

FACULDADE DE TECNOLOGIA SENAC CAÇADOR

Graduação em Processos Gerenciais

Andrean Nespollo Pagani

Andréia Cristina Voytylaki

Delson Ey de Oliveira

Gary Igor Rosário

Lidiane Aparecida Menegassio

PLANO DE NEGÓCIO: Para a viabilidade de implantação de uma empresa de
assessoria em Segurança do Trabalho

Caçador

2015

Andrean Nespollo Pagani
Andréia Cristina Voytylaki
Delson Ey de Oliveira
Gary Igor Rosário
Lidiane Aparecida Menegassio

PLANO DE NEGÓCIO: Para a viabilidade de implantação de uma empresa de assessoria em Segurança do Trabalho

Trabalho apresentado à Faculdade de Tecnologia Senac Caçador como requisito para obtenção do título de Tecnólogo em Processos Gerenciais.

Orientadores: Elisandra Giacomel
Giseli Spessatto
Luciano Perboni
Suzana Scolaro
Walker Meier

Caçador

2015

Andrean Nespollo Pagani
Andréia Cristina Voytylaki
Delson Ey de Oliveira
Gary Igor Rosário
Lidiane Aparecida Menegassio

PLANO DE NEGÓCIO: Para a viabilidade de implantação de uma empresa de assessoria em Segurança do Trabalho

Trabalho apresentado à Faculdade de Tecnologia Senac Caçador como requisito para obtenção do título de Tecnólogo em Processos Gerenciais.

Elisandra Giacomel

Giseli Spessatto

Luciano Perboni

Suzana Scolaro

Walker Meier

Caçador, 01 de dezembro de 2015

Dedicamos às pessoas que sempre estiveram ao nosso lado pelos caminhos da vida, nos acompanhando, apoiando e principalmente acreditando em nos. Aos nossos pais e familiares.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus que permitiu que tudo isso acontecesse, ao longo de nossas vidas, e não somente nestes anos como acadêmicos, mas que em todos os momentos é o maior mestre que alguém pode conhecer.

Aos nossos pais, pelo amor, incentivo e apoio incondicional.

Aos nossos amigos, pelo apoio nos momentos difíceis da caminhada, e pelo companheirismo que nos fizeram crescer intelectualmente e pessoalmente.

Aos professores pela orientação, apoio e confiança.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da nossa formação, o nosso muito obrigado.

Entrega teu caminho ao SENHOR, confia nele,
e o mais ele fará. (Salmo 37:5)

Embora os mestres e os livros sejam auxiliares
necessários, é do esforço próprio que se
conseguem os mais completos e brilhantes
resultados. (Jim Davis)

RESUMO

O estudo apresenta a elaboração de um Plano de Negócios que visa analisar a viabilidade para a implantação de uma empresa de assessoria em Segurança de Trabalho, visto que este segmento se encontra em ascensão com intensificação das fiscalizações do Ministério do Trabalho e Emprego e campanhas de conscientização preventivista. Na primeira etapa foi elaborado um estudo conceitual relativo ao empreendedorismo, o perfil do empreendedor, plano de negócio e o segmento e uma breve análise do mercado em que a organização será inserida. Na sequência os conceitos estudados foram aplicados ao empreendimento, levantados os dados relativos ao investimento inicial necessário e projetados receitas e custos para o período de dois anos. Os fluxos de caixa foram elaborados para o mesmo período e também foi levado em consideração três cenários possíveis, pessimista, moderado e otimista. Com base nos fluxos de caixa, foram calculados os indicadores financeiros, indicando a viabilidade do empreendimento. Analisando o demonstrativo de resultado de exercício do primeiro ano onde a empresa a obteve um lucro líquido de R\$ 256.888,70 e para o segundo ano de operação da empresa estimativa de aumento no lucro líquido é de 28, 862% representando o valor de R\$ 67.805,50 obtendo no final do segundo exercício lucro líquido de R\$ 324.694,20.

PALAVRAS-CHAVE: Plano de negócio. Pesquisa de mercado. Viabilidade.

ABSTRACT

The study presents the development of a business plan that aims to analyze the feasibility of the establishment of an advisory company in Work Safety, as this segment is on the rise with intensified inspections of the Ministry of Labor and awareness campaigns preventionista. In the first stage it was developed a conceptual study on entrepreneurship, entrepreneurial profile, business plan and the segment and a brief analysis of the market in which the organization is inserted. Following the concepts studied were applied to the project, collected the data for the initial investment required and projected revenues and costs for the period of two years. The cash flows were prepared for the same period and also was considering three possible scenarios, pessimistic, moderate and optimistic. Based on cash flow, financial indicators were calculated, indicating the feasibility of the project. Analyzing the first year year income statement where the company had net income of R \$ 256,888.70 and for the second year of increased estimate company's operating net income is 28 862% representing the value of R \$ 67,805.50 obtaining at the end of the second year net profit of R \$ 324,694.20.

KEYWORDS: Business Plan. Market research. Viability.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Área de atuação	35
Figura 2 – Matriz Swot	42
Figura 3 – Logomarca	53
Figura 4 – Organograma	64
Figura 5 – Funcionograma	65
Figura 6 – Ciclo operacional.....	79

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Orçamento de vendas	57
Tabela 2 – Lucro líquido e Faturamento bruto anual.....	85
Tabela 3 – Taxa Interna de Retorno.....	85

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Projeção de cenários.....	45
Quadro 2 – Objetivos e indicadores de desempenho.....	47
Quadro 3 – Ações de plano de comunicação.....	55
Quadro 4 – Projeção do volume de vendas	57
Quadro 5 – Preço de vendas.....	58
Quadro 6 – Mix de serviços.....	59
Quadro 7 – Estimativa de capacidade produtiva	62
Quadro 8 – Vantagens e desvantagens	62
Quadro 9 – Quadro funcional de salários.....	63
Quadro 10 – Fornecedores e produtos	72
Quadro 11 – Codificação.....	73
Quadro 12 – Códigos do mix de produtos.....	73
Quadro 13 – Estimativa de Investimento/ Despesas pré-operacionais	77
Quadro 14 – Levantamentos de custos/Despesa no período/ Composição do CSP.....	78
Quadro 15 – Levantamentos de custos/Despesa no período/ Composição do CSP.....	78
Quadro 16 – Fluxo de Caixa ano 01.....	80
Quadro 17 – Fluxo de Caixa ano 02.....	81
Quadro 18 – Demonstrativo de Resultado de Exercício (DRE).....	82
Quadro 19 – Balanço patrimonial ano 01	83
Quadro 20 – Balanço patrimonial ano 02	84
Quadro 21 – Índices financeiros.....	86

LISTA DE SIGLAS

ACIC – Associação Empresarial de Caçador
AET – Análise Ergonômica do Trabalho
BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
CAT – Comunicação de Acidente do trabalho
CDC – Código de Defesa do Consumidor
CEF – Caixa Econômica Federal
CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT – Consolidação das Leis Trabalhista
CNAE- Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CNE – Cadastro Nacional de Empresas
CNPJ – Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica
COFINS – Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social
CSLL – Contribuição Social sobre o Lucro Líquido
EIRELLI – Empresa Individual de Responsabilidade Limitada
EPI's – Equipamento de Proteção Individual
EPP - Empresa de Pequeno Porte
FCN – Ficha do Cadastro Nacional
FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FIESC – Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina
FINEP – Financiadora de Estudos e Projetos
GRU – Guia de Recolhimento Único
INPI – Instituto Nacional da Propriedade Industrial
INSS – Imposto Nacional sobre Serviço
IRPJ – Imposto de Renda Pessoa Jurídica
ISS – Imposto sobre Serviço
JUDESC – Junta Comercial do Estado de Santa Catarina
LTDA – Sociedade Limitada
ME – Microempresa
MEI – Microempresa Individual
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
NIRE – Número de Identificação do Registro de Empresa

NR - Norma Regulamentadora

PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

PIB – Produto Interno Bruto

PIS – Programa de Integração Social

PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário

PSE – Permissão Especial para Trabalho

ONG – Organização Não Governamental

OS – Ordem de Serviço

OSHAS – Serviços de Avaliação de Segurança e Saúde Ocupacional (Traduzida)

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

SENAC- Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SESC – Serviço Social do Comércio

SESI – Serviço Social da Indústria

SESMT – Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho

SST– Soluções em Segurança do Trabalho

TMA – Taxa Mínima de Atratividade

USP – Universidade de São Paulo

Sumário

1 INTRODUÇÃO	16
1.1 Especificação do problema	17
1.2 Objetivos	18
1.2.1 <i>Objetivo Geral</i>	18
1.2.2 <i>Objetivos Específicos</i>	18
1.3 Justificativa	19
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	20
2.1 Empreendedorismo	20
2.1.1 <i>Conceito e importância</i>	21
2.1.2 <i>Cenários brasileiros: pontos positivos e negativos para o empreendedorismo</i>	21
2.1.3 <i>Promotoras do empreendedorismo e incubadoras de empresas</i>	22
2.1.4 <i>Perfil do empreendedor</i>	23
2.1.5 <i>Intra-empreendedorismo</i>	24
2.2 Plano de Negócios	25
2.2.1 <i>Conceito</i>	25
2.2.2 <i>Objetivo</i>	26
2.2.3 <i>Estrutura</i>	27
2.3 Segmento	28
3 METODOLOGIA	29
4 ESTRUTURAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO	31
4.1 Diagnóstico do Segmento	31
4.2 Dados do Empreendimento	37
4.3 Análise Estratégica	41
4.4 Plano de Marketing	49
4.4.1 <i>Definição da Marca</i>	52
4.4.2 <i>Estratégias de comunicação</i>	56
4.4.3 <i>Plano de Vendas</i>	56
4.5 Processos Produtivos	59
4.6 Programa de Desenvolvimento de Recursos Humanos	63
4.7 Ações de Logística Comercial	71
4.8 Plano de Viabilidade Econômico/Financeira	76
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	87
REFERÊNCIAS	90

APÊNDICE A – ROTEIRO DA ENTREVISTA	96
APÊNDICE B – RESULTADO DA PESQUISA DE MERCADO	96
APÊNDICE C – FLUXOGRAMA DO MIX DE SERVIÇO	108
APÊNDICE D – DESCRIÇÃO DOS CARGOS	109
APÊNDICE E – MANUAL DE INTEGRAÇÃO	119
APÊNDICE F – MANUAL DE INTEGRAÇÃO	127
APÊNDICE G – DESPESAS PRÉ-OPERACIONAIS	129
ANEXO A – CONTRATO SOCIAL	131
ANEXO B – DOCUMENTOS DE ABERTURA	135
ANEXO C – DOCUMENTOS DOS SÓCIOS.....	139

1 INTRODUÇÃO

As organizações têm enfrentado constantes problemas quanto ao seu desempenho frente às mudanças ocorridas no cenário competitivo, com um mercado flutuante e totalmente globalizado surgem a todo instante produtos ou serviços novos independente do segmento de mercado.

As relações entre as organizações e a sociedade também tem se modificado nos últimos anos. A sustentabilidade corporativa apresenta um modelo de gestão de negócio baseado em uma atuação nas dimensões sociais e ambientais aliada as boas práticas de governança, onde a empresa não é o único agente a ser levado em consideração.

É claro que a organização é a personagem principal, mas não podemos ignorar opiniões e demandas do público interno, das esferas governamentais, mídia, consumidores, fornecedores, comunidade, concorrência e sociedade em geral. Pelo contrário, é um grupo cada vez mais ativo, com poder de auxiliar e, inclusive, até prejudicar o bom andamento dos negócios. Grupo estes geralmente denominados partes interessadas, ou *stakeholders* que representam todos aqueles que, de alguma forma, possuem interesses e expectativas no funcionamento da empresa pelos mais variados motivos.

Desta forma cada vez mais os estudiosos e administradores estão em busca de modelos ou formas para melhorar o desempenho organizacional levando em conta o fato de que, conhecendo os interesses e as necessidades dos stakeholders podem estabelecer mecanismos para melhorar relacionamentos.

Muitos utilizam técnicas baseadas nos modelos newtoniano e cartesiano adotam a premissa de que é possível antecipar o futuro, estabelecer objetivos e tomar decisões que irão garantir o melhor desempenho. Entretanto mesmo com aplicação destas ferramentas, as organizações ainda enfrentam dificuldades para adaptar as exigências do ambiente competitivo em que estão inseridas, sendo expostas as mais diversas influências tanto interna quanto externas.

A gestão em segurança do trabalho seguiu no mesmo caminho, por meio dos sistemas de gestão como a Norma Britânica OSHAS 18001, que permite as empresas controlarem sistematicamente o nível de desempenho de suas ações preventivas, estabelecendo diretrizes e descrevendo requisitos que devem ser cumpridos, como a criação de uma política, planejamento das atividades,

atendimento aos requisitos legais e atividades de treinamento e conscientização. Entretanto os resultados nem sempre acontecem conforme foi planejado, levando aos acidentes e atos inseguros, além do não cumprimento da demanda relativa à legislação, que acaba por gerar problemas de ordem operacional, legal e social para empresa. Percebe-se então que controlar uma organização de forma linear se apresenta como um processo atual e de grande aplicação nas organizações.

1.1 Especificação do problema

Com o aumento das exigências dos stakeholders por ações que garantam a preservação da saúde e integridade física dos funcionários frente aos riscos dos ambientes laborais, as organizações passam por constantes mudanças para combater os acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Porém a tarefa não é fácil, são inúmeras as variantes a serem levadas em consideração, assim como são variados os fatores que contribuem para o aumento da complexidade relacionada a um clima organizacional voltado para a prevenção.

Dados da Organização Internacional do Trabalho de 2014 estima que a cada 15 segundos um trabalhador morre de acidente ou doenças relacionados ao trabalho no mundo. A cada ano acidentes de trabalho não mortais causam lesões a 317 milhões de pessoas. É um quadro assustador. A quantidade de sinistro nos ambientes de trabalho se nivela a uma guerra permanente.

Segundo a previdência social, um trabalhador morre a cada três horas e meia de jornada diária no país, levando o Brasil a ocupar a nada honrosa 4ª posição no ranking mundial de mortes por acidente de trabalho. Considerando acidentes com ou sem vítimas fatais caímos para 15º lugar. São dados alarmantes, que requerem providencias mais eficazes do que as que vêm sendo tomadas.

Além de sobrecarregar o sistema público de saúde, os acidentes de trabalho também impactam nas despesas previdenciárias com o aumento nos pedidos de benefícios como auxílio-doença, pensão por morte, aposentadoria por invalidez e auxílio-acidente. Somente em 2014 foram mais de R\$ 10 bilhões gastos com vítimas de acidentes de trabalho. Entre 2008 e 2013, essas despesas somaram mais de R\$ 50 bilhões.

Os números são tão alarmantes que fez com que o governo federal no início deste ano desenvolvesse a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes de

Trabalho usando algumas estratégias para diminuir os acidentes, entre elas intensificou inspeções em empresas. Além do foco na intensificação das ações de fiscalizações, outra estratégia nacional para redução de acidentes do trabalho também é direcionada para reforçar a mobilização entre trabalhadores e empresas no sentido de alertar e prevenir acidentes.

Segundo o Ministério do trabalho e emprego, de janeiro a março de 2015, o órgão realizou 26.378 ações fiscais em Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil. Nessas fiscalizações foram alcançados mais de 3 milhões de trabalhadores. Os auditores-fiscais do trabalho fizeram 16.545 notificações, autuaram 25.902 empresas e 1.108 foram embargadas/interditadas. Foram analisados pelos auditores 398 acidentes.

Levando em consideração que o acidente de trabalho gera prejuízo financeiro a empresa, a sociedade e aos órgãos públicos, impactando diretamente na economia nacional. Diante dos fatos verifica-se a grande importância das organizações atuarem cada vez mais de forma preventivistas, desenvolvendo ações mais amplas e coordenadas de modo a reduzir os danos à saúde e segurança dos empregados e à economia do país.

Desta forma este trabalho busca definir a precariedade das empresas em situações relacionadas a saúde e segurança no trabalho, identificando a demanda de oportunidades para a atuação para uma empresa de assessoria nesta área e avaliando a viabilidade de atuação.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar a viabilidade para a implantação de uma empresa voltada para assessoria na área de segurança do trabalho para contribuir com o desempenho das organizações.

1.2.2 Objetivos Específicos

- a) Realizar diagnóstico de atuação de empresas de assessoria no mercado de segurança do trabalho;

- b) Definir planejamento estratégico;
- c) Elaborar planejamento de marketing e programas de desenvolvimento de pessoas;
- d) Descrever os processos produtivos da organização;
- e) Definir ações logísticas e comercial;
- f) Realizar estudo de viabilidade econômica e financeira para implantação da empresa.

1.3 Justificativa

De modo geral a preocupação com saúde e segurança do trabalho vem de longa data, porém antes da revolução industrial não existia a necessidade de gerenciamento, pois as atividades eram baseadas principalmente na ocupação profissional, como as oficinas e artesões. Período em que os trabalhadores eram vistos como máquinas e facilmente substituídos quando não atendiam as exigências de produção, normalmente com as sequelas de uma jornada insana, mas com o decorrer dos anos as coisas mudaram no universo organizacional.

Atualmente as empresas passaram a perceber que seus colaboradores são responsáveis pelo sucesso dos negócios, a qualidade de vida, a segurança e a saúde deles são fundamentais para produzir mais e com mais qualidade.

“Nos dias atuais as organizações precisam abandonar velhos paradigmas e assumir novas posturas diante de seus stakeholders, para que todos se enquadrem nas atuais exigências do mercado.” (JÚNIOR, 2012, p.2).

Contudo não basta mudar paradigmas, a organização tem que disseminar a cultura de segurança a todos dentro da empresa, pois a falta de segurança e saúde no trabalho pode gerar transtornos na vida dos profissionais e conseqüentemente, na vida das organizações.

A saúde e segurança do trabalho caracterizam-se pela adoção de estratégias que levam os trabalhadores a desenvolverem atitudes conscientes para o trabalho seguro. (OLIVEIRA; MILANELI, 2009).

Considerada como um conjunto de medidas indispensáveis para a execução de qualquer trabalho, a segurança do trabalho tem como principal finalidade evitar a

criação de condições inseguras e corrigi-las quando existentes nos locais ou meios de trabalho. (ZOCCHIO, 2008)

Se a empresa deseja que suas atividades decorram de maneira tranquila, garantindo assim bom desempenho e produtividade, a garantia de que estes processos serão realizados dentro de padrões de segurança, citam-se os principais setores de saúde e segurança nas organizações o SESMT (Serviço especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do trabalho), formada por profissionais como médicos, engenheiros, enfermeiros e técnicos em segurança do trabalho, tendo a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho. Outro apoio é a CIPA (Comissão Interna de prevenção de Acidentes) formada por representantes dos empregados e do empregador, que tem como função principal apontar atos inseguros dos trabalhadores e as condições inseguras na organização.

Mesmo com a existência destes dois setores, verifica-se a necessidade da criação de um apoio específico que seja voltado para a segurança e saúde. Isto porque as organizações estão cada vez mais interessadas em demonstrar sua preocupação com a segurança do trabalho, devido principalmente ao fato da legislação exigente e aos fatores relacionados com sua responsabilidade social e sua repercussão perante seus stakeholders.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Empreendedorismo

O empreendedorismo significa criar algo inovador dedicando tempo e esforços necessários, assumindo todos os riscos financeiros, psíquicos e sociais pertinentes ao empreendimento e assim por consequência recebendo as recompensas da satisfação e da independência econômica e pessoal. (HISRICH; PETERS, SHEPHERD 2004, p.29).

No empreendedorismo antes que os empreendedores possam definir os objetivos de um negócio, eles devem articular seus objetivos pessoais. (FERNANDES, 2012)

Eles podem querer, por exemplo, ter um certo estilo de vida, fazer experiências com novas tecnologias ou criar uma instituição que possa continuar existindo depois da passagem deles. Apenas quando os empreendedores decidem o que desejam de seus negócios é que podem determinar que tipo de empresa devem construir, o que estão dispostos a arriscar e se têm uma estratégia bem definida. (FERNANDES, 2002, p.10).

No Brasil ao longo dos anos, passando por inúmeras crises econômicas o empreendedor brasileiro passou forçosamente a se limitar a planos e raciocínios de curto prazo. É muito difícil que um empreendedor dispõe e faça investimentos em qualquer setor pensando em um retorno do capital em dez anos. (JUSTOS, 2007).

Segundo Fernandes (2002), todo empreendedor deve fazer projeções detalhadas para uma empresa nova.

Mesmo assim, a maioria dos empreendedores dá ênfase demasiada aos números e muito pouca à informação que realmente importa. Um bom empreendedor é aquele que concentra uma série de perguntas, essas perguntas estão relacionadas aos quatro fatores fundamentais para o sucesso de cada novo empreendimento: as pessoas, a oportunidade, o contexto e as possibilidades de riscos e de recompensas. (FERNANDES, 2002, p. 35).

2.1.1 Conceito e importância

A origem da palavra empreendedor é definida da seguinte forma: tem origem francesa e quer dizer: aquele que assume riscos e começa algo novo. (DORNELAS 2001, apud SANTOS; ACOSTA 2011).

O fenômeno do empreendedorismo não é recente, visto que, desde que o homem passou a conviver em grupo, pode-se dizer que foram criados empreendimentos para permitir a realização de tarefas sociais. (GIMENEZ; TÓFFOLO 2005, apud SANTOS; ACOSTA 2011).

É indiscutível que o empreendedorismo está presente em todas as esferas da nossa vida, principalmente nas esferas econômica e social. Esta temática é importante não apenas para o desenvolvimento das sociedades, sendo também considerada uma ferramenta útil na promoção da inovação e na criação de emprego em diferentes países. (BROCHADO; FIGUEIREDO, 2015).

2.1.2 Cenários brasileiros: pontos positivos e negativos para o empreendedorismo

Segundo dados do SEBRAE 2013, 99% das empresas brasileiras são micro e pequenas empresas (8,9 milhões), elas geram 52% dos postos de trabalho no Brasil, representam 40% dos salários pagos e são responsáveis por gerar 27% do PIB.

Hashimoto (2006) cita que o empreendedorismo está em alta no Brasil.

Pesquisas internacionais apontam o brasileiro como um dos povos mais empreendedores do mundo. Muito desse empreendedorismo se dá por necessidade, aquele profissional que foi desligado da empresa e não encontra espaço no mercado de trabalho para se recolocar, por mera necessidade de sobrevivência, resolve se arriscar num novo empreendimento. Mas também é por oportunidade, ou seja, por meio das inovações ou da identificação de necessidades não atendidas pelo mercado, que se transformam em novos produtos ou serviços. (HASHIMOTO, 2006, p.9).

“Os benefícios do empreendedorismo não se restringem ao aumento da produção e da riqueza. Também se traduz na produção de mudanças nos negócios e na sociedade.” (FERREIRA; SANTOS; SERRA, 2010, p.03).

É necessário que o empreendedor esteja preparado antes de iniciar a empresa, pela complexidade da decisão e pelos problemas e riscos que o negócio pode apresentar. (BERNARDI, 2012)

Ainda de acordo com Bernardi (2012) o empreendedor enfrenta problemas vindos de lugares mais inesperados e inusitados, é surpreendido frequentemente e, dependendo da origem, pode até estar despreparado para lidar com tais situações.

“O alto custo do capital, a necessidade de investir em toda a infraestrutura, os problemas na contratação do pessoal, dificuldades de obter crédito, burocracia e tempo para construir marca e reputação são alguns problemas encontrados.” (HASHIMOTO, 2006, p.9).

Outro possível obstáculo para os empreendedores é o cenário econômico atual que se encontra em recessão com inflação elevada e baixo crescimento econômico o que provocará, inevitavelmente, um forte ajuste na cotação do Dólar e outras moedas fortes como o Euro. Com a instabilidade na economia os bancos deverão reduzir as linhas de créditos tanto para pessoa física como para pessoa jurídica e aumentar a rigidez nas condições para concessão dos mesmos. (VALLE, 2015).

2.1.3 Promotoras do empreendedorismo e incubadoras de empresas

Percebe-se que “diversas empresas e fundos de capitais de risco, assim como incubadoras de negócios, passaram a existir e atuar em diversos ramos, privilegiando, sobretudo empresas de tecnologia.” (FERREIRA; SANTOS; SERRA, 2010, p.09).

Para Dornelas (2011) as incubadoras de empresas são um fenômeno interessante que tomou conta do país:

Empreendedores com ideias ainda embrionárias tem nas incubadoras um bom ponto de partida para estruturar seu plano de negócio e começar sua empresa. Geralmente os critérios de seleção focam entrevistas com empreendedor e na análise da primeira versão do plano de negócios. (DORNELAS, 2011, p.115).

“No Brasil, o SEBRAE, Serviço de Apoio às Microempresas, é o órgão tradicional de apoio à atividade empreendedora no país. Surgiu em 1972 e desde então tem apoiado a abertura e expansão de pequenos negócios.” (FERREIRA; SANTOS; SERRA, 2010, p.09).

Ferreira; Santos; Serra, (2010) informam ainda que o SEBRAE atua fundamentalmente com cinco atividades principais:

- a) Curso e Palestras: Ministrados de forma presencial ou a distância (por internet, rádio ou TV);
- b) Informações e consultoria: orientação individualizada com orientação à abertura de empresas ou melhorias do negócio a partir de diagnóstico empresarial;
- c) Publicações: livros, manuais, cartilhas e guias que acompanham o empreendedor nas várias fases de sua vida empresarial;
- d) Promoção de eventos: feiras, exposições que promovem à aproximação de empresas (compradoras, vendedoras e concorrentes), a geração de negócio, a troca de experiência e novas vivências para a micro e pequena empresa;
- e) Premiações: incentivo e estímulo aos pequenos negócios. Uma forma de valorizar pessoas e divulgar as boas práticas.

O micro e pequeno empreendedor pode também contar com o apoio do BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social e com a FINEP – Financiadora de Estudos e Projetos. (DORNELAS, 2011).

2.1.4 Perfil do empreendedor

Os empreendedores são indivíduos que atuam de forma independente ou como parte de uma organização, que encaram os riscos para desenvolver a inovação e executar uma oportunidade empreendedora. (A.HITT; IRELAND; HOSKISSON, 2011).

De uma forma mais simples, podemos entender como empreendedor aquele que tem a iniciativa de começar algo novo, que vislumbra o que ninguém ainda enxergou aquele que sai da área do sonho, do desejo, e parte para a realização do projeto. (SEBRAE, 2013).

De acordo com Hisrich; Peters; Shepherd (2004) os empreendedores pensam de modo diferente das outras pessoas.

É frequente os empreendedores tomarem decisões em ambientes extremamente inseguros, com altos riscos, intensas pressões de tempo e considerável investimento emocional. Nesses ambientes difíceis, todos pensamos de uma forma diferente do que quando a natureza de um problema é bem compreendida e dispomos de tempos e procedimentos racionais para solucionarmos. Dada a natureza do ambiente de tomada de decisões de um empreendedor às vezes ele precisa pensar estruturalmente, adotar a bricolagem, executar e se adaptar de modo cognitivo. (HISRICH; PETERS; SHEPHERD, 2004, p.7).

Nesta mesma linha de pensamento Andrade (2010) destaca as características comportamentais do perfil do empreendedor, e afirma que não existe uma ordem de importância entre elas. As principais características são habilidade para detectar oportunidades, habilidade para correr riscos calculados, paixão por resultados, perseverança e determinação, foco nas metas, habilidade de planejar, raciocínio sistêmico, pensamento criativo, otimismo realista e espírito competitivo, relacionamento interpessoal.

O empreendedor está sempre à frente “com um grande poder de observação, o empreendedor detecta a oportunidade de oferecer aquilo que os outros ainda não sabem que desejam ou necessitam.” (ANDRADE, 2010, p.55).

2.1.5 Intraempreendedorismo

O Intraempreendedorismo é a inovação idealizada e/ou desenvolvida por colaboradores dentro da organização, onde são reconhecidos seus talentos e competências, para desenvolver produtos e serviços inovadores. (SANTOS, 2014).

O Intraempreendedorismo surge a partir do comportamento de indivíduos dentro das organizações, está unido à capacidade de criatividade e inovação, ligada por um sentido de visão, determinação e competitividade, ocorre através de um processo de liderança e iniciativa, e busca novas oportunidades inovadoras e resultados constantes. (SANTOS, 2014).

Salienta Dantas (2008), que o Intra-empreendedorismo surgiu dentro das organizações como uma maneira de superar os desafios que o mercado cada vez mais competitivo impõe.

O Intraempreendedorismo ganha força nesse cenário, uma vez que, essencialmente, a empresa valoriza o espírito empreendedor, estimulando as pessoas a concretizarem suas ideias, através do patrocínio e liberdade de ação para agir. Trata-se de um método eficiente, porque libera o gênio criativo dos empregados, que são justamente as pessoas que melhor conhecem a organização. (DANTAS, 2008, p.17).

Desta forma o Intra-empreendedorismo estimula os indivíduos a concretizarem suas ideias, através da liberdade de ação para agir, essa forma de empreendedorismo vem ganhando força, com a valorização do espírito empreendedor. (DANTAS, 2008).

2.2 Plano de Negócios

2.2.1 Conceito

Utilizado como uma importante ferramenta de gestão “o plano de negócios é um documento que tem o intuito de organizar as principais ideias e opções que o empreendedor deve levar em consideração para decidir a viabilidade da empresa a ser criada.” (SERTEK, 2011, p.215).

Considerada uma peça chave, o plano de negócios, é um documento utilizado para o planejamento de um empreendimento, em estágio inicial ou em andamento, tem como finalidade definir sua estratégia de atuação para o futuro. (DORNELAS, 2011).

De acordo com Sertek (2011) o plano de negócios ajuda a prever as dificuldades, auxilia na visão daquilo que ainda não se vislumbra muito bem, daquilo de que ainda não se tem perspectiva.

Esse tipo de visão deixa um pouco mais claro o status para quem vai começar o negócio. A visão limitada ou parcial dos riscos a que está submetido o empreendimento é o fator causador da maior parte dos negócios. (SERTEK, 2011, p.2015).

Esse documento deve ser revisado constantemente, “mudanças no ambiente econômico, tecnológico ou interno ao empreendimento são constantes e devem estar refletidas no plano de negócios.” (LACRUZ 2008, p.03).

Ainda de acordo com Lacruz (2008) planejar detalhadamente significa antecipar situações:

Antever nos mínimos detalhes o resultado futuro de ações que se pretendem tomar acerca de um empreendimento, objetivando indicar sua viabilidade ou inviabilidade. Qualquer planejamento tem como propósito a precisão de um evento visando a simular seu futuro, para, daí, poder verificar (previamente) se está de acordo com o objetivo desejado e se há caminhos e meios adequados para alcançá-lo. (LACRUZ 2008, p.03).

O plano de negócios “deve ser entendido como um processo e não como um produto, mais como um caminho do que como ponto de chegada.” (BIZZOTTO 2008, p.24).

Para Dolabela (2000) o plano de negócios é, antes de tudo, o processo de validação de uma ideia, que o empreendedor realiza através de planejamento detalhado:

Ao prepará-lo, terá elementos para decidir se deve ou não abrir a empresa que imaginou lançar um novo produto que concebeu proceder a uma expansão etc. A rigor, qualquer atividade empresarial, por mais simples que seja, deveria se fundamentar em um plano de negócios. (DOLABELA, 2000, p.164).

2.2.2 Objetivo

Para Lacruz (2008) o plano de negócios ajuda delinear o melhor caminho para a empresa, ao desenvolvê-lo adquire-se conhecimento do empreendimento e do mercado o qual será inserido, potencializando a chance de que os objetivos sejam alcançados.

O plano de negócios tem como finalidade prever parte dos riscos durante a elaboração do mesmo, para diminuir a probabilidade de morte precoce dos empreendimentos. Mesmo que a motivação para empreender não seja a ideal, com o planejamento é possível identificar a viabilidade ou não do negócio. (LACRUZ, 2008, p 35).

Dornelas (2011) salienta que um plano de negócios pode ser utilizado para atender os seguintes objetivos de uma empresa:

- a) Testar a viabilidade de um conceito de negócio: serve para identificar se o negócio é viável ou não.
- b) Orientar o desenvolvimento das estratégias e de operações: o conteúdo do plano de negócios servirá de base para o desenvolvimento da estratégia da empresa.
- c) Atrair recursos financeiros: bancos, fundos de investimentos, investidores, pessoa física e agências de fomento governamentais.
- d) Transmitir credibilidade: empreendedores que desenvolvem plano de negócios para seus empreendimentos são respeitados por entenderem a importância do planejamento para a gestão e o crescimento da organização.
- e) Desenvolver a equipe de gestão: um plano de negócios bem estruturado pode servir para o empreendedor negociar com talentos em potencial e, eventualmente atraí-los para o negócio, visto que em fase inicial dificilmente terá recursos suficientes para atrair e pagar salários de mercado.

