

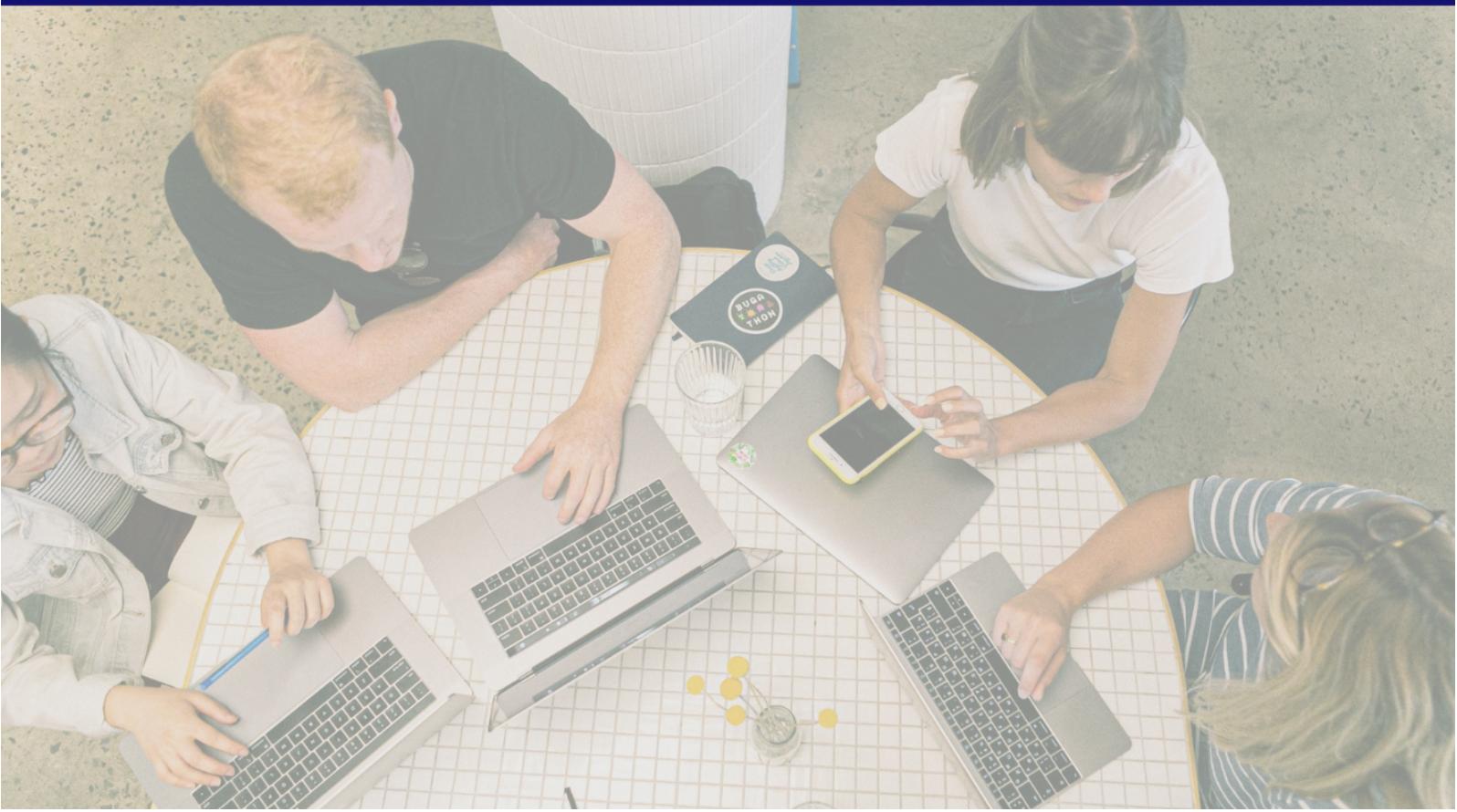


**UNifeob**  
| ESCOLA DE NEGÓCIOS



2022

**PROJETO DE CONSULTORIA  
EMPRESARIAL**



**UNIFEOB**

**Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos**

**ESCOLA DE NEGÓCIOS**

**CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**PROJETO DE EXTENSÃO**

**SUSTENTABILIDADE**

**Wi7h**

**SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP**  
**MAIO, 2022**

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

**CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**PROJETO DE EXTENSÃO**

SUSTENTABILIDADE

**Wi7h**

MÓDULO DE SUSTENTABILIDADE

Desenvolvimento Sustentável – Prof. PhD. Celso Antunes de Almeida Filho

Ética e Sociedade – Prof. MSc. José Márcio Carioca

Comunicação, Expressão e Metodologia Científica – Profª. MSc. Renata E. A. Marcondes

