

FAMIG – FACULDADE MINAS GERAIS
PATRICIA DA SILVA TRINDADE

**OS DESAFIOS DO RH DE UMA EMPRESA DE MÉDIO PORTE EM TEMPOS DE
PANDEMIA**

Belo Horizonte
2021

PATRICIA DA SILVA TRINDADE

**OS DESAFIOS DO RH DE UMA EMPRESA DE MÉDIO PORTE EM TEMPOS DE
PANDEMIA**

Projeto de Pesquisa apresentado ao Prof.º
Carlos Henrique Mayrink, como requisito para
aprovação na Disciplina Metodologia de
Pesquisa - EAD 20212

Belo Horizonte

2021

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço ao nosso amado Pai, Deus, por proporcionar-me saúde, inteligência, força de vontade e inspiração para sempre seguir em frente.

As duas famílias que Deus me presenteou e cada qual tem e sabe a sua importância na minha vida.

A FAMIG, por proporcionar a educação, aos profissionais da Secretaria e Financeiro, que sempre buscaram resolver o que eu precisava para manter a bolsa de estudos oferecida pelo Prouni, que me proporcionou dar continuidade aos meus estudos.

Aos professores que estiveram comigo na minha jornada de estudo compartilhando o bem maior que possuem, o conhecimento.

A Gabriela Ornelas, a mana que a vida me permitiu escolher e que sempre me incentivou a fazer o curso e a prosseguir mesmo diante dos desafios.

Ao Ju, que mesmo longe está perto e que me apoiou, participou e acreditou.

A equipe do Horizonte Restaurante, pela convivência no trabalho sob gerência da Érica Daniel, que é um exemplo de gestão com desafios e que todos buscam colaborar nos resultados da empresa.

Minha eterna gratidão a todos envolvidos de alguma forma direta e indiretamente e que torcem por mim.

“Se você quer transformar o mundo, experimente primeiro promover o seu aperfeiçoamento pessoal e realizar inovações no seu próprio interior”.

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 3 |
| 2 JUSTIFICATIVA | 3 |
| 3 PROBLEMA/SOLUÇÃO PROPOSTA PELO PROJETO | 5 |
| 4 HIPÓTESES OU PRESSUPOSTOS..... | 5 |
| 5 OBJETIVOS | 6 |
| 5.1 Objetivo Geral..... | 6 |
| 5.2 Objetivos Específicos | 7 |
| 6 METAS..... | 7 |
| 7 VANTAGENS COMPETITIVAS | 9 |
| 8 ESCOPO DO PROJETO | 9 |
| 8.1 Escopo do Serviço..... | 9 |
| 8.2 Escopo do Projeto..... | 9 |
| 9 PREMISSAS/RESTRICÇÕES..... | 10 |
| 10 METODOLOGIA..... | 11 |
| 11 ORGANIZAÇÃO DO PROJETO..... | 11 |
| 12 EQUIPE..... | 13 |
| 13 ENTREGA E CRITÉRIOS DE ACEITAÇÃO..... | 13 |
| 14 LISTA DE RISCOS..... | 13 |
| 15 FONTE DE RECURSOS FINANCEIROS | 13 |
| 16 RELAÇÃO DE RECURSOS NECESSÁRIOS..... | 14 |

| | |
|---|-----------|
| 17 CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO | 14 |
| 18 FLUXO DE CAIXA..... | 15 |
| 19 LICENCIAMENTO DA TECNOLOGIA | 17 |
| 20 ANÁLISE DE VIABILIDADE..... | 17 |
| 21 REFERENCIAS..... | 18 |

1 INTRODUÇÃO

Em 26 de fevereiro de 2020, ocorreu o primeiro caso de COVID-19 no Brasil, e sendo que é uma pandemia mundial e que foi capaz de frear o mundo em diversos setores e serviços, e como consequências empresas foram afetadas, fechadas como medida para prevenir o aumento de covid, muitas delas foram fechadas definitivamente uma vez que não tinham caixa para aguentar os dias parados ou sem o perfil para receber a ajuda do Governo conforme Decreto, o que causou um impacto negativo no emprego e renda, pois, muitos colaboradores foram demitidos, e as empresas que conseguiram manter a sua operação em funcionamento, precisaram se adequar ao novo cenário.