2.2.3 Estrutura

Na estrutura do plano de negócios existem conteúdos mínimos que devem ser considerados para a maioria dos empreendimentos. Ele não é um documento burocrático, e se adequa de forma fácil a qualquer tipo de negócio. (LACRUZ, 2013).

Ainda de acordo com Lacruz (2013) existem basicamente três tipos de plano de negócios:

Operacional, utilizado internamente, a fim de alinhar os esforços dos diretores, gerentes e funcionários em direção aos objetivos estratégicos da empresa; o completo utilizado quando se pretende passar uma visão integral do empreendimento; resumido, utilizado quando se pretende apresentar uma parte específica do negócio ou chamar a atenção de um investidor em potencial. (LACRUZ, 2013, p.10).

Como os tipos e formatos dos planos de negócios são variáveis, inúmeras são as possíveis estruturas de um plano. (DORNELAS, 2011).

Segundo Lacruz (2008) a estrutura do plano de negócios é a seguinte:

- a) Sumário Executivo: Mostra uma síntese de todo o conteúdo do plano de negócios;
- b) Descrição da empresa: apresenta a estrutura de funcionamento legal e operacional do empreendimento;
- c) Plano de Marketing: Expõe a análise do mercado competitivo e a definição da estratégia a ser executada pela empresa;
- d) Plano financeiro: Indica as projeções financeiras e mostra a análise de viabilidade do negócio;
- e) Plano de Risco: Identifica os riscos que podem afetar o empreendimento e informa às ações que serão adotadas em respostas aos riscos identificados;
- f) Plano de implementação: Trata do cronograma da execução da implementação do empreendimento.

2.3 Segmento

Segundo Lacruz (2008) os negócios podem ser classificados quanto o setor de atividade, basicamente, em:

Agropecuário: cuja atividade principal refira-se a produção de hortaliças, frutas, cereais, etc. e / ou a criação e ao tratamento de animais;

Industrial: cuja atividade principal refira-se a venda de produtos acabados. Se a venda for feita diretamente aos consumidores, tratar-se-á de comércio varejista. Se a venda for feita aos varejistas, mediante a compra do produtor, tratar-se-á de comércio atacadista;

Prestação de Serviços: cuja atividade principal seja o oferecimento do “próprio trabalho” ao consumidor. Isto é, não há a produção de mercadorias mas atividades profissionalizadas. (LACRUZ, 2008, p.84).

Quanto ao tamanho (porte), as empresas classificam-se em micro empreendedor individual, microempresa, empresa de pequeno porte, de médio porte e de grande porte. (LACRUZ, 2008).

Os critérios para tal classificação são variados (faturamento, número de funcionários etc.) e servem para classificar a empresa para efeito de registro, isenções tributárias, obtenção de crédito etc. (LACRUZ, 2008).

3 METODOLOGIA

A pesquisa realizada caracteriza-se como descritiva, de acordo com Martias-Pereira (2010) na pesquisa descritiva são realizadas análises empíricas e teóricas com o objetivo de descrever um determinado fenômeno:

A pesquisa descritiva visa descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relação entre variáveis. Envolve o uso de técnicas padronizadas de coletas de dados como questionários e observação sistemática. Assume em geral a forma de levantamento. (MARTIAS-PEREIRA, 2010, p.72).

Os estudos descritivos buscam desenhar o quadro de uma situação, pessoa ou evento, ou mostrar como as coisas estão relacionadas entre si. (GRAY, 2012)

Um pequeno detalhe na descrição de pessoas, situações, reações ou transição de relatos pode ser um elemento essencial para o entendimento da realidade. (MARTINS; THEOPHILO, 2009).

Toda a pesquisa implica no levantamento de dados de variadas fontes, quaisquer que sejam os métodos ou técnicas empregadas. (MARCONI, 2010).

Para o levantamento de dados pode-se utilizar a pesquisa survey que é a obtenção de dados ou informações sobre características, ações ou opiniões de determinado grupo de pessoas, na maioria das vezes é feito por meio de um instrumento de pesquisa, normalmente um questionário. (USP, 2000)

Em busca de novos mercados “as empresas realizam levantamentos para aprender sobre o conhecimento, as convicções, as preferências e o grau de satisfação das pessoas e mensuram essas magnitudes na população em geral.” (KOTLER, 2005, p.102).

O levantamento de dados ocorre quando se têm por objetivo conhecer o comportamento de pessoas, organizações etc., e pode envolver a interrogação direta das mesmas para chegar à conclusão dos dados. (MATIAS-PEREIRA 2010).

A forma e análise dos dados coletados são fundamentais para definir o posicionamento atual da organização diante de seus clientes, colaboradores, concorrentes e demais partes envolvidas.

A análise da pesquisa teve como utilização a abordagem qualitativa que de acordo com Goldenberg apud Matias-Pereira (2010), a pesquisa qualitativa não se

preocupa com a representatividade numérica, mais sim com o aprofundamento da compreensão de um grupo social e de uma organização.

Segundo Gray (2012) apud Miles e Hubberman (1994) a pesquisa qualitativa envolve algumas características:

- a) Realizável por meio de contato intenso dentro de um campo ou contexto da vida real;
- b) O papel do pesquisador é obter um panorama holístico ou integrado de estudo, incluindo as percepções dos participantes;
- c) Temas que surgem a partir dos dados muitas vezes são revisados com informantes para verificação.
- d) O principal foco da pesquisa é entender as formas como as pessoas agem e explicar suas ações.

Os resultados de uma pesquisa de mercado geralmente são apresentados na forma de tabelas, gráficos, comentários dos entrevistadores e entrevistados, destacando-se as ocorrências mais relevantes. (AZEVEDO, 2015).

Pesquisa de mercado é a coleta de informações junto ao consumidor, concorrente ou fornecedor para orientar a tomada de decisões ou solucionar problemas de empresários e empreendedores. (AZEVEDO, 2015).

Quando realizada corretamente, a pesquisa de mercado oferece informações consistentes, que, somadas à experiência e ao sentimento do empreendedor, tornam o processo decisório mais rico e preciso (AZEVEDO, 2015).

Sendo assim, os dados foram coletados por meio de questionário estruturado, com um total de vinte questões preenchido pelos próprios entrevistados. A realização desse estudo se deu no período entre 02 de setembro a 11 de outubro de 2015, com uma amostragem de 50 pesquisas, e uma margem de erro de 5% e 95% de confiabilidade, contou com a participação de microempresa, empresas de pequeno, médio e grande porte, de diferentes ramos de atividade no município de Caçador-SC.

4 ESTRUTURAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

4.1 Diagnóstico do Segmento

O segmento analisado é prestação de serviços que tem por objetivo ajudar as empresas-clientes a obterem melhorias no seu desempenho, na sua lucratividade e na sua competitividade. Atuam identificando os problemas e implementando as soluções com participação direta do cliente.

As empresas de assessorias na área de segurança do trabalho são importantes em empresas pequenas em que o dimensionamento não tornou obrigatório constituir SESMT próprio, então as assessorias aparecem como uma alternativa para as empresas menores consigam cumprir a legislação. Em empresas onde o SESMT é constituído, além de complementarem os serviços dos profissionais da área com ações mais sofisticadas em saúde e segurança do trabalho oferecendo todo suporte necessário para disseminar cultura prevencionista de ordem geral. (CIPA, 2015).

A contratação de uma assessoria na gestão de segurança do trabalho também passou a ser bastante requisitada para execução de serviços mais específicos, os quais exigem atuação especializada com equipamentos modernos, em que o custo benefício da sua aquisição e operacionalização é compensado com a contratação de uma assessoria. (CIPA, 2015).

Desde o surgimento das normas regulamentadoras de saúde e segurança em meados de 1978 o modo de fazer e trabalhar com segurança no país começou a mudar. (CIPA, 2015).

Com o aumento das exigências para que as organizações produzam sem causar impactos negativos aos cofres públicos, a sociedade e preservando a saúde e integridade física de seus trabalhadores, a atuação das assessorias em saúde e segurança do trabalho se intensificou levando em consideração que boa parte dos gestores das organizações não tem ideia do que representa essas normas e de como cumpri-las. (CIPA, 2015).

A atuação das assessorias em saúde e segurança no Brasil foi se desenvolvendo na mesma velocidade com que o mercado passou a necessitar de

profissionais especialistas em saúde e segurança no trabalho para atuar na prevenção e no cumprimento da legislação. (CIPA, 2015).

Embora as maiores demandas das assessorias sejam para elaboração de programas de saúde e segurança, ao longo dos anos, o escopo da atuação dessas prestadoras tem aumentado. Mesmo que este segmento inicialmente tenha sido criado para expedição de tais programas, já é possível observar assessorias que tem se preocupado em inserir em sua cartela de serviços atividades para promover a conscientização em preservar a saúde e segurança, atuando muitas vezes internamente juntos com profissionais do SESMT nas organizações. (CIPA, 2015).

Hoje em dia os serviços oferecidos por essas empresas são os mais variados, passando desde avaliação ocupacional dos agentes ambientais, treinamentos em segurança e higiene ocupacional, laudos periciais de periculosidade e insalubridade, de aposentadoria especial e de acidentes de trabalho, auditorias em saúde e segurança no trabalho, pareceres técnicos e desenvolvimento de programas de gerenciamento de risco e de preservação da saúde e segurança. (CIPA, 2015).

Observando as empresas do segmento na região meio-oeste do estado de Santa Catarina as mesmas desenvolvem marketing boca-a-boca, sendo a ferramenta mais utilizada para divulgação de seus serviços.

Quanto à gestão de pessoas, como essas organizações dispõem de profissionais de níveis técnicos e superiores, incentivam e contribuem para o aperfeiçoamento contínuo de cada profissional em sua área de atuação através de cursos, palestras e workshops. Algumas empresas disponibilizam vários benefícios aos seus colaboradores e familiares como, por exemplo: auxílio creche, planos de saúde, convênios com farmácias, convênios odontológicos, seguro de vida em grupo, vale alimentação/refeição e previdência privada.

Relacionado os processos logísticos, como são empresas prestadoras de serviço geralmente acabam se deslocando até o cliente para o desenvolvimento do serviço contratado, como por exemplo, no caso de elaboração de algum programa de segurança é feito levantamento In loco, e após esse procedimento são feitos os lançamentos dos dados em software que trabalham de forma integrada com todas as áreas da empresa para emissão dos documentos posteriormente.

O processo de venda ocorre através de contato telefônico com cliente, após este contato é realizada visita ao cliente, onde geralmente o mesmo solicitará orçamento do serviço. Após aprovação do orçamento, define-se data e tempo de

execução bem como a forma de pagamento, após acordo entre as partes, inicia-se prestação do serviço contratado.

A maioria das empresas possui software de gerenciamento financeiro integrado com demais sistemas de gestão, que a partir dos lançamentos nos módulos de saúde e segurança, o gestor financeiro gera o faturamento com as mais diversas configurações, organizando e cobrando os serviços prestados, porém também contam com auxílio de escritórios contábeis para gestão contábil.

Compreender o ambiente como um todo e as principais tendências e mudanças que afetam o setor em que a nova empresa vai operar é o primeiro passo no processo de pensamento estratégico, é necessário identificar os sinais de mudanças e tendências, entender seu significado para a atividade atual ou futura da empresa é determina qual a sua importância. (FERREIRA; SANTOS; SERRA, 2010).

“Essa análise integrada deve permitir entender quem são e serão os clientes, compreender as capacidades e estratégias de fornecedores e avaliar concorrentes.” (FERREIRA; SANTOS; SERRA, 2010, p.119).

As organizações do segmento analisadas são microempresas e enquadram-se como sociedade empresarial limitada e sociedade simples limitada têm como obrigação o fiel cumprimento das leis referentes à segurança do trabalho que estão dispostas na Consolidação das Leis Trabalhista (CLT), Normas Regulamentadoras e portarias do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE.). Quanto ao fornecimento dos serviços atuam de acordo com as diretrizes do código de defesa do consumidor (CDC).

As empresas de assessoria fazem parte do sindicato do comércio autônomo. Quanto aos profissionais que atuam nessas empresas, os mesmos são credenciados no Conselho Regional de Medicina, Conselho Regional de Enfermagem, Conselho Regional de Engenharia e Agronomia e Ministério do Trabalho e Emprego.

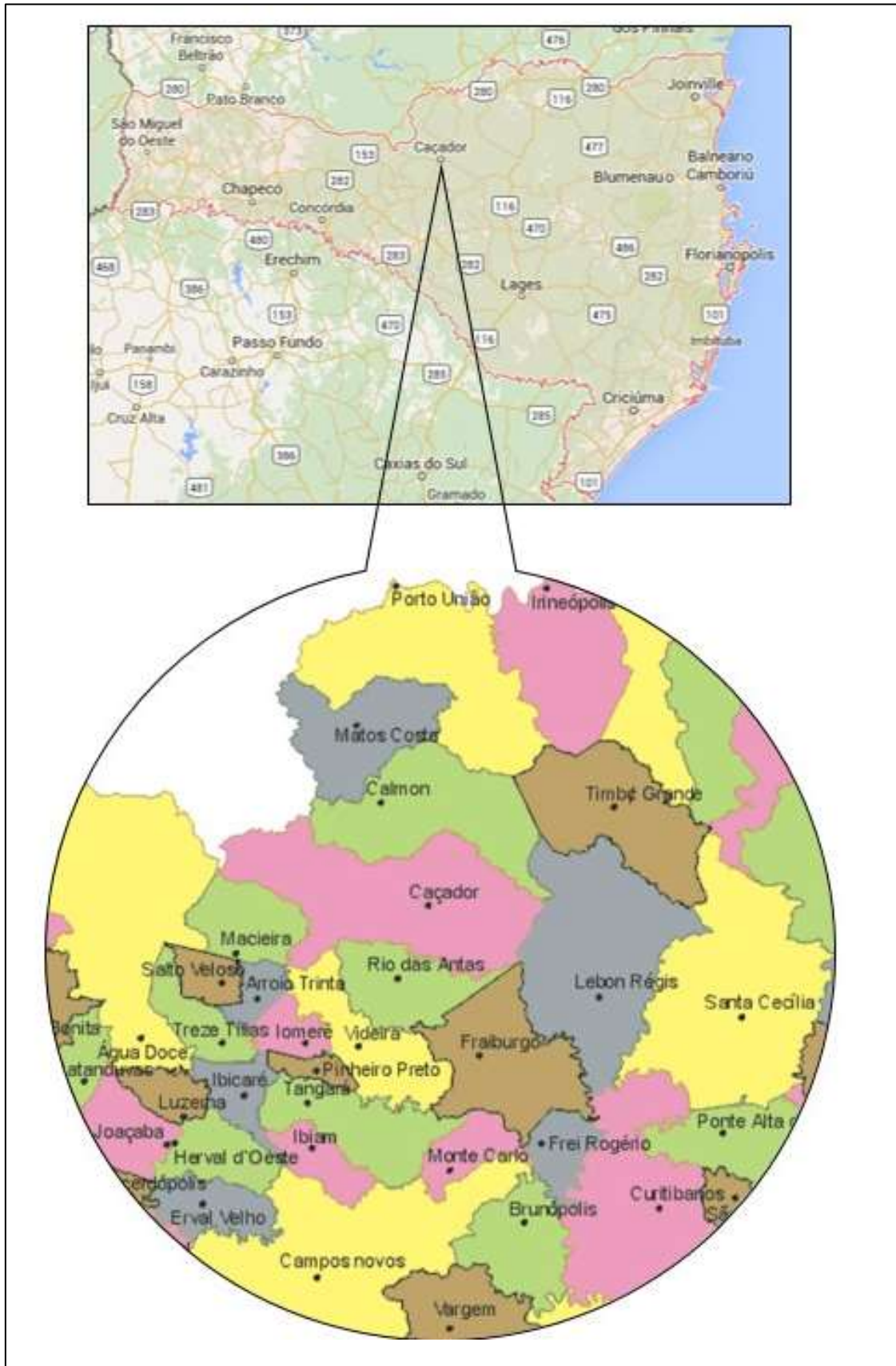
Para o desenvolvimento das atividades são utilizados pelas empresas do segmento sistemas de software, esses sistemas de gerenciamento de dados integrados facilitam o gerenciamento e elaboração de documentos. Quanto aos equipamentos usados para levantamentos e análises em campo disponibilizam de equipamentos de alta qualidade para maior exatidão e confiabilidade na coleta de dados, como por exemplo, o uso de dosímetros e luxímetros.

Na análise cultural dos clientes, observa-se que a tendência para os próximos anos é de que este segmento esteja cada vez mais em evidência devido à preocupação das empresas em cuidarem da segurança e saúde de seus trabalhadores e cumprirem os dispositivos regulamentares e leis pertinentes ao seu ramo de atividade.

Quanto ao mercado de atuação abrangerá a cidade de Caçador e demais municípios em um raio de 100 km dentro do estado de Santa Catarina, os quais estão listados abaixo e podem ser visualizados no mapa (Figura 1).

- Arroio Trinta
- Água Doce
- Brunópolis
- Calmon
- Campos Novos
- Curitibanos
- Erval Velho
- Fraiburgo
- Frei Rogério
- Herval do Oeste
- Ibiam
- Ibicaré
- Iomerê
- Joaçaba
- Lebon Régis
- Luzerna
- Macieira
- Matos Costa
- Monte Carlo
- Pinheiro Preto
- Porto União
- Rio das Antas
- Salto Veloso
- Santa Cecília
- Tangará
- Timbó Grande
- Treze Tílias
- Vargem
- Videira

Figura 1 - Área de atuação



Fonte: Elaborados pelos autores (2015)

Dentre os municípios citados existem atualmente 19.109 empresas. Sendo que 94,7% são microempresas, 4,5% pequenas empresas, 0,6% média e 0,2% empresas consideradas grandes. (SEBRAE)

Na região se observa poucas empresas atuando com assessorias na área de segurança, como o foco de atuação da empresa é o município de Caçador e cidades em um raio de 100 km de abrangência dentro do estado de Santa Catarina, existem apenas cinco empresas concorrentes diretas, podemos citar como as principais concorrentes:

Empresa A: que se destaca pela gestão de pessoas, onde dispõem de vários benefícios aos seus colaboradores, e também por ser uma organização de renome.

A empresa B: é a mais forte entre elas, atua a mais de uma década na área, e ocupa uma grande fatia de mercado se destacando pelo quadro amplo e qualificado de profissionais.

Empresas C, D e E ocupam uma fatia menor de mercado, prestando serviços as microempresas.

O número de concorrentes diretos é pequeno, porém o número de concorrentes indiretos é maior, geralmente são profissionais que atuam na informalidade dificultando até mesmo a quantificação desse número.

O segmento conta com o apoio de Órgãos regulamentadores como o Ministério do Trabalho e Emprego, Previdência Social e Receita Federal. E os principais parceiros identificados são ACIC (Associação Comercial e Industrial de Caçador) e FIESC (Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina).

O comportamento das empresas contratantes é basicamente determinada pela obrigatoriedade do cumprimento das legislações trabalhistas, independente do seu porte e ramo de atividade. Porém percebe-se que as micro e pequenas empresas que são isentas de constituir o SESMT acabam optando pela contratação de uma assessoria, devido certos trabalhos serem desenvolvidos dentro das organizações de forma sazonais, tornando muitas vezes inviável manter um profissional da área de segurança contratado integralmente ou adquirir um equipamento onde que seu custo benefício não será compensado. Já as médias e grandes organizações buscam as assessorias para realização de trabalhos mais específicos, tais como treinamentos, elaboração de laudos e análises de riscos.

4.2 Dados do Empreendimento

A razão social é oficialmente, como a empresa será conhecida no âmbito administrativo e jurídico, é a denominação e a assinatura pelos quais é conhecida uma empresa comercial seja ela uma sociedade limitada ou anônima, é o atributo legal que consta na escritura ou no documento de constituição para identificar uma pessoa jurídica e demonstrar a sua constituição legal. (MEUSUCCESSO, 2014).

A razão social é usada em termos formais, administrativos e jurídicos. Recorre-se à razão social na hora de preencher um documento, como a folha de salário que é entregue a um trabalhador ou a emissão de um cheque bancário, ou para participar de um processo legal. Razão social é o nome sob o qual uma pessoa jurídica se individualiza e exerce suas atividades. (MEUSUCCESSO, 2014).

Para o início das atividades, a empresa será fundada com a Razão Social SST- Soluções em Segurança do Trabalho, se enquadra como EPP (Empresa de pequeno porte) e constituída a partir do contrato social conforme (Anexo A).

O registro da empresa representa à Certidão de Nascimento para os empreendedores e pessoas jurídicas, este processo é efetuado na JUSESC (Junta Comercial do estado). Porém antes de fazê-lo é preciso verificar se há alguma empresa registrada com o nome pretendido, todas as juntas comerciais oferecem esse tipo de consulta pela internet.

Para fazer o registro é preciso apresentar uma série de documentos, formulários e pagar pelo serviço e pelo valor da CNE (Cadastro Nacional de Empresas). O prazo legal é de dois dias úteis. O importante é consultar o site da Junta Comercial do estado em que a empresa estiver localizada para saber mais informações. Os documentos necessários para o registro são (Anexo B):

- a) Requerimento Padrão (Capa da Junta Comercial), em uma via;
- b) Contrato Social ou Requerimento de Empresário Individual ou Ata de Assembleia Geral de Constituição e Estatuto, em três vias (quatro vias, no caso de empresário);
- c) Cópia autenticada do documento de identidade do titular ou dos administradores;
- d) Pagamento de taxas por meio de Guia de Recolhimento (JC) e DARF(CNE).

Na Ficha de Cadastro Nacional, além dos dados cadastrais da empresa, são informados os códigos de atividade econômica, de acordo com as constantes na Tabela CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas). Esses mesmos

códigos devem ser informados também para os demais órgãos e entidades responsáveis por inscrições fiscais, emissão de alvarás e concessão de licenças.

Registrada a empresa, ela recebe o NIRE (Número de Identificação do Registro de Empresa), que consta em etiqueta afixada no ato constitutivo.

Com o NIRE em mãos é hora de obter o CNPJ e registrar a empresa como contribuinte. O registro é feito pela internet no site da Receita Federal. Os documentos necessários (informados no site) são enviados por SEDEX ou pessoalmente para a Secretaria da Receita Federal e a resposta é dada pela internet. Entretanto, quase todas as juntas comerciais têm convênio com a Receita Federal e fazem a emissão do CNPJ integrada com o registro da empresa.

Obtido o CNPJ, o próximo passo, no caso de empresa com atividade de prestação de serviços, é fazer a inscrição fiscal na Secretaria de Finanças do município. Normalmente, essa inscrição é solicitada em conjunto com o a emissão alvará de funcionamento.

O alvará é uma licença que permite o funcionamento de empresas comerciais, industriais, agrícolas e prestadoras de serviços, bem como de sociedade e associações de qualquer natureza. Este documento deve ser solicitado à prefeitura ou à administração regional de cada município. Para a concessão do alvará é necessário que a atividade possa ser exercida no endereço da empresa, em conformidade com o Código de Posturas do município. Conforme a natureza de cada atividade, a concessão do alvará de funcionamento pode exigir licenças do Corpo de Bombeiros, da Vigilância Sanitária, do Meio Ambiente e outros órgãos de segurança e fiscalização.

Toda empresa precisa estar cadastrada na Previdência Social e pagar os respectivos tributos, mesmo que não possua funcionários e tenha apenas os sócios. Para solicitar o cadastro, o representante deve dirigir-se à Agência da Previdência de sua jurisdição e solicitar o cadastramento da empresa e de seus responsáveis legais. O prazo para o cadastramento é de 30 dias após o início das atividades.

Para começar a operar legalmente, agora a empresa precisa preparar o aparato fiscal. Para isso, ela tem que solicitar a autorização para impressão de notas fiscais e autenticação de livros fiscais. Isto é feito na prefeitura de cada cidade. Empresas com atividades na indústria e comércio deverão ir à Secretaria de Estado da Fazenda. Estados que têm nota fiscal eletrônica não precisam do aparato fiscal. Basta obter uma senha eletrônica (na própria Prefeitura) e a empresa já estará apta

a emitir notas fiscais. O prazo para obtenção da senha é de no máximo três dias, a partir do protocolo junto à Prefeitura do formulário assinado e com firma reconhecida, do responsável pela empresa.

Porém antes da realização do processo citado acima, faz necessário a análise detalhada dos aspectos jurídicos e legais que são relacionados às normas e leis que regem o ambiente em que a empresa estará inserida, além de uma série de obrigações legais e tributárias que deverão ser cumpridas para seu funcionamento.

No Brasil as empresas podem ser Microempresa (ME), Microempresa Individual (MEI), Empresa de Pequeno Porte (EPP), Empresa Individual de Responsabilidade Limitada (EIRELI), Sociedade Limitada (Ltda.) e Sociedade Anônima (S.A).

As MEs são empresas que tem faturamento bruto anual menor ou igual a R\$ 360 mil. Elas podem se enquadrar no Simples Nacional, segundo os critérios da Lei Complementar 123, de 2006.

Se a pequena empresa faturar mais que R\$ 360 mil e até R\$ 3,6 milhões, poderá se constituir como EPP. Nesse caso, também pode se enquadrar no Simples, a não ser que esteja em alguma das atividades vedadas pela lei.

Se o faturamento anual for de até R\$ 60 mil e você não possuir sócios, o registro como MEI pode ser uma opção. O empreendedor pode ter um funcionário fixo com registro na carteira de trabalho. O MEI também permite registro no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ), facilitando a abertura de uma conta bancária, o pedido de linhas de crédito empresariais e a emissão de Nota Fiscal eletrônica ou avulsa. Hoje no Brasil, 49% das empresas se enquadram nesse cenário.

Já a EIRELI (Empresário Individual de Responsabilidade Limitada) é uma novidade no Brasil, pois esse “tipo de empresa” surgiu no ano de 2010 depois de muitas brigas para que esse modelo fosse instituído no país. Basicamente a EIRELI é uma sociedade de um único sócio, ou seja, é uma empresa sob a forma de uma sociedade, porém, uma única pessoa detém 100% da empresa.

A EIRELI prevê um capital social mínimo de 100 vezes o salário mínimo (consulte o valor atual), pois como a responsabilidade do sócio está limitado ao valor de capital social, o Fisco tentou expandir a responsabilidade do empresário.

As empresas que se enquadram como Sociedade Limitada representa 50% das empresas no Brasil. Principal opção para micro, pequenas e médias empresas,

no mínimo 2 sócios ou capital superior a R\$ 62, 200 no caso de um só sócio. O risco dos sócios está limitado ao investimento na empresa (apesar de existirem muitos casos onde bens e contas pessoais serem bloqueados).

E a Sociedade Anônima representa menos de 1% das empresas no Brasil que se enquadram nesse cenário. Opção para grandes empresas, com número alto de sócios e com casos específicos. Ideal para grandes empresas com ações na bolsa de valores ou que captem muitos recursos financeiros e custo de manutenção contábil e administrativo alto, devido à contratação de auditoria e publicação de balanços.

A SST- Soluções em Segurança do trabalho será uma empresa do segmento de prestação de serviços que se enquadra como EPP (Empresa de Pequeno Porte) de sociedade simples limitada, dentro do regime de tributação do Simples Nacional que é o Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições, segundo os critérios da Lei 123, de 2006 nos termos da Lei complementar 147 de 2014.

Segundo a Receita Federal 2006, trata-se de um regime tributário simplificado, em vigor desde 1º de Janeiro de 1997. As empresas que se enquadram no SIMPLES pagam diversos impostos e contribuições (IRPJ, PIS, COFINS, CSLL, INSS Patronal e IPI) mediante um único recolhimento mensal de acordo com seu faturamento. O SIMPLES poderá incluir o ICMS e/ ou o ISS devido por microempresa (ME) ou empresa de pequeno porte (EPP), desde que o Estado e/ou o município em que esteja estabelecida venha aderir ao Simples mediante convenio. A inscrição no SIMPLES dispensa ainda, a pessoa jurídica de pagamento das contribuições instituídas pela União, como as destinadas ao SESC, ao SESI, ao SENAI, ao SENAC, ao SEBRAE, e seus congêneres, bem como as relativas as salário-educação e a Contribuição Sindical Patronal.

A SST – Soluções em Segurança do Trabalho oferecerá serviços de assessoria na área de segurança do trabalho, com a finalidade de atender organizações classificadas como microempresa, empresa de pequeno e médio porte de todos os ramos de atividades, que se encontram em dificuldade para gerenciar as atividades relacionadas à segurança do trabalho.

O propósito da assessoria é apresentar soluções e oportunidades que levem a empresa-cliente a trabalhar de forma linear com toda a legislação trabalhista pertinente ao seu ramo, alavancando-a para o progresso pretendido.

Os empreendedores da SST – Soluções em Segurança do Trabalho têm como principal objetivo identificar os principais problemas, para que a assessoria prestada tenha o máximo de aproveitamento para empresa-cliente.

Pensando em facilidade para os clientes acredita-se que a localização é um fator que irá diferenciar a organização, por esse motivo a escolha de um local de fácil acesso, com estrutura física adequada ao ramo de atividade, um ambiente que contempla três salas e um amplo espaço aberto para realização de treinamentos práticos. A SST será localizada na Rua Estada Unidos nº 683, Bairro Sorgatto – Caçador, SC.

Na busca por mais um diferencial competitivo a SST- Soluções em Segurança do Trabalho desenvolveu de forma estratégica e clara sua Missão, Visão e Valores, descrevendo o que é a organização e o que pretende ser. A elaboração desta ferramenta tem como finalidade que todas as pessoas da organização possam contribuir para formar aquilo que a empresa é e pretende ser.

Missão: Desenvolver soluções e treinamentos de forma clara e objetiva em Segurança do Trabalho com ética, comprometimento e excelência na prestação de serviços de assessoria, buscando satisfazer nossos colaboradores e clientes.

Visão: Até 2021 ser reconhecida pela excelência dos serviços prestados e referência em assessoria na área de Segurança do Trabalho.

Valores: Ética, profissionalismo, comprometimento, responsabilidade, respeito, qualidade, credibilidade, inovação, valorização do capital humano.

4.3 Análise Estratégica

A análise ambiental faz parte da análise estratégica da organização, e neste momento o empreendedor deve descrever e analisar o ambiente que a empresa vai operar, com objetivo de identificar elementos que possam afetar suas operações. (FERREIRA; SANTOS; SERRA, 2010).

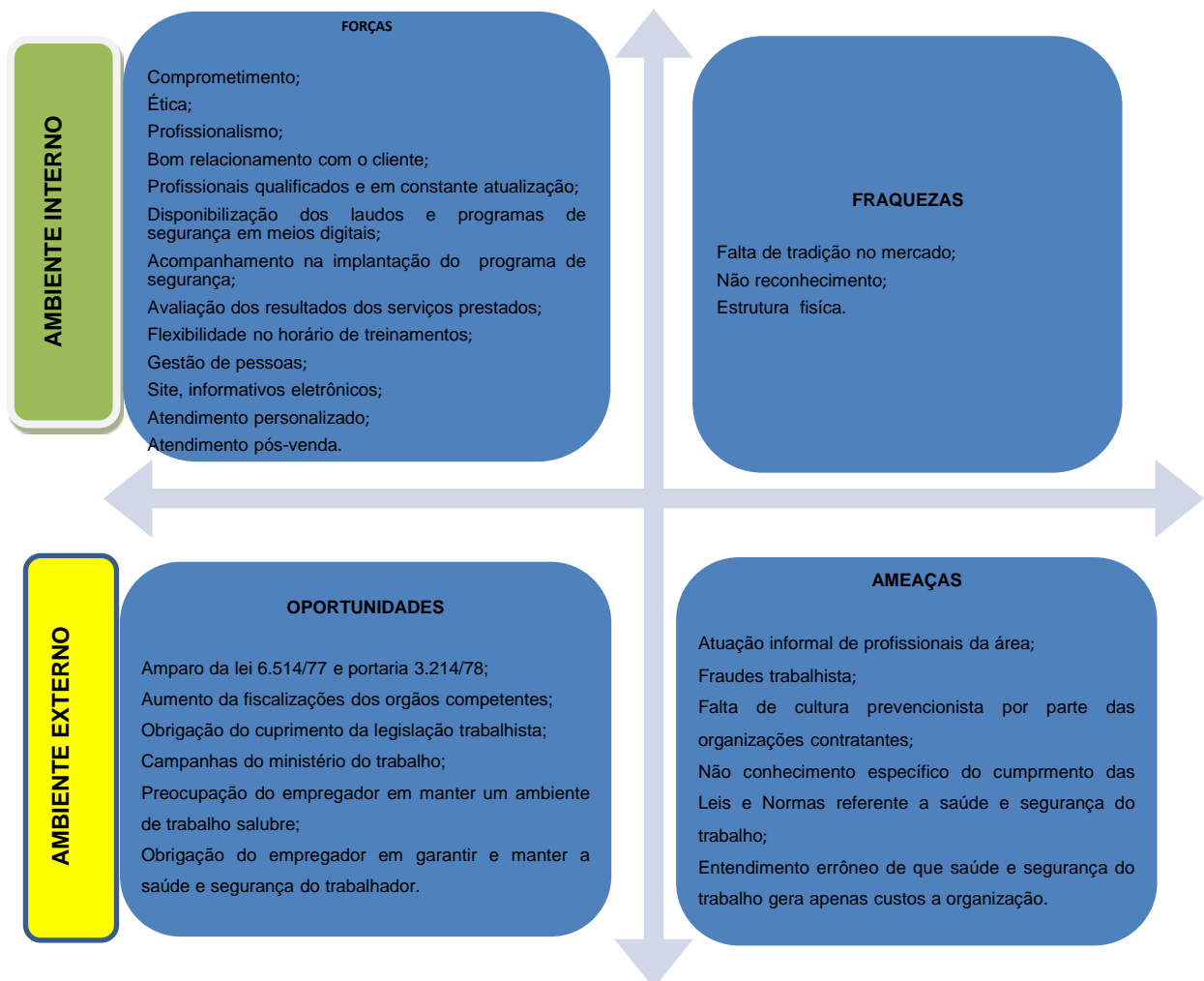
O empreendedor precisa monitorar as forças macro ambientais e os agentes micro ambientais, que exercem significativas influências sobre a atividade do negócio que visa a constituir. (LACRUZ, 2008).

