



UniFANAP
CENTRO UNIVERSITÁRIO

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIFANAP

CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

**RELATÓRIO DO PROJETO INTERDISCIPLINAR E EXTENSIONISTA
III**

**PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO PARA RECURSOS
HUMANOS NA EMPRESA CASA FÁCIL LTDA- REDE DA
CONSTRUÇÃO**

Realizado pelas acadêmicas:

Gisele Chagas Fernandes de Melo
Mariana Lima Ribeiro
Regiane Mata de Souza Prado

Orientador: **Professor Vinícius 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 RECURSOS
HUMANOS NA EMPRESA CASA FÁCIL LTDA- REDE DA
CONSTRUÇÃO**

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

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**

Gisele Chagas Fernandes de Melo
Mariana Lima Ribeiro
Regiane Mata de Souza Prado

**PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO PARA RECURSOS
HUMANOS NA EMPRESA CASA FÁCIL LTDA- REDE DA
CONSTRUÇÃO**

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

Avaliado em ____/____/____

Nota Final()_____

Vinícius Bernardes Roberto
Professor Titular da Disciplina

Orcivaldo Faria Costa
Professor Avaliador

Aparecida de Goiânia, 2022

RESUMO

O presente Projeto Interdisciplinar e Extensionista III, é de natureza acadêmica para conclusão do 4º período do curso de Gestão de Recursos Humanos e tem como objetivo verificar e analisar como funcionam os processos de Planejamento Estratégico na empresa Casa Fácil Ltda - Rede da construção. É de suma importância para pesquisa compreender todas etapas de cada processo, assim com o levantamento de informações fornecidas pela empresa Casa Fácil Ltda- Rede da construção. Utilizaremos todo conhecimento adquirido no curso de Gestão de Recursos Humanos para propor planos de ação mediante problemas encontrados. Para nortear o projeto foi desenvolvida pesquisa utilizando-se de fundamentação teórica. Nesta mesma perspectiva compreende-se que o planejamento estratégico apoiado por ferramentas de análise como SWOT e 5W2H são eficazes para o desenvolvimento de planos de ação específicos para cada desafio a ser superado.

Palavras chaves: Planejamento Estratégico, Recursos Humanos e Plano de Ação

ABSTRACT

The present Interdisciplinary and Extension Project III, is of an academic nature for the conclusion of the 4th period of the Human Resources Management course and aims to verify and analyze how the Strategic Planning processes work in the company Casa Fácil Ltda - Rede da Construção. It is of paramount importance for research to understand all stages of each process, as well as the survey of information provided by the company Casa Fácil Ltda - Rede da Construção. We will use all the knowledge acquired in the Human Resources Management course to propose action plans in the face of problems encountered. To guide the project, research was developed using theoretical foundations. In this same perspective, it is understood that strategic planning supported by analysis tools such as SWOT and 5W2H are effective for the development of specific action plans for each challenge to be overcome.

Keywords: Strategic Planning, Human Resources and Action Plan



Sumário

1	INTRODUÇÃO	6
1.1	Objetivo geral.....	6
1.2	Objetivos específicos.....	6
1.3	Justificativa.....	6
1.4	Metodologia.....	7
1.5	Cronograma.....	8
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	8
2.1	Missão, Visão, Princípios/Valores.....	8
2.2	O diagnóstico estratégico por meio da matriz SWOT (pontos fortes, fracos, oportunidades e ameaças).....	9
2.3	Tipo(s) de estratégia(s) a ser(em) utilizada(s) pela empresa Casa Fácil Ltda. – Rede da Construção.....	11
2.3.1	Estratégia de sobrevivência.....	11
2.3.2	Estratégia de manutenção.....	11
2.3.3	Estratégia de desenvolvimento.....	12
2.4	Plano de ação para as estratégias (5W2H).....	12
3	PERFIL DA ORGANIZAÇÃO	14
3.1	Descrição da organização.....	14
3.1.1	Segmento de atuação e nicho de mercado.....	15
3.1.2	Fornecedores e parceiros.....	15
4	SOLUÇÕES PROPOSTA	15
4.4	Recrutamento e Seleção.....	19
4.5	Treinamento.....	19
4.6	Avaliação de Desempenho.....	21
4.7	- Definição de Missão, Visão, Princípios/Valores.....	22
4.8	- Diagnóstico Estratégico por Meio Da Matriz SWOT (Pontos Fortes, Pontos Fracos, Oportunidades e Ameaças).....	22
4.9	- Definição das estratégias.....	24
4.10	- Plano de ação para as estratégias (5W2H).....	25
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	29
6	REFERÊNCIAS	30
7	ANEXOS	32



1 INTRODUÇÃO

Esse projeto de pesquisa tem como objetivo montar uma força tarefa especificamente para o Recursos Humanos da empresa Rede Fácil Ltda, através do planejamento estratégico.

Desta forma conseguiremos identificar pontos de melhorias e os pontos fortes do RH, buscando contornar e resolver problemas.

1.1 Objetivo geral

Realizar diagnóstico estratégico através da matriz SWOT, definir melhores estratégias para empresa e apresentar um plano de ação.

1.2 Objetivos específicos

- Definir a Identidade da empresa através da missão, visão e valores.
- Apresentar diagnóstico estratégico por meio da matriz swot.
- Definir estratégias.
- Desenvolver plano de ação por meio do planejamento estratégico.

1.3 Justificativa

Para que haja eficiência na elaboração do planejamento estratégico é fundamental que o RH e a empresa trabalhem em parceria. Juntos, devem pensar e elaborar a missão, visão e os valores da empresa. É necessário considerar os aspectos essenciais e filosóficos que os fundamentam.

Assim torna-se mais eficaz a materialização por parte dos colaboradores da missão, visão e valores que a empresa busca imprimir em seus produtos e/ou serviços.



1.4 Metodologia

Para Cervo; Bervian e Da Silva (2007, p.27), “método é a ordem que se deve impor aos diferentes processos necessários para atingir certo fim ou um resultado desejado.”

Nesse trabalho, utilizamos os seguintes tipos de pesquisa:

Pesquisa bibliográfica, pesquisa de campo, pesquisa documental e pesquisa descritiva.