Um ano após o primeiro caso de pandemia e mesmo com a vacinação em andamento, ainda assim as empresas não conseguiram voltar na sua totalidade devido às restrições de horário de funcionamento para conter as ondas de contágio do vírus.

Diante dos desafios impostos pela pandemia, as empresas tiveram que se adequar bem como o RH das mesmas, e assim surgiu este projeto com a oferta de consultoria humanizada voltada para o serviço de reestruturação do RH da empresa de pequeno porte com foco na melhoria da qualidade de vida e saúde mental dos colaboradores.

2 JUSTIFICATIVA

O projeto foi criado após a identificação do ponto de dor da empresa que contratou o serviço, no qual a consultoria que irá realizar o projeto, visa identificar as necessidades e oferecer a solução que resolverá o problema através do projeto.

Considerando a pandemia COVID-19, muitas empresas fecharam, colaboradores foram demitidos, no caso da empresa contratante que conseguiu manter aberta, retornou ao funcionamento porém com algumas adequações, e uma delas é o ponto da dor, pois o quadro de colaboradores precisou ser reduzido para enxugar custos, e

assim o lema trabalhar em equipe e vestir a camisa está sendo importante para conseguir manter a empresa operando mesmo diante das restrições impostas pelo Governo do Estado.

Porém esse quadro da pandemia covid-19 que teoricamente seria em pouco tempo, estendeu-se uma vez que os índices de contágios e mortes contágios ainda estavam elevados e nem toda população ainda estava vacinada o que continuou impactando nos resultados da empresa e lucratividade.

A saúde mental e qualidade de vida são extremamente importante e necessárias para os seres humanos, e segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), saúde mental é um estado de bem-estar no qual o indivíduo é capaz de usar suas próprias habilidades, recuperar-se do estresse rotineiro, ser produtivo e contribuir com a sua comunidade.

Considerando a premissa da saúde mental em tempos de pandemia e relação de trabalho e ou social, Pesquisadores da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), no Rio Grande do Sul, realizaram o projeto "CovidPisq" com o objetivo de acompanhar o impacto da pandemia na saúde mental dos brasileiros,

Os primeiros resultados apurados, ocorreram na primeira fase da pesquisa, que começou no dia 22 de abril de 2021, no qual 3.633 grupos de pessoas foram entrevistados, e a pesquisa apontou os sintomas de depressão, ansiedade, estresse pós-traumático e alcoolismo, principalmente nos entrevistados mais novos.