Um processo fundamental utilizado na análise da situação é a matriz SWOT que significa definir as forças e as fraquezas que se referem à empresa e aos seus produtos e identificar as oportunidades e ameaças que são considerados fatores

externos sendo comumente a todas as empresas que atuam no mesmo segmento. (WESTWOOD, 2007).

A fim de se fazer uma análise da situação do mercado foi desenvolvida a Matriz SWOT (Figura 2) nela será apresentada as forças e as oportunidades que a SST encontrará, e esses pontos deverão ser explorados pela mesma. As fraquezas e as ameaças deverão ser controladas e monitoradas com o objetivo de minimizá-los para obter uma maior sinergia de todos os pontos da empresa. Com o intuito de otimizar os resultados da empresa.

Figura 2- Matriz Swot



Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

A análise da Matriz SWOT serviu de base para a formulação das estratégias que tem por objetivo nortear a tomada de decisão da organização.

Dentro da estratégia são elaborados planos, prioridades são estabelecidas e alteradas, a comunicação externa e interna é estruturada, os riscos são gerenciados e o rumo da empresa é alterado, em resposta a fatos novos. (COSTA, 2009)

“A estratégia da empresa é sempre orientada por objetivos, os quais são enquadrados pela visão e pela missão que os empreendedores definem para a nova empresa.” (FERREIRA; SANTOS; SERRA, 2010, p.269).

E o sucesso de uma organização depende consideravelmente da habilidade dos gestores em elaborar e implantar estratégias eficazes. Empresas que possuem vantagem competitiva sobre seus concorrentes, normalmente têm um entendimento melhor sobre o que seus clientes preferem, e com isso sabem como criar valor, conhecem quem são seus concorrentes e como eles se comportam.

Levando em conta que toda empresa está exposta às forças que agem sobre ela, é evidente que será influenciada na execução de suas atividades. É necessário criar um sistema de defesa para combater as forças atuantes, para conseguir vencer a concorrência e atender as expectativas do mercado.

Analisando que a empresa está sujeita à ação direta das cinco forças competitivas (entrada, ameaça de substituição, poder de negociação dos compradores, fornecedores e rivalidade entre os atuais concorrentes).

Na visão de Porter (2004, p.36), “ao enfrentar as cinco forças competitivas, existem três abordagens estratégicas genéricas potencialmente bem-sucedidas para superar as outras empresas em uma indústria: liderança no custo total, diferenciação e enfoque.”

A SST optará pela estratégia de diferenciação, pois, segundo Porter (2004 p.39), “a diferenciação proporciona isolamento contra a rivalidade competitiva devido à lealdade dos consumidores em relação à marca como também à consequente menor sensibilidade ao preço.”

Será concedido aos clientes serviço de qualidade, atendimento especializado e personalizado desde a primeira abordagem até o pós-venda, além de avaliação pré e pós-treinamentos que dará base para a avaliação e apresentação dos resultados e melhorias pretendidas, será oferecido também acompanhamento na implantação de programas de segurança. Com a utilização destas estratégias de diferenciação se acredita obter a fidelidade dos clientes.

A SST – Soluções em Segurança do Trabalho oferecerá soluções práticas que levará seus clientes a um resultado satisfatório em curto prazo. No entanto,

esse compromisso resume-se aos seguintes diferenciais: resposta estruturada e rápida para o problema com atendimento personalizado e oferecendo ainda acompanhamento pós-vendas especializado, fortalecendo assim laços de relacionamentos com todos os clientes.

O bom relacionamento com os clientes pode trazer novos clientes, e é indispensável para qualquer organização, não seria diferente para a SST – Soluções em Segurança do Trabalho, não é uma questão de interesse, porém de sobrevivência, qualquer fator que traga vantagem sobre o concorrente é de suma importância.

Para o alcance da excelência nos serviços prestados a SST buscará pela qualificação e atualização constante de seus profissionais para que se mantenham em um nível superior ao mercado de atuação em relação aos concorrentes.

Através das estratégias desenvolvidas com atuação diferenciada, profissionais com alto nível de qualificação, atendimento especializado e personalizado, e com uma política de pós-venda, assim, pretende-se tornar referência na prestação de serviços na área de Segurança do Trabalho.

Além de todas as estratégias planejadas, caberá aos empreendedores da organização projetar possíveis cenários competitivos para lidar com incertezas de forma sistemática.

Os cenários são as descrições do futuro para o ambiente em que a empresa atua que abrange as possibilidades para quais é preciso se preparar, sejam favoráveis ou não. Seu uso testa a força de alternativas de estratégias e prepara respostas a discontinuidades potenciais no ambiente externo. (COSTA, 2009, p.47).

Os cenários podem ser:

- a) Otimista - contém os eventos com médias e altas probabilidades de virem a ocorrer e que sejam mediana ou altamente favoráveis para o setor;
- b) Realista - conterá todos os eventos que apresentem elevada probabilidade de virem a ocorrer;
- c) Pessimista - constituído por eventos que apresentem médias e elevadas probabilidades de virem a ocorrer e que sejam desfavoráveis para o setor.

Com base nesta introdução conceitual foram determinados os cenários conforme o quadro 1.

Quadro 1 - Projeção de cenários

Missão: Desenvolver soluções e treinamentos de forma clara e objetiva em Segurança do Trabalho com ética, comprometimento e excelência na prestação de serviços de assessoria, buscando satisfazer nossos colaboradores e clientes.	
Visão: Até 2021 ser reconhecida pela excelência dos serviços prestados e referência em assessoria na área de Segurança do Trabalho.	
Valores: Ética, profissionalismo, comprometimento, responsabilidade, respeito, qualidade, credibilidade, inovação, valorização do capital humano.	
ESTRATÉGIAS	INDICADORES DE DESEMPENHO
1. Tornar-se referência na prestação de serviço como assessoria na área de Segurança do Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento no número de clientes; • Indicação de Terceiros; • Fidelização de clientes; • Crescimento no mercado.
2. Buscar a excelência na prestação de Serviço.	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados positivos de implantação; • Satisfação dos clientes; • Fidelização de clientes; • Surgimento de clientes potenciais; • Aumento na procura dos serviços prestados.
3. Fortalecer relacionamentos com clientes.	<ul style="list-style-type: none"> • Clientes que aceitam atendimentos pós-venda; • Atendimento pós-vendas; • Plano de ação executado.
4. Qualificar constantemente os profissionais.	<ul style="list-style-type: none"> • Participação em cursos, treinamentos, feiras e workshop.
<p>Cenário Otimista: Para este cenário a empresa visualiza o melhor desempenho possível, é nele que as ações estratégicas, objetivos e indicadores, acontecem conforme sua projeção. Este cenário foi projetado a partir da análise da estimativa de vendas e fluxo de caixa, e se dará com a meta mensal de serviços desenvolvidos alcançadas com um total de 64 serviços e um faturamento médio de R\$ 57.181,81 ao mês. Além destes dados, para este cenário visualizamos também o alcance das nossas diretrizes organizacionais, onde atingimos nossa missão, somos reconhecidos pelos nossos valores e contemplamos 100% da nossa visão.</p>	
<p>O cenário moderado: Este cenário inspira um cuidado maior, pois a empresa em questão se encontra na margem do ponto de equilíbrio, foi projetado a partir da análise da estimativa de vendas e fluxo de caixa, se dará com o alcance de 50% da meta mensal de vendas que totaliza 32 serviços realizados, e com um faturamento médio de R\$ 28.590,90 ao mês. Para este cenário foi visualizado</p>	

falhas no processo com uma infraestrutura inferior a demanda e o não reconhecimento no mercado.

O cenário pessimista: Para este cenário foi visualizado um desempenho bem abaixo dos objetivos organizacionais estipulados, devido à falta de mão-de-obra qualificada, resultados insatisfatórios na implantação de programas de segurança gerando a insatisfação do cliente, e conseqüentemente fazendo com que diminua a procura pelos serviços da empresa. Este cenário também foi projetado a partir da análise da estimativa de vendas e fluxo de caixa, apresenta um período com vendas em declínio representando apenas 25% da meta estipulada, e um faturamento médio mensal de R\$ 15.550,00, comprometendo completamente o funcionamento da organização neste cenário a empresa não conseguirá honrar com todas as suas obrigações.

Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

As perspectivas dos cenários tiveram por base o fluxo de caixa da organização, levando em consideração as projeções de vendas e o faturamento anual. Visto que este segmento se encontra em ascensão devido à legislação e a fiscalização do Ministério do Trabalho cada vez mais exigente e também com a preocupação por parte dos empregadores com a saúde e segurança dos empregados, desta forma a SST define seu cenário como sendo otimista. Porém a partir da definição dos cenários a organização terá base para elaborar estratégias para situações distintas que cada um dos cenários pode apresentar no futuro.

A essência do posicionamento estratégico consiste em escolher atividades diferentes daquelas dos rivais. Se os mesmos conjuntos de atividades fossem os melhores para produzir todas as variedades de produtos, para satisfazer a todas as necessidades e para ter acesso à totalidade dos clientes, as empresas simplesmente se alternariam entre elas e a eficácia operacional determinaria o desempenho. (CECCONELLO; AJSENTAL, 2008).

As estratégias de diferenciação são atraentes sempre que as necessidades e preferências dos compradores são muito variadas para ser plenamente satisfeitas por um produto padronizado ou por vendedores com capacitação idênticos. (THOMPSON JUNIOR; III; GAMBLE, 2008).

Pretende-se atuar de forma diferenciada dos concorrentes contando com profissionais altamente treinados e qualificados para melhor atender o cliente, identificando suas necessidades, propondo alternativas de melhorias e apontando soluções de possíveis problemas, auxiliando as organizações nas tomadas de

decisões, acompanhando a implantação dos serviços, atuando com pós-venda de forma clara e objetiva para um bom entendimento por parte do cliente.

Outra ferramenta potencialmente valiosa é a elaboração das estratégias e indicadores de desempenho, pois ela auxilia a empresa a alcançar seus objetivos organizacionais, e fortalece a imagem da organização perante seus concorrentes e principalmente diante de seus clientes.

Para elaboração de estratégias devem-se considerar inicialmente alguns aspectos, a empresa com seus recursos, seus pontos fortes, fracos e neutros, bem como sua missão, propósitos, postura estratégica, objetivos, desafios e políticas, o ambiente, em sua constante mudança, com suas oportunidades e ameaças e a integração entre a empresa e seu ambiente, visando à melhor adequação possível. (OLIVEIRA, 2009).

A partir da elaboração de estratégias se faz necessário determinar o indicador de desempenho que é, “o parâmetro, e critério de avaliação previamente estabelecido que permita a verificação da realização, bem como da evolução da atividade ou do processo da empresa ou negócio.” (OLIVEIRA, 2013, p.152).

Diante do que foi citado acima, o quadro 2 apresenta os objetivos que a SST pretende alcançar com o intuito de se diferenciar de seus concorrentes.

Quadro 2 - Objetivos e indicadores de desempenho

ESTRATÉGIAS	INDICADORES DE DESEMPENHO
1. Tornar-se referência na prestação de serviço como assessoria na área de Segurança do Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento no número de clientes; • Indicação de Terceiros; • Fidelização de clientes; • Crescimento no mercado.
2. Buscar a excelência na prestação de Serviço.	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados positivos de implantação; • Satisfação dos clientes; • Fidelização de clientes; • Surgimento de clientes potenciais; • Aumento na procura dos serviços prestados.
3. Fortalecer relacionamentos com clientes.	<ul style="list-style-type: none"> • Clientes que aceitam atendimentos pós-venda; • Atendimento pós-vendas; • Plano de ação executado.

4. Qualificar constantemente os profissionais.	<ul style="list-style-type: none"> • Participação em cursos, treinamentos, feiras e workshop.
------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fonte: 1 Elaborado pelos autores (2015)

Com o alcance dos objetivos acredita-se que a SST dará um passo a mais para a diferenciação de seus serviços em relação aos concorrentes, e estará fortalecendo sua marca e com isso obtendo o reconhecimento pretendido no mercado.

4.4 Plano de Marketing

O plano de marketing tem como objetivo identificar as oportunidades que o mercado oferece a empresa. O plano deve estabelecer objetivos, metas e as estratégias do Mix de marketing com o intuito de tirar proveito dessas oportunidades. (LAS CASAS, 2007).

Este plano de Marketing se propõe a elaborar estratégias para a empresa SST – Soluções em Segurança do Trabalho, situada na cidade de Caçador-SC.

Os dados da análise foram obtidos através da pesquisa de mercado (Apêndice A), envolvendo 50 questionários, aplicados no período de setembro a outubro de 2015 diretamente no mercado Business to Business, público-alvo do negócio.

Os resultados obtidos comprovam que existe viabilidade e demanda para implantação do negócio, conforme pode ser observado nos resultados apresentados (Apêndice B).

Buscando atender ao público-alvo específico, verifica-se que a segmentação de mercado é importante em qualquer circunstância, para qualquer tipo de negócio e qualquer objetivo mercadológico. (NARDIS, 2010).

Uma das maiores vantagens da segmentação de mercado é conhecer melhor seu cliente, quanto mais detalhado for esse conhecimento, melhor será o ajuste das variáveis de marketing e conseqüentemente melhor será o plano de marketing. (NARDIS, 2010).

A partir dessa premissa a SST – Soluções em Segurança do Trabalho atuará na prestação de serviço de assessoria na área de segurança do trabalho, com a

finalidade de atender organizações de todos os ramos de atividades que se encontram instaladas dentro de um raio de 100 km tendo por base a cidade de Caçador-SC.

Dentro do raio de atuação a SST atenderá empresas classificadas como microempresa, empresa de pequeno porte e de médio porte, para tanto é necessário estudar o comportamento dos consumidores que é considerado uma das tarefas mais difíceis, dado que envolve a compreensão das motivações, atitudes, necessidades e aspirações dos clientes. (FERREIRA; SANTOS; SERRA, 2010).

O comportamento do consumidor considera as decisões que levam o consumidor a utilizar seus recursos em itens relativos para seu consumo. O quê, porquê, onde, quando e quantas vezes compram também é considerado. (LEON, 2012).

“É possível que compreender o consumidor envolva entender a sua cultura, a sua classe social, os grupos a que pertence ou aos quais aspira, ou seja, as variáveis que influenciam a sua decisão.” (FERREIRA; SANTOS; SERRA, 2010, p.99).

O comportamento das empresas que contratam os serviços de assessoria na área de segurança do trabalho são definidas por duas situações, a primeira pela obrigatoriedade do cumprimento das legislações e normas do Ministério do Trabalho e Emprego vigentes e a segunda pela necessidade de otimização dos processos organizacionais.

A realização da pesquisa de mercado permitiu compreender o comportamento do público-alvo. Os potenciais clientes que responderam à pesquisa, são indústrias e prestadoras de serviços, atuam a mais de 10 anos no mercado e 47% destas empresas não possuem um profissional que atue direto na área de segurança, assim 100% dessas organizações optam por terceirizar a elaboração dos laudos e/ou programas de segurança com a finalidade atender à legislação, mostrando que se trata de um mercado amplo, e se bem explorado, a empresa terá grande oportunidade de crescimento.

É importante destacar que 44% das empresas realizam ao menos um treinamento anual por colaborador e 42% os realizam quando julga necessário, sobressaindo-se os treinamentos de CIPA, curso de operador de empilhadeira e trabalho em altura.

Verificou-se que 68% das empresas pesquisadas não têm valor estimado de investimentos para treinamentos, não mensurando assim o retorno do investimento inicial aplicado nessas ações.

Diante destes resultados a SST manterá o foco na política de pós-venda, onde buscará mostrar através das avaliações, antes e após a realização dos treinamentos e implantação de programas de segurança, os resultados positivos dos mesmos.

A pesquisa demonstra que só o preço e tradição no mercado não são mais considerados diferenciais para a contratação de uma empresa de assessoria, verificou-se que para 65% das empresas pesquisadas, o fator diferencial para a contratação é a qualidade dos serviços prestados.

Já os pontos que não agradam a organização na contratação de uma assessoria é a falta de qualidade do profissional representando 33% e 26% indicam o treinamento ineficaz e para manter um contrato com uma empresa de assessoria em segurança do trabalho 44% dos entrevistados consideram o atendimento especializado como um grande diferencial.

Para a SST estes dados são importantes, porque a manutenção de um contrato trará inúmeros benefícios para a empresa, principalmente com a fidelização dos clientes.

Outro fator relevante observado na pesquisa é que as organizações estão cada vez mais preocupadas com o clima organizacional, 36% das empresas buscam apoio de uma assessoria para diminuir acidentes de trabalho e 30% delas almejam melhoria no ambiente de trabalho. Já que 58% das empresas acreditam conseguir qualificar seus colaboradores com o auxílio de uma assessoria e que isso consequentemente contribuirá para a melhora do clima organizacional.

Com relação a resistência por parte dos colaboradores para implantação das melhorias propostas por uma assessoria de segurança do trabalho 42% das empresas acreditam que a encontrarão em seus funcionários. Outro índice importante é que 61% das organizações entrevistadas levam em consideração a indicação de terceiros na hora de contratar uma empresa de assessoria na área de segurança do trabalho, o que indica que a SST deverá investir na política de relacionamento.

Observou-se que as organizações entrevistadas no atual momento têm a necessidade da contratação de uma empresa de assessoria na área de segurança

do trabalho, sendo que 47% necessitam de treinamentos e 53% na elaboração de laudos e programas de segurança. Fatos esses que faz a SST pensar em uma forma estratégica de definir e apresentar seu Mix de Marketing.

O Mix de Marketing é uma ferramenta de análise e planejamento, utilizada para identificar e descrever os principais elementos que interferem nas decisões de Marketing e determinar os objetivos organizacionais. (BASTA, 2006).

De acordo com Andrade (2010) em 1960 McCarthy dividiu esses elementos do Marketing Mix nos 4 Ps (produto, preço, praça e promoção):

- Produto: constitui os processos de definição dos produtos/e ou serviços a serem oferecidos no mercado.
- Preço: é o cálculo de custos versus lucro encadeamento de intermediários.
- Praça: Colocar o produto a disposição de consumidor.
- Promoção: corresponde às atividades de comunicação, de divulgação do produto e/ou serviço geralmente para alavancar as vendas. (ANDRADE, 2010, p.75)

Diante desta base conceitual o Mix de Marketing da SST é composto pela elaboração de documentos como: laudos, programas de segurança e treinamentos nas mais diversas áreas da segurança do trabalho, trabalhos estes que serão realizados por profissionais em constante atualização, garantindo assim a qualidade final do serviço.

Os valores dos serviços irão variar de acordo com o número de funcionários da empresa-cliente, serão oferecidos as seguintes condições de pagamentos: cartão de débito, de crédito podendo a empresa optar por parcelamento em até três vezes, boletos e depósitos bancários. Para assinatura do contrato é necessário o pagamento inicial de 30% do valor orçado, e o restante poderá seguir a política de vendas de 30, 60 e 90 dias.

A empresa estará localizada na Rua Estados Unidos nº 683, Bairro Sorgatto – Caçador, SC. E-mail. sst.pg11@gmail.com.

Para sua comunicação com os clientes, a SST criará um site para divulgação de seus serviços e para que solicitações de cotação dos serviços. Outra técnica mercadológica de comunicação será através de e-mail, folders, portfólio e visita pessoal às empresas. Estará participando também de feiras, eventos e seminários.

Assim a empresa estará presente na mente do e para estabelecer esse posicionamento é importante criar um diferencial que atraia o público-alvo. (LAS CASAS, 2014).

Assim, o posicionamento é a percepção que seu público-alvo tem do seu produto, para planejar o posicionamento deve ser levado em consideração algumas questões como concorrência e de como os produtos dela são vistos, as necessidades e desejos do público-alvo. (MARTINS, 2015).

Os clientes que adquirem os serviços oferecidos pela SST – Soluções em Segurança do Trabalho para cumprir com as legislações trabalhistas aplicáveis ao seu ramo de negócio e conseqüentemente melhorar seu clima organizacional e sua imagem diante de seus stakeholders, ao contratarem os serviços da SST contarão com profissionais qualificados para realização dos serviços garantindo a qualidade no atendimento e nos serviços prestados.

O apoio será através das Leis e Normas do Ministério do Trabalho e Emprego que determina a responsabilidade da empresa na elaboração de laudos, programas de segurança e treinamentos para garantir a saúde e integridade física dos trabalhadores no desempenho de suas atividades. Os contratantes da SST contarão com uma política de pós-venda oferecida pela assessoria o que a diferenciará de seus concorrentes.

Como posicionamento de valor a empresa irá transmitir ao cliente alta qualidade e comprometimento com a elaboração de laudos e programas de segurança, juntamente com a realização dos treinamentos ministrados, fazendo com que tenha resultados positivos.

4.4.1 Definição da Marca

A marca pode ser considerada como uma das principais estratégias de posicionamento de uma organização e deve incorporar atributos do produto ou do serviço oferecido, conquistar uma marca forte no mercado não é uma tarefa muito fácil, por isso é fundamental que seja desenvolvido um bom planejamento de marketing e comunicação. (PAIXÃO, 2007).

A construção de uma marca forte requer um detalhado planejamento e um alto investimento em longo prazo. O fortalecimento de uma marca esta na excelência do produto ou serviço oferecido aos seus consumidores, e sustentado por um marketing desenvolvido e executado com criatividade (KOTLER, 2005).

Quando bem constituída a marca pode trazer um diferencial para a empresa, podendo agregar valor econômico (tangível), e o valor percebido por seus consumidores em relação aos seus produtos e serviços (intangível). (PAIXÃO, 2007).

A SST – Soluções em Segurança do Trabalho criou sua marca com o intuito de passar para o cliente uma imagem empreendedora e confiável. As cores utilizadas na assinatura visual são tons variantes de verde padrão da Segurança do Trabalho. O símbolo representado em forma de cruz também é modelo da Segurança do Trabalho e o círculo ao redor simboliza um fluxo contínuo de melhoria, estão presentes quatro setas indicando o ciclo do PDCA – Planejar, Desempenhar, Conferir e Alavancar. As duas linhas ao lado da logomarca representam uma estrada ou caminho a ser seguido para alcançar os objetivos desejados, tanto para organização como para os clientes.

Figura 3 - Logomarca



Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

O slogan “Soluções em Segurança do Trabalho” reforça a marca e o posicionamento juntos aos clientes, deixando claro a forma de atuação da empresa.

A marca é o principal elo existente entre o seu negócio e o cliente, pois é através dela que ele o identifica e o diferencia dos demais. Com o passar do tempo,

a marca passa a ser o referencial da qualidade daquele produto ou serviço. Para isso se faz importante o registro, uma vez que é a única forma de protegê-la contra prováveis copiadores. (SEBRAE, 2013)

Inicialmente, é preciso realizar uma busca prévia da marca para saber se existe algum registro com o mesmo nome. Para tal é realizado uma pesquisa junto ao Banco de dados do INPI, (pesquisa realizada via Internet pelo site www.inpi.gov.br). O pedido de marca deverá ser requerido em formulário próprio, no qual são fornecidas informações e dados sobre a marca. Uma informação indispensável se refere ao ramo de atividade do requerente, que deve corresponder à classe para qual se requer o registro da marca, de acordo com a classificação de produtos e serviços vigentes. (SEBRAE, 2013).

O processo de registro da marca poderá ser efetuado pela internet no site www.inpi.gov.br, sendo online os documentos deverão ser anexados em PDF tamanho máximo permitido (2000 Kbytes), abaixo segue a relação da documentação necessária:

- a) Pessoa Jurídica Cópia de Requerimento de Empresário;
- b) Certificado do Empreendedor Individual, Contrato Social;
- c) Estatuto Social e aditivo se for o caso;
- d) Cópia da Inscrição e Situação Cadastral junto ao Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica - CNPJ (atualizado);
- e) Cópia da Declaração de microempresa se for o caso;
- f) Etiquetas (marcas mista ou figurativa);
- g) Formulário próprio (via Internet), em 04 (quatro) vias GRU - Guia de recolhimento do INPI (via Internet).

O registro da marca garante ao proprietário o direito de uso exclusivo, em seu ramo de atividade econômica, em todo o território nacional. (SEBRAE, 2013)

4.4.2 Estratégias de comunicação

Para uma estratégia bem planejada é preciso definir o que buscar e focar em pontos importantes para uma comunicação de qualidade e atrativa aos consumidores. Demonstrar aos clientes a preocupação em solucionar suas necessidades divulgando os benefícios na aquisição de seus serviços são alguns dos pontos de vital importância para uma boa comunicação.

A SST – Soluções em Segurança do Trabalho tem como metas a criação de um site, onde disponibilizará informações como o nome da sua equipe de profissionais, o ano de fundação, a história da criação da empresa, projetos acabados, o nome das empresas que utilizaram seus serviços acrescentando a opinião sobre os benefícios gerados.

De acordo com Oliveira (2007, p.33) “um consultor não pode sair por aí oferecendo e vendendo seus serviços. O que ele pode e deve é tornar seu produto conhecido no mercado.”

Diante disso, o público-alvo será o mercado Business to Business onde nossas ações estarão focadas para atender organizações de todos os ramos de atividades, que se encontram instaladas dentro de um raio de 100km a partir da cidade de Caçador-SC, atenderá empresas classificadas como microempresa, empresa de pequeno porte e de médio porte.

Por isso optará por algumas técnicas mercadológicas de comunicação como enviar e-mails às empresas almeçadas com informativos sobre a SST – Soluções em Segurança do Trabalho e publicação em jornal de circulação no município, como pode ser visualizado no quadro 3. A pasta de portfólio e folders terá como objetivo apresentar o contexto da assessoria tornando-se uma divulgação de status em visitas à empresa-cliente, feiras, eventos e seminários.

Quadro 3 - Ações do Plano de Comunicação

Público-alvo: Cliente				
Objetivos:				
- Divulgar produtos e serviços oferecidos pela empresa;				
- Manter contato frequente com público-alvo;				
- Atrair potenciais clientes.				
Ação de Comunicação	Especificações da ação	Mix de comunicação	Período	Valor
Site	Divulgação e informações da assessoria, bem como de seus serviços.	Propaganda	Ilimitado	R\$ 1500,00
Jornal	Anúncio dos serviços oferecidos pela assessoria.	Propaganda	Ilimitado	Custo Zero
E-mail	Envio de e-mail ao público alvo informando os serviços prestados e as	Mkt Direto	Ilimitado	Custo Zero

	atualizações das legislações.			
Pasta de Portfólio	Informações detalhadas dos serviços.	Mkt Direto	Semestral	R\$ 920,00
Folder	Informações específicas de determinado produto ou serviço.	Mkt Direto	Semestral	R\$ 420,00

Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

O Mix de comunicação abrangerá o Marketing de mídia social com a criação do site, mídia impressa através de anúncios em jornal de circulação no município de Caçador- SC, marketing direto que se dará com a entrega de folder, pasta de portfólio e pelo envio de e-mails, e também contará com marketing pessoal através das visitas dos representantes aos clientes.

A estratégia de comunicação é o cartão de visitas, pois é partir desta comunicação que o cliente pode ter uma visão superficial dos serviços a serem oferecidos, por ainda não terem conhecimento do desempenho da empresa. É neste momento que a empresa terá a chance de um primeiro contato, a ser conquistado por estes meios e através dessa influência apresentar os serviços.

4.4.3 Plano de Vendas

O plano de vendas estabelece o conjunto de normas e diretrizes de trabalho com objetivo de enfrentar os concorrentes e atender melhor os consumidores. O plano de vendas da empresa engloba ainda as atitudes da empresa em relação às formas de pagamento, entregas, descontos e assistência técnica. (SENAC, 1999).

A SST contará com apoio de dois representantes comerciais que farão as vendas externas, sendo contato direto com os clientes. Estes funcionários não serão simples representantes, mas, por meio de treinamentos, terão o papel de legítimos vendedores, isto é, sempre fazendo apresentação da empresa e divulgação dos produtos oferecidos e destacando a qualidade dos serviços.

As vendas serão realizadas em um raio de 100 km a partir do município de Caçador abrangendo mais de 29 cidades no estado de Santa Catarina. Nesta região estão instaladas 19.109 empresas, sendo 94,70% microempresas, 4,5% empresas de pequeno porte, 0,6% médio porte e 0,2% empresas de grande porte.

A SST, após o reconhecimento e fortalecimento de sua marca no mercado pretende atuar em todo o estado de Santa Catarina, ampliando também seu Mix de serviços.

A estimativa inicial da projeção de vendas está apresentada no quadro 4.

Quadro 4 - Projeção do Volume de Vendas

Produto/Serviço	Projeção Mensal de Vendas	Projeção Anual de Vendas
Documentos	30 Unid.	360 Unid.
Laudos	11 Unid.	132 Unid.
Programas de segurança	18 Unid.	216 Unid.
Treinamentos	5 Unid.	60 Unid.

Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

A projeção apresentada será usada de base para definir os indicadores, bem como a forma de avaliação do volume de vendas realizadas durante o mês. As cotas de vendas serão divididas igualmente para cada representante, sendo que a partir de 60% das metas alcançadas (30% de cada representante), os mesmos receberão 2% de comissão sobre as vendas realizadas e acima de 100% das metas, cada um receberá o equivalente a 5% sobre o volume de vendas, inicialmente este será o programa de estímulo para equipe de vendas.

A tabela 1 apresenta a estimativa do orçamento de vendas da SST- Soluções em Segurança do Trabalho.

Tabela 1 - Orçamento de Vendas

Produto /serviço	Estimativa do preço de venda (unidade)	Estimativa de vendas Mensais (Unidade)	Valor estimado de vendas (mensal)	Estimativa de vendas anuais (unidade)	Valor estimado de vendas (anual)
Documentos	R\$ 50,00	30	R\$ 1.500,00	360	R\$ 18.000,00
Laudos	R\$ 1.900,00	11	R\$ 20.900,00	132	R\$ 250.800,00
Programas de segurança	R\$ 1.600,00	18	R\$ 28.800,00	216	R\$ 345.600,00
Treinamentos	R\$ 2.200,00	5	R\$ 11.000,00	60	R\$ 132.000,00

Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

O quadro 5 apresenta a estimativa do preço de vendas dos produtos e serviços a serem oferecidos pela SST.

Quadro 5 - Preço de vendas

Produto	Estimativa do preço de venda
Documentos	R\$ 50,00
Laudos	R\$ 1.900,00
Programas de segurança	R\$ 1.600,00
Treinamentos	R\$ 2.200,00

Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

Os valores descritos (quadro 5) podem variar de acordo com número de funcionários da organização, quantidade de avaliações ambientais a serem realizadas, e quantidade de horas de treinamento.

Esta estimativa de preço foi baseada no preço médio praticado no mercado, para documentos foi utilizado a elaboração de um PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário, para laudo e programas de segurança considerou-se uma empresa de 100 empregados e o valor dos treinamentos refere-se a oito horas de serviços, para um mínimo de dez pessoas, caracterizando valor individual de R\$ 220,00.

Como estratégia de relacionamento a SST manterá contatos frequentes com seus clientes e acompanhamento contínuo, oferecendo soluções práticas que levem o cliente a resultados satisfatórios, buscando assim criar vínculos e uma relação de confiança através do profissionalismo, comprometimento, ética, credibilidade e transparência, desta forma acredita-se fortalecer os laços de relacionamento e estimular a fidelização dos clientes.