Segundo Gil (2002 p.29-31), “a pesquisa bibliográfica é elaborada com base em material já publicado, tradicionalmente, esta modalidade de pesquisa inclui material impresso como livros, revistas, jornais, teses” [...].

A pesquisa bibliográfica será feita em livros, artigos, que abordem os assuntos sobre Planejamento estratégico.

A pesquisa será realizada através de Pesquisa de Campo conforme:

(Marconi e Lakatos, (2011 p.69), “consiste na observação de fatos e fenômenos tal como ocorrem espontaneamente, na coleta de dados a eles referentes e no registro de variáveis que se presumem relevantes, para analisá-los.

A pesquisa de campo será feita na empresa Casa Fácil Rede da Construção localizada em Aparecida de Goiânia, com a elaboração de questionário, entrevista, formulários e outros, para obter as informações necessárias de como funciona o processo de Aspectos Legais de Planejamento estratégico utilizado na empresa.

De acordo com (MARCONI e LAKATOS (2011, p.48), “a característica de pesquisa documental é que a fonte de coleta de dados está restrita a documentos, escrita ou não, constituindo o que se denomina de fontes primárias”.

A pesquisa documental, será feita nas fichas de registro dos empregados, no regulamento interno da empresa, relatório de entrega de carteira de trabalho e demais relatórios emitidos pelos profissionais do Recursos Humanos e Departamento Pessoal.

De acordo com (GIL, 2002),

A pesquisa exploratória proporcionar maior familiaridade com problema (explicita-lo). Pode envolver o levantamento bibliográfico, entrevista com pessoas experientes no problema pesquisado. Geralmente assume a forma de pesquisa bibliográfica e estudo de caso.



Como método, utilizaremos o qualitativo, que conforme (MARCONI e LAKATOS, (2011, p.269),” Metodologia qualitativa preocupa-se em analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano.

1.5 Cronograma

	agosto.	setembro	outubro	novembro	Dezembro
Entregar objetivos e metodologia	26/08/2022	02/09/2022			
Entregar Cronograma das atividades		09/09/2022			
Entregar conceito do negocio		16/09/2022			
Teoria		23/09/2022	11/10/2022	06/11/2022	
Solução da proposta				20/11/2022	03/12/2022
Entrega		30/09/2022			15/12/2022

Fonte: Grupo

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Missão, Visão, Princípios/Valores

O momento em que vivemos no país é de inteira atenção nas ferramentas que ajudam uma empresa a se manter competitiva no mercado. Dentre as várias que podemos abordar, existem três que se destacam por apresentar as características principais de uma organização. Muitas empresas possuem apenas como um quadro decorativo, sem saber o quão útil esta ferramenta pode se tornar, se bem aplicada. Missão, Visão e Valores, este conjunto pode funcionar como apoio na tomada de decisão, quando existir dúvida de como agir. Essas ferramentas reunidas formam a identidade organizacional, onde todos sabem claramente quais são os propósitos e as razões de existência da empresa.

A missão é o propósito básico da existência da empresa. Tem como foco principal o que a empresa produz, supostas conquistas e como pretende ganhar o reconhecimento dos clientes e demais.

Visão: Tem como pretensão e estímulo, a prática, realista e visível do que a

empresa pretende se tornar, qual a direção a ser focada, onde estão sendo investidos os recursos e realmente onde a empresa deve chegar? Todas essas questões tendem a ser respondidas em período definido de tempo.

Valores: Estão relacionados com a forma de cumprimento de missão e visão, estabelecidos inicialmente. São princípios que servem como orientação para as pessoas que exercem qualquer tipo de função dentro, fora ou relacionada a organização.

Com o auxílio da Missão, Visão e Valores a empresa tende a se destacar no meio competitivo, no qual terá maior facilidade em alcançar seus objetivos através de um planejamento bem elaborado com ajuda dessas ferramentas de grande impacto.

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

É notável que a utilização de ferramentas estratégicas hoje é considerado um fator importante no crescimento e desenvolvimento organizacional.

Empresas do ramo de material de construção percebem que o mercado está cada vez mais competitivo e seus clientes mais exigentes.

Como ferramenta estratégica, verificamos que a matriz SWOT é mais indicada, pois permite identificar os pontos fortes e pontos fracos da empresa além de proporcionar uma análise minuciosa de fatores internos e externos permitindo uma visão ampla do ambiente empresarial.

“A análise SWOT (do inglês strengths, weaknesses, opportunities and threats) consiste em um elemento clássico utilizado para o desenvolvimento do planejamento estratégico das empresas. Estabelecida como um conceito simples e intuitivo, a matriz SWOT possibilita colocar de maneira esquemática, em uma tabela de quatro quadrantes, as forças, fraquezas, ameaças e oportunidades enumeradas pela organização. Dessa forma, os líderes podem definir como cada uma das forças podem impulsionar oportunidades e como defender-se de ameaças, bem como verificar quais fraquezas precisam de atenção, para que as oportunidades não sejam perdidas e as ameaças não influenciem de modo negativo os lucros da organização.” (GUAZZELLI; XARÃO, 2018, p.113)

Segundo GUAZZELLI; XARÃO, (2018, p.116) Mediante a matriz SWOT as empresas têm o controle do ambiente interno por meio dos seus pontos fortes e fracos, diferente do ambiente externo onde se encontra as ameaças e as empresas não possui controle, por isso é importante estar sempre atento as mudanças.



Matriz SWOT

		Análise Externa	
		Oportunidades	Ameaças
Análise Interna			
Pontos Fortes	Política de ação ofensiva ou	Política de ação defensiva ou	
	Aproveitamento: área de domínio da empresa	Enfrentamento: área de risco enfrentável	
Pontos Fracos	Política de manutenção ou	Política de saída ou	
	Melhoria: área de aproveitamento potencial	Desativação: área de risco acentuado	

Fonte: adaptado CHIAVENATO e SAPIRO (2003, p.188).

A função da análise SWOT é compreender fatores influenciadores e apresentar como eles podem afetar a iniciativa organizacional, levando em consideração as quatro variáveis citadas (forças, fraquezas, oportunidades e ameaças). Com base nas informações obtidas a empresa poderá elaborar novas estratégias.

