

CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

JOSÉ WALYSON ALVES DE SOUSA MOTA

**A VIABILIDADE DA ABERTURA DE UMA EMPRESA DE CONSULTORIA E
ASSESSORIA EMPRESARIAL NA CIDADE DE TRINDADE-PE**

Juazeiro do Norte-CE
2020

JOSÉ WALYSON ALVES DE SOUSA MOTA

**A VIABILIDADE DA ABERTURA DE UMA EMPRESA DE CONSULTORIA E
ASSESSORIA EMPRESARIAL NA CIDADE DE TRINDADE-PE**

Trabalho de Conclusão de Curso - *Artigo Científico*,
apresentado à coordenação do Curso de Graduação
em Administração do Centro Universitário Doutor
Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a
obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Márcia Maria Leite Lima

Juazeiro do Norte-CE
2020

**A VIABILIDADE DA ABERTURA DE UMA EMPRESA DE CONSULTORIA E
ASSESSORIA EMPRESARIAL NA CIDADE DE TRINDADE-PE**

Este exemplar corresponde à redação final do trabalho de
conclusão de curso de José Walyson Alves de Sousa Mota.

Data da Aprovação: ___/___/___

BANCA EXAMINADORA:

Assinatura: _____
Orientador: Profa. Especialista Márcia Maria Leite Lima/Unileão

Assinatura: _____
Membro 1: Prof. Especialista Daniel Paulino de Souza/Unileão

Assinatura: _____
Membro 2: Profa. Mestre Tharsis Cidália de Sá Barreto Diaz Alencar/Unileão

A VIABILIDADE DA ABERTURA DE UMA EMPRESA DE CONSULTORIA E ASSESSORIA EMPRESARIAL NA CIDADE DE TRINDADE - PE

José Walyson Alves de Sousa Mota¹
Márcia Maria Leite Lima²

RESUMO

O presente artigo tem, como objetivo geral, analisar a viabilidade, através de um plano de negócio, da implantação de uma empresa de consultoria, treinamento e qualificação profissional na cidade de Trindade - PE. Tendo como objetivos específicos: conhecer os avanços da Indústria 4.0; conhecer as novas exigências do mercado de trabalho 4.0; entender a importância da gestão de carreira no âmbito da empregabilidade; identificar as principais dificuldades de acesso à qualificação e treinamento dos participantes da pesquisa. Este estudo é uma pesquisa de opinião pública, de cunho quantitativo, descritivo e exploratório. Foram entrevistados 309 participantes através de um questionário on-line contendo 13 perguntas fechadas e 03 perguntas abertas e realizado nos meses de agosto, setembro e outubro de 2020. Os resultados deste estudo contempla a pesquisa de campo com os resultados obtidos no plano de negócio. Sendo assim, o presente estudo e o plano de negócio mostram resultados bastante promissores, apontando como favorável à abertura de uma empresa de consultoria, treinamento e qualificação profissional na cidade de Trindade - PE.

Palavras-chaves: Indústria 4.0. Mercado de trabalho. Treinamento.

ABSTRACT

This article has, as a general objective, to analyze the viability, through a business plan, of the implantation of a consulting, training and professional qualification company in the city of Trindade-PE. Having as specific objectives: to know the advances of Industry 4.0; meet the new demands of the labor market 4.0; understand the importance of career management in the field of employability; identify the main difficulties in accessing the qualification and training of the research participants. This study is a public opinion survey, of a quantitative, descriptive and exploratory nature. 309 participants were interviewed, through an online questionnaire containing 13 closed questions and 03 open questions, being held in August, September and October 2020. The results of this study include field research with the results obtained in the business plan. Therefore, the present study and the business plan show very promising results, pointing out as favorable to the opening of a consulting, training and professional qualification company in the city of Trindade - PE.

Keywords: Industry 4.0. Job market. Training.

1 INTRODUÇÃO

¹ Aluno graduando do curso de Administração do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio. E-mail: walysonwaly9@gmail.com

² Professora orientadora do curso de Administração do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio. E-mail: marcialeite@leaosampaio.edu.br

Frente às inúmeras mudanças do século XXI, a que mais chama atenção são as transformações do mundo do trabalho 4.0 demandado pela indústria 4.0. Em virtude dos avanços da tecnologia e dos novos desafios, as empresas do século XXI exigem de seus colaboradores novas atitudes e novos posicionamentos diante da autogestão de carreira.

Esse novo cenário deixa bem claro que, o que prevaleceu anteriormente, como a definição clara das responsabilidades e a especialização do trabalho, está sendo substituído pela capacidade de ajustar-se rapidamente às novas necessidades a fim de responder com rapidez aos clientes e fornecedores, bem como integrar-se à necessidade constante de inovação (GOLD, 2019).

As novas práticas de gestão nas empresas demandam novas atitudes, competências, capacidade de compreensão das mudanças e abertura às inovações. A maneira de fazer gestão tradicional está ficando ultrapassada para o novo mundo que está crescendo através das transformações digitais (GARCIA, 2020).