Outro diferencial da SST será a política de pós-venda, onde será oferecido acompanhamento aos clientes após os serviços realizados, verificando os resultados obtidos. Para que esse processo ocorra com eficácia, antes de prestar o serviço será realizado e documentado o diagnóstico da situação atual da área ou local a ser trabalhado, após a realização do serviço contratado será feito novo diagnóstico apontando os resultados obtidos. Caso os resultados sejam insatisfatórios, abre-se um plano de ação propondo novas ideias de melhorias.

4.5 Processos Produtivos

A SST – Soluções em Segurança do Trabalho seguirá um processo lógico na prestação de seus serviços de forma ordenada e estruturada desde o contanto com o cliente, a execução e entrega do serviço, bem como o atendimento pós-venda. Este processo é apresentado no fluxograma (Apêndice C), onde o mesmo detalha os serviços que serão oferecidos.

Com a definição deste fluxo, contemplaram-se todas as possibilidades de serviço que a empresa estará ofertando neste momento.

A partir da exigência da Lei 6.514/1977 e Portaria 3.214/1978 referentes à Saúde e Segurança do Trabalho, a seguir serão apresentadas características técnicas do Mix de serviços que a SST – Soluções em Segurança do Trabalho oferecerá a seus clientes, como pode ser visualizado (quadro 6), com o intuito de detalhar melhor o estudo e a definição das ações futuras do Plano de Negócios.

Quadro 6 - Mix de serviços

SERVIÇOS		CARECTERÍSTICAS TÉCNICAS
DOCUMENTOS / LAUDOS E PROGRAMAS DE SEGURANÇA	Elaboração de OS	Ordens de Serviço sobre segurança e saúde no trabalho, de acordo com NR- 1 da Portaria 3214/78 do MTE, para dar ciência aos colaboradores quanto obrigações de ambas as partes. Adoção de procedimentos antes, durante e após acidente de trabalho e doenças ocupacionais. Medidas para identificar, eliminar, neutralizar riscos e meios de prevenção
	Elaboração de APR	Análise Preliminar de Risco de acordo com NR- 1 da Portaria 3214/78 do MTE permite a visão dos riscos e das medidas preventivas de cada tarefa.
	Assessoria na montagem da CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de trabalho, conforme NR-5 da Portaria 3214/78 do MTE. Neste caso estão inclusos os serviços de elaboração de comissão eleitoral e edital de convocação, acompanhamento de eleição, elaboração de atas de eleição e posse, calendário de reuniões ordinárias e recibo de cópia.
	Implantação de EPI's	Estudo para implantação do correto Equipamento de Proteção Individual, conforme NR-6 da Portaria 3214/78 do MTE; a ser utilizado de acordo com risco e função, orientação do correto registro para entrega dos mesmos e controle da periodicidade.
	Elaboração do PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, conforme NR-7 da Portaria 24/94, Lei 6514 que altera o Capítulo V título II do MTE; Realização do programa com

		planejamento, implantação, emissão de relatório anual e revisão, com base nos riscos à saúde dos colaboradores, conforme previsto na NR.
	Abertura de CAT	Comunicação de Acidente do Trabalho, conforme NR-7 da Portaria 24/94, Lei 6514 que altera o Capítulo V título II do M.T.E.
	Elaboração do PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, conforme NR-9 da Portaria 3214/78 do MTE; Elaboração do programa com planejamento anual, com metas, prioridade, cronograma e estratégia de ação a fim de antecipar, reconhecer, avaliar e controlar os riscos ambientais existentes ou que venham existir no ambiente de trabalho.
	Elaboração de AET	Análise e Elaboração de Laudo Ergonômico do Trabalho, conforme NR-17 da Portaria 3214/78 do MTE; Avaliar as adaptações das condições de trabalho dos colaboradores. Realizar conforme recomendação das seguintes condições de conforto: ruído, temperatura, umidade do ar e níveis de iluminação.
	Elaboração de Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho	Conforme Instrução Normativa nº087 de 27 de Março de 2003 alterada pela Instrução Normativa nº96 de 23/10/2003 e alterada pela Instrução Normativa 99 de 10 de Dezembro de 2.003, baseado na NR-15 da Portaria 3214/78 do MTE; Tem o objetivo de demonstrar o reconhecimento dos agentes nocivos, identificar às condições de trabalho e explicar as avaliações quantitativas e qualitativas dos riscos, em atendimento à emissão de PPP com concessão ou não da aposentadoria especial, de acordo com o exigido pela Previdência Social.
	PPP	Perfil Profissiográfico Previdenciário Elaboração, gerenciamento e controle do formulário por colaborador, levando em conta riscos aos quais os mesmos estão ou estiveram expostos durante sua trajetória na empresa, visando atender exigências da Previdência Social.
TREINAMENTOS	Treinamento Ordem de Serviço	Permissão para Trabalho e/ou PSE Permissão Especial para Trabalho, tendo todos a finalidade de instruir o colaborador para liberação de atividade antes do seu início, após a identificação do perigos e riscos e implantação das medidas preventivas identificadas na Análise Preliminar de Risco. Conforme Norma Regulamentadora 01- Disposições Gerais da Portaria 3214/78 do MTE.
	Curso CIPA	Treinamento aos Cipeiros realizado de acordo com a Norma Regulamentadora 05 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de trabalho e atende ao currículo exibido pelo MTE; Ao final do curso são emitidos certificados individuais de participação e um certificado coletivo para a empresa.
	Treinamentos de Proteção Individual	Treinamento global ou individualizado (proteção mãos, auditiva, pés, dispositivos para atividade em altura), conforme Norma Regulamentadora 06 - Equipamento de

	Proteção Individual da Portaria 3214/78 do MTE de acordo com a necessidade do cliente.
Primeiros Socorros	Treinamento de Primeiros Socorros de acordo com a Norma Regulamentadora 07 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.
Operador de Empilhadeira, de Paleteira e de Transpaleteira	Treinamento para Operador de Empilhadeira, de Paleteira e de Transpaleteira (NR-11). Treinamento de formação e reciclagem aos operadores atende ao currículo exigido pelo MTE conforme a NR-11, da Portaria nº 3214 do MTE de 8 de Junho de 1978.
Operador de Talha e Ponte Rolante	Treinamento para Operador de Talha e Ponte Rolante. Treinamento de formação e reciclagem aos operadores atende ao currículo exigido pelo MTE conforme a NR-11, da Portaria nº 3214 do MTE de 8 de Junho de 1978.
Operador de Motosserras	Treinamento de Segurança na Operação de Motosserras NR- 12, Anexo V, Item 4.1 da Portaria nº 197 do MTE de 17 de Dezembro de 2010.
Operador de Máquinas Injetoras	Treinamento de Segurança na Operação de Máquinas Injetoras NR- 12, Item 12.147 da Portaria nº 197 do MTE de 17 de Dezembro de 2010.
Segurança em Espaços Confinados	Capacitar trabalhadores sobre medidas de segurança realização de trabalhos em espaços confinados. Conforme estabelece norma regulamentadora 33 Segurança e Saúde em Espaços Confinados através da Portaria SIT 313 de 23 março de 2012 do Ministério do Trabalho e Emprego.
Segurança e Saúde em Espaços Confinados	Treinamento de reciclagem para trabalhadores que já possuam o curso de trabalho de trabalho em espaço confinado. Conforme estabelece norma regulamentadora 33 Segurança e Saúde em Espaços Confinados através da Portaria SIT 313 de 23 março de 2012 do Ministério do Trabalho e Emprego.
Trabalho em altura	Capacitar trabalhadores sobre medidas de segurança para trabalho em altura, estabelecendo os requisitos e condições mínimas a fim de prevenir ocorrência de acidentes conforme estabelece norma regulamentadora 35 Trabalho em Altura através da Portaria SIT 313 de 23 março de 2012 do Ministério do Trabalho e Emprego.
Trabalho em altura	Treinamento de reciclagem para trabalhadores que já possuam o curso de trabalho em altura conforme estabelece norma regulamentadora 35 Trabalho em Altura através da Portaria SIT 313 de 23 março de 2012 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Fonte: Elaborados pelos autores (2015).

Após definição do Mix de serviço o quadro 7 apresenta uma projeção da estimativa da capacidade produtiva.

Quadro 7 - Estimativa da capacidade produtiva

Produto	Estimativa de produção	Média de horas realização de cada produto.	Recursos
Documentos	30 por mês	1 h	Humanos e tecnológicos
Laudos	11 por mês	15 h	Humanos e tecnológicos
Programas de segurança	18 por mês	20 h	Humanos e tecnológicos
Treinamentos	5 por mês	8 h	Humanos e tecnológicos

Fonte: Elaborado pelos autores (2015).

A estimativa de produção será distribuída entre todos os empregados da organização, atingindo o volume de 595 horas/mês.

Com o detalhamento do Mix de serviços e a projeção da capacidade de produção, a SST – Soluções em Segurança do Trabalho busca identificar diferenciais competitivos e características específicas que servirão de base para a tomada de decisão futura na elaboração das ações do Plano de Negócio.

O quadro 8 tem por objetivo relacionar as vantagens e desvantagens do Mix de serviço.

Quadro 8 - Vantagens e desvantagens

Serviços	Vantagens	Desvantagens
Documentos/ Laudos/ Programas de Segurança	Atendimento pós-vendas; Acompanhamento na implantação dos programas de segurança; Transparência e ética Avaliação de resultado.	Não Reconhecimento no mercado; Falta de tradição no mercado Estrutura Física; Cliente não seguir as recomendações propostas.
Treinamentos	Atendimento pós-vendas; Profissionais qualificados; Avaliação de resultado.	Não Reconhecimento; Estrutura Física; Falta de tradição no mercado

Fonte: Elaborado pelos autores (2015).

O detalhamento das vantagens e desvantagens auxiliará a empresa na elaboração de ações de pesquisa de mercado e marketing, além de servir de base para a definição de valores financeiros.

4.6 Programa de Desenvolvimento de Recursos Humanos

O desenvolvimento de pessoas “é a habilidade do líder em estruturar, motivar e preparar sua equipe para as demandas de médio e longo prazo do negócio. Envolve a capacidade de promover um clima interno favorável a participação e oferecer oportunidades concretas de desenvolvimento.” (DUTRA, 2009, p.156).

A SST – Soluções em Segurança do Trabalho será monitorada pelos sócios Andréia Cristina Voytylaki e Delson Ey de Oliveira conforme documentação pode ser visualizada no Anexo C.

No quadro 9 está descrito as ocupações de cada colaborador juntamente com seus valores salariais e encargos sociais por ocupação de acordo com a legislação vigente e a classificação brasileira de ocupações.

Quadro 9- Quadro funcional de Salários

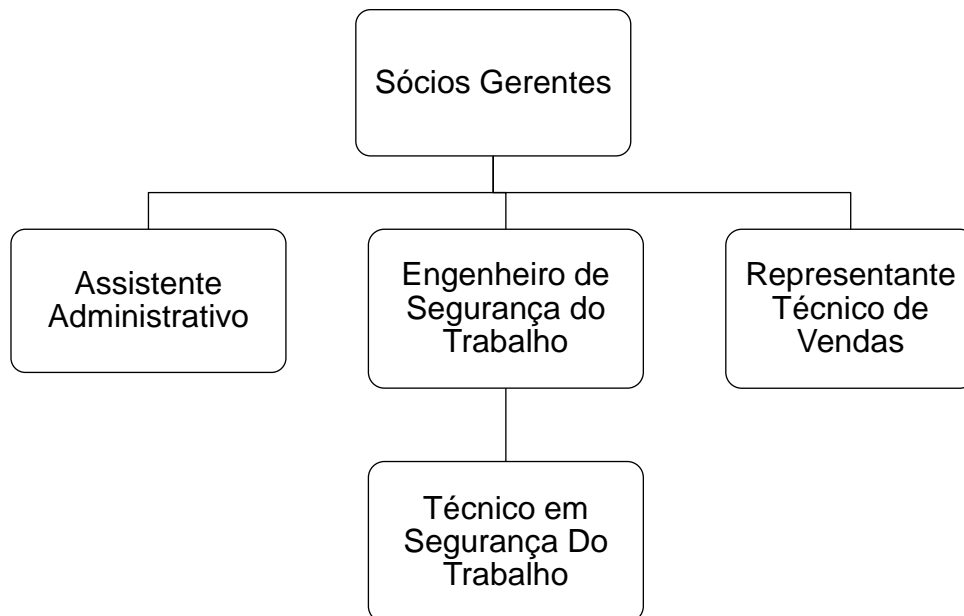
		QUADRO FUNCIONAL DOS SÁLARIOS E ENCARGOS SOCIAIS			
Empregados	Sócios Gerentes	Eng. Segurança	Repres. Comercial	Téc. Segurança	Ass. Administrativo
Salários	3.488,80	3.000,00	1.600,00	2.300,00	1.500,00
Pró –labore	431,20	-	-	-	-
13º Salário	326,67	250,00	133,33	191,67	125,00
Férias	326,67	250,00	133,33	191,67	125,00
1/3 - férias	108,89	83,33	44,44	63,89	41,67
(=) sub-total	4.682,22	3.583,33	1.911,11	2.747,22	1.791,67
FGTS (8%)	313,60	240,00	128,00	184,00	120,00
Total	4.995,82	3.823,33	2.039,11	2.931,22	1.911,67
Total geral					15.701,15

Fonte: Elaborado pelos autores (2015).

A estrutura organizacional define como as tarefas são formalmente divididas, agrupadas e coordenadas. (ROBINS, 2001). Para o bom desenvolvimento da organização, devemos contar com uma estrutura muito bem dividida e planejada, essa estrutura, embora seja simples, é de grande importância, pois é ela que será responsável por organizar as informações, as atividades, relacionamentos e escala hierárquica.

No sentido de montar a estrutura organizacional da SST, foi desenvolvido o seguinte organograma:

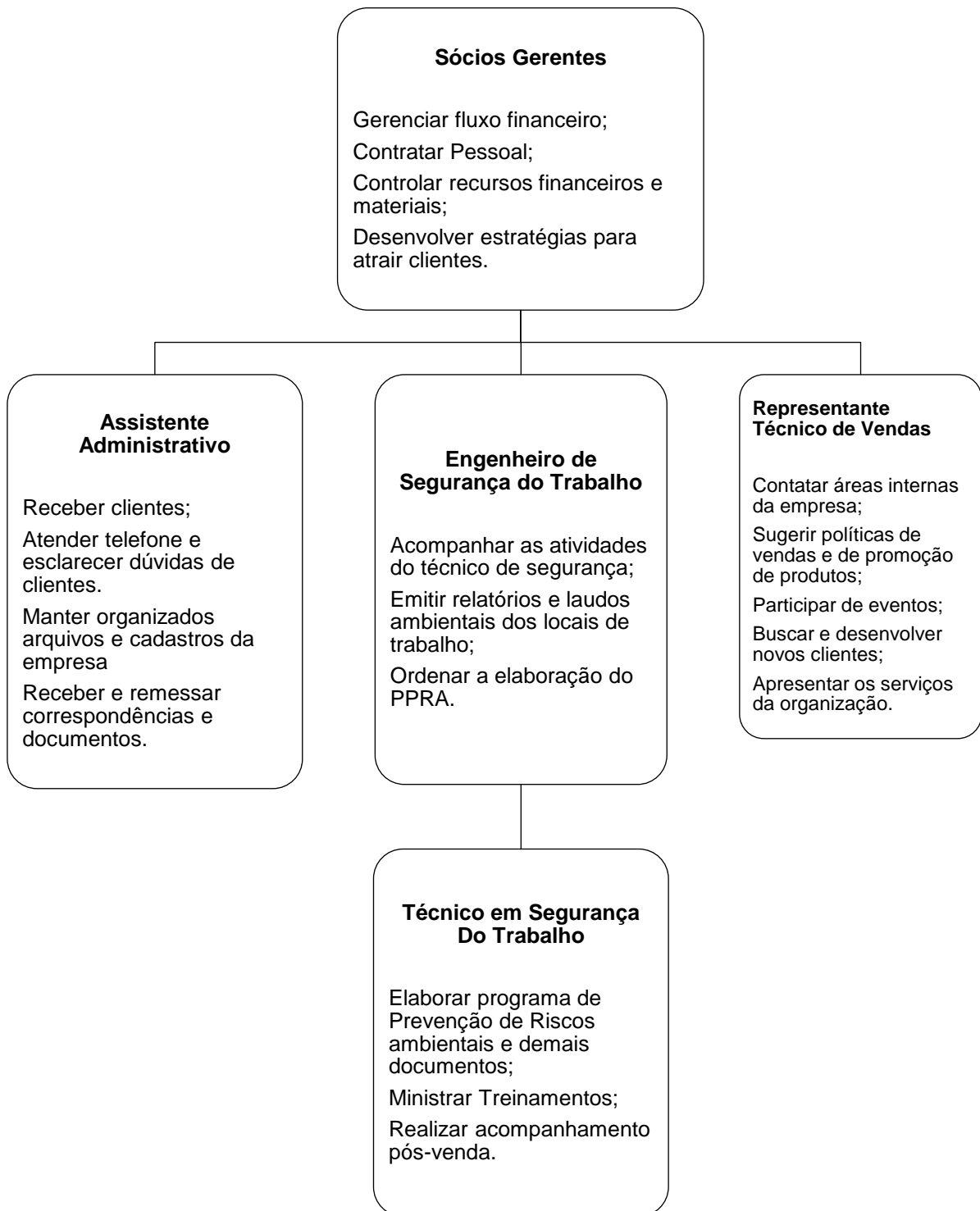
Figura 4 – Organograma



Fonte: Elaborados pelos autores (2015)

Já o funcionograma é um gráfico de organização, tendo como finalidade principal o detalhamento das atividades/tarefas que compõem uma função. (CURY, 2015).

Figura 5- Funcionograma



Fonte: Elaborado pelos autores (2015).

A descrição de cargos é um processo que acontece através da observação e pelo estudo do conjunto de atividades e deveres relacionados, devendo ser claros e distintos no que se refere a outros cargos. (FIDELIS, 2007).

Através da descrição de cargos (Apêndice D) teremos base para obter maior número de dados possíveis, os quais poderão ser utilizados para fins de remuneração e principalmente recrutamento, seleção e treinamento.

Devido à competitividade predominante nas empresas, as organizações passaram a exigir mais de seus colaboradores, sendo essencial a adequação, função, produção e seu bom relacionamento. Desta forma o processo de agregar pessoas faz-se através do recrutamento, que é a forma que a organização atrai profissionais qualificados no mercado conforme o perfil desejado. A influência da internet em empresas de diversos ramos é uma realidade. Recrutamento on-line é empregado por empresas de diversos ramos.

O recrutamento com base na internet será usado por empresas e intermediários capazes de criar valor para os recrutadores por aumentar o fluxo de informações e interatividade. (KINTER, 2000).

Com o intuito de se adequar à nova realidade do mercado, a SST – Soluções em Segurança do Trabalho buscará compor seu quadro de funcionários sempre que necessário como em casos de aumento de quadro, substituições de demitidos ou afastados, através de recrutamento on-line, de bancos de currículo, utilizará essa técnica como diferencial competitivo, porém não deixando de realizar a técnica de anúncios em rádios e jornais, pois os mesmos buscarão proporcionar um recrutamento eficaz para a organização.

A seleção de pessoal ocorre após o recrutamento, no aumento do quadro de colaboradores da organização. Atualmente, uma organização competitiva tem a capacidade de saber atrair e selecionar pessoas certas para os lugares certos.

“Captação e seleção caracterizam-se por ser um processo de mão dupla, que envolve muitas pessoas: parentes, amigos e os futuros companheiros de trabalho”. (Rocha Pinto, 2003, p.60).

A grande chance para o sucesso é o recrutamento e seleção, pois por meio dele consegue-se buscar o capital mais valioso de uma organização, o capital humano.

Ainda segundo Rocha Pinto (2003, p. 61) “O processo de captação e seleção de talentos define-se como um conjunto de atividades que visa atrair e selecionar pessoas adequadas às diversas funções de uma organização”.

Fazer um recrutamento e seleção não é uma das tarefas mais fáceis, e ainda vale ressaltar que não existe uma fórmula para atrair pessoas adequadas. As bases

para a seleção de pessoal são as coletas de informações sobre o cargo e aplicação de técnicas de seleção para colher informações sobre os candidatos.

A SST – Soluções em Segurança do Trabalho utilizará como técnica de seleção a entrevista, buscando conhecer aspectos do conteúdo profissional e pessoal do candidato. Seguido de provas de conhecimentos gerais para avaliação do grau de conhecimento referente à região do candidato, e conhecimentos específicos que visam avaliar a capacidade profissional do mesmo. Serão encaminhados para uma avaliação médica, para verificar se o candidato está apto ou não para desempenhar a função. E, finalmente, irão entregar seus documentos para finalizar sua contratação.

Após as etapas de seleção e escolhido o funcionário a ser admitido, para que se possa efetuar a contratação é obrigatório a apresentação dos documentos do funcionário, e o encaminhamento do mesmo para realização de exames médicos ocupacionais obedecendo às normas do Ministério do Trabalho. E para que o mesmo socialize-se com a organização, desde o início será apresentada a empresa, e os demais profissionais que ocorrerá pelo processo de integração.

A SST – Soluções em Segurança do trabalho manterá um contrato de prestação de serviço de medicina do trabalho com uma empresa do segmento, para realização de todos os exames ocupacionais dos funcionários, para que possa dar início a suas atividades.

O funcionário receberá uma relação de documentos exigidos e será gerado pela empresa um recibo de entrega e devolução de CTPS. Esse recibo tem a função de garantir que o documento não será retido pela empresa, já que a lei diz que não é permitida a retenção de qualquer documento de identificação pessoal, devido a isso a entrega dos documentos pelo empregado deve ser feita com contra – recibo, assim como a devolução.

Com os documentos em mãos, é feito o preenchimento do contrato de trabalho, nesta página conta dados do empregado e as informações referentes à admissão, tais como: cargo, data de admissão, remuneração, entre outros. Em seguida se dá o preenchimento do registro de funcionários da organização, tendo todos os dados pessoais e fotos para identificação dos mesmos.

A partir daí é feito o contrato de experiência, que é um contrato por tempo determinado, conforme artigo 445, parágrafo único da CLT. O contrato não pode ter

tempo superior a 90 dias, ficando bem claro em uma cláusula que diz: ser contrato por tempo indeterminado, após o vencimento dos 90 dias de experiência.

Todo trabalhador terá direito a receber vale transporte para se deslocar ao local de trabalho e retornar a seu endereço residencial, para isso é feita uma declaração informando qual transporte será usado, valor da passagem e a empresa que fará o transporte. Outro direito comum a todos os funcionários é o FGTS que é obrigatório e é feito por depósito a todos os empregados pelo empregador em uma conta da Caixa Econômica Federal (CEF). INSS é um seguro para todos os trabalhadores contribuintes. O segurado tem direito a todos os benefícios da instituição como aposentadoria, seguro desemprego, auxílio doença e pensão.

Após a contratação do empregado, torna-se necessário desenvolver estratégia para manter o profissional motivado fazendo com que ele se sinta parte integrante da organização.

Dentro das estratégias de agregar pessoas a SST incentivará seus colaboradores na busca por aperfeiçoamentos e atualizações constantes, além disso, disponibilizará treinamentos e benefícios com a intenção de fortalecer o endomarketing.

O endomarketing visa “fortalecer as relações internas da empresa para integrar a noção de cliente como fornecedor interno, trazendo melhorias na qualidade dos produtos, no atendimento e na produtividade pessoal”. (MINADEO, 2008, p. 223).

Como mercado de segurança do trabalho está sempre sofrendo alterações devido a constantes mudanças nas legislações, e junto a elas, há diversas alterações nas habilidades específicas de cada profissional da área, devido a isso se dá a importância de manter pessoas atualizando-se frequentemente principalmente através de treinamentos.

O treinamento é uma experiência de aprendizagem que busca uma mudança relativamente permanente numa pessoa, a fim de melhorar sua capacidade de desempenho no cargo, é um processo designado para o presente, seu objetivo é acrescentar habilidades nos cargos atuais das pessoas, alimentando as capacidades específicas para o desempenho da mesma. (ROBBINS, 2001).

A SST – Soluções em Segurança do Trabalho percebe a necessidade ampla em todos os aspectos de conter em seu quadro de funcionários, pessoas extremamente competentes na atividade profissional exercida. Tendo como ponto de

partida, o fato de que, todos os principais envolvidos na composição da organização têm o mesmo interesse final, o de aumentar o lucro e expandir a organização o máximo possível em um período de tempo reduzido. Teremos como primordial a preparação dos mesmos, além de treinamentos, será disponibilizado os mais diversos cursos, como também participação em workshop e feiras voltados respectivamente para a área de atuação de cada profissional integrado.

Os treinamentos poderão ser ministrados por integrantes da própria assessoria em horário de trabalho, desta forma sem gerar custos a organização. Porém também será dada a oportunidade da realização de treinamentos, cursos, palestras, workshop fora da empresa e até em outras cidades, onde será pago as despesas com viagens, hospedagens, alimentação e diárias.

Para a SST- Soluções em Segurança do Trabalho a principal forma de motivação é a extrema segurança individual na hora de atuar profissionalmente, é onde se justificará todo o investimento no desenvolvimento profissional. Será investido em diversos tipos de aperfeiçoamentos para cada profissional, afinal nossa principal ferramenta de trabalho é o capital intelectual dos mesmos.

Os benefícios são as facilidades, vantagens e serviços sociais que as empresas oferecem a seus funcionários. São as chamadas remunerações indiretas e incluem: Plano de saúde, seguro de vida, férias, transporte e outros. (MORAES, 2015). Os benefícios se dividem em:

Benefícios legais: são benefícios exigidos pela legislação trabalhista ou por convenção entre sindicatos. Os principais benefícios legais são: Férias, 13º salário, aposentadoria, seguro acidente do trabalho, auxílio doença, salário familiar e salário maternidade. (MORAES, 2015).

Benefícios espontâneos: São os benefícios concedidos por mera liberdade das empresas, que não são exigidos por lei. São chamados também de benefícios voluntários. Incluem gratificações, refeições, transporte, empréstimo ao funcionário, assistência médico-hospitalar, creche, complemento de aposentadoria e etc. (BOAS; ANDRADE, 2009)

Um dos objetivos da SST – Soluções em Segurança do Trabalho é manter um clima organizacional positivo através da motivação dos colaboradores, e conseqüentemente agirem com transparência e ética para conquistar e fidelizar os clientes. A SST – Soluções em Segurança do Trabalho acredita que alcançará este

objetivo através de benefício e vantagens concedidos aos seus colaboradores, por isso planeja oferecer os seguintes benefícios e vantagens:

- a) Saúde nota mil: em parceria com UNIMED disponibilizará aos colaboradores plano de saúde UNIMAX com coparticipação da empresa.
- b) Plano Sorriso: Fortalecerá parcerias com dentistas e clínicas odontológicas para que os colaboradores tenham descontos, parcelamentos com débito direto em folha de pagamentos.
- c) Projeto veja bem: estabelecerá convênios com ótica Precisão para que os colaboradores tenham descontos na hora de fazer seus óculos e de seus dependentes e ainda com desconto direto em folha de pagamento até em 7x.
- d) Mercado Pronto: firmará contrato com Supermercado Cereal para fornecimento de cesta básica mensalmente no valor de R\$ 80,00.
- e) Cesta saudável: fechará contrato com uma rede hortifrúti onde disponibilizará um valor de R\$ 40,00 onde os colaboradores poderão comprar somente verduras, frutas e legumes, incentivando assim os mesmos ao consumo de alimentos mais saudáveis.
- f) Projeto bem vestido: Será fornecido a cada colaborador dois conjuntos de uniformes os quais serão confeccionados pelas empresas Sawaia e Supera.
- g) Por dentro do assunto: Será disponibilizada assinatura da revista Proteção e CIPA ambas voltadas para área de Segurança do Trabalho para contribuir com atualização dos colaboradores.
- h) Totalmente integrado: Manterá assinatura do Jornal Folha da Cidade e Diário Catarinense sendo um de circulação municipal e outro estadual mantendo todos informados sobre os mais diversos assuntos da atualidade.
- i) Cartão de facilidades: através de parceria com ACIC de Caçador disponibilizará aos colaboradores o Cartão Util Card sem custo de mensalidade ficando o colaborador responsável somente pelas despesas que efetuar nos supermercados, farmácias, postos de combustíveis e outras atividades, despesas essas que serão creditadas diretamente na folha de pagamento.
- j) Projeto bem estar físico, mental e intelectual: Firmará convenio com o SESC onde que será disponibilizado aos colaboradores e seus dependentes grandes variedade de atividades voltadas à cultura, educação, saúde, esportes e lazer.

- k) Momento antiestresse: Deixará a disposição dos colaboradores uma Cafeteira Expresso para que os mesmos no período da tarde desfrutem de um cafezinho aproveitando assim para relaxar por alguns minutos.
- l) Dia de Princesa: Firmará parceria com instituição de ensino que disponibilize de curso de estética, maquiagem e beleza onde que os próprios alunos montariam salão de beleza no dia das mulheres para que as mesmas fizessem unha, cabelo e maquiagem.
- m) Dia de Príncipe: seguindo na mesma linha do benefício oferecido as mulheres no dia dos homens também ganhariam corte de cabelo, fariam barba e limpeza de pele etc.
- n) Aluno nota dez: os colaboradores que tiverem filhos que frequentam ensino fundamental e médio poderão adquirir material escolar (início do ano) na papelaria que a empresa terá parceria, com isso terão descontos entre 10 e 15 % e ainda parcelarão todo o material escolar em 3x com desconto direto em folha.

Todas estas estratégias de desenvolvimento e gestão de pessoas serão apresentadas aos novos colaboradores através do Programa de Integração para novos colaboradores como pode ser visualizado (Apêndice E).

4.7 Ações de Logística Comercial

A cadeia logística é um método utilizado para proporcionar uma melhor integração e uma melhor gestão de todos os processos, e sua atuação ocorre de forma sincronizada entre o recebimento, armazenagem, transporte e distribuição de materiais e produtos acabados, além disso, acontece o controle e acompanhamento dessas operações. E para que a logística funcione de maneira eficaz é necessário que o fluxo de informações ocorra de forma compartilhada e sempre que se fizer necessário. (CAMPOS; BRASIL, 2007).

Com isso descrevemos (Quadro 10) fornecedores e produtos:

Quadro 10 - Fornecedores e produtos

Fornecedor	Produtos
<ul style="list-style-type: none"> • Ministério do Trabalho • Online Informática • Online Informática • Cristian Cartuchos • Papelaria 	<ul style="list-style-type: none"> • Leis, Decretos, Portarias e Normas Regulamentadoras • Software • Pacote Office • Cartuchos para impressoras • Folha A4, materiais para escritório.
<ul style="list-style-type: none"> • O início dos trabalhos se dará pelo cumprimento de todos os dispositivos legais determinados pelo Ministério do Trabalho com base no conjunto de leis, decretos, portarias e normas regulamentadores destinados a saúde e segurança dos trabalhadores. • Software é de suma importância, no módulo de Segurança todas as informações coletadas em campo serão inseridas no sistema onde o mesmo vai gerar os laudos e programas de segurança que ficarão armazenados com os demais dados do cliente juntamente com os serviços prestados ao mesmo. Além disso, o software trabalhará de forma integrada com os módulos financeiro e contábil. • Pela disponibilização em meios físicos dos documentos gerados, os demais fornecedores servirão de apoio indispensável. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Os documentos dos serviços prestados serão disponibilizados em meio físico e eletrônico. 	

Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

Após a etapa de definição da cadeia logística torna-se muito importante codificar e classificar todos os produtos e serviços com intuito de facilitar o gerenciamento e otimização de tempo e custo.

Para um bom controle, sugere-se que itens devam ser agrupados em diferentes classes, de acordo com critérios predefinidos, e comportamento da demanda. (TADEU, 2010).

Com isso apresentamos (Quadro 11) o grupo de produtos e seus respectivos códigos. Onde pode exemplificar o grupo de produtos sendo os dois primeiros dígitos, o número seguinte indica o subgrupo, ou seja, as variações de serviços

correspondentes do grupo originário e os dois últimos dígitos correspondem ao ano de realização.

Quadro 11- Codificação

Grupo de Produtos		Códigos
<ul style="list-style-type: none"> • Treinamentos • Documentos • Programas de Segurança. • Laudos Ambientais 	<ul style="list-style-type: none"> • 01.1-15 • 02.1-15 • 03.1-15 • 04.1-15 	
01	1	15
Treinamentos	Treinamento Ordem Serviço	Ano de realização

Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

Abaixo são apresentados (Quadro 12) todos os códigos do Mix de serviços oferecidos pela organização.