Uma análise minuciosa do ambiente interno permite à empresa verificar quais são suas forças e fraquezas, assim podendo obter vantagem competitiva utilizando e potencializando suas forças para aumentar participação de mercado, elaborando estratégias para minimizar ou até mesmo eliminar suas fraquezas.

De acordo Chiavenato e Sapiro (2003), “os critérios a serem avaliados no ambiente interno são: recursos financeiros, liderança e imagem de mercado, condicionamento competitivo que gera barreiras à entrada de novos competidores, tecnologia, vantagens de custo, propaganda, competência e inovação de produtos.”

Considera-se como força da empresa os fatores internos positivos que a empresa tem total controle, e devem ser explorados ao máximo para que a empresa se mantenha com um bom posicionamento de mercado e diminua suas fraquezas. A empresa analisada possui como força um nome bem conhecido em seu ramo.

As fraquezas são consideradas deficiências que inibem a capacidade de desempenho da organização e devem ser superadas para evitar falência da organização. São aspectos mais negativos da empresa em relação ao seu produto, serviço ou unidade de negócios. Devem ser fatores que podem ser controlados pela própria empresa e relevantes para o planejamento estratégico.

A fraqueza é uma condição interna da empresa totalmente desfavorável, deve ser observada constantemente, melhorada ou eliminada para futuramente não dificultar a competitividade da empresa.

2.3 Tipo(s) de estratégia(s) a ser(em) utilizada(s) pela empresa Casa Fácil Ltda. – Rede da Construção

Ao escolher a estratégia a empresa deve ater-se ao seu contexto organizacional, ou seja, adequar os abjetivos às condições reais da empresa. Considerando sua situação e empresa deve escolher uma ou mais estratégias.

De acordo com Oliveira(2007),

“A finalidade das estratégias é estabelecer quais serão os caminhos, os cursos, os programas de ação que devem ser seguidos para serem alcançados os objetivos, metas e desafios estabelecidos.(p.185)”

Dentre as estratégias elencadas por Oliveira(2007) temos: sobrevivência, manutenção, crescimento e desenvolvimento.

2.3.1 Estratégia de sobrevivência

Essa estratégia deve ser utilizada ao constatar a situação da empresa em um nível muito preocupante. Nesse caso, a ação do administrador deve ser a de parar investimentos e elaborar um plano de contenção de despesas. É uma estratégia a ser implantada a curto prazo.

2.3.2 Estratégia de manutenção

Essa estratégia é utilizada quando a empresa possui pontos fortes (disponibilidade financeira, alta lucratividade, recursos humanos e tecnológicos...), porém encontra-se em um ambiente com predominância de ameaças. Nesse caso, a empresa além de continuar sobrevivendo, visa também manter a sua posição conquistada ao longo do tempo. Para isso a empresa deve usufruir amplamente dos

seus pontos fortes buscando, inclusive, reduzir ou minimizar seus pontos fracos. Nesse caso a empresa pode continuar fazendo os investimentos, porém de forma moderada.

2.3.3 Estratégia de desenvolvimento

Nesse caso a empresa encontra-se totalmete em situação favorável tanto no que tange aos pontos fortes como oportunidades. Assim, pode-se buscar o desenvolvimento da empresa. Assim a empresa pode desenvonver de duas maneiras: aumentar a carteira de clientes e expandir mercado ou melhorar a infraestrutura tecnológica investindo em novos equipamentos e softwares. (OLIVEIRA, 2007)

2.4 Plano de ação para as estratégias (5W2H)

Sendo uma das ferramentas de gestão mais eficientes que existe e uma das mais simples e fáceis de aplicar, o método 5W2H é um plano de ação qualificado, estruturado e prático, com estágios bem definidos.

Segundo as lições de Possarle (2014, p. 102), “a ferramenta 5W2H pode ser entendida como uma maneira de estruturarmos o pensamento de uma forma bem organizada e materializada antes de implantarmos alguma solução no negócio.”

A sigla 5W2H orresponde às iniciais, em inglês, das sete questões, que quando respondidas corretamente eliminam as dúvidas que possam aparecer ao longo de um processo ou atividade.

Para Bassan, (2018), a ferramenta 5W2H, é muito útil para as organizações em geral, pois elimina as dúvidas que possam surgir sobre a atividade que será realizada ou o processo que será feito.



ORGANOGRAMA 5W2H



Fonte: <http://imbs.pt/wp-content/uploads/2018/02/Metodologia-5W2H.pdf>

A base da Metodologia são as respostas para estas sete perguntas fundamentais. Após a identificação correta destas respostas define-se um mapa de atividades que permite acompanhar todos os passos relativos a um projeto, de forma a tornar a execução muito mais clara e efetiva.

O 5W2H auxilia, e muito, no mapeamento e padronização de processos e elaboração do plano de ação. Quando bem implementado, a indefinição dá lugar à produtividade, e este resultado traduz-se numa rentabilidade de tempo e recursos. Ou seja, os intervenientes de um projeto específico têm o conhecimento exato de o que fazer, quando, onde, de que forma, porquê, etc. E o resultado, além do aumento da produtividade, é uma sinergia que, hoje em dia, pode ser um importante diferencial estratégico para o seu negócio.

- A ferramenta pode fazer a diferença em inúmeras situações:
- No planeamento estratégico para tornar uma empresa mais lucrativa;
- Na manutenção de máquinas de uma indústria;
- Na definição de um processo de recrutamento e seleção de pessoal;
- No aumento da sua carteira de clientes.



Metodologia 5W2H

What?	O que será realizado? Qual o assunto? Etapas de ação, descrição.
Who?	Quem são os responsáveis pela realização?
Where?	Onde será realizado? Localização, área.
When?	Quando será realizado? Tempo, datas, prazos.
Why?	Por que será realizado? Justificação, razão.
How?	Como será realizado? Método, processo.
How Much?	Quanto custa para realizar? Custos ou despesas envolvidas.

