsabilidades, métodos, prazos, objetivos e procura associados (MARSHALL,2008, P.112).

4.2 Análise da empresa

4.2.1 O setor de RH

O departamento de Recursos Humanos na empresa Govidros atua nos processos de recrutamento, seleção, avaliação de desempenho, integração de novos funcionários, treinamentos, parte de departamento pessoal incluindo os cálculos de folhas, férias e rescisões. Além da integração e entrega dos EPI's e controle de uso por parte dos profissionais de segurança do trabalho.

Figura 3: Organograma



Fonte: Govidros (2019).

4.2.2 Missão, visão, princípios/valores.

4.2.2.1-Missão

Satisfazer os desejos e anseios de seus clientes por um produto de alta qualidade e beleza.

4.2.2.2- Visão

Atendimento com excelência aos clientes, contribuindo para a marca de vidros mais procurada do estado pela sua qualidade e variedade, além do melhor preço de mercado.

4.2.2.3 – Valores

Referência em atendimento, recepção de clientes e fornecedores, agilidade em pedidos e serviços, respeito ao próximo e profissionalismo. Ser valorizada e reconhecida pelo seu produto de qualidade sendo a melhor empresa do ramo de vidros (GOVIDROS, 2019).

- Qualidade no atendimento e no serviço
- Ética e Transparência
- Responsabilidade
- Atenção com a imagem da empresa, dos demais e com as características
- Resultados

Fonte: Govidros

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

A MATRIZ SWOT é uma avaliação que busca analisar o contexto geral, enumerando as forças, fraquezas, oportunidades e ameaças, um instrumento que tem uma grande importância para planejamento estratégico, que busca dados relacionados e importantes que caracteriza o ambiente interno e externo da organização por meio dessa ferramenta.

Tabela 1: Matriz SWOT

SWOT	Positivo	Negativo
Interno (Organização)	Pontos Forte <ul style="list-style-type: none"> • Rapidez no processo admissional; • Seriedade, • Extenso banco de dados. • 	Pontos Fracos <ul style="list-style-type: none"> • Falta de treinamentos; • Localização do RH (Dentro da organização); • Clima organizacional.
Externo (Ambiente)	Oportunidades <ul style="list-style-type: none"> • Prioridade nas indicações de clientes e fornecedores. 	Ameaças <ul style="list-style-type: none"> • Falta de benefícios; • Concorrência devido os planos de benefícios.

Fonte: O grupo

Ambiente Interno

Forças

Rapidez: agilidade no processo admissional para integração dos novos colaboradores, uma boa interação com os colaboradores da organização.

Seriedade: Atenção dobrada com o banco de dados da empresa, priorizando os profissionais indicados por fornecedores e colaboradores, além de uma atenção com os colaboradores da organização.

Banco de dados: extenso banco de dados dentro do setor de recursos humanos, valorização dos profissionais recém-formados e prioridade em indicações de clientes e fornecedores e colaboradores, valorizando colaboradores e parceiros dentro da organização.

Fraquezas

A falta de treinamentos por parte da diretoria e setor de recursos humanos, uma deficiência que traz um prejuízo organizacional e profissional, empresa familiar que não visa o planejamento estratégico e o crescimento dos profissionais, não querem dar pausa na produção para atender aos treinamentos teóricos alegando perda de tempo, isso leva a uma perda aos colaboradores.

A localização do setor de Recursos Humanos está em uma posição errada pois se encontra junto com a área comercial e impede uma independência do setor com relação a cultura do RH, não possui um local reservado para assuntos de interesse dos colaboradores ou da organização, pois os demais funcionários estão inseridos indiretamente aos assuntos ligados aos recursos humanos.

Clima organizacional: Falhas no Clima Organizacional, onde se identifica falta de comunicação organizacional por parte dos diretoria e dos gestores, a forma de comunicação de forma agressiva por parte dos superiores organizacional.

Ambiente Externo

Oportunidades: Prioridade nas indicações de profissionais por meio de clientes e fornecedores devido a alto grau de risco existente no manuseio de vidros.

Ameaças: falta de benefícios para os colaboradores como um plano de saúde, odontológico e incentivo a graduação presencial e a distância.

Concorrência: A melhor opção dos concorrentes em relação a benefícios para os colaboradores, isso é um sinal ruim pois outras organizações do mesmo ramo podem atrair esses profissionais gerando um desgaste para a organização que tende a perder com isso.