Quadro 12- Códigos do Mix de produtos

Códigos	Produtos
01.1-15	Treinamento Ordem de Serviço
01.2-15	Curso CIPA
01.3-15	Treinamentos de Proteção Individual
01.4-15	Primeiros Socorros
01.5-15	Operador de Empilhadeira, de Paleteira e de Transpaleteira
01.6-15	Operador de Talha e Ponte Rolante

01.7-15	Operador de Motosserras
01.8-15	Operador de Máquinas Injetoras
01.9-15	Segurança em Espaços Confinados
01.10-15	Segurança e Saúde em Espaços Confinados
01.11-15	Trabalho em altura
01.12-15	Trabalho em altura
02.1-15	Elaboração de OS
02.2-15	Elaboração de APR
02.3-15	Assessoria na montagem da CIPA
02.4-15	Implantação de EPI's
02.5-15	Abertura de CAT
02.6-15	PPP
03.1-15	Elaboração do PCMSO
03.2-15	Elaboração do PPRA
04.1-15	Elaboração de AET
04.2-15	Elaboração de Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho

Fonte: Elaborados pelos autores (2015).

Vale ressaltar que esta codificação se dará apenas para os produtos e serviços realizados, levando em consideração que não haverá estoque de matéria prima devido à função da atividade exercida, pois as compras serão realizadas conforme a demanda de trabalhos.

O processo de compra dentro de uma organização tem por finalidade suprir as necessidades da empresa no que diz respeito à aquisição de materiais ou serviços, decorridas das solicitações dos usuários, com o objetivo de identificar dentro do mercado as melhores condições de valores e qualidade dos produtos e serviços solicitados. (VIANA, 2011).

O estoque pode ser considerado como todo material que está disponível para ser requisitado e utilizado dentro do processo produtivo, estão diretamente ligados às principais áreas de operação das empresas. O controle correto de estoque elimina desperdício de tempo, custo, espaço e vai atender o cliente no momento que ele deseja. (PAOLESCHI, 2009).

A atividade desenvolvida dentro da assessoria em segurança do trabalho, não se faz necessário que se mantenha um estoque de material, será preciso apenas material de escritório e de limpeza, desta forma se trabalhará com o sistema de estoque Just in time, buscando parcerias juntos aos fornecedores dos materiais que serão utilizado.

O conceito do Just in time é bastante simples: produzir e entregar os produtos mesmo a tempo de serem vendidos. A ideia dos japoneses é produzir pequenas quantidades para corresponder à procura. (LIMA, 2008).

Quanto ao acondicionamento de produtos acabados não será necessário local físico para armazenamento, porém todos os dados serão arquivados em meios eletrônicos por se tratarem de informações.

A consolidação da internet e de outras tecnologias de informação criam diversas oportunidades para se repensar o armazenamento dos mesmos. (FIGUEIREDO; FLEURY; WANKE, 200).

O ramo de atividade da assessoria exige que os produtos sejam armazenados via software, o arquivamento dos mesmos se dará em nuvens, HD externo entre outros. Esse tipo de arquivamento de documentos dará maior facilidade e controle de documentação, gerando também economia de espaço. O investimento necessário para essa automação passa a ser visto como vantajoso, em virtude de seu impacto positivo no nível de serviço prestado.

Outro fator relevante dentro da cadeia logística é a forma de distribuição de produtos e as estratégias desenvolvidas para otimização de tempo e custo tornando-se um grande diferencial competitivo.

A estratégia de distribuição tem por objetivo otimizar os meios utilizados para fazer com que o produto ou serviço chegue até ao consumidor final com qualidade, no prazo prometido e ao menor custo, sendo assim o sistema de distribuição é a parte da logística de enorme importância para o resultado final do processo. (POZO, 2010).

Ainda de acordo com Pozo (2010) a entrega dos produtos ao seu destino final, quer seja ele o consumidor final, o varejista, o atacadista ou outro fabricante, requer especial atenção e plena satisfação de suas necessidades.

Desta forma a SST pretende distribuir os documentos aos clientes em meio físico cumprindo com o que a legislação exige e em meios eletrônicos garantindo assim a qualidade e facilitando o arquivamento dos mesmos, fazendo com que a empresa-cliente cumpra com algumas legislações específicas como, por exemplo, o E - Social.

4.8 Plano de Viabilidade Econômico/Financeira

Para a definição da viabilidade ou não do investimento, em primeiro lugar, é preciso estimar o fluxo de caixa projetado para a vida útil do projeto e, com base nessas informações, é possível efetuar o cálculo de algumas técnicas de análise de investimento, as quais darão suporte para a aceitação ou rejeição do projeto em estudo por parte da empresa. (CAMLOSFFSKI, 2014).

Para elaboração do plano financeiro foi realizado um levantamento das despesas iniciais para abertura da empresa, a fim de se obter o investimento inicial necessário.

Foram feitas, também, projeções de receita e despesas, fluxo de caixa e demonstrativo de resultado para o período de dois anos. Para determinação das receitas, como se trata de diferentes serviços com preços variáveis, utilizou-se um valor médio para cada tipo de serviço.

Para o cálculo do investimento inicial foram considerados, a necessidade de investimento fixo inicial, englobando a necessidade de equipamentos, móveis e utensílios, as despesas pré-operacionais, que dizem respeito a outros gastos operacionais necessários para o início das atividades. As despesas pré-operacionais podem ser vistas no quadro 13 e o detalhamento das despesas pré-operacionais pode ser visualizado no (Apêndice G).

Quadro 13 - Estimativa de Investimento/Despesas pré-operacionais

Tipo de investimento/despesas	Valor empenhado em R\$
Despesas com constituição	R\$ 1.500,00
Folha de pagamento	R\$ 16.914,00
Uniformes e equipamentos de trabalho	R\$ 2.000,00
Treinamentos com pessoal	R\$ 1.500,00
Aluguel	R\$ 450,00
Materiais para escritório	R\$ 5.400,00
Software	R\$ 2.800,00
Energia elétrica	R\$ 300,00
Internet	R\$ 100,00
Telefone	R\$ 150,00
Material de expediente	R\$ 1.000,00
Divulgação	R\$ 2.840,00
Equipamentos de medições e análises	R\$ 3.000,00
Estrutura para treinamentos	R\$ 5.000,00
Veiculo	R\$ 25.000,00
Total	R\$ 67.954,00

Fonte: Elaborados pelos autores (2015)

Inicialmente será investido um capital de R\$ 100.000,00, sendo este valor disponibilizando em espécie, dividido em partes iguais entre os sócios.

A estimativa das despesas fixas para o período de dois anos esta apresentada nos quadros 14 e 15. Sendo que no segundo ano haverá um aumento de 11, 796% das despesas em comparação ao primeiro ano de operação da empresa.

Quadro 14 - Levantamento de Custos/despesas no período – Composição do CSP

Despesas ano 01	
Tipo de despesa/custo	Valor total
(- 18,77%) Alíquota de Impostos	R\$ 118.063,30
Serviços contabilidade	R\$ 5.500,00
Folha de pagamento	R\$ 146.300,00
FGTS	R\$ 11.704,00
Férias	R\$ 15.840,00
13º salário	R\$ 12.210,00
Uniformes e equipamentos de trabalho	R\$ 550,00
Aluguéis	R\$ 4.950,00
Manutenção Software	R\$ 2.100,00
Energia elétrica	R\$ 3.300,00
Internet	R\$ 1.100,00
Telefone	R\$ 2.450,00
Material de escritório	R\$ 2.750,00
Divulgação	R\$ 1.340,00
Serviços gerais	R\$ 4.800,00
Combustíveis	R\$ 7.200,00
Manut. de veículos	R\$ 2.400,00
Total	R\$ 340.157,30

Fonte: Elaborados pelos autores (2015)

Quadro 15 - Levantamento de Custos/despesas no período – Composição do CSP

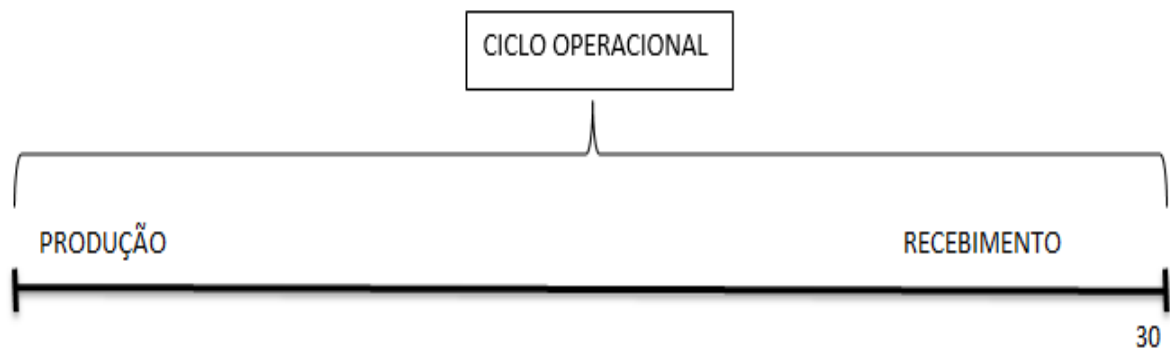
Despesas ano 02	
Tipo de despesa/custo	Valor total
(- 18,77%) Alíquota de Impostos	R\$ 134.017,80
Serviços contabilidade	R\$ 6.000,00
Folha de pagamento	R\$ 159.600,00
FGTS	R\$ 12.768,00
Férias	R\$ 17.280,00
13º salário	R\$ 13.320,00
Uniformes e equipamentos de trabalho	R\$ 1.450,00
Treinamentos com pessoal	R\$ 1.500,00
Aluguéis	R\$ 5.400,00
Manutenção Software	R\$ 2.250,00
Energia elétrica	R\$ 3.600,00
Internet	R\$ 1.200,00
Telefone	R\$ 3.000,00
Material de expediente	R\$ 3.000,00
Divulgação	R\$ 2.680,00
Serviços gerais	R\$ 4.800,00
Equipamentos de medições / análises	R\$ 1.500,00
Combustíveis	R\$ 7.200,00
Manut. de veículos	R\$ 2.400,00
Depreciação	R\$ 6.340,00
Total	R\$ 389.305,80

Fonte: Elaborados pelos autores (2015)

Diante da estimativa de despesas apuradas para os períodos relacionados nos quadros 14 e 15, vale salientar que nenhuma das despesas será de longo prazo tendo em vista que não foi necessário a realização de empréstimos ou financiamentos para operação da empresa.

Relacionado aos prazos médios salientamos que a empresa não terá ciclo econômico, pois não manterá produtos em estoque, tendo em vista que suas atividades serão de prestação de serviço. O ciclo operacional compreenderá um período de 30 dias.

Figura 6 - Ciclo Operacional



Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

A empresa também não possuirá ciclo financeiro, pois trabalhará apenas com serviço não sendo necessário fornecedor de matéria prima ou insumos.

A projeção do fluxo de caixa da empresa para os dois primeiros anos esta apresentado nos quadros 16 e 17.

Quadro 16 – Fluxo de Caixa ano 01

SST SOLUÇÕES EM SEGURANÇA DO TRABALHO	ANÁLISE DE INVESTIMENTO ANO 01
Saldo inicial de caixa	100.000,00
Dinheiro	629.000,00
Cheque pré-datado	0,00
Cartão de credito	0,00
Outros recebimentos	0,00
Boleto	0,00
Total entradas	729.000,00
(- 18,77%) Alíquota de Impostos	118.063,30
Despesas com constituição	1.000,00
Serviços contabilidade	6.000,00
Folha de pagamento	159.600,00
FGTS	12.768,00
Férias	17.280,00
13º salário	13.320,00
Uniformes e equipamentos de trabalho	2.550,00
Treinamentos com pessoal	1.500,00
Aluguéis	5.400,00
Materiais para escritório	5.400,00
Software	2.800,00
Manutenção Software	2.100,00
Energia elétrica	3.600,00
Internet	1.200,00
Telefone	2.600,00
Material de expediente	3.750,00
Divulgação	4.180,00
Serviços gerais	4.800,00
Equipamentos de medições / análises	3.000,00
Estrutura para treinamentos	5.000,00
Veiculo	25.000,00
Combustíveis	7.200,00
Manut. de veículos	2.400,00
TOTAL SAÍDAS	410.511,30
SALDO OPERACIONAL	
SALDO FINAL	318.488,70

Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

Quadro 17 – Fluxo de Caixa ano 02

SST SOLUÇÕES EM SEGURANÇA DO TRABALHO	ANÁLISE DE INVESTIMENTO ANO 02
Saldo inicial de caixa	318.488,70
Dinheiro	714.000,00
Cheque pré-datado	0,00
Cartão de credito	0,00
Outros recebimentos	0,00
Boleto	0,00
Total entradas	1.032.488,70
(- 18,77%) Alíquota de Impostos	134.017,80
Serviços contabilidade	6.000,00
Folha de pagamento	159.600,00
FGTS	12.768,00
Férias	17.280,00
13º salário	13.320,00
Uniformes e equipamentos de trabalho	1.450,00
Treinamentos com pessoal	1.500,00
Aluguéis	5.400,00
Manutenção Software	2.250,00
Energia elétrica	3.600,00
Internet	1.200,00
Telefone	3.000,00
Material de expediente	3.000,00
Divulgação	2.680,00
Serviços gerais	4.800,00
Equipamentos de medições / análises	1.500,00
Combustíveis	7.200,00
Manut. de veículos	2.400,00
Depreciação	6.340,00
TOTAL SAÍDAS	389.305,80
SALDO OPERACIONAL	
SALDO FINAL	643.182,90

Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

E pode ser visualizada com maiores detalhes todas as receitas e despesas referente a esses dois anos no (Apêndice F).

O quadro 18 apresenta o Demonstrativo de Resultado de Exercício para os dois primeiros anos de operação da empresa.

Quadro 18 - Demonstrativo de Resultado de Exercício (DRE)

Receitas	Ano 1	A.V	A.H	Ano 2	A.V
Receitas Operacional	629.000,00	100,00%	113,51%	714.000,00	100%
(-) Deduções Simples Nacional	118.063,30	18,77%	113,51%	134.017,80	18,77%
(=) Receita Líquida	510.936,70	81,23%	113,51%	579.982,20	81,23%
(-) Custos CSP	233.868,00	37,18%	88,05%	205.918,00	28,84%
(=) Lucro Bruto	277.068,70	44,05%	135,01%	374.064,20	52,39%
(-) Despesas Operacionais	20.180,00	3,21%	244,65%	49.370,00	6,91%
(=) Lucro Líquido	256.888,70	40,84%	126,39%	324.694,20	45,48%

Fonte: Elaborado pelos autores 2015

Analisando o demonstrativo de resultado de exercício do primeiro ano onde a empresa a obteve um lucro líquido de R\$ 256.888,70 e para o segundo ano de operação da empresa estimativa de aumento no lucro líquido é de 28, 862% representando o valor de R\$ 67.805,50 obtendo no final do segundo exercício lucro líquido de R\$ 324.694,20.

Após analisado as despesas a empresa precisa de uma receita mensal de R\$ 33.054,22 no primeiro ano e para o segundo ano esse valor vai diminuir 5,38% sendo de R\$ 31.273,38 mensais para atingir seu ponto de equilíbrio. Os quadros 19 e 20 são apresentados os Balanços patrimoniais dos dois primeiros anos.

Quadro 19 - Balanço Patrimonial ano 01

Balanço Patrimonial Empresa SST - Soluções em Segurança do Trabalho ano 1			
ATIVO		PASSIVO	
Conta	R\$	Conta	R\$
Circulante	349.497,95	Circulante	31.009,25
Caixa	349.497,95	Obrigações tributárias	9.838,60
Contas a Receber	-	Obrigações Trabalhistas	16.914,00
Estoque	-	Despesas Administrativas	1.991,66
Outros Créditos	-	Despesas Operacionais	1.681,66
Despesas do Exercício Seguinte	-	Outras Obrigações	583,33
Não Circulante	38.400,00	Não Circulante	-
Contas a Receber	-	Financiamentos	-
Investimentos	-		
Imobilizados	38.400,00	Patrimônio Líquido	356.888,70
Veículo	25.000,00	Capital Social	100.000,00
Móveis e equipamentos	13.400,00	Lucro do Exercício	256.888,70
(-) Depreciação e Amortização Acumuladas	-		
TOTAL DO ATIVO	387.897,95	TOTAL PASSIVO	387.897,95

Fonte: Elaborado pelos autores 2015

Quadro 20 - Balanço Patrimonial ano 02

Balanço Patrimonial Empresa SST - Soluções em Segurança do Trabalho ano 2			
ATIVO		PASSIVO	
Conta	R\$	Conta	R\$
Circulante	637.225,05	Circulante	31.913,82
Caixa	637.225,05	Obrigações tributárias	11.168,15
Contas a Receber	-	Obrigações Trabalhistas	16.914,00
Estoque	-	Despesas Administrativas	1.870,83
Outros Créditos	-	Despesas Operacionais	1.460,83
Despesas do Exercício Seguinte	-	Outras Obrigações	500,00
Não Circulante	37.871,67	Não Circulante	-
Contas a Receber	-	Financiamentos	-
Investimentos	-		
Imobilizados	37.871,67	Patrimônio Líquido	643.182,90
Veículo	25.000,00	Capital Social	318.488,70
Móveis e equipamentos	13.400,00	Lucro do Exercício	324.694,20
(-) Depreciação e Amortização Acumuladas	-528,33		
TOTAL DO ATIVO	675.096,72	TOTAL PASSIVO	675.096,72

Fonte: Elaborado pelos autores 2015

A partir da análise dos Balanços patrimoniais do período de dois anos verifica-se que a empresa em questão disponibilizou inicialmente 38,4% do capital inicial em ativos imobilizados, outro dado relevante é que a empresa não terá passivo permanente. O investimento inicial foi de R\$100.000,00 e no final do período de dois anos representou um aumento de 543% do capital investido.

Referente à taxa mínima de atratividade da empresa estimava-se no primeiro ano uma taxa de 50% de aumento do capital inicial investido e de 100% para o segundo ano de operação. Após realizadas análises das projeções de vendas e valores dos serviços oferecidos obteve a taxa de 256 % de aumento no primeiro ano e no final do segundo houve um aumento de 101,94% em relação ao primeiro ano.

Análises da taxa interna de retorno estão apresentadas nas tabelas 2 e 3, os quais foram calculados com base nos valores de fluxo de caixa líquido projetados.

Tabela 2 - Lucro líquido e Faturamento bruto anual

	Primeiro ano	Segundo Ano
Lucro Líquido	R\$ 256.888,70	R\$ 324.694,20
Faturamento Bruto Anual	R\$ 629.000,00	R\$ 714.000,00

Fonte: Elaborado pelos autores 2015

Tabela 3: Taxa Interna de Retorno

Primeiro Ano	Segundo Ano
40,84%	45,47%

Fonte: Elaborado pelos autores 2015

A partir destes dados a empresa terá uma taxa interna de retorno de 40,84% no primeiro ano e de 45,47% no segundo ano.

Relacionado aos índices financeiros apresentados no quadro 21, demonstram os aspectos da situação econômica e financeira da empresa.

Quadro 21 - Índices financeiros

ÍNDICES DA EMPRESA SST		
	1	2
ÍNDICE DE ESTRUTURA DE CAPITAL		
PARTICIPAÇÃO DE CAPITAIS DE TERCEIROS	8,69%	4,96%
COMPOSIÇÃO DO ENDIVIDAMENTO	0%	0%
IMOBILIZAÇÃO DO PATRIMÔNIO LÍQUIDO	10,76%	5,89%
IMOBILIZAÇÃO DOS RECURSOS NÃO CORRENTES	10,76%	5,89%
ÍNDICES DE LIQUIDEZ		
LIQUIDEZ GERAL	11,27	19,97
LIQUIDEZ CORRENTE	11,27	19,97
LIQUIDEZ SECA	11,27	19,97
ÍNDICES DE RENTABILIDADE		
GIRO DO ATIVO	1,32	0,86
MARGEM LÍQUIDA	50,28%	55,98%
RENTABILIDADE DO ATIVO	66,23%	48,10%
RENTABILIDADE DO PATRIMÔNIO LÍQUIDO	0,00%	64,93%

Fonte: Elaborado pelos autores 2015

Através da análise do balanço patrimonial podemos observar que a empresa possui um grau de dependência do capital de terceiros numa condição ótima representando 8,69% no primeiro ano, diminuindo para 4,96% no segundo, o perfil da dívida de curto prazo se manteve igual em relação aos dois primeiros anos que era de 100%. A imobilização do patrimônio líquida sofreu alteração significativa nos dois primeiros anos sendo que no primeiro ano era de 10,76% já no ano seguinte representou 5,89%, a imobilização dos recursos não correntes diminuiu de 10,76% do primeiro ano para 5,89% no segundo ano indicando que a empresa dispõe de valores para seu giro.

A empresa apresenta um grau de liquidez bom, a liquidez geral demonstrou-se crescente no período com 11,27 no primeiro ano e 19,97 no exercício seguinte, a liquidez corrente aumentou no primeiro ano para 19,97 e em 2012 era de 11,27 indicando que a empresa está conseguindo saldar suas dívidas, já a liquidez seca teve um aumento no segundo ano apresentando 19,97 e no primeiro 11,27.

Com relação à rentabilidade a empresa teve mudanças significativas nesse período e demonstra que a situação econômica da empresa é boa, porém o giro do ativo indica que a empresa está com índice de vendas baixa, apresentando 1,32 no

primeiro ano e 0,86 no segundo ano, a margem líquida indica que a empresa está obtendo lucro em relação as vendas que no primeiro ano representou 50,28% e no segundo ano teve um aumento de 5,7% representando 55,98%, a rentabilidade do ativo apresentou o seguinte índice no primeiro ano 66,23% e no segundo ano 48,10% neste período demonstrando que a empresa obteve pouco lucro com relação aos investimentos, e a rentabilidade do patrimônio líquido tem um resultado bem modesto do seu capital sendo de 64,93% no segundo ano.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A elaboração do Plano de Negócios teve como principal objetivo o alcance de informações pertinentes com o propósito de analisar a viabilidade de abertura de uma empresa de assessoria em segurança do trabalho. Este estudo possibilitou que se delineassem diretrizes importantes para o início efetivo das atividades da organização.

A definição do conceito do negócio se estabeleceu no decorrer da elaboração do Plano, conforme as informações foram sendo obtidas. O entendimento do conceito do negócio, que envolve o tipo de serviço e a forma de elaboração, e a venda foram essenciais para a formação das estratégias de marketing utilizadas.

Foi aplicada uma pesquisa de mercado em forma de questionário com intuito de identificar o perfil dos clientes. A pesquisa demonstrou que o preço e tradição no mercado não são mais considerados diferenciais para a contratação de uma empresa de assessoria, verificou-se que para 65% das empresas pesquisadas, o fator diferencial para a contratação é a qualidade dos serviços prestados.

Das empresas pesquisadas 68% não têm valor estimado de investimentos para treinamentos, não mensurando assim o retorno do investimento inicial aplicado nessas ações.

Um dado interessante observado na pesquisa é que as organizações estão cada vez mais preocupadas com o ambiente organizacional, 36% das empresas buscam apoio de uma assessoria para diminuir acidentes de trabalho e 30% delas almejam melhoria no ambiente de trabalho. Enquanto 58% das empresas acreditam conseguir qualificar seus colaboradores com o auxílio de uma assessoria e que isso consequentemente contribuirá para a melhora do clima organizacional.

A partir dos dados da pesquisa foram definidas as bases para a ampliação das estratégias de marketing. Todas as ações devem ser pensadas e colocadas em prática de acordo com o público-alvo, ou seja, o posicionamento que se pretende ter dentro do mercado. Dentro deste contexto, pode-se afirmar que a empresa está com um posicionamento correto, pois os atributos dos serviços definidos como essenciais pelos sócios ajustam-se aqueles valorizados pelo mercado alvo da empresa.

Com as informações obtidas com este Plano de Negócios, pode-se concluir que as perspectivas para a empresa são positivas. No entanto, para isto, é

imprescindível o acompanhamento do mercado, especialmente pela relação da empresa com a legislação vigente e mudanças constantes nas Leis relacionadas à Segurança do trabalho.

Na análise financeira foi desenvolvida a estimativa do fluxo de caixa e com base no fluxo foram feitas projeções de despesas, receitas e o demonstrativo de resultado do exercício, e através dessas estimativas foi possível identificar a viabilidade para a abertura da empresa. A análise do DRE demonstrou que no primeiro ano a empresa obteve lucro líquido de R\$ 256.888,70 representando 156% do capital inicial investido e para o segundo ano de operação da empresa a estimativa de aumento no lucro líquido é de 28,862% representando o valor de R\$ 67.805,50 obtendo no final do segundo exercício lucro líquido de R\$ 324.694,20.

A Viabilidade também pode ser comprovada a partir da TMA (Taxa mínima de atratividade) da empresa, para o primeiro ano estimava-se uma taxa de 50% de aumento do capital inicial investido e de 100% para o segundo ano de operação. Após realizadas análises das projeções de vendas e valores dos serviços oferecidos se obteve a taxa de 256 % de aumento no primeiro ano e no final do segundo houve um aumento de 101,94% em relação ao primeiro ano.

Porém para o sucesso total do negócio é preciso a observação constante da concorrência, principalmente devido ao aumento crescente do número de empresas do mesmo segmento. Sendo assim, os empreendedores da empresa SST devem estar atentos às necessidades de seus clientes, buscando inovação e praticidade em relação à concorrência.

Acredita-se, portanto, que o estudo realizado servirá como subsídio para a abertura da empresa. Entretanto, as informações aqui constantes não são estáticas e, conforme o desenvolvimento do negócio devem ser revistas e ampliadas, para que este seja um instrumento eficiente no acompanhamento do crescimento da empresa.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Renato Fonseca de. **Conexões empreendedoras**: entenda por que você precisa usar as redes sociais para se destacar no mercado e alcançar resultados. São Paulo: Gente, 2010.

A. Hitt, Michael; Ireland, R. Duane; Hoskisson, Robert E. **Administração Estratégica**. 2. Ed. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

ASSAMAN, Romulo. Segurança do Trabalho e Partes interessadas. **Revista Cipa**, São Paulo, v. 247, p.45-78, abr. 2015. Mensal.

AZEVEDO, Gustavo Carrer I. **Pesquisa de Mercado**. SEBRAE. Disponível em: <[http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/24131C962E2F9B6C0325714700683043/\\$File/NT00031FF6.pdf](http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/24131C962E2F9B6C0325714700683043/$File/NT00031FF6.pdf)>. Acesso em: 18 Ago. 2015.

BASTA, Darci et al. **Fundamentos de Marketing**. 7.ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006

BERNARD, Gil Lesma. **Diagnóstico Estratégico**. Disponível em: <<https://gillesmabernard.wordpress.com/planejamento-estrategico/o-diagnostico-estrategico/>>. Acesso em: 18 Ago. 2015.

BERNARDI, Luiz Antônio. **Manual de Empreendedorismo e Gestão**: Fundamentos, Estratégias e Dinâmicas. São Paulo: Atlas, 2012.

BIZZOTTO, Carlos Eduardo Negrão. **Plano de negócios para empreendimentos inovadores**. São Paulo: Atlas, 2008.

BOAS, Ana Alice Vilas; ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de. **Gestão Estratégica de Pessoas**. São Paulo: Elsevier, 2009.

BRASILIA. Manoel Dias (Ed.). **Estratégia Nacional para Redução dos Acidentes do Trabalho 2015- 2016**. 2015. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080814D5270F0014D71FF7438278E/Estrategia Nacional de Redução dos Acidentes do Trabalho 2015-2016.pdf>>. Acesso em: 11 ago. 2015.

BROCHADO, Ana Oliveira; FIGUEIREDO, Vanessa. **Análise do Principais Determinantes do Empreendedorismo**. Disponível em: <<http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=0c8d84be-8f7f-4b07-8c27-9ca1839b390a@sessionmgr4002&vid=4&hid=4206>>. Acesso em: 23 ago. 2015.

CAMLOFFSKI, Rodrigo. **Análise de Investimentos e Viabilidade Financeira das Empresas**. São Paulo. Atlas, 2014.

CAMPOS, Luiz Fernando Rodrigues; Brasil, Caroline V. Macedo: **Logística**: Teia de relações. Curitiba: Ibpex, 2007.

CECCONELLO, Antônio Renato; AJSENTAL, Alberto. **A construção do Plano de Negócios**. São Paulo: Saraiva 2008.

CHEHUEN NETO, José Antônio. **Metodologia da Pesquisa Científica: Graduação e pós-graduação**. Curitiba: CRV, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, benefícios e relação de trabalho: Como reter talentos na organização**. 6. ed. São Paulo: Manole, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto; SAPIRO, Arão. **Planejamento Estratégico: Fundamentos e Aplicação**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

COSTA, Clóvis Corrêa da. **Estratégia de Negócios**. São Paulo: Saraiva, 2009.

CURY, Antônio. **Organização e Métodos: Uma visão Holística**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

DANTAS, Edmundo Brandão. **Empreendedorismo e Intra-empreendedorismo: é preciso aprender a voar com os pés no chão**. Local, 2008. Disponível em: <http://www.bocc.ubi.pt/pag/dantas-edmundo-empreendedorismo.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2015.

DOLABELA, F. **Boa ideia! E agora?** Plano de negócio, o caminho seguro para criar e gerenciar sua empresa. São Paulo: Cultura, 2000.

DORNELAS, José Carlos Assis. **Plano de negócios: seu guia definitivo**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

EMPREGO, Ministério do Trabalho e. **Inspeções do Trabalho: Saúde e Segurança do Trabalho**. 2015. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/seg_sau/>. Acesso em: 10 ago. 2015.

FERNANDES, Fabio. **Empreendedorismo e Estratégia**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2002.

FERREIRA, Manuel Portugal; SANTOS, João Carvalho; SERRA, Fernando A. Ribeiro. **Ser Empreendedor: Pensar, Criar e Moldar a Nova Empresa**. São Paulo: Saraiva, 2010.

FIDELIS, Gilson José. **Gestão de Recursos Humanos: Tradicional e Estratégica**. 2. ed. São Paulo: Erica, 2007.

FIGUEIREDO, Kleber Fossati; FLEURY, Paulo Fernando; WANKE, Peter. **Logística e Gerenciamento da Cadeia de Suprimento**. Planejamento do fluxo de produtos e dos recursos. 1.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

FISCHMANN, Adalberto Américo; Almeida, Martinho Isnard Ribeiro. **Planejamento estratégico na prática**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

FREITAS, Henrique; OLIVEIRA, Mirian; SACCOL, Amarolinda Zanela. **O método de pesquisa survey**. Revista de Administração da USP, São Paulo, v. 35, n. 3, p.105-112, 01 set. 2000.

FURLAN, J. D. **Modelagem de Negócios**. São Paulo, Makron Books, 1997.

GRAY, DAVID E. **Pesquisa no mundo real**. 2ª edição. Porto Alegre: Penso 2012.

HASHIMOTO, Marcos. **Espírito Empreendedor nas Organizações: Aumentando competitividade através do intra-empreendedorismo**. São Paulo: Saraiva 2006.

HISRICH, Robert D.; Peters, Michael P.; Shepherd, Dean A. **Empreendedorismo**. 9. ed. Porto Alegre: AMGH, 2014.

JUSTOS, Roberto. **Empreendedor**. São Paulo: Larousse, 2007.

KINTER, Sérgio Roberto. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2000.

KOTLER, Philip. **Administração de Marketing: A edição do novo milênio**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

KOTLER, Philip. **Administração de Marketing: A edição do novo milênio**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2012.

LACRUZ, Adonai José. **Plano de negócios passo a passo: transformando sonhos em negócios**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

LACRUZ, Adonai José. **Plano de negócios passo a passo: transformando sonhos em negócios**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2013.

LAKATOS, EVA MARIA; MARCONI, MARINA DE ANDRADE. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LAS CASAS, Alexandre Luzzi. **Administração de Marketing: Planejamento e aplicações à realidade brasileira**. 1.ed. São Paulo: Atlas, 2014.

LEAL, Marcos Malvezzi. **Vendas e Marketing**. São Paulo: Manole, 1999. Tradução de Sales and Marketing.

MANAUS. MADSON DENES ROMÁRIO DE LIMA. **Carreiras**. 2008. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/o-que-e-just-in-time/21936/>>. Acesso em: 21 set. 2015

MARTINS, GILBERTO DE ANDRADE; THEOPHILO, CARLOS RENATO. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 2edição. São Paulo: Atlas 2009.

MATIAS-PEREIRA, José: **Manual de metodologia científica. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2010.**

MORAES, Vanderlei. **A remuneração e os benefícios sociais.** Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos/rh.php?idc_cad=b94innmh0>. Acesso em: 18 set. 2015.

NARDIS, Shidosi Graziano. **Gestão de Marketing.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

NUNES, João Coelho; Cavique, Luiz. **Plano de Marketing: estratégia em ação.** 2.ed. Alfragide: Dom Quixote, 2008.