Fonte: <http://imbs.pt/wp-content/uploads/2018/02/Metodologia-5W2H.pdf>

Em suma, para a aplicação correta do método 5W2H, é necessário considerar previamente um plano estratégico de respostas para os problemas a resolver. Estas ações devem ser duradouras, objetivas e ponderadas, ou seja, devem estimar várias abordagens para as diferentes situações analisadas, aumentando as opções e o alcance das ações. Como resultado, com mais clareza a respeito de como proceder e de qual o melhor caminho a percorrer para atingir um objetivo, vai deixar de desperdiçar uma quantidade significativa de tempo e recursos ao longo dos processos.

3 PERFIL DA ORGANIZAÇÃO

3.1 Descrição da organização

A Associação Rede da Construção é uma organização do segmento de materiais de construção que foi fundada em Julho de 1998. Atualmente é composta por mais de 40 empresas em 18 municípios do estado de Goiás e com mais de 800 colaboradores em todas as redes associadas.

A Rede de Construção Casa Fácil é uma das afiliadas que fica localizado em Aparecida de Goiânia, seu segmento é voltado especificamente para venda de materiais básicos como cimento, tijolos, areias, esquadria e telhado. Também itens para a parte de acabamentos tais como lâmpadas, tinta, máquinas, luminárias, pisos, chuveiro, etc.

3.1.1 Segmento de atuação e nicho de mercado

A loja de materiais de construção é um negócio de natureza comercial, voltada especificamente para a venda de materiais para serem utilizados em pequenas reformas ou construção de casas, apartamentos, prédios e outras edificações do setor da construção civil.

3.1.2 Fornecedores e parceiros

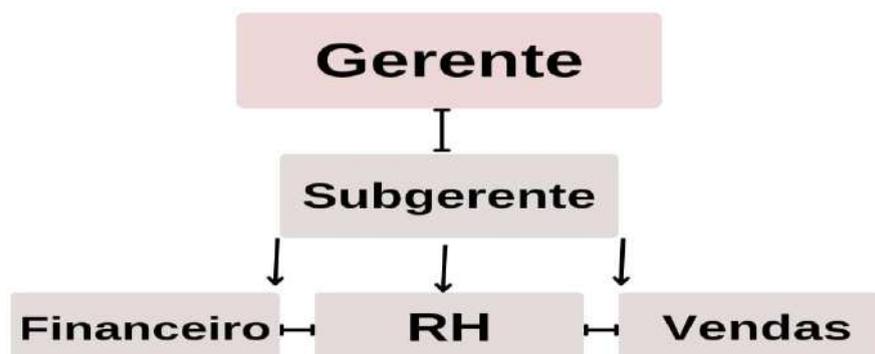
Na empresa Rede de Construção Casa Fácil não existe parceiros, apenas fornecedores que são 2.176 dentre eles estão: Cimento Planalto S/A, Eternit S/A, Leinertex Ltda, Haiala Metalurgica Ltda, Cerâmica Carmelo Fior Ltda, Tigre Tubos e Conexões , Astra S/A Indústria e Comércio, Roca Brasil Ltda, que atuam no ramo da construção.

4 SOLUÇÕES PROPOSTA

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

O organograma é usado para fazer as representações hierárquicas de uma organização. Logo abaixo está o da empresa Rede de construção - Casa Fácil, que é definido por níveis nos quais devem se comunicar e prestar contas.

Organograma – Casa Fácil



Fonte: Grupo

4.2 Procedimentos para admissão.

Para todos os cargos são solicitados os seguintes documentos para contratação: RG, CPF, título de eleitor, comprovante residencial, comprovante de escolaridade, CTPS, número do PIS ou NIS, certidão de casamento (se houver), reservista (homens com idade entre 18 a 45 anos), Foto 3x4 e atestado médico admissional. Se o funcionário tiver algum filho com idade até 14 anos, deverá fornecer a certidão de nascimento, pois ele terá direito ao salário-família.

Em seguida o funcionário assina o seu contrato de trabalho de experiência que no caso da Empresa Rede de Construção é de noventa dias, depois dessa experiência a empresa verifica se ele está apto para a vaga. Dentre os benefícios inclui plano de saúde, plano odontológico e uma cesta básica.

Também é fornecido para o funcionário um documento solicitando se ele tem interesse em participar do sindicato, que é uma associação voluntária que defende os interesses de uma profissão ou indústria. A Sindimaco é a categoria que representa o Comércio Varejista e Comércio Atacadista de Material de Construção.

Quando é finalizado o contrato de experiência de 90 dias, e ambas as partes decidem se mantêm o vínculo, se inicia-se o período de contrato por tempo indeterminado. É definida apenas uma data de início para as atividades profissionais, mas a rescisão pode ocorrer a qualquer momento desde que haja aviso prévio de uma das partes (empregador ou funcionário).



Etapa de admissão.



Fonte: Grupo

4.3 Procedimentos para demissão

Atualmente, a demissão sem justa causa não precisa apresentar qualquer motivação e concede uma série de compensações ao empregado, conforme elencados pela Constituição Federal de 1988 e pela CLT: saldo de dias trabalhados; 13º salário proporcional; férias mais $\frac{1}{3}$ proporcionais; aviso prévio; 40% de multa sobre o saldo do FGTS; direito a saque do FGTS, seguro desemprego mesma empresa. Ao trabalhador demitido com justa causa, conforme as hipóteses previstas no artigo 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas, garante-se apenas o saldo de dias trabalhados, as férias mais $\frac{1}{3}$ proporcionais e o 13º salário proporcional. A demissão por justa causa acontece por iniciativa da empresa, nessa parte empregado perde o direito uma série de verbas rescisórias tendo direito ao benefício adquirido pelo período trabalhado. Entretanto, a informação de dispensa por justa causa não pode constar na Carteira de Trabalho e Previdência Social do funcionário demitido.

Art.482 CLT:Incontinênciade conduta ou mau procedimento. Negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregado quando constituir ato de concorrência a empresa para qual ou for prejudicial.