Saúde mental durante distanciamento social

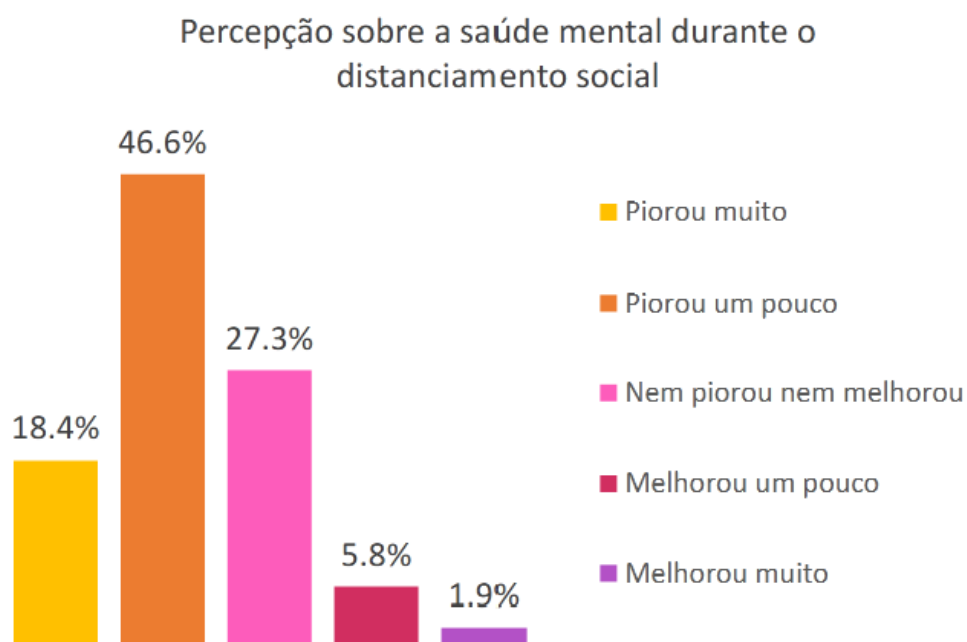


Foto: COVIPsiq/ Resultados

Com a crise da pandemia e os desafios no trabalho e na vida social, os colaboradores foram afetados de várias formas, seja por desafios na jornada e quantidade de trabalho que aumentou pelo quadro reduzido de colaboradores por conta das demissões para conseguir manter a empresa aberta, familiares diagnosticados com casos de Covid-19, despedida de colegas de trabalho que perderam o emprego, receios de ser diagnosticado com o COVID-19 por ter que pegar condução para ir ao trabalho, medo de perder o emprego de familiares morrerem por COVID-19, entre outras situações que como consequência gera um estado de estresse, ansiedade, baixo rendimento, aumento de atestados médicos e de faltas injustificadas, discussões entre a equipe de trabalho.

Sabe-se que colaboradores que não estão com uma boa saúde mental afeta todo ambiente de trabalho e a produtividade no geral, logo, também os resultados da empresa.

E assim nasceu a necessidade da contratação deste projeto, com a finalidade de auxiliar a estruturar o setor de RH da empresa com foco na qualidade de vida e saúde mental do colaborador, o que impactará para empresa com bons resultados.

3 PROBLEMA / SOLUÇÃO PROPOSTA PELO PROJETO

Com o baixo desempenho da equipe, afetação na saúde mental e qualidade de vida e se em alguma parte da empresa há uma dor, tudo é afetado, sendo assim a importância de solucionar o mais breve para que a empresa não enfrente problemas maiores.

O projeto tem a proposta de curar essa dor e mostrar soluções práticas, simples e de baixo custo para que os resultados permaneçam mesmo após a conclusão da consultoria e encerramento do projeto.

4 HIPÓTESES OU PRESSUPOSTOS

Um problema quando identificado é necessário a resolução, se decisões não forem tomadas a situação não será resolvida por si só e acarretará problemas ainda maiores para empresa, que não souber e não tiver as estratégias necessárias poderá fechar a sua operação. Os colaboradores com saúde mental afetada, apresentam baixo desempenho, custos para empresa uma vez que o número de atestados aumenta, faltas injustificadas, e ausências no trabalho gera trabalho parado e no cenário atual que o quadro de colaboradores já está reduzido por conta das demissões realizadas, a mão de obra que já está escassa e sobrecarregada, piora e gera mais conflitos internos por estresses, o que interfere no bom clima organizacional que toda empresa deve ter, por isso, a importância de agir antes que a situação piore.

A contratação de uma empresa especializada em implantar e orientar com medidas simples é preciso para que assim a empresa inicie as mudanças necessárias e promover e auxiliar na saúde mental e qualidade de vida dos colaboradores, para que assim toda empresa volte a ter bons resultados.

5 OBJETIVOS

O objetivo do projeto é buscar soluções para os problemas que ocorrem dentro da empresa e que impactam negativamente na operação e metas que são necessárias para que a empresa tenha resultados e consiga cumprir com as suas obrigações..

Colaboradores desmotivados é sinônimo de baixo rendimento profissional e como consequência redução na lucratividade da empresa.

Planejamento estratégico é fundamental para buscar ações de melhorias e assim o projeto será ferramenta essencial para o sucesso na empresa.

5.1 Objetivo Geral

Com a iniciação do projeto a empresa vai ter resultados não somente durante a execução do projeto, já que será executado em um tempo curto, mas os resultados permanecerão após a finalização da mesma pois a empresa estará preparada para aplicar e incluir na sua rotina de atividades, fará parte do planejamento estratégico do RH.