OLIVEIRA, Claudio Antônio Dias de; MILANELI, Eduardo. **Guia Prático de Saúde e Segurança no trabalho.** São Caetano do Sul, SP: Yendis, 2009.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Estratégia Empresarial & Vantagem Competitiva: Como Estabelecer, Implementar e Avaliar.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Planejamento Estratégico: Conceitos, metodologias e práticas.** 26. Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças. **Estratégia empresarial e vantagem competitiva.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças. **Administração de Processos.** 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2013.

PAIXÃO, Marcia Valéria. **Desenvolvendo novos produtos e serviços.** 2 ed. Curitiba: Ibplex, 2007.

PAIXÃO, Marcia Valéria. **Pesquisa e planejamento de marketing e propaganda.** 2, ed. Curitiba: Ibplex, 2011.

PAOLESCI, Bruno. **Almoxarifado e gestão de estoque.** 1. Ed. São Paulo. Érica, 2009.

PASCHOAL, Luiz. **Administração de Cargos e Salários: Manual Prático e Novas Metodologia.** 2. ed. São Paulo: Qualitymark, 2001.

PORTER, Michel E. **Estratégia Competitiva: Técnicas para análise de Indústrias e da concorrência.** 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

PORTER, Michael E. **Estratégica Competitiva.** Rio de Janeiro: Campus, 2006

POZO, Hamilton. **Administração de Recursos Materiais e Patrimoniais: Uma Abordagem Logística.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

ROBBINS, Stephen P. **Administração de recursos humanos.** 6 ed. Rio de Janeiro: LTC, 2001.

ROCHA, Lygia Carvalho. **Orientação para clientes**. Rio de Janeiro: SENAC, 2004.

ROCHA PINTO, Sandra Regina da, **Dimensões Funcionais da Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro. Ed. FGV, 2003.

SALIM, C.S ET AL. **Construindo planos de negócios**: todos os passos necessários para planejar e desenvolver negócios de sucesso. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

SANTOS, Adelcio Machado dos; Acosta, Alexandre. **Empreendedorismo**: Teoria e Prática. Caçador: Uniarp, 2011

SANTOS, Luiz Dario dos et al. **Gestão educacional: comportamentos e estratégias**. 1.ed. São Paulo. Baraúna, 2014.

SCHIFFMAN, Leon G. **Comportamento do Consumidor**. 9. ed. Rio de Janeiro: Ltc, 2012.

SEBRAE. **Boletim do Empreendedor**. 2015. Disponível em: <http://www.boletimdoempreendedor.com.br/boletim.aspx?codBoletim=1623_10_razoesparaacreditarquedotodospodemempreender>. Acesso em: 17 Ago. 2015.

SEBRAE NACIONAL. **O que é ser empreendedor**. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/bis/O-que-%C3%A9-ser-empreendedor>>. Acesso em 23 de ago. de 2015.

SENAC, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial. **Vendas, Ação e Resultado**. Florianópolis: SENAC, 1999.

SOCIAL, Previdência. **Saúde e Segurança do Trabalhador**. 2015. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/>>. Acesso em: 11 ago. 2015.

SUCCESSO, Meu. **Direito**: O que é sociedade simples. 2015. Disponível em: <<https://meusuccesso.com/artigos/direito/o-que-e-sociedade-simples-conceitos-e-definicoes-140/>>. Acesso em: 26 ago. 2015.

SZABÓ JÚNIOR, Adalberto Mohai. **Manual de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Riddel, 2012.

TADEU, Hugo Ferreira Braga. **Gestão de Estoques**. São Paulo: Cengage, 2010.

THOMPSON JUNIOR, Artur A.; III, A.j Strickland; GAMBLE, John E. **Administração Estratégica**. 15. ed. São Paulo: Mcgraw - Hill, 2008.

VALLE, Alberto. **Crise econômica de 2015**. Disponível em: <http://www.empreendedoresweb.com.br/crise-economica-de-2015>. Acesso em: 29 out. 2015.

VIANA, João José: **Administração de materiais**: um enfoque prático. 1. ed. São Paulo. Atlas, 2011.

ZÓCCHIO, Álvaro. **Como entender e cumprir obrigações pertinentes a segurança**. São Paulo: Lrt, 2008.

WESTWOOD, John. **O Plano de Marketing**. 3. ed. São Paulo: M.Books, 2007.

APÊNDICE A – ROTEIRO DA ENTREVISTA

PESQUISA DE MERCADO

Esta pesquisa é parte integrante do trabalho de conclusão do curso de Processos Gerenciais da Faculdade Senac de Caçador, para verificar a viabilidade de uma empresa de assessoria na área de saúde e segurança do trabalho, tem por objetivo o estudo de possíveis clientes e quais as necessidades organizacionais dos mesmos.

Nome da organização:

R: _____

1. Qual segmento da organização?

- | | |
|---------------------------------------------|------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Indústria | <input type="checkbox"/> Prestação de serviços |
| <input type="checkbox"/> Agropecuária | <input type="checkbox"/> Comércio |
| <input type="checkbox"/> Outro. Qual? _____ | |

2. Qual ramo de atividade?

R: _____

3. Quantidade de funcionários?

- | | | |
|-------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> De 0 a 9 | <input type="checkbox"/> De 10 a 19 | <input type="checkbox"/> De 20 a 50 |
| <input type="checkbox"/> De 51 a 99 | <input type="checkbox"/> De 100 a 499 | <input type="checkbox"/> Acima de 499 |

4. Quanto tempo à empresa atua no mercado?

- | | |
|--------------------------------------------|------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> A menos de 01 ano | <input type="checkbox"/> De 01 a 05 anos |
| <input type="checkbox"/> De 06 a 10 anos | <input type="checkbox"/> Acima de 10anos |

5. Dispõe de quantos profissionais que atuam na área de Segurança do Trabalho?

- | | | |
|---------------------------------|---------------------------------|------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Nenhum | <input type="checkbox"/> Um | <input type="checkbox"/> Dois |
| <input type="checkbox"/> Três | <input type="checkbox"/> Quatro | <input type="checkbox"/> Acima de quatro |

6. A empresa tem constituído a CIPA (Comissão interna de prevenção de acidente de trabalho)?

- | | |
|------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Não tem conhecimento do que se trata |
| <input type="checkbox"/> Não | |

7. A empresa possui Brigada de Emergência?

- | | |
|------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Não tem conhecimento do que se trata |
| <input type="checkbox"/> Não | |

8. A organização terceiriza ou terceirizaria a elaboração de quais Laudos/Programas de Segurança do Trabalho?

- | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> PPRA: Programa de Prevenção de Riscos Ambientais; |
| <input type="checkbox"/> PCMSO: Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional; |

- () LTCAT: Laudo Técnico as Condições de Ambiente de Trabalho;
- () PCMAT: Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção Civil;
- () Outros: _____

9. A organização terceiriza quais treinamentos / cursos relacionados a área de Segurança do trabalho?

- () Curso de Comissão interna de Prevenção de Acidente de Trabalho;
- () Curso de Operadores de Empilhadeira, Paleteira e de Transpaleteira;
- () Treinamento para Operador de Talha e Ponte Rolante;
- () Treinamento de Segurança na Operação de Motosserras;
- () Treinamento para Operadores de Roçadeira;
- () Treinamento de Segurança na Operação de Máquina Injetora;
- () Treinamento para capacitar trabalhadores para realização de trabalhos em espaço confinado;
- () Treinamento para capacitar trabalhadores para a realização de trabalho em altura;
- () Outros. Quais? _____

10. Com que frequência a organização costuma terceirizar treinamentos na área de Segurança do Trabalho?

- () Mensal
- () Trimestre
- () Semestre
- () Anual
- () Sempre que necessário

11. Qual valor aproximado a organização investe anualmente por colaborador em treinamentos na área de Segurança de Trabalho?

- () Até R\$ 200,00.
- () De R\$ 201,00 a R\$ 500,00.
- () Acima de R\$ 501,00.
- () Não tem valor estimado

12. O que a organização leva ou levaria em consideração para a contratação de uma empresa de assessoria em Segurança do Trabalho?

- () Qualidade dos Serviços
- () Tradição no mercado
- () Preços
- () Atendimento Pós-venda
- () Outros: _____

13. Quais aspectos a organização considera importante para manter um contrato de prestação de serviço com uma empresa de assessoria em Segurança do Trabalho?

- () Atendimento especializado
- () Melhor custo / benefício
- () Atendimento personalizado
- () Atendimento Pós-venda
- () Outros. Quais? _____

14. Que tipo de melhoria a organização deseja obter com a contratação de uma assessoria em Segurança do Trabalho?

- () Redução de passivos trabalhistas
- () Diminuição de acidentes de trabalho
- () Diminuição de encargos
- () Melhoria no ambiente de trabalho
- () Outros. Quais? _____

15. Quais as vantagens / objetivos que a organização considera que uma empresa de assessoria ajuda a alcançar na área de Segurança do Trabalho?

- Qualificar colaboradores
- Cumprir com exigências legais
- Aumento da competitividade
- Melhorar a imagem da organização perante aos stakeholders

16. Quais dificuldades a organização encontrou ou imagina encontrar na implantação das mudanças propostas pela assessoria de Segurança do Trabalho?

- Cultura Organizacional
- Recursos Financeiros
- Outros. Quais? _____
- Resistência por parte dos colaboradores
- Não encontrou dificuldades

17. Ao contratar uma empresa de assessoria, quais canais utiliza para obter informações?

- Folders
- Internet
- Indicação de terceiros

18. De que forma gostaria de receber informações sobre empresas de assessoria em Segurança do Trabalho?

- Visita pessoal
- Contato telefônico
- Via e-mail
- Rede social

19. Quais pontos não agradaram ou não agradaria a organização na contratação de assessoria na área de Segurança do Trabalho?

- Dificuldade na interpretação de laudos/ programas de segurança
- Treinamento ineficaz
- Não cumprimento de prazos estipulados
- Valores acima dos praticados no mercado
- Falta de qualidade do profissional contratado
- Outros. Quais? _____

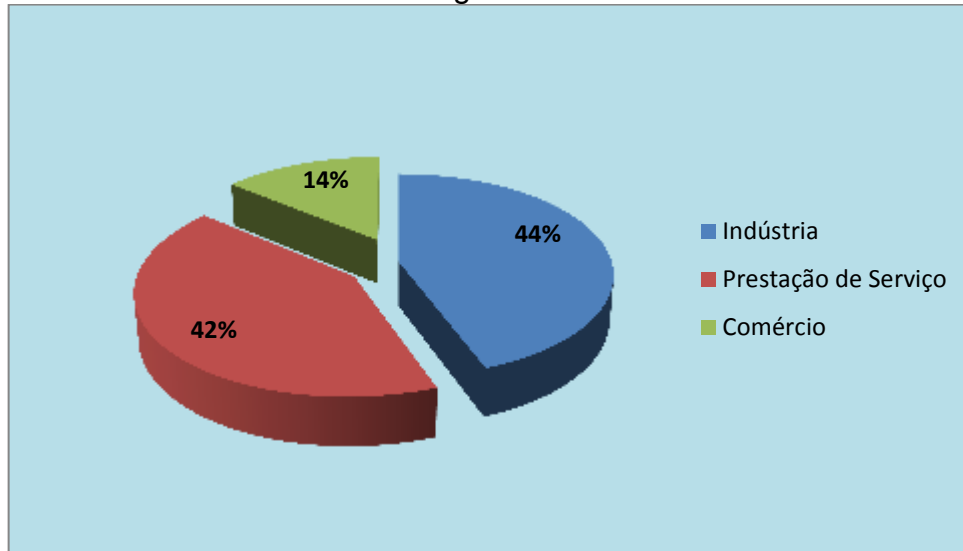
20. No atual momento qual a maior necessidade da organização em contratar uma empresa de assessoria na área de segurança?

- Realização de treinamentos. Quais _____
- Elaboração de laudos e programas de Segurança. Quais _____

APÊNDICE B – RESULTADO DA PESQUISA DE MERCADO

1. Qual segmento da organização?

Gráfico 1 – Segmento de Mercado

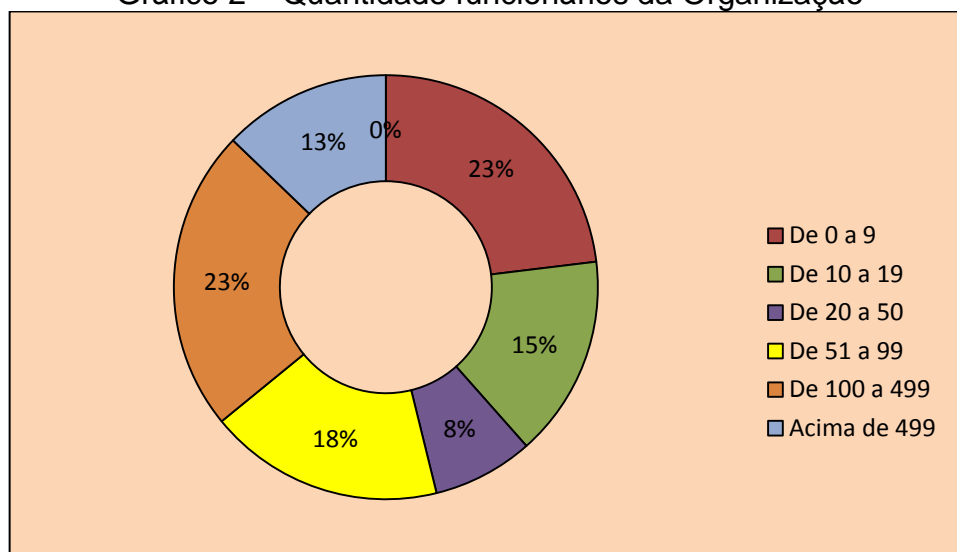


Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

2. Qual ramo de atividade?

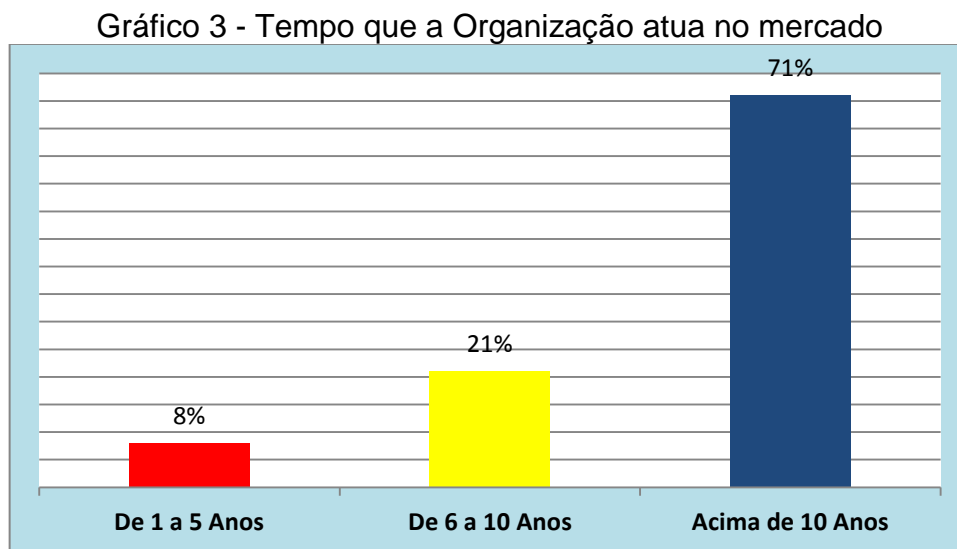
3. Quantidade de funcionários?

Gráfico 2 – Quantidade funcionários da Organização



Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

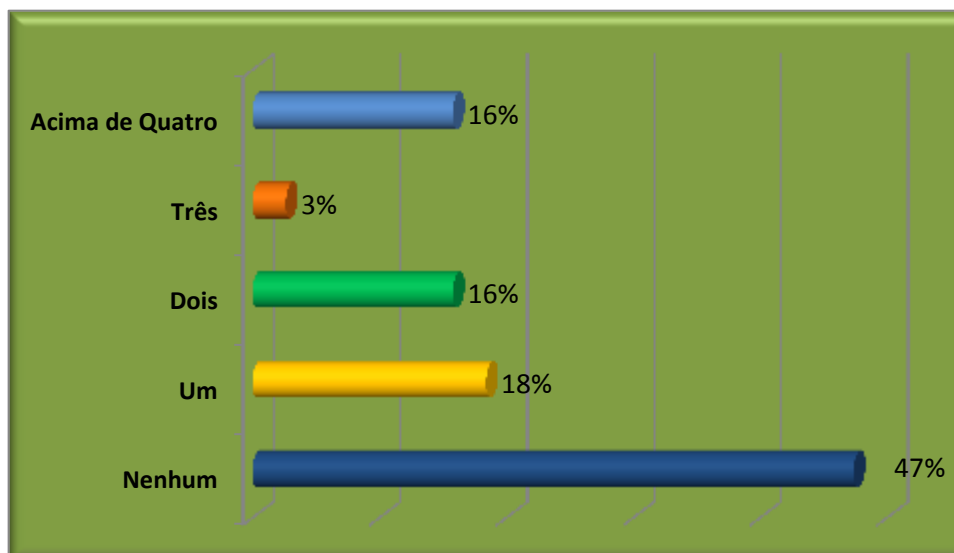
4. Quanto tempo à empresa atua no mercado?



Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

5. Dispõe de quantos profissionais que atuam na área de Segurança do Trabalho?

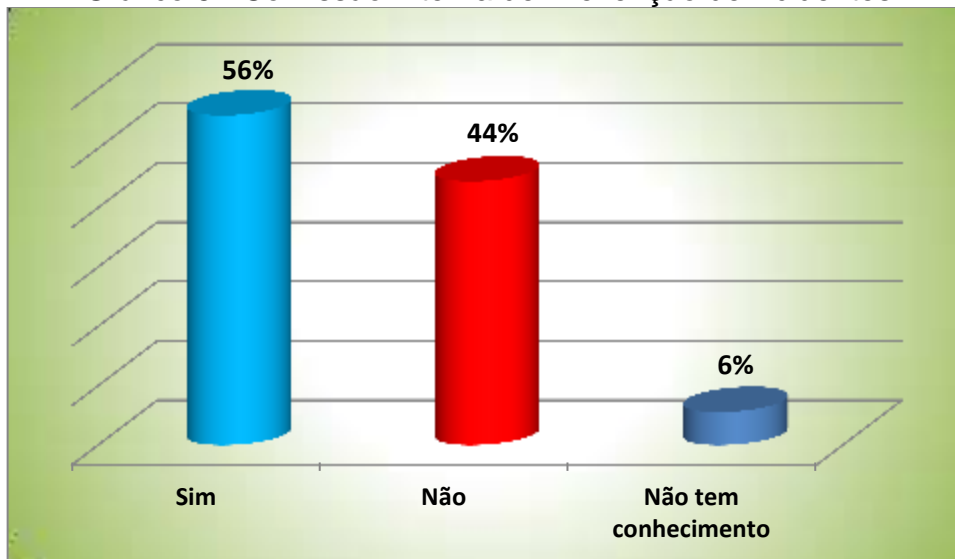
Gráfico 4 - Profissionais da área de Segurança do Trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

6. A empresa tem constituído a CIPA (Comissão interna de prevenção de acidente de trabalho)?

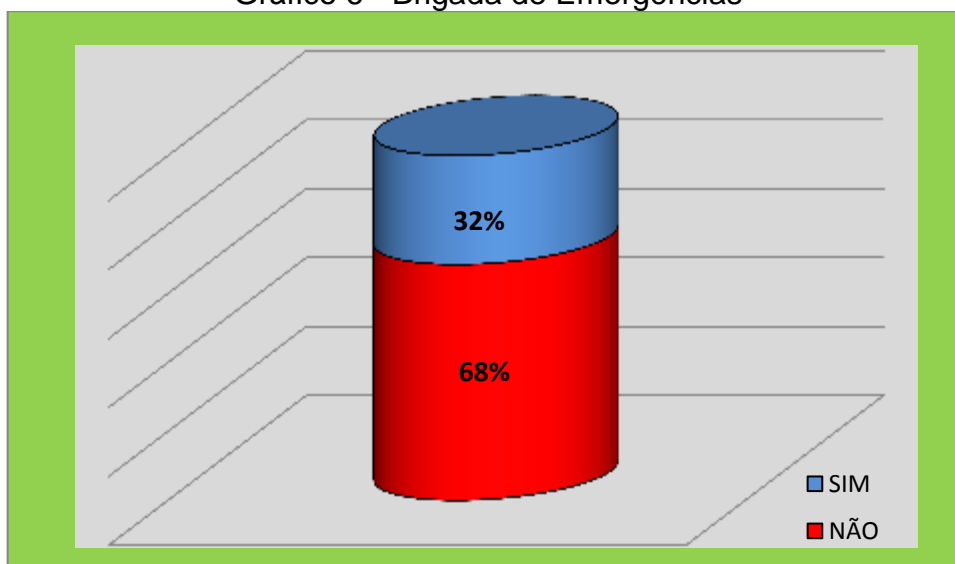
Gráfico 5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes



Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

7. A empresa possui Brigada de Emergência?

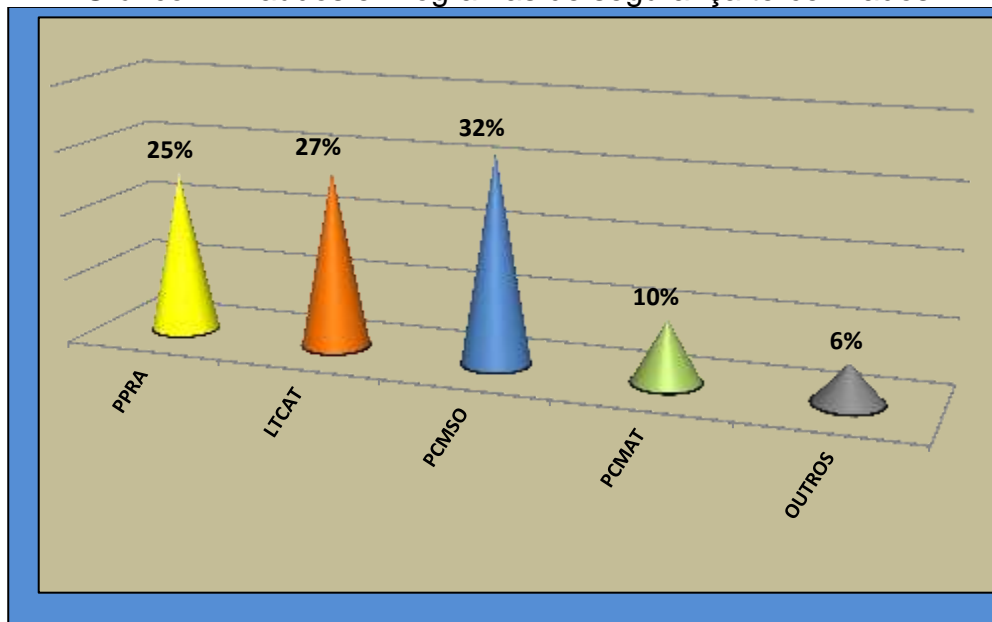
Gráfico 6 - Brigada de Emergências



Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

8. A organização terceiriza ou terceirizaria a elaboração de quais Laudos/Programas de Segurança do Trabalho?

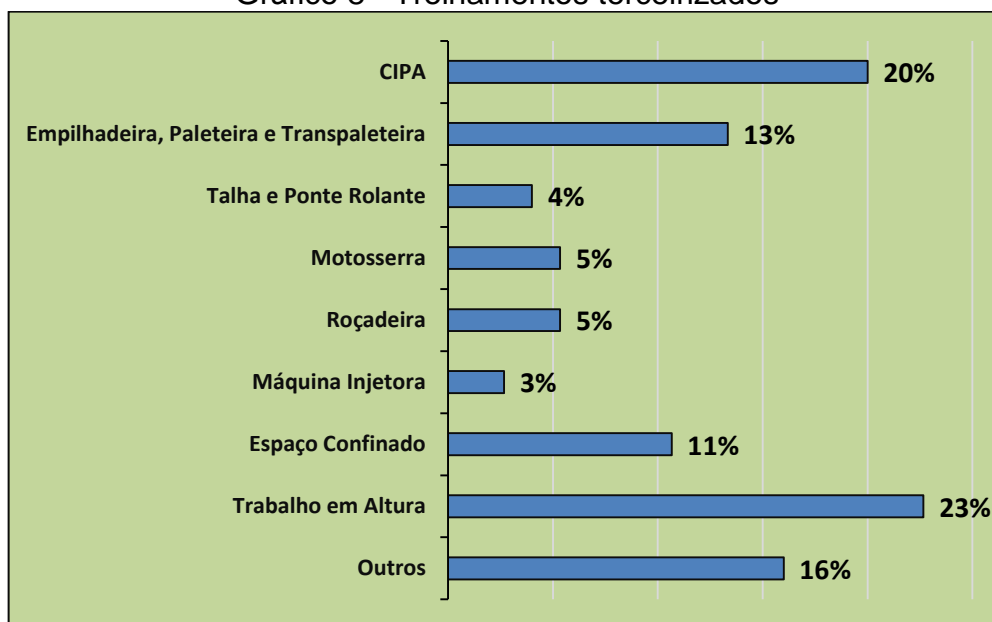
Gráfico 7 - Laudos e Programas de segurança terceirizados



Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

9. A organização terceiriza quais treinamentos / cursos relacionados a área de Segurança do trabalho?

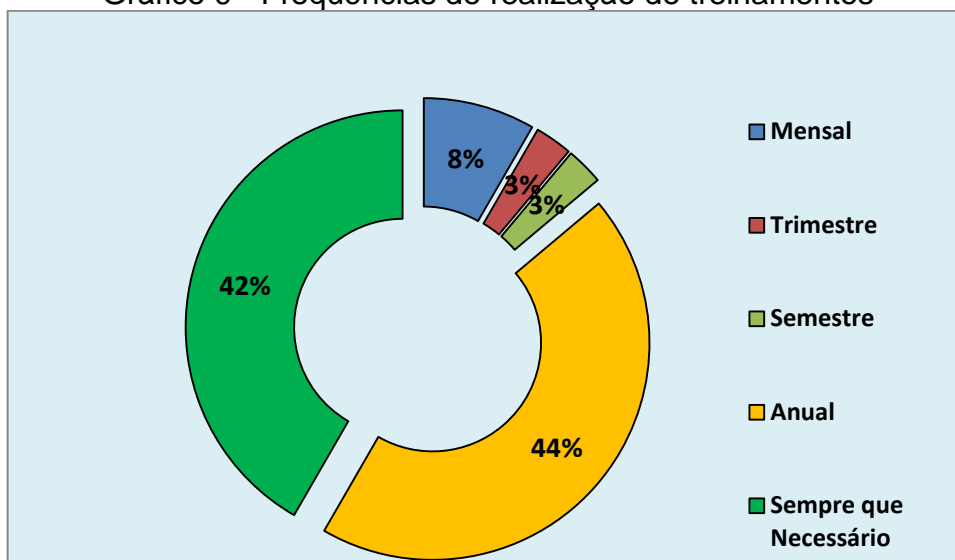
Gráfico 8 - Treinamentos terceirizados



Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

10. Com que frequência a organização costuma terceirizar treinamentos na área de Segurança do Trabalho?

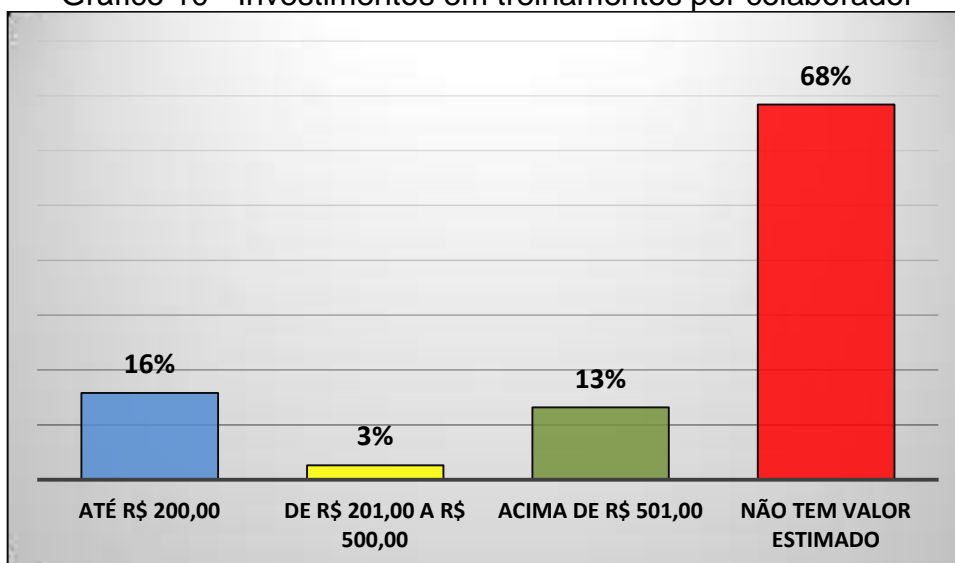
Gráfico 9 - Frequências de realização de treinamentos



Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

11. Qual valor aproximado a organização investe anualmente por colaborador em treinamentos na área de Segurança de Trabalho?

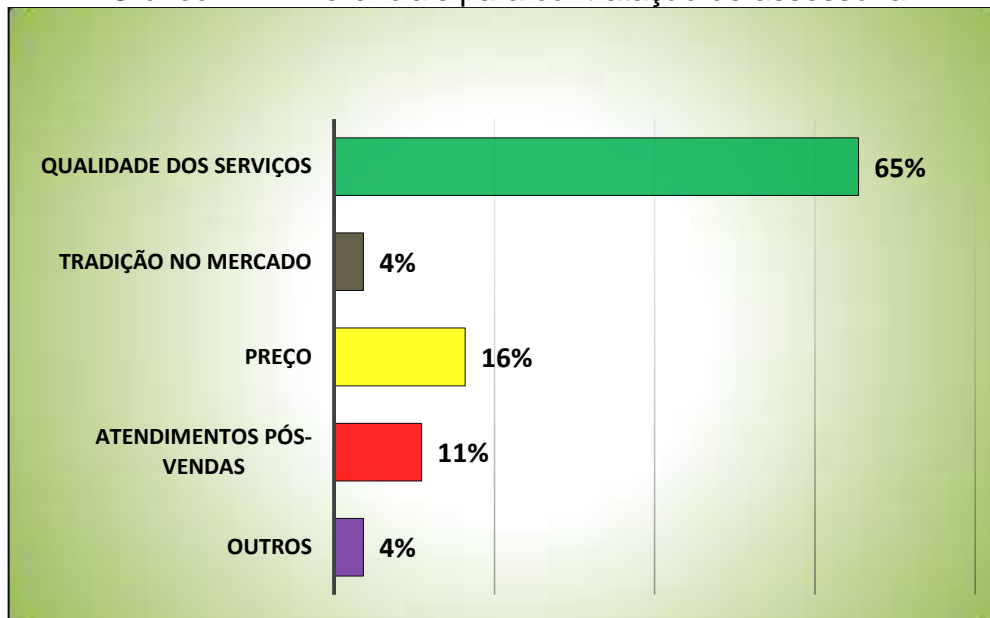
Gráfico 10 - Investimentos em treinamentos por colaborador



Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

12. O que a organização leva ou levaria em consideração para a contratação de uma empresa de assessoria em Segurança do Trabalho?

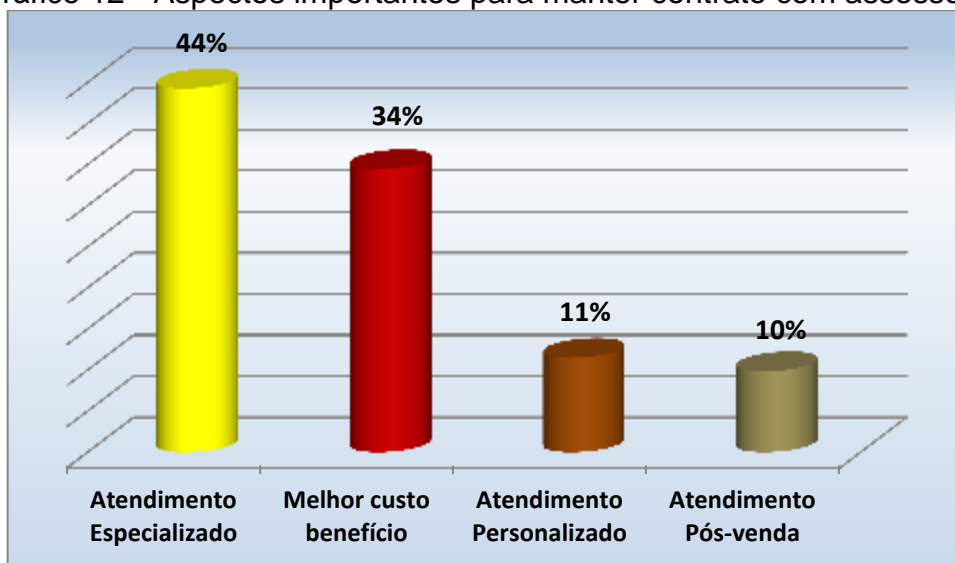
Gráfico 11 - Diferenciais para contratação de assessoria



Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

13. Quais aspectos a organização considera importante para manter um contrato de prestação de serviço com uma empresa de assessoria em Segurança do Trabalho?