Comportamento Humano nas Organizações – Profª. MSc. Karina Strobel Castilho

Projeto Sustentabilidade – Prof. MSc. Ricardo Ibanhez

Alunos:

Alexandre Medeiros Guilherme, RA22000928

Felipe Terra Francioli, RA 22000154

João Gabriel Cardoso S. Alves, RA 22000976

Karina Costa, RA 22000347

Mentor:

Kamilli Eduarda Ribeiro Barbosa, RA 22000031

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

MAIO, 2022

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	<b>5</b>
<b>2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA</b>	<b>6</b>
<b>3 METODOLOGIA</b>	<b>7</b>
3.1 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL	7
3.2 DEPARTAMENTO DE FINANCEIRO	8
3.3 DEPARTAMENTO COMERCIAL	9
<b>4 RESULTADOS</b>	<b>10</b>
<b>5 SOLUÇÃO</b>	<b>11</b>
<b>6 CONCLUSÃO</b>	<b>12</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>13</b>

# 1 INTRODUÇÃO

O Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos desenvolve um projeto pedagógico baseado nos pilares da formação técnica, profissional e para a vida, desta forma, preparando o discente para lidar com toda situação que lhe for imposta durante o exercício corporativo. O Projeto de Extensão é o método no qual utiliza-se de uma situação empresarial conflitante e insere os discentes na mesma, fazendo com que seja necessário que eles unam o conteúdo das unidades de ensino do módulo e as apliquem neste caso, onde são trabalhadas as adversidades ali identificadas e expostas as soluções propostas para tal.

Pensando na consolidação desta iniciativa, firmou-se uma parceria entre os discentes da UNIFEOB e a empresa privada A. E. Azevedo e Marques ME, a qual localiza-se no município de São João da Boa Vista, estado de São Paulo, onde são desenvolvidas uma variada gama de serviços de desenvolvimento de produtos ligados a tecnologia, bem como a estruturação de estratégias de branding e marketing digital, possuindo colaboradores por todo o território nacional que realizam diariamente tais atribuições, para contratantes de todo o Brasil e também do exterior.

O administrador da empresa acima identificada, nomeado Antônio Eduardo Azevedo e Marques, relatou, dentre as várias dificuldades, a de estruturar de maneira sólida e efetiva, um departamento comercial, visando a melhor prospecção de clientes e consequente crescimento.

Essa implantação rege-se concomitantemente com o plano extensional da empresa, onde, em um curto período, possui como meta consolidar a abertura de filiais nas grandes regiões metropolitanas do estado no qual a empresa se encontra, reafirmando assim o potencial da startup objeto de declinação. Foi, também, pauta do debate, a necessidade de encontrar melhores métodos de gerenciamento financeiro da empresa, visando o melhor controle do seu fluxo de caixa e a segurança das finanças corporativas.

Para tal, será estruturado, por intermédio da unidade de estudo de Comportamento Humano nas Organizações, liderada pela Prof<sup>a</sup>. MSc. Karina Strobel Castilho, o mapeamento do perfil organizacional desejado para a prospecção de colaboradores para ingressarem na área comercial e financeira da corporação, baseando-se em análises das atribuições a serem designadas a eles, concomitantemente com as preferências comportamentais do administrador da empresa, visando a elegibilidade dos critérios de contratação e a correta e coerente escolha deste indivíduo.

## 2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A instituição corporativa designada para ser objeto de estudo neste Projeto de Extensão é a empresa individual A. E. Azevedo e Marques ME, inscrita no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas sob o número 19.881.867/0001-21 e na Secretaria da Fazenda do Estado de São Paulo sob o número 639.180.575.112, localizada à Rua Raul Nora, 826, Jardim Lucas Teixeira, 13.876-056, município de São João da Boa Vista, estado de São Paulo. Tal endereço, porém, não corresponde à localização física da empresa, mas sim apenas como seu endereço nas instituições autárquicas competentes, possuindo suas instalações localizadas na Avenida Dona Gertrudes, 273, Centro, 13.870-110, município de São João da Boa Vista, estado de São Paulo.