A medida utilizada para amenizar e compensar o trabalhador ocorre de forma financeira por meio do adicional de 40% sobre seus depósitos no FGTS e do direito de resgate imediato do saldo depositado. Tais medidas são paliativas, uma vez que não resolvem o problema. A ideia de proibir a dispensa imotivada se centra na possibilidade de aperfeiçoar o trabalhador e formar um conjunto de mão de obra melhor qualificada. Não se trata de proibir a demissão, muito menos impedir que o empregador a faça sem justa causa, mas de explicar ao trabalhador o motivo pelo qual ele está sendo demitido.

A demissão seria a última atitude do empregador, após passar por uma série de outras medidas para instruí-lo sobre a melhor forma de desenvolver sua atividade, sempre no intuito de aprimorar o trabalho executado. Não se trata de menosprezar o lucro buscado pelas empresas, mas de alcançá-lo a partir da colaboração com os trabalhadores, tornando o ambiente laboral mais saudável para todos. A demissão por pedido ocorre por iniciativa do colaborador, nesse caso o empregado recebe verbas rescisórias integralmente, 13º salário, aviso prévio, e férias, mas deixa de ter direito saque do FGTS, à multa de 40% e ao seguro-desemprego.

O contrato de trabalho por prazo indeterminado poderá ser rescindido por dispensa com justa causa, no caso cometimento de falta grave por parte do colaborador, o contrato também pode chegar ao fim por pedido de demissão por parte do colaborador, que deve comunicar ao empregado por meio de aviso prévio. O colaborador, caso não seja dispensado deverá cumprir o aviso prévio. Rescisão do contrato de trabalho por prazo determinado se dá no prazo estabelecido, com pagamento de verbas rescisórias legais (saldo de salário, 13º salário proporcional, férias + 1/3 vencidas ou proporcionais). Não sendo devido aviso prévio e multa de 40% do FGTS ao colaborador.

Artigo 442 do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943 – contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expreso corresponde à relação de emprego.



Etapas de demissão.



Fonte: Grupo

4.4 Recrutamento e Seleção

O recrutamento e seleção é feito por meio de um banco de talentos existente no SINDIMACO, dos trabalhadores dessa empresa. A empresa verifica a necessidade da vaga e paga uma taxa ao sindicato por cada contratado.

É realizada uma entrevista de seleção, análise de currículos e análise de referência pessoal e profissional e testes práticos.

4.5 Treinamento

Para o levantamento necessidade de treinamento, a empresa utilizou a metodologia de investigação 5 Porquês foi possível mediante algumas perguntas chegar à conclusão que existiam muitas contratações recentes na empresa e a maioria não tinha experiência com vendas e nem lidar com pessoas. Isso estava ocasionando mal atendimento e também baixo faturamento mensal.

Por meio da pesquisa foi obtido o seguinte diagnostico, a maioria dos colaboradores tinham entre 18 a 35 anos de idade, e não sabiam trabalhar em equipe e nem cumprir metas, não tinham conhecimento sobre os produtos vendidos na loja.

Para dar uma solução viável o setor de recursos humanos após aprovação

da diretoria da empresa Rede de Construção Casa Fácil, adotou a metodologia 5w2h, para nortear melhorias.

- Por quê? Vendedores sem experiência;
- Por quê? Problemas de liderança;
- Por quê? Atraso em entregas;
- Por quê? Falta de trabalho em equipe;
- Por quê? Conflitos internos;

O treinamento motivacional é um programa baseado em metas futuras, focando em desenvolver as habilidades dos profissionais e promover seu engajamento no trabalho. Seu objetivo é manter os empregados motivados à medida que a empresa estimula seu potencial de crescimento e de produtividade.

Fornecido pela empresa, tem por finalidade a capacitação dos colaboradores, com intuito de aperfeiçoar, desenvolver o colaborador a realizar suas funções com rapidez, qualidade, motivar os mesmos a buscar melhores oportunidades na empresa para o crescimento profissional e pessoal, visando promoções futuras assim podendo reter seus melhores talentos.

A empresa buscou inovar investindo em capacitações, para motivar seus funcionários e começarem a atender os clientes com eficiência, visando entender as necessidades dos mesmo, concedendo-lhes o suporte necessário para saber qual foi sua experiência com produto adquirido, buscando saber como tinha sido sua experiência ao comprar na loja, e se tinha gostado do atendimento realizado pelo vendedor.

Com a realização do treinamento foi possível aperfeiçoar os colaboradores, dando a devida importância a cada membro da equipe, dado maior importância no capital humano. É necessário investir em colaboradores desde o processo de recrutamento e seleção de candidatos, pois o mesmo se sente valorizado e motivado a sempre produzir com qualidade em suas funções na organização.

Desta forma o colaborador irá agregar valores para empresa e a mesma o recompensará com melhor ambiente organizacional, futuras promoções etc, tornando a empresa um ambiente motivacional, seguro, confiável e atrativo a novos talentos.



Fonte: Grupo

4.6 Avaliação de Desempenho

Ao realizar a avaliação na empresa descobriu-se que havia necessidade de fazer treinamento com vendedores referente ao atendimento e os produtos vendidos na empresa.

Contratou-se palestrante/treinador para orientar os colaboradores em relação aos novos produtos que serão vendidos na empresa. Ofereceu-se cursos



gratuitos motivacionais

Após os cursos, observou-se um aumento considerável nas vendas. O atendimento aos clientes melhorou e os colaboradores estão mais motivados para vender.

4.7 - Definição de Missão, Visão, Princípios/Valores

Missão

Facilitar a realização do seu sonho de construir, reformar e decorar !

Visão

Seremos facilitadores na sua experiência de compra para construir, reforma e decorar.

Valores

Entusiasmo: Acreditamos em nós mesmos, na nossa capacidade de vencer construir o sucesso, de transformarmos a realidade e fazer da certo.

Excelência: Buscamos sempre a superação, melhoria continua atendendo a necessidade e expectativas do cliente, priorizando a intimidade com o cliente.

Responsabilidade Social: O justo valor - Equilíbrio nas negociações, garantindo o crescimento e a sustentabilidade da empresa, saber definir e alcançar responsabilidade, favorecer o desenvolvimento das pessoas e parcerias, manter o respeito, com atenção aos clientes.