Imprevistos, situações externas, acontecimentos que não dependem somente das ações das empresas, estão suscetíveis a acontecer, e assim como um vírus foi capaz de frear o mundo, fazendo com que as pessoas, empresas, seja como um termo geral ou profissional foi preciso ressignificar e inovar. Assim o projeto é importante para que a empresa saiba como lidar diante de situações que nem sempre são possíveis de prever mesmo que a empresa já tenha um plano de ação formado, ainda assim novos desafios poderão surgir e quanto mais a empresa estiver preparada e investir no projeto de reestruturação, mais irá agir de forma eficiente e eficaz sabendo lidar com situações adversas.

5.2 Objetivos específicos

Com o projeto em ação, a empresa vai perceber claramente a importância do mesmo, uma vez que o RH irá colocar em prática as ações necessárias, e assim ver os colaboradores mais produtivos e envolvidos em querer somar junto a empresa e

a empresa vai conseguir permanecer atuante no mercado de trabalho mesmo com a redução de custos na folha de colaboradores e demais mudanças que foram necessárias realizar por consequência do lockdown imposto pelo governo como medidas preventivas contra o covid-19.

6 METAS

O projeto tem como meta curar a dor da empresa no que se refere aos colaboradores, e através das idéias propostas pelo mesmo, colher resultados parciais a curto, médio e longo prazo.

Considerando que o quadro atual de colaboradores são de 30 colaboradores, e no questionamento aplicado para saber em dados concretos como está a saúde mental de cada um e todos os 30 foram diagnosticado com algum de afetação na saúde mental, o projeto tem como meta ter resultados satisfatórios, ou seja impactar positivamente na melhoria em até 70% e auxiliar 100% os 30 colaboradores mesmo que não alcance a cura total uma vez que há também fatores pessoais como morte e doença de um ente queridos por conta da pandemia, problemas financeiros e outros que envolve a família do colaborador.

Com a promoção da saúde e bem estar pretende-se que a empresa tenha uma redução de gastos de até 30%, uma vez que o absenteísmo irá reduzir, as tarefas serão executadas sem atrasos e a produtividade.

Almeja-se alcançar os primeiros resultados em até 15 dias e o total em até 30 dias,, uma vez que é o prazo do término do projeto, mas sabe-se que os resultados permanecerão uma vez que farão parte do plano estratégico do RH.

Há como meta ainda um mini treinamento para otimizar o processo de recrutamento e seleção pois, quando a situação melhorar irá precisar de mais colaboradores, e antes da pandemia o RH da empresa estava com dificuldade em contratar candidatos com o perfil desejado, não é o foco do projeto mas será ofertado como forma de auxiliar e buscar ideias e melhorias para o setor do RH.

7 VANTAGENS COMPETITIVAS

O projeto tem o diferencial por oferecer medidas simples e práticas, além disso não será apenas um coaching de como fazer, o projeto irá acompanhar, participar, auxiliar em cada etapa do processo e ainda que o projeto seja implantado em 30 dias, será acompanhado por um ano, uma vez que o diferencial de pós venda com respeito, credibilidade e apoio.

Mudanças são necessárias e quando a empresa não se sente sozinha, tem ciência que não são apenas negócios, uma vez que o projeto lida com as relações e sentimentos humanos, um projeto que cura e acompanha essa cura para que os resultados permaneçam, ou seja, um negócio com um olhar inovador e humanizado.

8 ESCOPO DO PRODUTO / PROJETO

As características do projeto tem como base oferecer medidas práticas com resultados imediatos para o cenário atual em tempos de pandemia, mas que serão úteis para diversas situações diárias em uma específica empresa do setor de alimentação, o qual abrange os processos de gerenciamento aplicáveis para a gestão de RH.

8.1 Escopo do Produto

O projeto finalizado terá oferecido um serviço de qualidade com resultados evidentes que a empresa espera receber, o setor do RH reestruturado e com a saúde mental e qualidade de vida melhor com consequências positivas não só na parte laboral mas com o clima organizacional alto e assim os trabalhos e resultados serão eficientes e prazerosos.