Por se tratar de uma micro empresa individual, o quadro societário é composto, unicamente, por Antônio Eduardo Azevedo e Marques, caracterizando-se como microempresa, instituída em 14/03/2014 integralizando um capital social de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), sendo optante pelo regime tributário Simples Nacional desde 01/01/2020.

Como descrito no CNAE 62.04-0-00 - Suporte técnico, manutenção e outros serviços em tecnologia da informação, o qual se manifesta como atividade econômica principal da empresa, a mesma desenvolve produtos dos mais variados tipos na área tecnológica, englobando desde desenvolvimento de softwares de gestão empresarial, até aplicativos comerciais e plataformas de e-commerce. A organização realiza, também, serviços de branding e marketing digital, estes, porém, não possuindo CNAE hábil em seu registro empresarial, sendo as duas vertentes supracitadas focadas em empresas do ramo varejista.

A A. E. Azevedo e Marques ME consolida-se como uma *startup* potencial, crescendo mais do que o esperado e ultrapassando o provisionamento de seu faturamento, fazendo com que fosse necessário contratar, rapidamente, mais colaboradores, seja em modalidade de trabalho presencial na matriz da empresa ou em formato remoto. Partindo dos dados obtidos das competências dos primeiros meses do ano de dois mil e vinte e dois, a A. E. Azevedo e Marques ME mostra-se com ainda mais capacidade de ampliação.

Ademais, a W7, nome fantasia da empresa citada, caracteriza-se como referência em inovação, haja vista os resultados qualitativos dos produtos por ela desenvolvidos, e com a preocupação com a visão dos clientes para com a empresa, reforçando-se este argumento com as cores evidenciadas na identidade visual da marca.

## 3 METODOLOGIA

### 3.1 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

Para obter-se uma empresa bem sucedida nos dias de hoje não basta apenas pagar um bom salário aos colaboradores, é necessário atendê-los e entender como está o clima organizacional da empresa, sendo desta atitude a derivação do conceito Comportamento Organizacional, que, de acordo com Newstrom (2008):

[...] é o estudo sistemático e a aplicação cuidadosa do conhecimento sobre como as pessoas agem dentro das organizações, seja como indivíduos, seja em grupos. Ele busca identificar as formas pelas quais as pessoas podem agir de maneira mais eficaz.

Ou seja, ele se caracteriza em um estudo que observa e avalia o comportamento individual e coletivo de colaboradores e líderes, sendo através desse estudo que conseguimos montar um quadro de soluções para estabelecer um clima organizacional congruente, apto de assegurar o empenho e a motivação dos colaboradores. Entretanto, o comportamento organizacional não constitui-se apenas em formar um diagnóstico, mas também, em esclarecer quais atitudes a empresa detém necessidade, logo, é a partir desse estudo que conseguimos encontrar os colaboradores almejados e os pontos de melhorias para a empresa consolidar-se ainda mais.

A partir deste estudo, iniciamos um projeto tangível na área de Comportamento Organizacional para captação de colaboradores nos setores financeiro e comercial da empresa Wi7h. Assim, para entender melhor como é essa administração, foram elaborados dois questionários com o intuito de esclarecer as necessidades e as preferências da empresa quanto a isso.

O primeiro foi direcionado ao administrador da empresa, Eduardo Antônio Azevedo e Marques, onde o indagamos sobre os métodos já utilizados, os resultados que obteve, e as suas preferências para a captação dos colaboradores, quanto aos perfis comportamentais desejados, elencando-se os perfis de profissionais analistas, executores, comunicadores e executores.

Já o segundo foi uma verificação de Clima Organizacional, também pelo Google Formulários, destinado aos colaboradores e prestadores de serviços da empresa, cujo objetivo era entender melhor suas constatações e expectativas sobre diversos fatores da organização,

para que fosse possível elucidar o desenvolvimento de propostas de solução desta objeção baseando-se efetivamente nas características organizacionais da A. E. Azevedo e Marques ME.

Com a disponibilização dos resultados desta averiguação, constatou-se a preferência do empresário, para com o colaborador ambicionado para o departamento financeiro, por um perfil analítico e planejador, pois haveria melhor adaptabilidade do mesmo às imposições organizacionais, além da posse de uma boa capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal para gerir suas tarefas, que tange à gestão do faturamento e das provisões de fluxos financeiros e gerenciais da empresa.