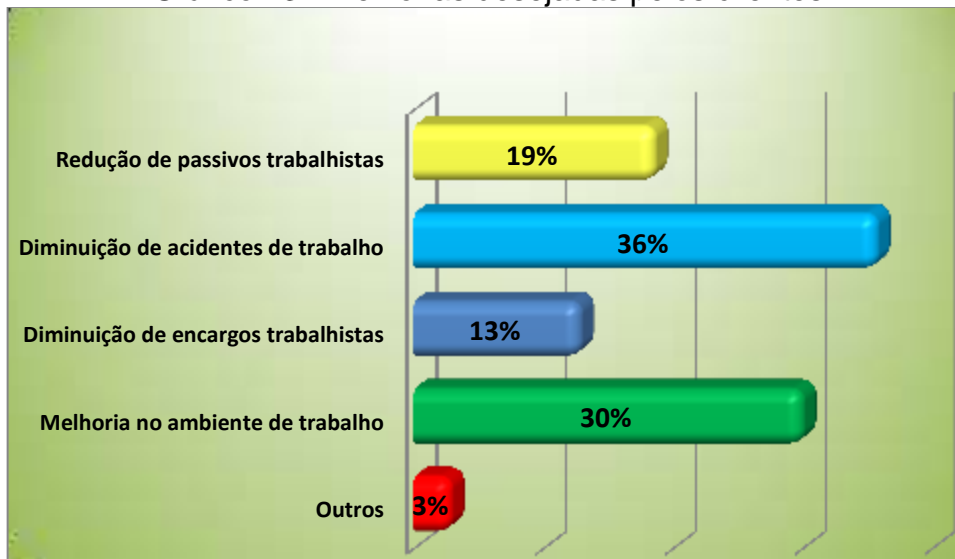
Gráfico 12 - Aspectos importantes para manter contrato com assessoria



Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

14. Que tipo de melhoria a organização deseja obter com a contratação de uma assessoria em Segurança do Trabalho?

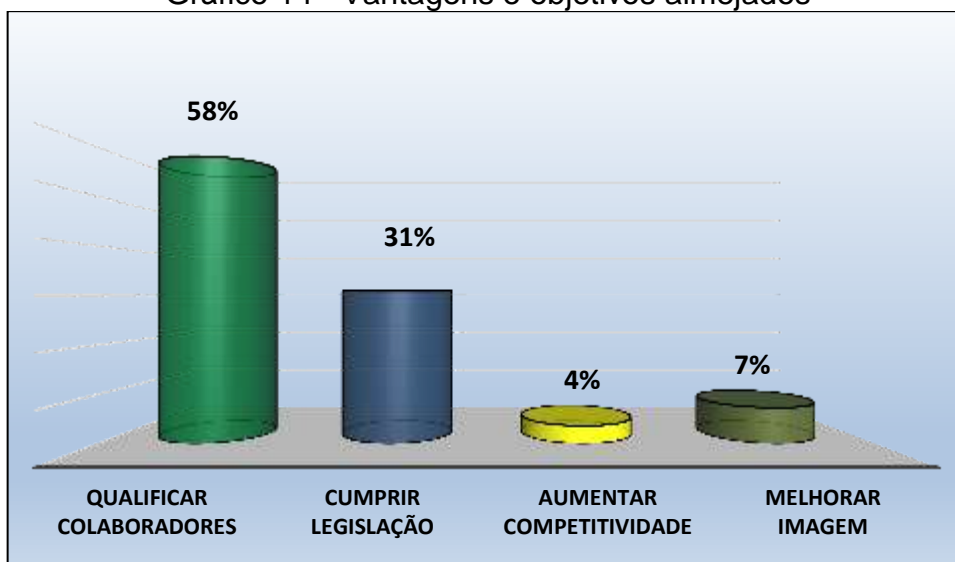
Gráfico 13 - Melhorias desejadas pelos clientes



Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

15. Quais as vantagens / objetivos que a organização considera que uma empresa de assessoria ajuda a alcançar na área de Segurança do Trabalho?

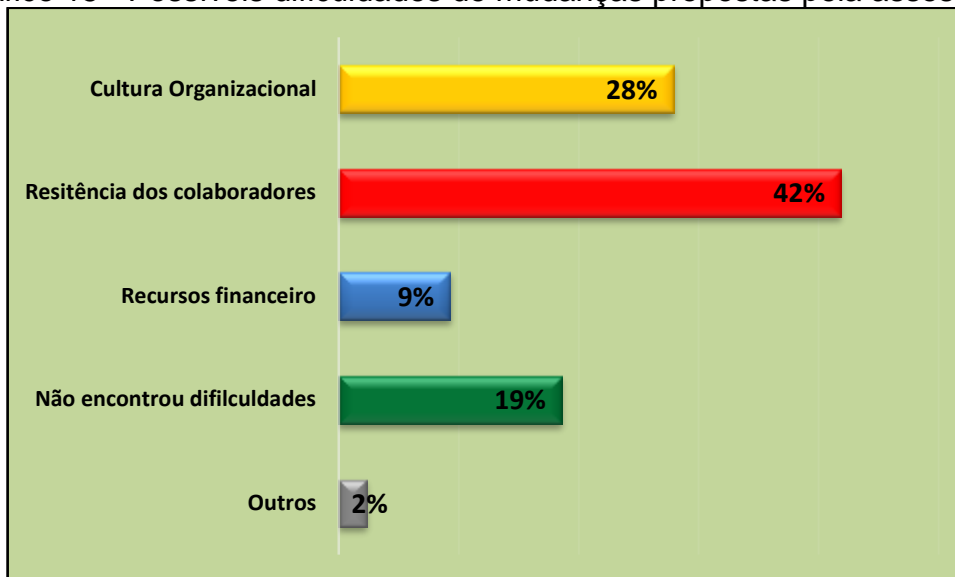
Gráfico 14 - Vantagens e objetivos almejados



Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

16. Quais dificuldades a organização encontrou ou imagina encontrar na implantação das mudanças propostas pela assessoria de Segurança do Trabalho?

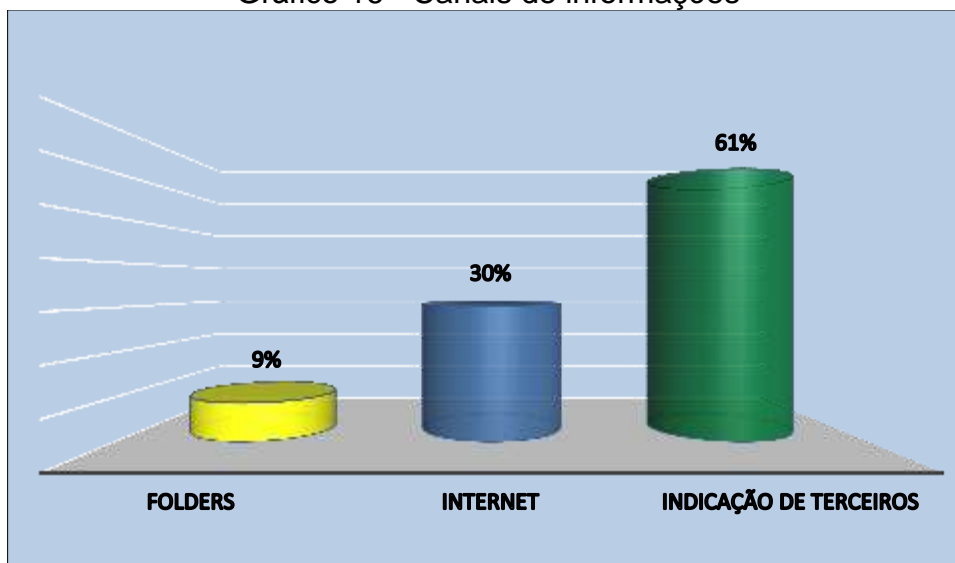
Gráfico 15 - Possíveis dificuldades de mudanças propostas pela assessoria



Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

17. Ao contratar uma empresa de assessoria, quais canais utiliza para obter informações?

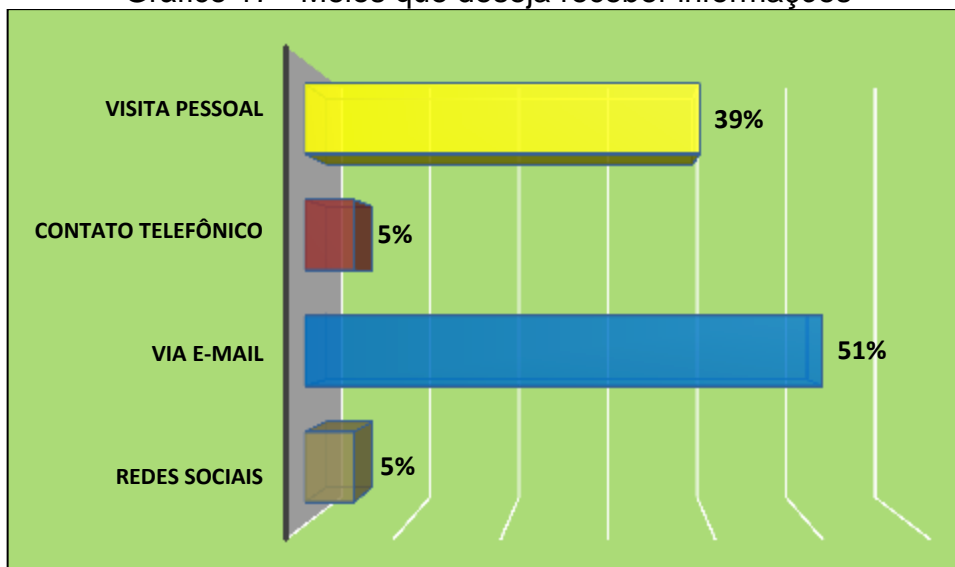
Gráfico 16 - Canais de informações



Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

18. De que forma gostaria de receber informações sobre empresas de assessoria em Segurança do Trabalho?

Gráfico 17 - Meios que deseja receber informações



Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

19. Quais pontos não agradaram ou não agradaria a organização na contratação de assessoria na área de Segurança do Trabalho?

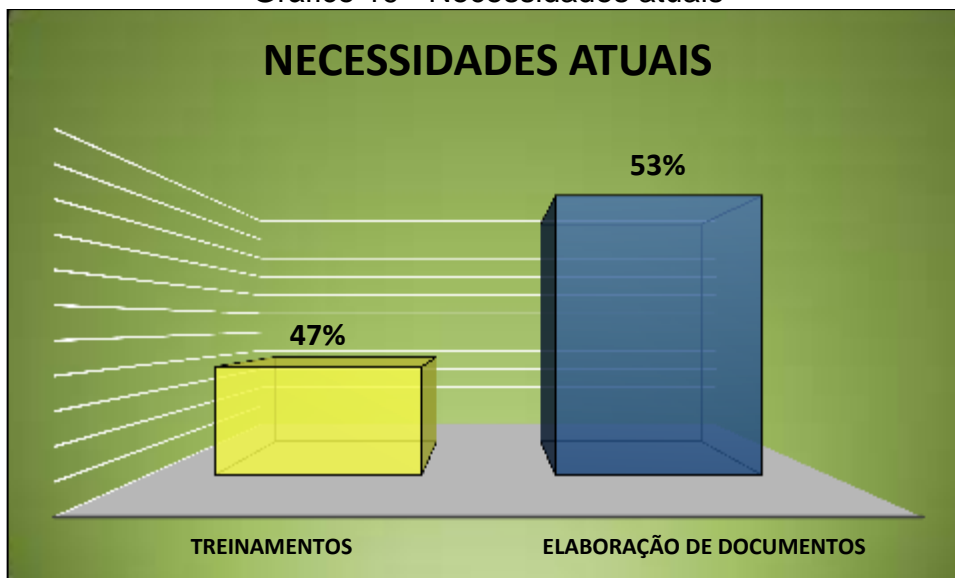
Gráfico 18 - Pontos que não agradam



Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

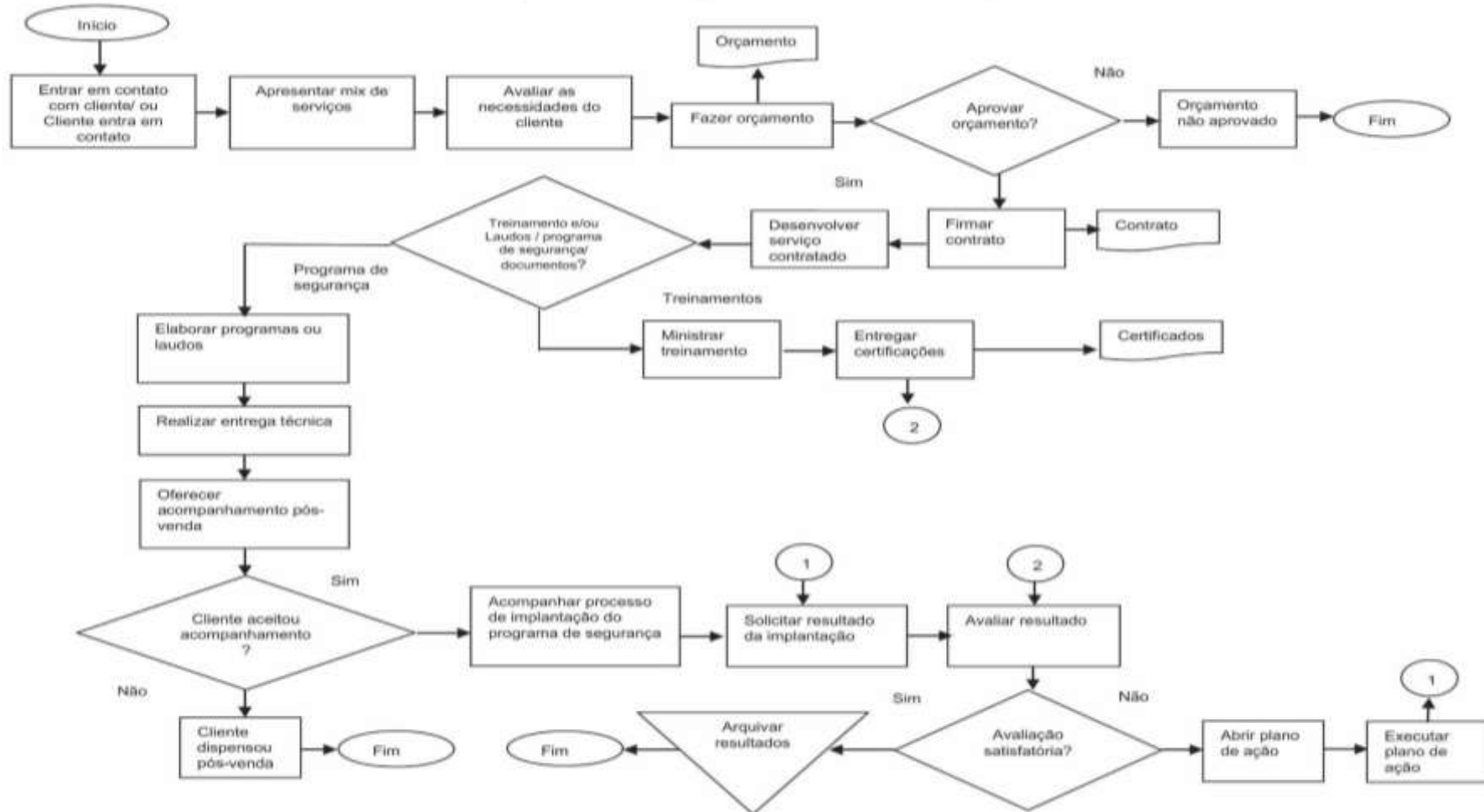
20. No atual momento qual a maior necessidade da organização em contratar uma empresa de assessoria na área de segurança?

Gráfico 19 - Necessidades atuais



Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

APÊNDICE C – FLUXOGRAMA DO MIX DE SERVIÇO




Fonte: Autores (2015)

APÊNDICE D - DESCRIÇÃO DE CARGOS

		DESCRIÇÃO DE CARGOS
IDENTIFICAÇÃO		
Cargo: Técnico em Segurança do Trabalho		
Departamento / Setor: Técnico Operacional		
Subordinação hierárquica: Engenheiro de Segurança do Trabalho		
CBO: 3516-05		
DESCRIÇÃO SUMÁRIA		
Participar da elaboração e implementar as políticas de saúde e segurança no trabalho; realizar assessoria, acompanhamento e avaliação na área; identificar variáveis de controle de doenças, acidentes e qualidade de vida. Participar da adoção de tecnologias e processos de trabalho; gerenciar documentação; investigar, recomendar medidas de prevenção e controle. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.		
DESCRIÇÃO DETALHADAS		
<ul style="list-style-type: none"> • Cumprir as determinações das NR's emitidas pelo Ministério do Trabalho; • Realizar o preenchimento de documentos relacionados a segurança do trabalho; • Elaborar programa de Prevenção de Riscos ambientais e demais documentos; • Ministras Treinamentos; • Realizar acompanhamento pós-venda. 		
ESPECIFICAÇÃO OU COMPETÊNCIAS DO CARGO:		
CONHECIMENTOS		
FORMAÇÃO BÁSICA	FORMAÇÃO COMPLEMENTAR	DOMINIO DE CONHECIMENTO
Curso Técnico de Segurança do Trabalho.	Cursos relacionados a segurança do trabalho. Registro Ministério do Trabalho e Emprego. Carteira de Habilitação tipo B Informática básica	Normas técnicas de segurança NBR's NR's NHO's
HABILIDADES		
Conhecer as normas técnicas, normas da empresa. Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança; Elaborar PPRA; Fazer avaliação de novos EPI's; Efetuar controle de documentos; Controlar relatórios do SESMT, Emitir relatórios.		
ATITUDES		
Ter iniciativa, informar as decisões tomadas, informar ocorrências que venham a acontecer, sugerir melhorias para empresa. Liderança. Ética profissional.		
OUTROS REQUISITOS		
Ter disponibilidade de horários e para viagens.		

		DESCRIÇÃO DE CARGOS	
IDENTIFICAÇÃO			
Cargo: Sócio Administrativo Departamento / Setor: Administrativo Subordinação hierárquica: CBO: 1421-05			
DESCRIÇÃO SUMÁRIA			
<p>Exercer a gerência dos serviços administrativos, das operações financeiras e dos riscos da organização. Gerenciar recursos humanos, e administrar recursos materiais. Planejar, dirigir e controlar os recursos e as atividades da organização, com o objetivo de minimizar o impacto financeiro da materialização dos riscos. Acompanhar os processos e resultados e definir estratégias, a fim de assegurar o melhor desempenho da organização.</p>			
DESCRIÇÃO DETALHADAS			
<ul style="list-style-type: none"> • Gerenciar fluxo financeiro; • Contratar Pessoal; • Processo de Recrutamento e seleção; • Desenvolvimento e Endomarketing; • Gerenciar contratos; • Gerenciar e conduzir reuniões; • Controlar recursos financeiros e materiais; • Desenvolver estratégias para atrair clientes. 			
ESPECIFICAÇÃO OU COMPETÊNCIAS DO CARGO:			
CONHECIMENTOS			
FORMAÇÃO BÁSICA	FORMAÇÃO COMPLEMENTAR	DOMINIO DE CONHECIMENTO	
Tecnólogo em Processos Gerenciais ou Graduação em Administração.	Treinamentos relacionados a segurança do trabalho. Carteira de Habilitação tipo B. Informática Avançada.	Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego. Manuais de Procedimentos. Normas Técnicas e Legislação Trabalhista.	
HABILIDADES			
Saber as normas de Segurança do Trabalho e as normas da empresa. Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança; Efetuar controle de documentos; Controlar e emitir relatórios do SESMT; Demonstrar fluência verbal e escrita; Postura firme; Ética profissional; Autocontrole; Capacidade de gerenciar conflitos.			
ATITUDES			
Comunicar-se com facilidade, bom relacionamento pessoal, atenção e raciocínio lógico. Saber trabalhar em equipe. Saber ouvir as pessoas, saber orientar. Demonstrar criatividade, capacidade de empatia e poder de persuasão. Capacidade de decisão; Demonstrar capacidade de antever cenários; Ter visão organizacional global.			
OUTROS REQUISITOS			
Ter disponibilidade de horários e para viagens.			

		DESCRIÇÃO DE CARGOS	
IDENTIFICAÇÃO			
<p>Cargo: Assistente Administrativo</p> <p>Departamento / Setor: Administrativo</p> <p>Subordinação hierárquica: Sócio Administrativo</p> <p>CBO: 4110-10</p>			
DESCRIÇÃO SUMÁRIA			
<p>Executar serviços de apoio nas áreas de recursos humanos, administração, finanças e logística; atender fornecedores e clientes, fornecendo e recebendo informações sobre produtos e serviços; tratam de documentos variados, cumprindo todo o procedimento necessário referente aos mesmos.</p>			
DESCRIÇÃO DETALHADAS			
<ul style="list-style-type: none"> • Receber clientes; • Atender telefone e esclarecer dúvidas de clientes. • Auxiliar o Gerente administrativo em suas atividades rotineiras; • Manter organizado os arquivos e cadastros da empresa • Receber e remessar as correspondências e documentos; • Controlar as contas a pagar, controlar os recebimentos da empresa e emitir notas fiscais. 			
ESPECIFICAÇÃO OU COMPETÊNCIAS DO CARGO:			
CONHECIMENTOS			
FORMAÇÃO BÁSICA	FORMAÇÃO COMPLEMENTAR	DOMINIO DE CONHECIMENTO	
Ensino médio completo.	Treinamentos relacionados a segurança do trabalho. Carteira de Habilitação tipo B Informática básica	Normas Regulamentadoras do ministério do trabalho e Emprego. Pacote Office.	
HABILIDADES			
Cumprir as normas de segurança; Elaborar Planilhas no Excel; Efetuar controle de documentos; Controlar relatórios do SESMT; Ética profissional.			
ATITUDES			
Comunicar-se com facilidade, bom relacionamento pessoal, empatia, atenção e raciocínio lógico. Saber trabalhar em equipe. Saber ouvir as pessoas, saber orientar. Demonstrar criatividade; Demonstrar capacidade de empatia. Informar ocorrências que venham a acontecer, sugerir melhorias para empresa. Demonstrar capacidade de negociação.			
OUTROS REQUISITOS			

Ter disponibilidade de horários.		
		DESCRIÇÃO DE CARGOS
IDENTIFICAÇÃO		
Cargo: Engenheiro de Segurança do Trabalho Departamento / Setor: Técnico Operacional Subordinação hierárquica: Sócio Administrativo CBO: 2149-15		
DESCRIÇÃO SUMÁRIA		
Desenvolvem, testam e controlam sistemas, processos e métodos produtivos, acompanham atividades de segurança do trabalho, planejam empreendimentos e atividades produtivas e desenvolvem treinamentos e atividades de trabalho.		
DESCRIÇÃO DETALHADA		
<ul style="list-style-type: none"> • Cumprir as determinações das NR's emitidas pelo Ministério do Trabalho; • Acompanhar as atividades do técnico de segurança; • Emitir relatórios e laudos ambientais dos locais de trabalho; • Ordenar a elaboração do PPRA; • Assessorar os profissionais integrantes do SESMT da empresa; • Planejar e desenvolver técnicas relativas à avaliação e controle dos riscos ocupacionais; • Acompanhar perícias técnicas; • Orientar trabalhos estatísticos sobre acidentes e doenças ocupacionais. 		
ESPECIFICAÇÃO OU COMPETÊNCIAS DO CARGO:		
CONHECIMENTOS		
FORMAÇÃO BÁSICA	FORMAÇÃO COMPLEMENTAR	DOMINIO DE CONHECIMENTO
Ensino Superior em Engenharia com Pós Graduação em Segurança do trabalho.	Cursos relacionados a segurança do trabalho. Registro no CREA. Carteira de Habilitação tipo B Informática básica	Normas técnicas de segurança NBR's NR's NHO's
HABILIDADES		
Conhecer as normas técnicas, normas da empresa. Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança; Efetuar controle de documentos e emitir relatórios.		
ATITUDES		
Comunicar-se com facilidade, bom relacionamento pessoal, empatia, bom senso, flexibilidade, atenção e raciocínio lógico. Saber ouvir as pessoas, saber orientar, saber aguardar as tomadas de decisões. Ter liderança, Ética profissional, Transparência. Ter iniciativa, informar as decisões tomadas, informar ocorrências que venham a acontecer, sugerir melhorias para empresa.		
OUTROS REQUISITOS		

Ter disponibilidade de horários e para viagens.		
		DESCRIÇÃO DE CARGOS
IDENTIFICAÇÃO		
Cargo: Representante Técnico de Vendas Departamento / Setor: Administrativo Subordinação hierárquica: Sócio Administrativo CBO: 3541-35		
DESCRIÇÃO SUMÁRIA		
Planejam as atividades de vendas especializadas e de demonstração de produtos. Realizam seus trabalhos através de visitas a clientes, onde apresentam e demonstram seus produtos, esclarecem dúvidas e acompanham o pós-venda.		
DESCRIÇÃO DETALHADAS		
<ul style="list-style-type: none"> • Contatar áreas internas da empresa; • Sugerir políticas de vendas e de promoção de produtos; • Participar de eventos; • Buscar e desenvolver novos clientes; • Apresentar os serviços da organização. 		
ESPECIFICAÇÃO OU COMPETÊNCIAS DO CARGO:		
CONHECIMENTOS		
FORMAÇÃO BÁSICA	FORMAÇÃO COMPLEMENTAR	DOMINIO DE CONHECIMENTO
Tecnólogo em Processos Gerenciais.	Treinamentos relacionados a segurança do trabalho. Carteira de Habilitação tipo B Informática Avançada. Curso de oratória.	Normas Regulamentadoras do ministério do trabalho e Emprego. Pacote Office.
HABILIDADES		
Saber as normas de Segurança do Trabalho e as normas da empresa. Elaborar as Planilhas no Excel. Efetuar os controles de documentos; Emitir e controlar relatórios de vendas. Transparência; Ética profissional.		
ATITUDES		
Informar ocorrências que venham a acontecer, sugerir melhorias para empresa. Demonstrar autocontrole e capacidade de negociação.		
OUTROS REQUISITOS		
Ter disponibilidade de horários e para viagem.		

APÊNDICE E - MANUAL DE INTEGRAÇÃO

Programa de Integração para novos colaboradores



Caçador 2015

**INTEGRAÇÃO NA SST- SOLUÇÕES EM SEGURANÇA
DO TRABALHO**

Caro Colega,

Seja bem vindo à nossa equipe de trabalho!

Desejamos que sua caminhada junto à nós seja de muito sucesso.

Para auxiliá-lo em sua integração à SST – Soluções em Segurança do Trabalho oferece a você este livreto, que lhe ajudará a tomar conhecimento das nossas normas e métodos de trabalho, bem como lhe trará esclarecimentos muito úteis sobre seus direitos e deveres na Empresa.

1 – HISTÓRICO SST – SOLUÇÕES EM SEGURANÇA DO TRABALHO

A SST é uma empresa de prestação de serviço na área de assessoria em Segurança do Trabalho.

Foi criada em outubro de 2015 por um grupo de acadêmicos do Curso de Processos Gerenciais da Faculdade de Tecnologia SENAC de Caçador-SC.

Seu portfólio de produtos é formado por elaboração de Programas de Segurança, laudos Ambientais, documentos e treinamentos na área de Segurança do Trabalho.

2- QUEM SOMOS NÓS?

Atuando no ramo de prestação de serviço na área de Segurança do Trabalho, a SST-Soluções em Segurança do Trabalho, é uma, dentre diversas empresas, com responsabilidade de oferecer serviços de qualidade a outras empresa.

Abrangendo a região de Caçador-SC e demais municípios em um raio de 100 km dentro do estado de Santa Catarina.

Nossa Missão: Desenvolver soluções e treinamentos de forma clara e objetiva em Segurança do Trabalho com ética, comprometimento e excelência na prestação de serviços de assessoria, buscando satisfazer nossos colaboradores e clientes.

Nossa Visão: Até 2021 ser reconhecida pela excelência dos serviços prestados e referência em assessoria na área de Segurança do Trabalho.

Nossos Valores: Ética, profissionalismo, comprometimento, responsabilidade, respeito, qualidade, credibilidade, inovação, valorização do capital humano.

Nós como todas as outras empresas deste segmento somos monitorados pelo Ministério do Trabalho e Emprego que dita padrões básicos para o desenvolvimento de nossas atividades, visando sempre o aprimoramento na prestação de nossos serviços.

3- QUEM É O NOSSO CLIENTE?

Nossos clientes são indústrias, comércio, prestadoras de serviços, agropecuárias e demais entidades que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, independentemente de seu porte.

Lembre-se de que frente aos nossos clientes **VOCÊ É A EMPRESA!** O seu comportamento junto a eles vai determinar a imagem que eles terão da Empresa e de VOCÊ.

4- CONTRATO DE TRABALHO

Ao ingressar na Empresa, você assina um contrato de Experiência de 45 dias podendo ser prorrogado por mais 45 dias. Ao final deste período, caso ambas as partes (empresa e você) estejam de acordo, será providenciada a sua efetivação e o contrato passará a vigorar por tempo indeterminado.

5- DIREITOS DO FUNCIONÁRIO

Salário Mensal

Você receberá seu salário todo 5º dia útil de cada mês, com um adiantamento de 40% no dia 15. O pagamento será efetuado através de depósito bancário em conta salário aberta no banco Bradesco.

Décimo Terceiro Salário

De acordo com a legislação em vigor, você terá direito ao 13º ou Gratificação de Natal, cujo valor será pago em duas parcelas, no dia 30 de novembro e no dia 20 de dezembro.

Esta gratificação corresponde a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro a você por mês trabalhado.

Férias

Você tem direito, após 12 meses de trabalho, a um período de férias de 30 dias consecutivo, com direito à remuneração acrescida de 1/3 do valor de seu salário. Até dois dias antes do início de suas férias, você estará recebendo o valor correspondente às mesmas.

Suas férias deverão ser programadas em comum acordo com a chefia imediata, de forma a assegurar o interrupto desenvolvimento das atividades em sua área de trabalho.

6- BENEFÍCIOS

Saúde nota mil: Em parceria com UNIMED disponibilizará aos colaboradores plano de saúde UNIMAX com coparticipação da empresa.

Plano Sorriso: A Empresa mantém parcerias com dentistas e clínicas odontológicas para que os colaboradores tenham descontos, parcelamentos com débito direto em folha de pagamentos. No valor de até 30% do salário.

Projeto veja bem: Disponibilizamos de convênios com ótica Precisão para que os colaboradores tenham descontos na hora de fazer seus óculos e de seus dependentes e ainda com desconto direto em folha de pagamento até em 7x (Com receita médica).

Mercado Pronto: A empresa fornecerá de cesta básica mensalmente no valor de R\$ 80,00.

Cesta saudável: Contrato com uma rede hortifrúti onde disponibilizará um valor de R\$ 40,00 aos colaboradores que poderão comprar somente verduras, frutas e legumes, incentivando assim os mesmos ao consumo de alimentos mais saudáveis.

Projeto bem vestido: Será fornecido a cada colaborador dois conjuntos de uniformes os quais serão confeccionados pelas empresas Sawaia e Supera.

Por dentro do assunto: Será disponibilizado assinatura da revista Proteção e CIPA ambas voltadas para área de Segurança do Trabalho para contribuir com atualização dos colaboradores.

Totalmente integrado: Manterá assinatura do Jornal Folha da Cidade e Diário Catarinense sendo um de circulação municipal e outro estadual mantendo todos informados sobre os mais diversos assuntos da atualidade.

Cartão de facilidades: Através de parceria com ACIC de Caçador disponibilizará aos colaboradores o Cartão Util Card sem custo de mensalidade ficando o colaborador responsável somente pelas despesas que efetuar nos supermercados, farmácias, postos de combustíveis e outras atividades, despesas essas que serão creditadas diretamente na folha de pagamento, limitando-se os custos a 30% do salário base.

Projeto bem estar físico, metal e intelectual: Convenio com o SESC onde que será disponibilizado aos colaboradores e seus dependentes grande variedade de atividades voltados a cultura, educação, saúde, esportes e lazer.

Momento antiestresse: Deixará a disposição dos colaboradores uma Cafeteira Expresso para que os mesmos no período da tarde desfrutem de um cafezinho aproveitando assim para relaxar por alguns minutos.

Dia de Princesa: Parceria com instituição de ensino que disponibilize de curso de estética, maquiagem e beleza onde que os próprios alunos montariam salão de beleza no dia das mulheres para que as mesmas fizessem unha, cabelo e maquiagem.