4.2.4 Tipo de estratégia a ser utilizada pela empresa

Tipos de estratégias a serem adotadas pela empresa Govidros.

Tabela 2: Estratégias da Empresa Govidros

Interno	Forças	Fraquezas
Externo	-Rapidez no processo admissional; -Seriedade	-Falta de treinamentos; -Localização do RH (Dentro da organização).
Oportunidades O -Extenso banco de dados; -Prioridade nas indicações de clientes e funcionarios.	Estratégia de crescimento - Devido à alta demanda de currículos no banco de dados e entregue na empresa e as boas indicações por parte dos colaboradores e clientes, com isso traz os melhores profissionais.	Estratégia de manutenção -Implementar treinamentos para qualificar e melhorar o desempenho e a qualidade dos serviços prestados pelos colaboradores da organização.
Ameaças T -Falta de benefícios; -Clima organizacional	Estratégia de crescimento -Rapidez no processo admissional, seriedade com os processos de RH, para melhor desenvolver os colaboradores.	Estratégia de manutenção - Mudança do departamento de Recursos Humanos para um ambiente específico para ter mais privacidade em assuntos relacionados ao quadro de pessoas.

Fonte: O grupo

Estratégia de crescimento:

Em relação ao processo de recrutamento e seleção a organização é prática e ágil, prática uma admissão de forma rápida para inclusão dos novos colaboradores, é notável que a empresa tem esse ponto forte pois agiliza o processo de admissão, um ponto de desenvolvimento que agrada os profissionais. Com essa agilidade no processo de admissão os demais processos se agilizam também a integração e o treinamento dentro da função desenvolvida.

Banco de dados extenso da organização e prioridades em indicações de profissionais de clientes e fornecedores devido ao alto grau de risco no manuseio dos vidros além de dar oportunidades para jovens recém-formados na faculdade valorizando o mercado de trabalho da região e a mão de obra

Estratégia de manutenção:

Em relação a falta de treinamento na organização devido a uma questão familiar que impede a parada da produção pois os mesmo alegam que atrapalha o

andamento da produção, não atendem as devidas orientações educacionais e práticas que o processo de treinamento exige, a empresa prioriza o processo de produção e deixa de lado os processos de treinamentos e desenvolvimento dos profissionais, esse ponto fraco é ruim para a organização e para os colaboradores, pois não alinha as pessoas as suas respectivas funções e crescimento profissional.

O profissional de Recursos Humanos é o mentor de desenvolver treinamentos e integração dos colaboradores e nessa situação ele é o responsável por desenvolver juntamente com a diretoria, é preciso exercer sua função e exigir que saia do papel os processos de treinamento e alinhamento de pessoal.

A criação de um departamento específico para o Recursos Humanos e suas

4.2.5 Plano de ação para as estratégias (5W2H)

O plano de ação 5W2H é um guia que mostra o passo a passo que a organização vai adotar para solução dos respectivos problemas apresentados pela organização, a seguir ações de que será feita para alcance de metas e melhoria do quadro organizacional.

Quadro 1. Plano de ação treinamentos da empresa Govidros.

Plano de ação em treinamentos	
O que?	Treinamento para equipe operacional, administrativa e comercial dentro da organização.
Quem?	Instituição especializada em treinamentos
Onde?	Organização
Quando?	Fazer uma programação de 06 em 06 meses
Por quê?	Para alinhar o conhecimento e a motivação e melhoria da operacionalização dos colaboradores internos dentro da organização.
Como?	Será executado cursos e palestras voltadas para cada departamento e funções por meio do treinamento interno dentro da organização.
Quanto custa?	12.000,00\$

Fonte: o Grupo

O desenvolvimento de cursos e palestras para os funcionários da empresa por meio do setor de recursos humanos irá se comprometer a implantar juntamente com

a diretoria para implantação da qualificação dos cursos e treinamentos por meio de educação presencial com profissionais qualificados e especialistas nos respectivos assuntos.

O treinamento é importante para um bom desempenho dos colaboradores principalmente da segurança do trabalho que busca cuidar da segurança, saúde e integridade física dos colaboradores, desempenhando uma melhor qualidade de vida a todos os colaboradores, assim valorizando suas funções e seu crescimento educacional e profissional.

Quadro 2. Plano de ação localização do RH da empresa Govidros.