Não obstante, caracterizou-se pelas respostas do questionário, a preferência por um perfil comunicativo e executor quando pensado no profissional da área comercial, visando, também, um bom relacionamento interpessoal, além das atribuições relacionadas à área de Customer Relationship Management, principalmente focando na prospecção de novos clientes e no pós vendas ao já integrados à base de relacionamento da empresa.

Com as averiguações supracitadas, denota-se a necessidade de ser implementado na empresa um modelo de organograma que seja compatível com as duas ramificações trabalhistas que estarão ali constituídas, para que seja possível o bom desempenho de suas funções e o retorno do investimento à empresa, haja vista que o atual não conta com as duas áreas em sua estruturação.

### **3.2 DEPARTAMENTO DE FINANCEIRO**

Finanças comportamentais é um estudo sobre a influência do viés da eficácia nos processos decisórios financeiros que abrangem os micro e pequenos empresários, nos quais as finanças comportamentais se contrapõem ao pressuposto de racionalidade apresentada pelas finanças tradicionais. Este estudo tem como objetivo avaliar qual a influência do viés auto eficácia nos processos decisivos financeiros de micro empresários, a abordagem pode ser feita pelo modo quantitativo e qualitativo. Tendo como resultado assim a eficácia do viés de auto eficácia apresentada pela correlação dos perfis comportamentais.

A gestão financeira em uma microempresa, tem como maior vantagem apresentada no desenvolvimento da gestão financeira da empresa foi a implantação das ferramentas aliadas à tecnologia da informação (TI) para a gestão do negócio, na qual o estudo apresenta como a empresa era antes da implantação deste sistema é como é atualmente, no qual trás o âmbito

das ferramentas de MPes, que é usado como referência nos últimos anos, entretanto o cenário econômico das micro empresas do país tem sido de suma importância, no qual percebe-se que existem mais de 6.4 milhões de empresas na qual de um total de 99% são micro empresas. As MPEs respondem por 52% dos empregos com carteira assinada no setor privado (16,1 milhões) segundo o SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas.

### **3.3 DEPARTAMENTO COMERCIAL**

O comportamento organizacional na área comercial de uma empresa tem como principal objetivo organizar e ter um controle geral visível das ações a serem executadas nos seus próprios processos, tendo como objetivo padronizar as atividades dentro de um processo, ou seja é fundamental para definição de processos em modelos de fluxogramas, assim tendo sempre área comercial bem organizada com um trabalho sempre qualitativo, e também trazendo resultados melhores com mais frequência e por último colocando sempre um prazo para o retorno mais imediato possível das atividades.

## 4 RESULTADOS

Com a disponibilização das respostas, ficou-se constatado a carência de um método de gestão consistente para a real visualização dos resultados da empresa, sendo que ela não dispõe, sequer, de um *Enterprise Resource Planning* para realizar tais processos, sendo os mesmos executados manualmente. Neste quesito, interpelou-se, também, sobre a distribuição e o gerenciamento das metas de faturamento da unidade e como elas se relacionam com as *Key Performance Indicator* obtidas, auferindo o resultado de que esta análise é feita baseando-se em uma estatística da tendência mercadológica da área de trabalho, conseguindo, desta forma, uma provisão do cenário futuro.

Além disso, por se tratar de uma *startup* com a presença de colaboradores jovens, o clima organizacional da empresa caracteriza-se por ser dotado de tecnologia, área esta que ambos os profissionais almejados devem dominar para a congruência no ambiente de trabalho e o bom desenvolvimento de suas atribuições.

Para mais, a aceitabilidade das propostas de perfis comportamentais aqui direcionados incorrerá no suprimento da necessidade do gerenciamento comercial empresarial, visando o melhor relacionamento para com o cliente e o tratamento do pós-vendas, cuja continuidade das parcerias com os tomadores dos serviços prestados pela A. E. Azevedo e Marques. Unido à tal, a incorporação do empregado na área financeira, irá gerar a melhora na capacidade de controle administrativo da corporação, com o fluxo de caixa sendo gerenciado e as demais operações financeiras colocadas em ordem, sendo estas mudanças decisivas na expansão da empresa, principalmente no que tange ao controle de gastos da mesma.