8.2 Escopo do Projeto

Uma vez que o projeto está em foco no RH, com foco na saúde mental e qualidade de vida, haverá a contratação de um psicólogo que já tem referência e realizou

trabalhos anteriores em outros projetos da consultoria, esse profissional irá realizar sessões individuais e coletivas para cuidar de cada colaborador, dentro do horário de serviço a empresa disponibilizará 1 hora para cada colaborador por escalas para que possam ter as sessões individuais e posteriormente coletivas através de dinâmicas e encontros sociais.

Implantação do Sprint, que são reuniões curtas e serão realizadas de três formas: uma com os responsáveis pelo projeto com objetivo de acompanhar e se necessário adaptar o projeto, a segunda com a equipe de trabalho para definir metas e acompanhamento das atividades por setor, e por último individual com a intenção não só reunir e conversar sobre trabalho, mas criar conexões, conhecer mais o colaborador, escutar suas ideias, sua história.

9 PREMISSAS / RESTRIÇÕES

Por ser uma empresa de pequeno porte, com dificuldades financeiras por redução de recebíveis no fluxo de caixa por conta do lockdown durante a pandemia do covid 19, a empresa que é uma franquia, precisa solicitar aos sócios com as devidas justificativas da necessidade da contratação do projeto, e assim poder receber o valor para iniciar o projeto.

Há ainda o risco dos sócios não concordarem com o projeto e mesmo que a empresa queira realizar depende do aporte uma vez que não há saldo suficiente no caixa para arcar com as despesas do projeto, pois estão voltando com as operações lentamente, se antes havia o atendimento ao cliente presencialmente, agora é oferta do produto por meio de aplicativos de Delivery, logo a operação não está rentável como antes.

Mesmo com o projeto aprovado, há ainda outras restrições que podem limitar o projeto, como conseguir executá-lo no prazo estipulado uma vez que se antes o quadro de funcionários eram de 50 colaboradores, com o cenário atual a empresa passou a ter 30 colaboradores, o que aumenta as atividades para cada colaborador e o tempo fica mais curto para participar das etapas do projeto, mesmo assim todos os envolvidos precisam ter ciência da importância de fazer a sua parte para que se alcance os resultados desejados.

O líder de cada setor, deverá se organizar e fazer estratégias para que consiga por escalas de colaboradores, interromper as operações e assim colocar em prática as ações necessárias.

Além da escala de colaboradores, diariamente precisará abrir agenda e verificar o melhor horário para as reuniões em equipe, e mesmo que sejam curtas, ainda sim pode interferir na demanda das atividades.

10 METODOLOGIA

O projeto será iniciado após levantamento dos resultados das pesquisas realizadas internamente, com colaboradores e gestores e assim produzido materiais didáticos, divulgação por meios eletrônicos e mural de recados da empresa, que serão utilizados por uma semana, como base na introdução do projeto que se inicia, os colaboradores irão ler e ver imagens para fixar na mente, sobre a importância da saúde mental e qualidade de vida no trabalho e no pessoal, bem como haverá a primeira reunião geral para que entendam como o projeto funcionará ao longo dos 30 dias e cientes que todos devem participar.

Todo o projeto será aplicável na metodologia Scrum, com praticidade, otimização do tempo, custos baixos com início imediato após liberação do aporte dos sócios, e as atividades envolveram os líderes de cada gestão, juntamente com a equipe integral do RH

11 ORGANIZAÇÃO DO PROJETO

Para que o projeto alcance o que deseja é necessário que a equipe esteja envolvida, além disso, uma vez que os próprios gestores da empresa estarão envolvidos, menor gasto o projeto terá.

A formação da equipe será realizado em 4 etapas de acordo com o professor Bruce Wayne Tuckman, que criou a teoria chamada de “estágios de Tuckman no desenvolvimento de grupo”, e assim alcançar o melhor resultado, trabalhando junto

como um time ou team (together everyone achieves more=juntos todos realizam mais).