Localização do RH (Dentro da organização).	
O que?	Criar um departamento específico de Recursos Humanos reservado e com fácil acesso com os demais departamentos, com autonomia e privacidade para desenvolver as atividades ligadas ao setor de Gestão de Pessoas.
Quem?	Diretoria
Onde?	Setor de Recursos Humanos Govidros
Quando?	Segundo semestre de 2019
Por quê?	Evitar a exposição de assuntos privados e ligados aos colaboradores da organização.
Como?	Solicitação a diretoria para mudança do departamento para um espaço apropriado e reservado que esteja perto dos demais.
Quanto custa?	5.000,00\$

Fonte: O grupo

Será contratado um marceneiro para construir divisórias dentro da administração para fazer um departamento reservado para o setor de Recursos Humanos que possa dar mais privacidade para execução de suas atividades e tomada de decisões sobre assuntos relacionados com os colaboradores da organização.

É importante que o setor de RH seja separado dos demais pois é um setor que cuida dos recursos pessoais e organizacionais e exige uma certa privacidade dos profissionais com os colaboradores, uma avaliação com os profissionais, um comunicado de demissão ou promoção, assuntos que precisam de sigilo pois têm a haver com a integridade dos colaboradores da organização.

Quadro 3. Plano de ação em benefícios empresa Govidros.

Plano de ação em benefícios	
O que?	Solicitação a diretoria para realização da pesquisa e implantação de novos benefícios para os colaboradores
Quem?	Gestor de Recursos Humanos
Onde?	Organização
Quando?	Segundo semestre de 2019
Por quê?	Para motivação e alinhamento de mercado, além de valorizar as pessoas.
Como?	Fazendo uma pesquisa para levantar a necessidade de benefícios que aprimorem o desempenho dos colaboradores da organização, pesquisar outras organizações e benefícios atuais. Implantar mais benefícios que estejam de acordo com a situação da organização.
Quanto custa?	6.000,00\$

Fonte: O grupo

Será solicitado a diretoria por meio do setor de Recursos Humanos para levantamento de pesquisa implantação de novos benefícios para os colaboradores da organização, com o intuito de melhoria na motivação na execução de suas atividades.

Os benefícios que serão solicitados serão de acordo com o mercado e o momento, benefícios que atendem a satisfação dos colaboradores.

Em seguida irá ser apresentado o quadro 4.

Quadro 4. Plano de ação de clima organizacional da empresa Govidros.

Plano de ação clima organizacional	
O que?	Solicitar a diretoria a realização de uma pesquisa de clima organizacional para mensurar a satisfação dos colaboradores e ainda realização de palestras por meio desses profissionais especializados em comportamento organizacional, aplicação dentro da organização como um todo.
Quem?	Profissionais em Comportamento Organizacional
Onde?	Organização
Quando?	Segundo semestre de 2019
Por quê?	Melhoria do clima organizacional entre os colaboradores e diretoria, transparência e unificação dos setores, melhoria na comunicação interna e aprimoramento das relações interpessoais.
Como?	Com o resultado da pesquisa de clima e satisfação, realização de palestras com psicólogos e profissionais em comportamento organizacional para incentivo as boas relações dentro da organização e colaboração de todos para desenvolvimento das práticas além de realização de confraternização que envolvem todos os departamentos da organização.
Quanto custa?	4.500,00\$

Fonte: O grupo

Realização de palestras com profissionais especializados em comportamento organizacional, além de integrar os setores para alinhamento das relações interpessoais, melhorando também a comunicação interna entre a diretoria, gestores e demais colaboradores, o profissional de recursos humanos é responsável por fazer levantamento das necessidades, solicitar a diretoria e pratica o plano de ação contratando os profissionais palestrantes para execução das palestras, com isso todos tem a ganhar além de melhorar a qualidade de vida de todos dentro da organização.

5. CONCLUSÃO

A Govidros por ser pioneira no mercado de vidros em Goiás e oferecer produtos de qualidade e investir em tecnologias de produção, possuindo um excelente relacionamento com seus clientes e fornecedores ainda possui uma grande dificuldade em planejamento estratégico por ser uma empresa familiar e manter um sistema de gestão ultrapassado em relação as novas formas de gestão estratégicas atuais e modernas, analisado por meio do projeto é percebido que possui uma grande dificuldade em aceitar as atuais mudanças do mercado com isso atrapalhando o crescimento da organização e dos seus colaboradores que não tem expectativas de crescimento e futuro.