Dia de Príncipe: Seguindo na mesma linha do benefício oferecido as mulheres no dia dos homens também ganhariam corte de cabelo, fariam barba e limpeza de pele etc.

Aluno nota dez: Os colaboradores que tiverem filhos que frequentam ensino fundamental e médio poderão adquirir material escolar (início do ano) na papelaria que a empresa terá parceria, com isso terão descontos entre 10 e 15 % e ainda parcelarão todo o material escolar em 3x com desconto direto em folha.

7- HORÁRIO DE TRABALHO

Cartão de Ponto

A pontualidade e a assiduidade ao trabalho são consideradas fatores importantes na avaliação de todos os funcionários da Empresa.

Lembre-se que é através do Cartão de ponto que se calcula o seu salário, portanto, sua marcação deve ser diária e efetuada através de marcação eletrônica. O registro do ponto é pessoal e intransferível. Você receberá um crachá de identificação, é através deste crachá que irá marcar seu ponto e terá acesso ao interior da Empresa.

Havendo perda ou extravio, deverá comunicar imediatamente ao Departamento Pessoal.

Atrasos

Se você chegar atrasado ao serviço, comunique-se com sua superior imediata, para que sejam adotadas as providências julgadas necessárias.

Faltas

As faltas que você tiver serão consideradas como faltas justificadas e não sujeitas a desconto salarial somente se decorrentes dos seguintes motivos, devidamente comprovado pela documentação apropriada a cada caso:

- a) Doença até 15 dias: A partir do 16º dia você deverá procurar o Departamento Pessoal para receber orientação e requerer junto ao INSS o pagamento do auxílio doença.

- b) Luto por falecimento de pais, esposo(a), filhos, irmãos e dependentes registrados em carteira – até dois dias
- c) Acidente de trabalho – até 15 dias
- d) Casamento – 3 dias consecutivos
- e) Nascimento de filho(a) – 5 dias para o pai e 120 dia para a mãe
- f) Doação voluntária de sangue – 1 dia a cada 12 meses

As faltas que você não justificar poderão lhe ocasionar punições ou mesmo demissão, além de descontos salariais do dia de trabalho e do repouso correspondente. Seu período de férias também sofrerá redução, de acordo com a seguinte tabela:

Nº de FALTAS	Nº DE DIAS DE FÉRIAS
0 a 5 dias	30
6 a 14 dias	24
15 a 23 dias	18
24 a 32 dias	12
Acima de 32	Não terá direito a férias no período

Adicional Noturno

Se seu turno de trabalho estiver compreendido entre o intervalo de 22:00 e 05:00 horas, você terá direito ao pagamento adicional de 20% sobre a sua hora normal.

8- INFORMAÇÕES IMPORTANTES

Identificação

Todos os funcionários das áreas Administrativa e Técnica Operacional deverão exibir seu crachá na altura do peito. Exceto em atividades em que os colaboradores estejam em áreas de produção, ou, áreas de operação de máquina que ofereçam risco.

Apresentação Pessoal

Você deverá manter seu uniforme sempre limpo, passado e em bom estado de conservação, de forma que você tenha prazer em usá-lo, causando boa impressão a quem o vê;

Mantenha seus cabelos, barba e unhas bem cuidados.

Quadro de Avisos

A consulta diária ao quadro de avisos mantém você informado sobre o que se passa no seu local de trabalho. Seu superior ou pelo Responsável Pessoal também são fontes eficazes de informação.

Sugestões

A Empresa é inteiramente aberta à sugestão dos funcionários e, por isso, mantém junto a recepção uma caixa de sugestões. Participe!

Advertências

Caso ocorra o não cumprimento das normas de trabalho, serão aplicadas advertências ao funcionário, em forma verbal ou escrita, podendo levá-lo, conforme o caso, até à dispensa por justa causa. Não deixe que isto venha a ocorrer com você!

Suspensões

3 advertências pelo mesmo motivo = 1 suspensão

3 suspensões pelo mesmo motivo = dispensa por justa causa

Material de Trabalho

Os materiais e instrumentos de trabalho entregues a você estão sob sua guarda e responsabilidade. Usando-se corretamente você estará preservando a si mesmo e valorizando o ambiente onde trabalha.

Treinamento e Desenvolvimento Pessoal

Participe efetivamente dos treinamentos, pois com isto você estará aumentando suas chances de progresso profissional.

9- SEGURANÇA NO TRABALHO

As maiores consequências de um acidente, quem as sofre, é claro, é o próprio acidentado, pois ficará mutilado, ou mesmo morrerá. Mas não devemos esquecer dos problemas causados à sua própria família, deixada, às vezes, em total desamparo. A Empresa também perderá, pois terá um funcionário a menos na ativa, por algum tempo.

Para que os riscos de acidentes sejam reduzidos, é preciso redobrar cuidados: Não se apressar;

Ter zelo pelo material de trabalho, ser organizado, conservar limpo o ambiente e o próprio corpo;

Utilizar corretamente os equipamentos de segurança individual;

Seguir normas internas de segurança de empresas – clientes;

Além de propiciar maior segurança, estas regras contribuirão para melhorar a convivência com os colegas e tornar fácil a execução do trabalho.

Esperamos que com este livreto tenhamos conseguido orientá-lo, esclarecendo dúvidas e ajudando-o a integrar-se favoravelmente ao ambiente de trabalho.

Nosso desejo é de que você tenha sucesso e se sinta rapidamente integrado à nossa equipe.

SEJA BEM VINDO!!

DECLARAÇÃO

Eu, _____ declaro ter participado do Treinamento de Integração à empresa, assim como ter recebido o MANUAL DE INTEGRAÇÃO DO(A) COLABORADOR(A), propondo-me cumprir **rigorosamente** as normas da empresa, tendo ciência que o referido MANUAL faz parte integrante do Contrato Individual de Trabalho com a Empresa.

Temas abordados no Manual de Integração:

- 1 - HISTÓRICO SST – SOLUÇÕES EM SEGURANÇA DO TRABALHO
- 2- QUEM SOMOS NÓS?
- 3- QUEM É O NOSSO CLIENTE?
- 4- CONTRATO DE TRABALHO
- 5- DIREITOS DO FUNCIONÁRIO
- 6- BENEFÍCIOS
- 7- HORÁRIO DE TRABALHO
- 8- INFORMAÇÕES IMPORTANTES
- 9- SEGURANÇA NO TRABALHO

Caçador, _____ de _____ de 2015

Assinatura do(a) colaborador(a)

APÊNDICE F – FLUXO DE CAIXA DO PERÍODO

123

Fluxo de Caixa Mensal – Ano 01												
Receita	Mês 1	Mês 2	Mês 3	Mês 4	Mês 5	Mês 6	Mês 7	Mês 8	Mês 9	Mês 10	Mês 11	Mês 12
Dinheiro	0,00	43.500,00	50.000,00	75.000,00	54.500,00	56.000,00	52.000,00	50.500,00	46.500,00	79.000,00	62.500,00	59.500,00
Cheque pré-datado	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Cartão de credito	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Outros recebimentos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Boleto	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Despesas												
(- 18,77%) Alíquota de Impostos	0,00	8.164,95	9.385,00	14.077,50	10.229,65	10.511,20	9.760,40	9.478,85	8.728,05	14.828,30	11.731,25	11.168,15
Despesas com constituição	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Serviços contabilidade	0,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00
Folha de pagamento	0,00	13.300,00	13.300,00	13.300,00	13.300,00	13.300,00	13.300,00	13.300,00	13.300,00	13.300,00	13.300,00	13.300,00
FGTS	0,00	1.064,00	1.064,00	1.064,00	1.064,00	1.064,00	1.064,00	1.064,00	1.064,00	1.064,00	1.064,00	1.064,00
Férias	0,00	1.440,00	1.440,00	1.440,00	1.440,00	1.440,00	1.440,00	1.440,00	1.440,00	1.440,00	1.440,00	1.440,00
13º salário	0,00	1.110,00	1.110,00	1.110,00	1.110,00	1.110,00	1.110,00	1.110,00	1.110,00	1.110,00	1.110,00	1.110,00
Uniformes e equipamentos de trabalho	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	550,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Treinamentos com pessoal	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Aluguéis	0,00	450,00	450,00	450,00	450,00	450,00	450,00	450,00	450,00	450,00	450,00	450,00
Materiais para escritório / expediente	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Software	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Manutenção Software	0,00	150,00	150,00	150,00	150,00	150,00	450,00	150,00	150,00	150,00	150,00	150,00
Energia elétrica	0,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00
Internet	0,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Telefone	0,00	150,00	150,00	250,00	250,00	250,00	150,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00
Material de escritório	0,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00
Divulgação	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.340,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Serviços gerais	0,00	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00
Equipamentos de medições / análises	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Estrutura para treinamentos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Veiculo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Combustíveis	0,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00
Manut. de veículos	0,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00

Fonte: Elaborado pelos autores 2015

Fluxo de Caixa Mensal – Ano 02												
Receita	Mês 1	Mês 2	Mês 3	Mês 4	Mês 5	Mês 6	Mês 7	Mês 8	Mês 9	Mês 10	Mês 11	Mês 12
Dinheiro	59.500,00	59.500,00	59.500,00	59.500,00	59.500,00	59.500,00	59.500,00	59.500,00	59.500,00	59.500,00	59.500,00	59.500,00
Cheque pré-datado	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Cartão de credito	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Outros recebimentos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Boleto	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Despesas												
(- 18,77%) Alíquota de Impostos	11.168,15	11.168,15	11.168,15	11.168,15	11.168,15	11.168,15	11.168,15	11.168,15	11.168,15	11.168,15	11.168,15	11.168,15
Despesas com constituição	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Serviços contabilidade	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00
Folha de pagamento	13.300,00	13.300,00	13.300,00	13.300,00	13.300,00	13.300,00	13.300,00	13.300,00	13.300,00	13.300,00	13.300,00	13.300,00
FGTS	1.064,00	1.064,00	1.064,00	1.064,00	1.064,00	1.064,00	1.064,00	1.064,00	1.064,00	1.064,00	1.064,00	1.064,00
Férias	1.440,00	1.440,00	1.440,00	1.440,00	1.440,00	1.440,00	1.440,00	1.440,00	1.440,00	1.440,00	1.440,00	1.440,00
13º salário	1.110,00	1.110,00	1.110,00	1.110,00	1.110,00	1.110,00	1.110,00	1.110,00	1.110,00	1.110,00	1.110,00	1.110,00
Uniformes e equipamentos de trabalho	900,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	550,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Treinamentos com pessoal	1.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Aluguéis	450,00	450,00	450,00	450,00	450,00	450,00	450,00	450,00	450,00	450,00	450,00	450,00
Materiais para escritório / expediente	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Software	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Manutenção Software	300,00	150,00	150,00	150,00	150,00	150,00	450,00	150,00	150,00	150,00	150,00	150,00
Energia elétrica	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00
Internet	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Telefone	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00
Material de escritório	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00
Divulgação	0,00	1.340,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.340,00	0,00	0,00	0,00
Serviços gerais	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00
Equipamentos de medições / análises	1.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Estrutura para treinamentos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Veiculo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Combustíveis	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00
Manut. de veículos	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00
Depreciação	528,33	528,33	528,33	528,33	528,33	528,33	528,33	528,33	528,33	528,33	528,33	528,33

Fonte: Elaborado pelos autores 2015

APÊNDICE G – DESPESAS PRÉ-OPERACIONAIS

Despesas com constituição	1.000,00
Serviços contabilidade	500,00
Folha de pagamento	13.300,00
FGTS	1.064,00
Férias	1.440,00
13º salário	1.110,00
Uniformes e equipamentos de trab.	2.000,00
Treinamentos com pessoal	1.500,00
Aluguéis	450,00
Materiais para escritório / expediente	
03 Mesa	1.500,00
08 Cadeiras	400,00
02 Cadeiras Giratórias	420,00
02 Computador	2.350,00
02 Telefones	70,00
01 Arquivo de aço	380,00
01 Datashow	280,00
Software	2.800,00
Energia elétrica	300,00
Internet	100,00
Telefone	150,00
Material de escritório	1.000,00
Divulgação	2.840,00
Equipamentos de medições / análises	
02 Dosímetro	1.800,00
Luxímetro	675,00
Termômetro de globo	500,00
Trena	25,00
Estrutura para treinamentos	
01 Andaime	2.000,00
05 Cinto de segurança	1.000,00
Corda	300,00
Escada	320,00
02 Linha de vida	700,00
Materiais diversos	680,00
Veículo	25.000,00

ANEXO A – CONTRATO SOCIAL

CONTRATO DE CONSTITUIÇÃO DA EMPRESA

SST – Soluções em Segurança do Trabalho.

Pelo presente instrumento particular e na melhor forma de direito, os abaixo assinados, Delson Ey de OLiveira, brasileiro, solteiro, empresário, CPF nº. 11.111.111-11, RG nº 1.111.111 expedida pela SSP/SC, residente e domiciliado à Rua Jose loos Junior, nº 746, Bairro Martello, Cidade de Caçador, Estado de Santa Catarina, CEP nº. 89500-000, e Andréia Cristina Voytylaki, brasileira, solteira, empresária, CPF nº 3.333.333-33 RG nº. 3.333.333, expedida pela SSP/SC, residente e domiciliado na Rua Nelson Eugenio Busatto nº 276 , Bairro Bom Sucesso, Cidade de Caçador, Estado de Santa Catarina, CEP nº. 89500-000, tem entre si justo e contratado a constituição de uma sociedade empresária, sob a forma de sociedade simples limitada, que se regerá pelas cláusulas e condições seguintes e de acordo com a legislação em vigor:

CAPÍTULO I – DA DENOMINAÇÃO, OBJETO, SEDE, FILIAIS, INICIO DAS ATIVIDADES E TEMPO DE DURAÇÃO

CLÁUSULA PRIMEIRA - A sociedade girará sob o nome empresarial de SST - Soluções em Segurança do Trabalho.

CLÁUSULA SEGUNDA – A sociedade terá sua sede localizada na Rua Estados Unidos, nº 683, sala 01, Bairro Sorgatto, Cidade de Caçador, Estado de Santa Catarina, CEP nº. 89500-000.

Parágrafo único – A sociedade poderá a qualquer tempo, abrir ou fechar filial ou sucursal em qualquer ponto do território nacional, obedecendo às disposições legais vigentes.

CLÁUSULA TERCEIRA - A sociedade terá por objeto a “Prestação de Serviços e Assessoria voltada para a área de Segurança do Trabalho”.

CLÁUSULA QUARTA - A sociedade iniciará suas atividades em 29/09/2015 e seu prazo de duração é indeterminado.

CAPÍTULO II – DO CAPITAL E QUOTAS

CLÁUSULA QUINTA - O capital social será de R\$ 100.000,00 (Cem Mil Reais), dividido em 100.000 (cem mil) quotas do valor nominal de R\$ 1,00 (um real), cada uma, subscritas e integralizadas, neste ato em moeda corrente nacional pelos sócios, da seguinte forma:

Nome	Quotas	Valor em R\$	Participação %
Delson Ey de Oliveira	50.000	R\$ 50.000,00	50%
Andréia Cristina Voytylaki	50.000	R\$ 50.000,00	50%

Parágrafo único - A responsabilidade de cada sócio é restrita ao valor de suas quotas, mas todos respondem solidariamente pela integralização do capital social.

CLÁUSULA SEXTA – As quotas são indivisíveis e não poderão ser cedidas ou transferidas a terceiros sem o consentimento do outro sócio, a quem fica assegurado, em igualdade de condições e preço, o direito de preferência para a sua aquisição se postas à venda, formalizando, se realizada a cessão delas, a alteração contratual pertinente.

CAPÍTULO III – DA ADMINISTRAÇÃO

CLÁUSULA SÉTIMA - A Administração da sociedade caberá aos sócios Sr. Delson Ey de Oliveira e Andréia Cristina Voytylaki, com os poderes e atribuições de “Administradores”, estando autorizados a praticar todos os atos pertinentes à gestão da sociedade e a fazer uso do nome empresarial, vedado, no entanto, em atividades estranhas ao interesse social e assumir obrigações seja em favor de qualquer dos quotistas ou de terceiros, bem como onerar ou alienar imóveis da sociedade, sem autorização do outro sócio.

§ 1º Os sócios poderão, de comum acordo, fixar uma retirada mensal, a título de "pro labore", observadas as disposições regulamentares pertinentes.

§ 2º - O administrador responde solidariamente perante a sociedade e a terceiros prejudicados por culpa no desempenho de suas funções.

CAPÍTULO IV – RETIRADA, FALECIMENTO OU EXCLUSÃO DE SÓCIO

CLÁUSULA OITAVA - Falecendo ou interditado qualquer sócio, a sociedade continuará suas atividades com os herdeiros, sucessores e o incapaz. Não sendo possível ou inexistindo interesse destes ou do(s) sócio(s) remanescente(s), o valor de seus haveres será apurado e liquidado com base na situação patrimonial da sociedade, à data da resolução, verificada em balanço especialmente levantado.

§ 1º. O mesmo procedimento será adotado em outros casos em que a sociedade se resolva em relação a seu sócio.

§ 2º. Até que se ultime, no processo de inventário, a partilha dos bens deixados pelo de cujus, incumbirá ao inventariante, para todos os efeitos legais, a representação ativa e passiva dos interessados perante a sociedade.

§ 3º. Os herdeiros, através de seu inventariante ou representante legal, poderão retirar-se da sociedade.

CLÁUSULA NONA - A retirada, exclusão ou morte do sócio, não o exime, ou a seus herdeiros, das responsabilidades pelas obrigações sociais anteriores, até dois anos depois de averbada a resolução da sociedade.

CAPÍTULO V – DISPOSIÇÕES FINAIS

CLÁUSULA DÉCIMA – O administrador declara sob as penas da lei, de que não está impedido de exercer a administração da sociedade, nem por decorrência

de lei especial, ou em virtude de condenação criminal, ou por se encontrar sob o efeito dela, a pena que vede, ainda que temporariamente, o acesso a cargos públicos, ou por crime falimentar, de prevaricação, peita ou suborno, concussão, peculato, ou contra a economia popular, contra o sistema financeiro nacional, contra as normas de defesa da concorrência, contra as relações de consumo, fé pública, ou a propriedade. Enfim, por formalmente não estar incurso nos crimes previstos no § 1º do art. 1011 da Lei 10406 de 10/01/2002(CC/2002).

CLÁUSULA DECIMA PRIMEIRA - Fica estabelecido que a sociedade não terá Conselho Fiscal.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - Em suas deliberações, os sócios adotarão preferencialmente a forma estabelecida no § 3º do art. 1072 do Código Civil (Lei nº 10.406/2002), ou seja, ficam dispensadas a reunião ou a assembleia, quando todos decidirem, por escrito, sobre a matéria que seria objeto delas.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – Por este ato determinam-se, somente quando se fizer necessária, a regência supletiva desta sociedade pelo regramento pertinente à sociedade anônima, conforme permite o parágrafo único do art. 1.053 da Lei nº. 10.406/2002.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - Os casos omissos serão tratados pelo que regula o Capítulo I, Subtítulo II do Livro II da Lei nº. 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, Lei nº. 8.934/94 e seu Decreto Regulamentador nº. 1.800/96.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - As partes, de comum acordo, elegem o Foro da Comarca de CAÇADOR/SC, renunciando a qualquer outro, por mais privilegiado que seja para dirimir qualquer dúvida decorrente da vigência deste instrumento.

E por estarem, assim, justos e contratados, assinam o presente em 3 (três)

Caçador/SC, ___ de ____ de _____.

Delson Ey de Oliveira

Andréia Cristina Voytylaki

ANEXO B – DOCUMENTOS DE ABERTURA

CONTRATO DE LOCAÇÃO DE IMÓVEL PARA FINS COMERCIAIS

Pelo presente instrumento particular de um lado João das Covas residente e domiciliado a rua: das Flores, nº 0 , na cidade de Caçador, Estado de SC, portador do RG nº 000.000, CPF nº 000.000.000-00, doravante denominado LOCADOR, e de outro lado SST- Soluções em Segurança do Trabalho, estabelecida na cidade de Caçador, Estado de SC, na Rua: Estados Unidos, nº 683 , inscrita no CNPJ sob o nº 00.111.222.333/4444-55, neste ato representada por Delson Ey de OLiveira, portador do RG nº 1.111.111, CPF nº 111.111.111-11, doravante denominado simplesmente LOCATÁRIO, têm entre si como justo e contratado o que segue:

1. A LOCADORA, por este instrumento, dá em locação à LOCATÁRIA o imóvel de sua propriedade, livre e desembaraçado de quaisquer ônus reais e em perfeitas condições de higiene e conservação, de uso comercial, sito Rua: Estados Unidos, nº 683, nesta cidade, pelo prazo de 3 anos, a partir de 24/09/2015.

2. O aluguel ajustado entre as partes é de R\$ 450,00 (Quatrocentos e cinquenta reais) mensais, e será reajustado anualmente de acordo com as normas legais que vigorarem na época.

2.1 O pagamento dos aluguéis será feito na sede da LOCADORA, nesta cidade, até o dia 10 de cada mês, sob pena de incorrer a LOCATÁRIA em multa de 2 % (dois por cento) sobre o valor do aluguel mensal, mais correção monetária e juros de mora pelo período em atraso.

3. A LOCATÁRIA arcará com o pagamento de todos os impostos e taxas, seja de que natureza forem, que incidam ou venham a incidir sobre o imóvel e eventuais multas decorrentes do inadimplemento ou atraso nos respectivos pagamentos e, ainda, por todas as despesas de água, energia elétrica, telefone, gás e outras ligadas ao imóvel.

4. Ficarão a cargo da LOCATÁRIA as obras que forem exigidas pelas autoridades municipais e sanitárias relativamente à segurança, conservação e higiene do prédio. A locatária poderá, ainda, realizar benfeitorias e modificações no

imóvel, desde que com prévia anuência, por escrito, da LOCADORA, não lhe cabendo, porém, qualquer indenização ou retenção em função das mesmas.

5. Como forma de propagação de suas atividades comerciais, é permitido à LOCATÁRIA fixar letreiros ou faixas e instalar luminosos nas áreas externas do imóvel, desde que não o danifiquem.

6. A LOCATÁRIA se obriga, durante todo o período em que permanecer no imóvel, a zelar pela perfeita conservação e limpeza do mesmo, efetuando os reparos necessários e arcando com os custos decorrentes destes.

7. Quando findo ou rescindido o presente contrato de locação, caberá à LOCATÁRIA restituir o imóvel em condições adequadas de uso, pintura, conservação, higiene e manutenção.

8. Ao término da locação, se houver danos ou deteriorações no imóvel, a LOCATÁRIA deverá providenciar os devidos reparos. Se assim não proceder, a LOCADORA poderá mandar executá-los às expensas da LOCATÁRIA, que, enquanto não concluídos esses serviços, continuará obrigada ao pagamento dos aluguéis e encargos que se vencerem, mesmo que não esteja ocupando o imóvel.

9. O presente contrato obriga também os sucessores das partes e os adquirentes do imóvel.

10. As benfeitorias eventualmente realizadas pela LOCATÁRIA no imóvel serão cedidas gratuitamente à LOCADORA, sem qualquer reembolso ou compensação no aluguel.

11. Findo o prazo da locação, não havendo interesse da LOCATÁRIA em permanecer no imóvel, deverá comunicar à LOCADORA sua intenção em dar por finda a locação e desocupar o imóvel, por escrito, e com antecedência de 30 (trinta) dias. Contrariamente, se a LOCATÁRIA desejar continuar no imóvel, a LOCADORA providenciará a elaboração de um novo contrato, cujos termos e condições serão acordados pelas partes na ocasião.

12. Obriga-se a LOCATÁRIA a contratar um seguro total sobre o imóvel, com apólice a favor da LOCADORA, na seguradora de sua preferência, mantendo-o segurado até o final do prazo contratual, sob pena de, não o fazendo, responder por

todos os danos ocorridos ao imóvel, ainda que oriundos de caso fortuito ou força maior.

13. A presente locação destina-se exclusivamente para ocupação do estabelecimento comercial da LOCATÁRIA, vedada qualquer alteração desta destinação. À LOCATÁRIA também não será permitido emprestar, ceder ou sublocar o imóvel objeto da presente locação, sem prévia e expressa anuência da LOCADORA.

14. À LOCADORA fica facultado vistoriar e examinar o prédio em seu interior, sempre que lhe aprouver, em horário comercial e mediante prévio aviso.

15. Fica estipulada a multa equivalente a 2 (dois) meses de aluguel, na qual incorrerá a parte que infringir qualquer cláusula deste contrato, com a faculdade para a parte inocente de considerar simultaneamente rescindida a locação, independentemente de qualquer notificação.

16. A LOCATÁRIA apresenta como fiador: Americo das Laranjas., Solteiro Administrador, portador do RG nº 6.666.666, CPF nº 666.666.666-66, residente e domiciliado Rua das Laranjas, nº 0, Bairro.Laranjal, cidade Caçador, Estado de SC, que se responsabiliza por todas as obrigações ora assumidas pela LOCATÁRIA, até a entrega das chaves, que ora declara desistir da faculdade estabelecida nos artigos 835 e 838 do Novo Código Civil e renunciando ao benefício de ordem do artigo 827 do mesmo código e 595 do Código de Processo Civil.

17. No caso de morte ou insolvência do(s) fiador(es) a LOCATÁRIA ficará obrigada a dar-lhe(s) substituto(s) idôneo(s), dentro do prazo de 30 (trinta) dias, sob pena de rescisão contratual.

18. A tolerância das partes a respeito do descumprimento ou inobservância do disposto no presente instrumento não poderá ser considerada como novação ou alteração das cláusulas contratuais.

19. As partes elegem o foro da Comarca em Caçador para decidir qualquer questão judicial decorrente deste contrato, renunciando a qualquer outro, por mais privilegiado que seja.

E por estarem LOCADORA e LOCATÁRIA de pleno acordo com o disposto neste instrumento particular, assinam-no na presença das duas testemunhas abaixo, em 2 vias de igual teor e forma, destinando-se uma via para cada uma das partes.

Local e data:

LOCADORA

LOCATÁRIA

FIADOR(ES)

Testemunhas:

1. _____

Nome:

RG:

2. _____

Nome:

RG:



Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior
Departamento Nacional do Registro do Comércio
Secretaria de Estado do Desenvolvimento Econômico Sustentável
Junta Comercial do Estado de Santa Catarina

Nº DO PROTOCOLO (Uso da Junta Comercial)

NIRE (da sede ou da filial, quando a sede for em outra UF)

CÓDIGO DA NATUREZA JURÍDICA

Nº DE MATRÍCULA DO AGENTE AUXILIAR DO COMÉRCIO

(vide Tabela 1)

1 - REQUERIMENTO

ILMº SR. PRESIDENTE DA JUNTA COMERCIAL DO ESTADO DE SANTA CATARINA

NOME: SST Soluções em Segurança do Trabalho

(da empresa ou do Agente Auxiliar do Comércio)

requer a V. Sª o deferimento do seguinte ato:

Nº DE MAS	CÓDIGO DO ATO	CÓDIGO DO EVENTO	CÓDIGO QTDE.	DESCRIÇÃO DO ATO / EVENTO
03	090			Contrato

(vide Instruções de preenchimento e Tabela 2)

Representante Legal da Empresa / Agente Auxiliar do Comércio:

Nome: Delson Ey de Oliveira / Andréia Voytlaki

Assinatura: _____

Telefone de contato: _____

(49) 0000-0000

Lo cal
25 / 09 / 2015
 Data

2 - USAÇÃO DO JSC COMERCIAL

DECISÃO SINGULAR

DECISÃO COLEGIADA

Nome(s) Empresarial(is) igual(is) ou semelhante(s):

SIM

SIM

Processo em ordem.
À decisão.

____/____/____
 Data

NÃO

____/____/____
 Data

Responsável

NÃO

____/____/____
 Data

Responsável

 Responsável

DECISÃO SINGULAR

Processo em exigência.
(Vide despacho em folha anexa)

2ª Exigência

3ª Exigência

4ª Exigência

5ª Exigência

Processo deferido. Publique-se e arquive-se.

Processo indeferido. Publique-se.

____/____/____
 Data

Responsável

DECISÃO COLEGIADA

Processo em exigência.
(Vide despacho em folha anexa)

2ª Exigência

3ª Exigência

4ª Exigência

5ª Exigência

Processo deferido. Publique-se e arquive-se.

Processo indeferido. Publique-se.

____/____/____
 Data

Vogal
 Presidente da Turma

Vogal

Vogal

OBSERVAÇÕES:



PREFEITURA MUNICIPAL DE CAÇADOR
BOMBEIROS VOLUNTÁRIOS DE CAÇADOR
 CAÇADOR - SC
 Centro de Atividades Técnicas

ATESTADO DE VISTORIA PARA FUNCIONAMENTO

O Centro de Atividades Técnicas, atesta que na presente data, o imóvel abaixo discriminado, dispõe de Sistema contra incêndio.

Nome Empresarial: SST - Soluções em Segurança do Trabalho
 Rua: Estados Unidos Nr.: 683
 Bairro: Sorgatto CNPJ/CPF: 11.222.833/4444-55
 Ocupação: Prestação de Serviços / Assessoria
 Nr. Blocos: _____ Risco Classe: CVB
 Área Total construída: 45m² m² Nr. Pavimentos: 1

01 Sistema preventivos por Extintores.....:	Completo
02 Sistema hidráulico preventivo.....:	Isento
03 Proteção contra descargas atmosféricas.....:	Isento
04 Central de G.L.P.....:	Não usa GLP
05 Armazenamento de recipiente de G.L.P...:	Não revende GLP
06 Sistema de Alarme e detecção.....:	Isento
07 Iluminação de emergência.....:	Completo
08 Instalação para líquidos inflamáveis.....:	Isento
09 Dispositivos para ancoragem de Cabos.....:	Isento
10 Saídas de emergências.....:	Completo

NOTA - O presente tem validade por um ano; podendo ser cancelado a qualquer tempo, caso o Corpo de Bombeiros verifique alguma irregularidade no Sistema de Segurança contra incêndio.

Caçador 25 de Agosto de 2015

Nº: 0000/15


 Marcos G. Francio
 Cdu: 407444-8
 Centro de Atividades Técnicas


 Felipe Pereira
 Centro de Atividades Técnicas

MANTER EM LOCAL VISÍVEL JUNTO AO ALVARÁ DA PREFEITURA

"O INCÊNDIO OCORRE ONDE A PREVENÇÃO FALHA"



ESTADO DE SANTA CATARINA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CAXADOR
SECRETARIA DA FAZENDA

ALVARÁ DE LICENÇA
PARA LOCALIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO

Número de	Validado em	Válida até	Data de Emissão
000	2015	2016	25/09/2015

Pelo presente é concedida licença para instalação e funcionamento ao contribuinte:

Razão Social

CNPJ

SST – Soluções em Segurança do Trabalho

Endereço

Logradouro: Rua: Estados Unidos
Complemento:
Bairro: Sorgatto
Distrito: Caxador
Cidade: Caxador

Número: 683
CEP: 89.500-000
UF: SC

AFIXAR EM LUGAR VISÍVEL

Atividade Principal - Atividades Secundárias

Prestação de Serviço e Assessoria

Art. 62 § 2º - O sujeito é obrigado a comunicar a repartição própria do município, dentro de 20 (vinte) dias, para fins de averbação cartorial, as seguintes ocorrências relativas ao estabelecimento: a) alteração de razão social ou nome de fantasia; b) alterações físicas do estabelecimento. Art. 68 f multa de 50% do valor da taxa (anual).

Observações

CÓDIGO DE CONTROLE
AN24LIANMT9A2304

A validade do documento pode ser consultada no site da prefeitura por meio do código de controle informado.
<http://www.caxador.sc.gov.br>

 <p>MINISTÉRIO DA FAZENDA SECRETARIA DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL Documento de Arrecadação de Receitas Federais</p> <p>DARF</p> <p>01 NOME / TELEFONE</p> <p>Veja no verso instruções para preenchimento</p> <p>ATENÇÃO É vedado o recolhimento de tributos administrados pela Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) cujo valor total seja inferior a R\$ 10,00. Ocorrendo tal situação, adicione esse valor ao tributo de mesmo código de períodos subsequentes, até que o total seja igual ou superior a R\$ 10,00.</p>	02 PERÍODO DE APURAÇÃO →	
	03 NÚMERO DO CPF OU CNPJ →	
	04 CÓDIGO DA RECEITA →	
	05 NÚMERO DE REFERÊNCIA →	
	06 DATA DE VENCIMENTO →	
	07 VALOR DO PRINCIPAL →	
	08 VALOR DA MULTA →	
	09 VALOR DOS JUROS E / OU ENCARGOS DL - 1.025/69 →	
	10 VALOR TOTAL →	
	11 AUTENTICAÇÃO BANCÁRIA (Somente nas 1ª e 2ª vias)	

ANEXO C – DOCUMENTOS DOS SÓCIOS