## 5 SOLUÇÃO

O trabalho consiste em solucionar os problemas encontrados na contratação de colaboradores para a área comercial e financeira, no qual os discentes propuseram a implantação de processos na hora da contratação, começando com competências gerenciais, onde, a partir dela, conseguimos formar e identificar o perfil comportamental do colaborador, tendo em vista, a contratação da pessoa adequada para o cargo.

Todavia, o financeiro é uma área mais complexa no qual demanda concentração e agilidade, sendo o perfil mais adequado para esta área, o analítico, onde o mesmo busca por informações, estuda dados de maneira detalhada e analisa bem as questões, ou seja, um perfil confiável cuja responsabilidade de liderar um departamento possa ser delegada.

Já para a área comercial da empresa se faz necessário o perfil comunicativo, o qual, além de possuir a responsabilidade em prospectar e fidelizar clientes, visando a manutenção da carteira comercial da organização, deve estar disposto a se atualizar sempre que necessário em assuntos tangíveis à área tecnológica, sendo tais cursos e aprofundamentos angariados pela própria empresa, visando a capacitação profissional de seu colaborador e consequente melhoramento no seu desempenho dentro da empresa.

Os processos propostos foram elaborados de modo a garantir a eficiência corporativa e a potencialização de seus lucros e resultados, onde a elucidação dos perfis para cada área solicitada atendeu as premissas essenciais para o desenvolvimento de suas respectivas funções, desta forma garantindo que o colaborador se encaixe perfeitamente no departamento no qual foi contratado.

## 6 CONCLUSÃO

Haja vista tudo o que foi desenvolvido, constata-se que, sendo dotado de um processo de mapeamento dos perfis comportamentais necessários para cada área, consegue-se uma maior efetividade nos resultados de recrutamento dos colaboradores, os quais, decorrente de tal, podem ser alocados em uma área na qual suas atribuições atendam às condições do perfil proposto.

Não obstante, é necessário também, o desenvolvimento de competências gerenciais, nas quais esse processo serve de base e auxílio ao recrutador na hora de contratar o colaborador que a empresa estará necessitando. Desta forma, entende-se que se faz necessário realizar este processo de seleção para dinamizar e estruturar os resultados que serão obtidos por ele, para que, assim, consiga-se averiguar as necessidades da empresa e as particularidades de cada recrutado e suas facilidades para com as atribuições corporativas.

É observado, também, o acompanhamento do profissional da área de recursos humanos, tais como psicólogos, analistas, coordenadores e gestores, os quais embasam-se em aspectos técnicos e comportamentais focados na área empresarial, objetivando alcançar a excelência em seus respectivos processos.

## REFERÊNCIAS

FIA. **O que é comportamento organizacional? Guia definitivo.** 8, jun. 2018. Disponível em <<https://fia.com.br/blog/o-que-e-comportamento-organizacional/#:~:text=Comportamento%20organizacional%20%C3%A9%20o%20estudo,agir%20de%20maneira%20mais%20eficaz.>> Acesso em: 07 abr. 2022.

LESSENKO, Cristiano. **Por que a área comercial deve adotar o mapeamento de processos?**, 2019. Disponível em <<https://www.neomind.com.br/blog/importancia-do-mapeamento-de-processos-para-a-area-comercial/>> Acesso em: 03 abr. 2022.

PONTOTEL. **Entenda quais são os objetivos do comportamento organizacional e como ele pode auxiliar no desenvolvimento empresarial.** Disponível em <<https://www.pontotel.com.br/comportamento-organizacional/>> Acesso em: 01 abr. 2022.

PRADA, Charles. **Comportamento organizacional: o que é e qual sua importância?** EUAX CONSULTING, 2015. Disponível em <<https://www.euax.com.br/2015/09/voce-sabe-o-que-e-comportamento-organizacional/>> Acesso em: 01 abr. 2022.

VIEIRA, Sara Caroline. **A importância das ferramentas de gestão financeira informatizadas para o controle financeiro de micro e pequenas empresas**, 2018. Trabalho de conclusão de curso (Curso de Tecnologia em Gestão Empresarial) - Faculdade de Tecnologia de Americana, Americana, 2018. Disponível em <<http://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/3216>> Acesso em: 07 abr. 2022.