Pelo levantamento realizado é notado que a organização por meio do setor de Recursos Humanos não investe em treinamentos voltados às para os colaboradores da organização, visto que o diretor tem um certo poder sobre tudo e pratica uma autoridade que impede os profissionais da área do RH a desenvolver os subsistemas de gestão, além de não possuir espaço adequado para o departamento e relações com as pessoas.

Os resultados obtidos por meio do planejamento estratégico aplicado na organização não tiveram um custo muito elevado em relação a situação da situação da organização que deve investir em treinamentos pois reduz os gastos com contratações e rescisões frequentes e ajuda a manter capital que pode ser usado com diversos treinamentos para o desempenho a produtividade dentro da organização.

Deve se implementar processos de planejamento estratégico dentro da organização pois é notável uma dificuldade de gestão e aprimoramento de benefícios para os colaboradores, devido a organização ser familiar é difícil de se praticar planejamento estratégico dentro dos subsistemas de Recursos Humanos.

Com base nos estudos e por meio da análise na matriz SWOT realizado na empresa Govidros foi analisado pontos fortes, fracos, oportunidades e ameaças, fazendo um levantamento geral da organização com base na sua realidade e condições financeiras, apresentando assim planos de ações com base no planejamento estratégico ações que solucionam problemas e ajudam os gestores de recursos humanos a aplicarem as propostas para alcance de resultados positivos e satisfatório.

O plano de ação 5W2H realizado foi um guia que mostrou o passo a passo que a organização deve adotar para solucionar os respectivos problemas apresentados pela organização, foi possível analisar falhas no processo de treinamento, clima

organizacional e uma localização ruim do setor de recursos humanos, mais com base na ferramenta foi identificado formas para solucionar os problemas organizacionais e assim como teve seus pontos fracos e ameaças teve também seus pontos fortes e oportunidades que foi bastante relevante para os acadêmicos do grupo.

O planejamento estratégico da Govidros é um passo a passo com base em autores e com base na organização que mostram ferramentas importantes para solucionar problemas existente e para planejar o futuro, assim como definir metas, esse planejamento é muito importante para toda organização desde o setor de Recursos Humanos até a alta diretoria, esse projeto foi muito relevante para o grupo pois mostrou como se realiza um planejamento estratégico dentro de organização por meio de pesquisas, isso é muito importante para os acadêmico de gestão em recursos humanos e como profissionais que irão aplicar isso um dia dentro da organização com muita qualidade e profissionalismo, agradecemos a oportunidade de desenvolver esse projeto e aprimorar os conhecimentos acadêmicos e profissionais.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo pape dos recursos humanos nas organizações.** 4ª Ed. Barueri, SP: Manole,2014.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Como transformar RH (de um centro de despesas) Em um Centro de Lucro.** 2ª Ed. São Paulo: Makron, 2000.
- CHIAVENATO, M. 40 **Ferramentas e Técnicas de Gerenciamento.** 3ª Ed. S. Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 2000.
- GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4ª. Ed. São Paulo: Atlas,2002.
- JOHNSON, G; SCHOLLES, K; WHITTINGTON, R. Explorando a Estratégia Corporativa. 7ª Ed. Porto Alegre: Bookman 2007.
- KOCHE, José Carlos. **Fundamentos de Metodologia Científica.** 32ª ed. São Paulo: Ed. Vozes 2012.
- MARSHAL, Junior Isnard. **Gestão de qualidade.** 9. Ed. Rio de Janeiro: FGV, 2008.
- OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Planejamento estratégico: conceitos, metodologia e práticas.** 20ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- OLIVEIRA, Pinho Rebouças Djalma. **Planejamento Estratégico.** 23ª Ed. Atlas S. A São Paulo 2004.
- OLIVEIRA, Pinho Rebouças Djalma. **Planejamento Estratégico.** 32ª ed. São Paulo: Ed. Atlas 2014.
- PAULILLO, GUSTAVO. **Matriz SWOT: como fazer a análise estratégica de sua empresa,** Agendor Blog,2018. Disponível em: <<http://guiadamonografia.com.br/tipos-citacao/>>. Acesso em: 06 abr. 2019.
- SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia de Trabalho Científico.** São Paulo: Cortez,2007.
- VELOSO, Waldir Pinho. **Metodologia do Trabalho Científico: Normas técnicas para elaboração de trabalho científico.** 2. Ed. Curitiba: Juruá, 2011.