4.8 – Diagnóstico Estratégico por Meio Da Matriz SWOT (Pontos Fortes, Pontos Fracos, Oportunidades e Ameaças)

SWOT	Positivo	Negativo
Interno (ORGANIZAÇÃO)	Pontos fortes <ul style="list-style-type: none">• Baixa Rotatividade de pessoal• Setor de RH dentro da empresa	Pontos fracos <ul style="list-style-type: none">• Falta de Treinamento• Comunicação ineficaz
Externo (AMBIENTE)	Oportunidades <ul style="list-style-type: none">• Crescimento	Ameaças <ul style="list-style-type: none">• Concorrência oferece



		<p>melhor condições de trabalho;</p> <ul style="list-style-type: none">• Dependência do setor da construção civil;• Escassez de mão-de-obra qualificada
--	--	--

Fonte: Grupo

FORÇAS

Baixa rotatividade de pessoal: a baixa rotatividade de pessoal garante um maior tempo de aproveitamento dos treinamentos oferecidos pela empresa e garante um grau de comprometimento maior do colaborador.

Setor de RH dentro da empresa: devido à proximidade com o cotidiano da empresa permite a observação e avaliação mais eficaz.

FRAQUEZAS

Falta de treinamento: É necessário investir em treinamentos para trazer melhorias para empresas e funcionários.

Comunicação ineficaz: As informações se perdem, prejudicando um bom desempenho.

OPORTUNIDADES

Crescimento: Desde 1998 no mercado, com nome consolidado e mais de 40 empresas.

AMEAÇAS

Concorrência oferece melhores condições de trabalho: os colaboradores da concorrência contam com estrutura física que proporciona maior comodidade como: refeitório, sala climatizada para intervalos e salão de jogos.

Dependência do setor da construção civil: quando a construção civil está em baixa, as vendas caem acarretando menores salários e dificultando o cumprimento de metas.

Escassez de mão-de-obra qualificada: déficit de profissionais que dominem



as competências necessárias para o crescimento da empresa;

4.9 – Definição das estratégias

Analisando o ambiente com ameaças predominantes e com situações favoráveis para novas oportunidades, a empresa que tem como objetivo manter sua posição já adquirida, optou-se pelas estratégias de manutenção e crescimento investindo em tecnologia e recursos humanos e ampliando as vendas e buscando diversificar seus produtos para amenizar as consequências da dependência do setor de construção civil.

Interno	Forças <ul style="list-style-type: none">• Baixa Rotatividade de pessoal• Localização da empresa• Setor de RH dentro da empresa	Fraquezas <ul style="list-style-type: none">• Falta de Treinamento• Comunicação ineficaz• Equipe desmotivada
Externo		
Oportunidades Crescimento Pandemia	Estratégia de crescimento Ampliar as estratégias de pós-venda, investindo em equipamentos e treinamento de pessoal	Estratégia de Manutenção Implementar treinamentos para qualificar os colaboradores e dinamizar os processos de comunicação interna e externa.
Ameaças <ul style="list-style-type: none">• Concorrência oferece melhores condições de trabalho;• Dependência do setor da construção civil;• Escassez de mão-de-obra qualificada	Estratégia de Crescimento Treinamento da equipe de vendas para melhorar a relação com os clientes buscando sua fidelização.	Estratégia de manutenção Implementar com a equipe de RH ações que desenvolvam a capacidade de automotivação dos colaboradores. Implementar um banco de currículos classificando-os por qualificação.

Fonte: Grupo



4.10 – Plano de ação para as estratégias (5W2H)

O plano de ação 5W2H é uma ferramenta que tem como objetivo detalhar um passo a passo das estratégias que a empresa vai adotar para a solução dos problemas apresentados a partir da matriz SWOT.

Os planos de ação a serem adotados pela empresa são:

Plano de Ação para ampliar as estratégias de pós-vendas	
O que?	Treinamento da equipe de pós-vendas.
Quem?	Empresa especializada em treinamento
Onde?	Empresa de treinamento
Quando?	Fevereiro/2023 e agosto/2023
Por quê?	Melhorar o atendimento
Como?	Serão ministrados cursos para atendimento
Quanto custa?	R\$ 6.000,00

Fonte: O grupo

Após a realização desse treinamento organizado pelo setor de recursos humanos da instituição, o colaborador estará apto a fazer a abordagem correta do cliente percebendo seu grau de satisfação ou insatisfação com o atendimento, o serviço prestado ou o produto adquirido. A equipe de pós-vendas estará apta a prestar todas as informações técnicas acerca do produto/serviço adquiridos.

Ao pessoal do Recursos Humanos caberá, além de organizar os treinamentos, acompanhar o desempenho dos colaboradores visando identificar a necessidade ou não de intensificação dos mesmos.



Plano de Ação para treinamento da equipe de vendas	
O que?	Treinamento da equipe de vendas
Quem?	Empresas fornecedoras dos produtos
Onde?	Local a ser definido pelas empresas fornecedoras
Quando?	Janeiro/2023
Por quê?	A equipe de vendas precisa conhecer bem os produtos que vendem, precisam conhecer suas especificações, o custo-benefício da aquisição, a qualidade e resistência, suas aplicações. Isso facilita o processo de venda e garante credibilidade a empresa e ao produto vendido.
Como?	Cursos ou palestras
Quanto custa?	R\$ 3.000,00

Fonte: O grupo

A equipe de vendas é o coração da empresa. Para que haja um crescimento, é necessário que os vendedores conheçam bem o que estão oferecendo para que possam fazer uma transação segura e sem risco de perder vendas. Nesse sentido a empresa em parceria com os fornecedores realizará treinamentos voltados para a área de vendas e fornecendo todas as informações sobre os seus produtos.

O setor de Recursos Humanos organizará transporte e alimentação para os colaboradores cursistas e às empresas parceiras caberá a disponibilização do local de treinamento.