Assim as etapas serão

- Forming = formação:** Os envolvidos serão toda equipe mais os responsáveis pelo projeto, para que tenham ciência do projeto em andamento bem como o papel de cada um, por ser a fase inicial haverá debates, questionamentos, objetivos definidos, e nesta etapa será criada conexões entre as equipes para que se sintam realmente peça chave para que o projeto tenha o sucesso esperado.
- Storming = confusão:** Neste momento apenas 50% irão participar, os responsáveis pelo projeto, sócio operador da franquia, gerentes, coordenadores, líderes que levará 2 representantes de cada setor, totalizando 18 participantes. Haverá confronto de personalidades, de opiniões, mas será importante que independente das diferenças serão responsáveis a levar o projeto para o demais e fazer funcionar.
- Norming= normatização:** Todos os envolvidos no projeto estarão presentes nesta etapa, e os líderes e gestores solucionam suas diferenças, e entender o seu papel no projeto bem como definir e repassar para seus liderados a importância de todos realmente se envolverem com o projeto, será uma troca, saber ouvir e falar com empatia, inteligência emocional, o que é um diferencial para as ações do grupo.
- Performing = ação:** Envolve a participação de todos, pois é prática do projeto, no qual todos estarão abertos às mudanças, organizar os horários para participar das reuniões diárias, dos treinamentos propostos, das dinâmicas em grupos, das sessões de terapia que serão ofertadas para os colaboradores gratuitamente.

12 EQUIPE

| Função/Nome | Vínculo | Perfil/Mini CV | Responsabilidades | Justificativa |
|-----------------------------------|---|--|---|--|
| Sócio Operadora | Sócio operador | Administra uma das franquias | Participar de todas as etapas do projeto e orientar os líderes | Fazer conexões, avaliar o projeto e estar participativas uma vez após término do projeto fará parte da estratégia de RH |
| Gerentes | Empregado | Gerenciam a loja em cada setor que é de sua responsabilidade | Participar de todas as etapas do projeto, e orientação os colaboradores | Com espírito de liderança envolver todos a participarem bem como dar ferramentas para que consigam se planejar para participar |
| Coordenadores | Empregado | Apoio aos gerentes na execução das tarefas e coordenam as equipes e atividades diárias | Participar de todas as junto com os gerentes como apoio, orientação e organização | Apoiar os gerentes, com as funções de gestão para que o projeto seja executado. |
| Psicólogo | Prestador de serviço contratado pelos responsáveis pelo projeto | Formação em psicologia do trabalho e qualidade de vida. Já participou de outros projetos idealizados e realizados pelos mesmos responsáveis do projeto atual. | Promover a saúde mental e qualidade de vida na empresa, auxiliar no resgate da motivação dos colaboradores, auxiliar na melhoria do clima organizacional , entregar relatórios com propostas de melhorias que a empresa possa realizar, | Importante papel no projeto, uma vez que é um profissional que lida com as emoções e relações interpessoais. |
| Colaboradores de todos os setores | empregados | Empregados com experiências de acordo com o seu perfil, maioria trabalha há 4 anos na empresa. | Participar de todas as etapas do projeto, estar envolvidos nas reuniões, nas dinâmicas, nas sessões de terapia e treinamentos | Maior porcentagem de diagnóstico de que a saúde mental e qualidade de vida não estavam satisfatórias interferindo na vida pessoal e profissional, necessário assim |

| | | | | |
|--------------------------|-------------|---|---|--|
| | | | | buscar melhorias e no cuidado em si. |
| Idealizadores do Projeto | Consultores | Consultoria humanizada especializada em melhoria da reestruturação do RH da empresa com implantação de projetos direcionados a qualidade de vida e saúde mental dos participantes | Colocar em prática o projeto, orientar e participar ativamente do projeto, lidar com imprevistos e alterar o projeto caso necessário, cumprir o projeto em até 30 dias. | Necessidade da melhoria da produtividade dos colaboradores que estão com a saúde abaixo do esperado impactando no crescimento da empresa |

13 ENTREGAS E CRITÉRIOS DE ACEITAÇÃO

Semanalmente o psicólogo irá entregar os relatórios apurados nas sessões dos colaboradores bem como nas dinâmicas e propostas de melhoria, os líderes de cada setor também serão responsáveis em entregar os relatórios da daily scrum realizada diariamente, que são as mini reuniões feitas nos mesmos horários, rápidas, objetivas e práticas, os líderes deverão informar nos relatórios os resultados constatados nas atividades diárias, a quantidade de absenteísmo, o clima organizacional, dados que irão constatar os resultados parciais do projeto.