Plano de Ação para treinamento de todos os colaboradores	
O que?	Palestras Motivacionais e treinamento em estratégias de comunicação
Quem?	Cursos e treinamentos em parceria com o SENAI
Onde?	Empresa
Quando?	Janeiro/2023 e Fevereiro/2023
Por quê?	A deficiência na comunicação implica na perda de qualidade do atendimento e interfere nos relacionamentos interpessoais. A baixa autoestima e a



	baixa motivação dos colaboradores implicam na baixa proatividade dos mesmos.
Como?	Os cursos serão ministrados em parceria com o SENAC por meio de um plano de treinamento em parceria com o pessoal de Recursos Humanos.
Quanto custa?	R\$ 3.000,00

Fonte: O Grupo

A Pandemia da COVID-19 trouxe vários desafios tanto na vida pessoal, quanto na vida profissional da população brasileira. As incertezas acerca do futuro, a diminuição das vendas e a possibilidade de redução salarial e desemprego acarretaram alguns transtornos aos colaboradores da empresa, dentre eles a sensação de impotência causando baixa autoestima, desmotivação e desesperança.

Nesse sentido, coube ao pessoal do Recursos Humanos da empresa reconhecer esses desafios e elaborar um plano de formação e palestras que resgatem a autoestima e o sentido do trabalho em equipe. Propôs então o setor de Recursos Humanos, uma parceria com o SENAC para elaboração de um plano de palestras e treinamentos.

Plano de Ação para implantação do banco de currículos	
O que?	Implantação de um banco de currículo no setor de RH
Quem?	Pessoal do RH da empresa
Onde?	Empresa
Quando?	Janeiro/2023 a Junho/2023
Por quê?	A escassez de pessoal que dominem as competências exigidas para cada área da empresa.
Como?	O pessoal de Recursos Humanos se organizará para recepção, organização e classificação de currículos e desenvolverá um rigoroso critério de entrevista e seleção de pessoal.
Quanto custa?	R\$ 0,00

Fonte: O Grupo



A escassez de mão-de-obra que atendam as competências mínimas exigidas para cada tarefa realizada dentro da empresa é um entrave quando se necessita de uma nova contratação.

O setor de Recursos Humanos irá organizar a captação, seleção e organização dos currículos por cargo e por nível de competências além de criar um rigoroso programa de contratação que incluem seleção, entrevista e testes.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A empresa Casa Fácil Rede da Construção, localizada em zona comercial forte no bairro Jardim Monte Cristo em Aparecida de Goiânia, estado de Goiás, possui solidez e know how na área de materiais de construção.

Os levantamentos realizados apontaram a necessidade de uma maior articulação com o setor de Recursos Humanos para orientar, planejar e executar seleções, palestras e treinamentos.

Por meio da matriz SWOT ficou evidenciado os pontos fortes, pontos fracos as oportunidades e ameaças. Constatou-se como fraqueza a falta de treinamento dos colaboradores das diversas áreas da empresa. Procurou-se realizar um planejamento estratégico de baixo custo e com qualidade. Para isso, buscou-se a parceria entre a empresa, os fornecedores e o SENAC mediados pelo setor de Recursos Humanos da empresa.

Após levantamento das fraquezas e ameaças e percebendo que o investimento em treinamento sanaria a maior parte dos desafios, foram elaborados planos de ação por meio da ferramenta 5W2H para ser utilizados como um guia a ser executado passo a passo obedecendo a cronogramas pré-estabelecidos.

Ao se executar as ações do plano espera-se que após os treinamentos previstos, a autonomia do setor de Recursos Humanos para implementar atividades que tornem o colaborador como protagonista da história e do crescimento da empresa a mesma possa ganhar mercado, fidelizar clientes e manter o quadro de colaboradores alinhados com a filosofia da empresa.



6 REFERÊNCIAS

BASSAN, Edilberto José. **Gestão da Qualidade: Ferramentas, Técnicas e Métodos**. 1ª edição – Curitiba, Pr. 2018. 153p.

CHIAVENATO, Idalberto; SAPIRO, Arão. **Planejamento Estratégico: fundamentos e aplicações**. 1. ed. 13º tiragem. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A.; DA SILVA, Roberto. **Metodologia Científica**. 6 ed. São Paulo: Pearson Prentice.

GUAZZELLI, Arianne M.; XARÃO, Jacqueline C. **Planejamento estratégico**. São Paulo: Grupo A, 2018. E-book. ISBN 9788595026360. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595026360/>. Acesso em: 13 out. 2022.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

KOCHE, José Carlos. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 32ª ed. São Paulo: Vozes, 2012.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Planejamento estratégico : conceitos, metodologia e práticas** 23. ed. - São Paulo : Atlas, 2007.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

POSSARLE, Roberto. **Gestão: Ferramentas da qualidade**. 1. Ed. São Paulo: SENAI/SP, 2014.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia de Trabalho Científico**. São Paulo:



UniFANAP
CENTRO UNIVERSITÁRIO

Cortez, 2007.



7 ANEXOS

DADOS DO ALUNO(A):

Nome:	Gisele Chagas Fernandes de Melo	
Curso:	Gestão de Recursos Humanos	Matrícula: 202110059

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

Empresa:	Casa Fácil Ltda	
Responsável na empresa:	Michele Fernandes Rodrigues	
Função:	Gerente Geral	

DATA DE REALIZAÇÃO DO PROJETO INTERDISCIPLINAR E EXTENSIONISTA III :

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

FREQÜÊNCIA E ATIVIDADES DESENVOLVIDAS:

O grupo de Atividade Extensionista III do Curso de Gestão de Recursos Humanos, cumpriram as atividades em nossa empresa totalizando 60 horas durante o 1º (x) / 2º () semestre do ano de 2022, e o complemento das 60 horas foram cumpridas pelo grupo de Atividades Extensionistas na execução do Projeto das Atividades (reuniões, visitas, coleta de informações, outras).