14 LISTA DE RISCOS

Todo projeto há riscos que possam ocorrer durante a implantação do projeto como:

- Rotatividade de colaboradores durante o projeto, o que irá gerar novas contratações durante as etapas, e pode ocorrer um atraso uma vez que o projeto deve envolver todos, para que isso não ocorra, os novos admitidos irão iniciar sua participação na integração com o resumo das etapas já ocorridas e continuidade das próximas etapas.
- Participante que possam estar fechados as novas ideias, então caberá ao RH da empresa identificar e avaliar se o colaborador ainda está de acordo com as missões e valores da empresa.
- Resultados abaixo do esperado, uma vez que as mudanças realizadas ainda não impactam na produtividade da empresa, então será necessário uma reunião com os resultados apurados para análise do que pode alterar e adaptar para incrementar soluções ao projeto.

15 FONTES DE RECURSOS FINANCEIROS

Lista as fontes de recursos financeiros, valor e empresa.

| Fonte | Descrição | Valor (R\$) | Condições de aporte | Contato |
|-------------------|---|---------------------|--------------------------------------|-------------------------------|
| Sócios da empresa | Com a apresentação do Projeto aos sócios pelos consultores do projeto e pelo sócio operador | Valor R\$ 16.000,00 | Resultados apresentados semanalmente | Sócio operador (31) 3521-0000 |

16 RELAÇÃO DOS RECURSOS NECESSÁRIOS

Uma vez que a empresa já possui os bens móveis e imóveis necessários para o projeto, como retroprojetor, impressora, espaço para as sessões de terapia, das reuniões e dinâmicas, a proposta do projeto é evitar custos desnecessários e utilizar os próprios recursos que a empresa tem, sendo que o investimento foi para contratação do serviço de consultoria que está incluso as sessões com o psicólogo e as horas da consultoria.

17 CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO

| ATIVIDADES / ANO | 01/07 | 02/07 | 03/07 | 04/07 | 05/07 | 06/07 | 07/07 | 08/07 | 09 a 08/08 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------------|
| Pesquisa (Referencial teórico) | | | | | | | | | |
| Leitura e Fichamento | | | | | | | | | |
| Elaboração do Projeto | | | | | | | | | |
| Análise Crítica do Projeto | | | | | | | | | |
| Entrega do Projeto | | | | | | | | | |
| Entrega para o Orientador para Revisão | | | | | | | | | |
| Revisão e Elaboração Final | | | | | | | | | |
| Depósito Final | | | | | | | | | |
| Apresentação | | | | | | | | | |

1. Etapa Cumprida
2. Etapa em andamento
3. Etapa a ser cumprida

18 FLUXO DE CAIXA

Define um fluxo de caixa mostrando quais, quanto e quando os recursos serão disponibilizados e gastos.

| RECEITAS | | 2021 | | | | | | | | | | | |
|----------|---|------|-----|-----|-----|-----|-----|----------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| Cod | Rubrica | Jan | Fev | Mar | Abr | Mai | Jun | Jul | Ago | Set | Out | Nov | Dez |
| 1 | Aporte dos sócios para o projeto | | | | | | | R\$ 18.,000,00 | | | | | |
| 2 | Vendas lfood devido a restrição de abertura | | | | | | | R\$ 3.0000,00 | | | | | |
| 3 | Reembolso de cartão de crédito de vendas antes do lockdown integral | | | | | | | R\$ 4.0000, | | | | | |
| 4 | Aporte dos sócios para pagamento de boletos em atrasos e folha de pagamento | | | | | | | R\$ 50.000,00 | | | | | |
| | TOTAL | | | | | | | R\$ 75.000,00 | | | | | |
| DESPESAS | | 2021 | | | | | | | | | | | |