Aparecida de Goiânia / GO,

Michele Fernandes Rodrigues
106 32 7082 (001-02)

Gisele Chagas Fernandes de Melo
Aluno (a)

Responsável
Empresa: Concedente
(Casa Fácil Ltda)
Av Independência s/nº QD Área LI 03
Jardim Monte Cristo
CEP: 74.968-350



**CURSO DE TECNOLOGIA EM ANÁLISE E DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS
RELATÓRIO DE ATIVIDADES DE PROJETO INTERDISCIPLINAR E EXTENSIONISTA - RAPIE**

Versão: 01
25/08/2021

DADOS DO ALUNO(A):

Nome:	Mariana Lima Ribeiro	Matrícula:	202110005
Curso:	Gestão de Recursos Humanos		

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

Empresa:	Casa Jardim LTDA
Responsável na empresa:	Michelle Fernandes Rodrigues
Função:	Gerente Geral

DATA DE REALIZAÇÃO DO PROJETO INTERDISCIPLINAR E EXTENSIONISTA III :

Início:	26/08/22	Término:	15/12/22	Carga Horária:	120 (Total de carga horária na matriz menos 60 horas de sala de aula)
---------	----------	----------	----------	----------------	---

FREQÜÊNCIA E ATIVIDADES DESENVOLVIDAS:

O grupo de Atividade Extensionista III do Curso de Gestão de Recursos Humanos, cumpriram as atividades em nossa empresa totalizando 60 horas durante o 1º (x) / 2º () semestre do ano de 2022, e o complemento das 60 horas foram cumpridas pelo grupo de Atividades Extensionistas na execução do Projeto das Atividades (reuniões, visitas, coleta de informações, outras).

Aparecida de Goiania / GO,

Michelle Fernandes Rodrigues

Responsável
Empresarial
06 327 03201111-821

Casa Jardim (DANPJ)

Av Independência s/nº QD Area LT-03

Jardim Monte Cristo

06 327 03201111-821

Relatório de Atividades de Projeto Interdisciplinar e Extensionista - RAPIE (Cópia não controlada)

Mariana Lima Ribeiro
Aluno (a)

DADOS DO ALUNO(A):

Nome:	Regiane Mata de Souza Prado	
Curso:	Gestão de Recursos Humanos	Matrícula: 202110130

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

Empresa:	Casa Fácil Ltda	
Responsável na empresa:	Michelle Fernandes Rodrigues	
Função:	Gerente Geral	

DATA DE REALIZAÇÃO DO PROJETO INTERDISCIPLINAR E EXTENSIONISTA III :

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

FREQÜÊNCIA E ATIVIDADES DESENVOLVIDAS:

O grupo de Atividade Extensionista III do Curso de Gestão de Recursos Humanos, cumpriram as atividades em nossa empresa totalizando 60 horas durante o 1º (x) / 2º () semestre do ano de 2022, e o complemento das 60 horas foram cumpridas pelo grupo de Atividades Extensionistas na execução do Projeto das Atividades (reuniões, visitas, coleta de informações, outras).

Aparecida de Goiania / GO,

Michelle Fernandes Rodrigues
Responsável

Regiane mata de Souza Prado
Aluno (a)

106
Empresa Concedente
106/02200001-827

(Carimbo com CNPJ)

Casa Fácil LTDA
Av Independência s/nº QD Área LT 03

Jardim Monte Cristo

Relatório de Atividades de Projeto Interdisciplinar e Extensionista - RAPIE (Cópia não controlada)

CEP: 74.900-000
Aparecida de Goiânia - GO

**ANEXO E – AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DO PROJETO
INTERDISCIPLINAR E EXTENSIONISTA I, II ou III**

 UniFANAP CENTRO UNIVERSITÁRIO	AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DE PROJETO INTERDISCIPLINAR E EXTENSIONISTA	Versão: 01 25/08/2021
---	--	--------------------------

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

Regiane Mata de Souza Prado

matrícula nº 202110130

Mariana Lima Ribeiro

matrícula nº 202110005

Gisele Chagas Fernandes de Melo

matrícula nº 202110059

Desenvolvam Projeto Interdisciplinar e Extensionista III na empresa: Casa Fácil Ltda, Rede da Construção sito a Rua Avenida independência s/n qd Área It 03 Jardim Monte Cristo inscrita no CNPJ: 06327.032/0001-82.

Aparecida de Goiânia / GO, 01 de Setembro de 2022

06 327.032/0001-82
Casa Fácil LTDA
Av Independência s/nº QD Área LT.03
Jardim Monte Cristo
CEP: 74.968-350
Aparecida de Goiânia -GO |

Michelle Fernandes Rodrigues

**EMPRESA CONCEDENTE
(Carimbo com CNPJ)**



1. Identificação da obra bibliográfica – VÁRIOS AUTORES:

Curso de Graduação Superior: Gestão de Recursos Humanos
 Estágio Supervisionado Projeto Interdisciplinar TCC Artigo Científico Outro: _____

2. Identificação do documento bibliográfico:

Título: Planejamento Estratégico Para Recursos Humanos na Empresa
 Subtítulo: _____
 Ano/semestre 2022/02 Quantidade de Pág: _____ Ilustrações: sim [] não Nota conceito: _____
 Data de defesa da obra: 16/12/2022

3. Identificação dos autores:

Autor(a) 1: Gisele Chagas Fernandes de Melo Mat. 202110059
 RG: 3977740 CPF: 63477718100 Telef. 64 991704567 e-mail: giselefernandes299@gmail.com
 Autor(a) 2: Mariana Lima Ribeiro Mat. 202110005
 RG: 6202707 CPF: 70275441130 Telef. 64 99170841 e-mail: mariana.lima@gmail.com
 Autor(a) 3: Regiane Mate de Souza Prado Mat. 202110130
 RG: 4561177 CPF: 99985144104 Telef. 64 995369767 e-mail: Regiane.mate@hotmail.com
 Autor(a) 4: _____ Mat. _____
 RG: _____ CPF: _____ Telef. () _____ e-mail: _____
 Autor(a) 5: _____ Mat. _____
 RG: _____ CPF: _____ Telef. () _____ e-mail: _____

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

Orientador(a): Vinicius Bernardes Roberto e-mail do orientador(a): viniciusbernardes@unifanap.edu.br
 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.

Gisele Chagas

Assinatura do(a) autor(a) 1

Mariana Lima

Assinatura do(a) autor(a) 2

Regiane Mate de Souza Prado

Assinatura do(a) autor(a) 3

Assinatura do(a) autor(a) 4

Assinatura do(a) autor(a) 5

Ciência do(a) orientador(a)

Ciência do(a) co-orientador(a)

Aparecida de Goiânia, 19/12/2022

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.