| Cod | Rubrica | Jan | Fev | Mar | Abr | Mai | Jun | Jul | Ago | Set | Out | Nov | Dez |
|-----|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | Pagamento consultoria | | | | | | | R\$ 18.000,00 | | | | | |
| 2 | Suprimentos para consultoria (A4, grampos, tinta da impressora, canetas | | | | | | | R\$ 322,00 | | | | | |
| 3 | Lanches Dinâmica | | | | | | | R\$ 600,00 | | | | | |
| 4 | Pagamento de boletos em atraso | | | | | | | R\$ 2.230,00 | | | | | |
| 5 | Energia e Ar Condicionado | | | | | | | R\$ 2.690,00 | | | | | |
| 6 | Folha Colaboradores | | | | | | | R\$ 44.750,00 | | | | | |
| | TOTAL | | | | | | | R\$ 68.592,00 | | | | | |
| | SALDO | | | | | | | R\$ 6.408,00 | | | | | |

19 LICENCIAMENTO DA TECNOLOGIA

Por ser a contratação de um serviço de consultoria de projetos, tanto a empresa como a consultoria se valerá pela Lei Geral de Proteção de Dados, e o projeto será patentado pela franquia em conjunto com a consultoria.

20 ANÁLISE DE VIABILIDADE

A análise de viabilidade foi constatado na metodologia de pesquisa, entrevistas, relatórios comparativos de dados anteriores, o que foi possível identificar os problemas presentes bem como a análise de viabilidade econômico-financeira e análise operacional para que o projeto pudesse ser implantado.

REFERÊNCIAS

- <http://www.unifap.br/pesquisa-monitora-saude-mental-durante-a-pandemia-de-covid-19/> Acesso em 17/06/2021
- <https://www.resultadoemfoco.com.br/blog/gestao-de-equipe/funcionarios-des-motivados/#:~:text=aumento%20do%20%C3%ADndice%20de%20falhas,isso%20reflete%20em%20seu%20comprometimento.> Acesso em 18/06/2021
- <https://plataformasolution.com.br/aumentar-productividade-usando-modelo-de-tuckman/> Acesso em 19/06/2021
- <https://linktoleaders.com/dicas-para-reunioes-mais-curtas-e-uma-lideranca-mais-poderosa/> Acesso em 20/06/2021
- <https://linktoleaders.com/dicas-para-reunioes-mais-curtas-e-uma-lideranca-mais-poderosa/> Acesso em 20/06/2021
- <https://artia.com/blog/sprint/> Acesso em 21/06/2021
- <https://robsoncamargo.com.br/blog/Sprint> Acesso em 21/06/2021
- <http://www.abrat.adv.br/index.php/noticias/5962-trt4-reconhece-vinculo-de-em-prego-do-gerente-de-loja-que-constituiu-empresa> Acesso em 22/06/2021
- <https://projetoseti.com.br/o-que-e-viabilidade/Acesso> em 23/06/2021
- <https://www.saude.se.gov.br/ses-garante-qualidade-de-vida-e-essencial-para-saude-mental/> Acesso em 23/06/2021
- <https://www.treasy.com.br/blog/scrum/> Acesso em 24/06/2021

- <https://agileschool.com.br/os-estagios-de-tuckman-no-desenvolvimento-de-equipe/> Acesso em 24/06/2021
- https://www.ufjf.br/engenhariadeproducao/files/2014/09/2007_3_Rodrigo.pdf
Acesso em 25/06/2021
- <https://endomarketing.tv/clima-organizacional/> Acesso em 25/06/2021
- http://www.desenvolvimentoagil.com.br/scrum/daily_scrum Acesso em 25/06/2021
- https://www.senacrs.com.br/cursos_rede/gestao_de_projetos/html/conteudo/e_strutura_do_projeto/index.html Acesso em 26/06/2021
- <https://escritoriodeprojetos.com.br/gerenciamento-dos-riscos-do-projeto>
Acesso em 27/06/2021