De acordo com Garcia (2020), as mudanças do mercado de trabalho e o futuro do trabalho, a empregabilidade e ‘uberização’ da economia, tem sido um tema muito discutido nos âmbitos organizacionais. Em virtude da preocupação da adaptação e acompanhamento dessas tecnologias por parte dos trabalhadores das organizações, os trabalhos manuais e repetitivos podem gradualmente ser substituídos por inteligência artificial.

No entanto, diante do avanço tecnológico e das novas exigências do mercado manter-se competitivo, ainda é um grande desafio para a maioria dos profissionais do século XXI. Nesse novo contexto, faz-se necessário que os profissionais sejam resilientes à multitarefas e sejam capazes de abraçar as mudanças, aprender com a incerteza, aproveitar as oportunidades e desenvolver uma perspectiva diferente para poderem fazer sua autogestão e desenvolvimento de carreira (GOLD, 2019).

Diante desse cenário, marcado pelo avanço das tecnologias e de inovações organizacionais, observou-se que a cidade de Trindade – PE, município de residência do pesquisador deste estudo, não dispõe de empreendimentos voltados para área de Consultoria, Treinamento e Desenvolvimento profissional e Organizacional.

O município de Trindade - PE possui uma população estimada de 30.816 pessoas e 450 empresas entre comércio, serviços e indústrias, em especial a extração de mineração de calcário e gipsita, esses dados são do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2020).

Frente ao contexto apresentado, surge a seguinte pergunta: Os trabalhadores da cidade de Trindade – PE buscam se qualificar profissionalmente para acompanhar as mudanças exigidas do mercado de trabalho 4.0?

Para responder essa pergunta de partida têm-se as seguintes hipóteses: (I) os trabalhadores da cidade de Trindade têm buscado se qualificar para acompanhar os avanços da Indústria 4.0.; (II) os trabalhadores da cidade de Trindade não buscam qualificação pois acreditam que possuem as competências necessárias para o desempenho de suas funções;(III), não se qualificam porque a cidade não dispõe de empresas que possam oferecer serviços de consultoria e desenvolvimento profissional; (IV) não se qualificam por não terem condições financeira para investir em sua empregabilidade. Tem -se por objetivo geral, analisar a viabilidade, através de um plano de negócio, da implantação de uma empresa de consultoria, treinamento e qualificação profissional na cidade de Trindade - PE, seguido dos objetivos específicos: conhecer os avanços da Indústria 4.0; conhecer as novas exigências do mercado de trabalho 4.0; entender a importância da gestão de carreira no âmbito da empregabilidade; identificar as principais dificuldades de acesso à qualificação e treinamento dos participantes da pesquisa.

Este estudo se justifica com o propósito de contribuição para com o desenvolvimento local do município, como também entender as principais dificuldade enfrentadas pelos indivíduos na hora de buscar uma nova recolocação de mercado ou mesmo em se manter empregável na empresa que atua. No âmbito social, este estudo irá contribuir para o despertar de um novo olhar sobre a importância do gerenciamento de carreira, do treinamento e desenvolvimento profissional para o desenvolvimento tanto organizacional, como no âmbito econômico. Já no âmbito empresarial irá contribuir com a união de gestores e colaboradores no propósito único de possibilitar a operação eficiente e a expansão de uma empresa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A INDÚSTRIA 4.0 E AS MUDANÇAS NO MERCADO DE TRABALHO

Historicamente, o termo indústria 4.0 surgiu na Alemanha em meados de 2012, advindo da Revolução Industrial, como um programa institucional – envolvendo empresas, universidades e governo – de atualização tecnológica, com o objetivo de aumentar a competitividade da indústria alemã e modernizar a já desenvolvida indústria local. Esse movimento foi o principal responsável pela mudança no perfil da mão de obra do trabalhador,

exigindo dos profissionais da indústria 4.0, novos conhecimentos, novas habilidades e novas atitudes (ALMEIDA, 2019).

De acordo com Almeida (2019), a partir do século XVI, muitas empresas, para se manterem competitivas, precisaram acompanhar e adaptar-se às novas mudanças exigidas pelo mercado, entre elas, o uso de novas tecnologias. O advento da internet contribuiu bastante para o avanço da indústria 4.0, pois possibilitou que as empresas passassem a ofertar serviços e produtos em grandes escalas, com preços mais acessíveis, e customizados a um público mais amplo e em condições mais favoráveis.

Essas mudanças na área fabril e produtiva foram significativas, pois os trabalhadores de indústrias metalúrgicas, que inicialmente desenvolviam atividades que dependiam muito de suas habilidades manuais, tiveram que se adequar às novas tecnologias, isto é, passar por treinamentos ou mudanças em sua rotina de trabalho e, conseqüentemente, mudar de função. Quem não aceitou ou não teve oportunidade de se adequar – em termos técnicos e práticos – às novas tecnologias perdeu seu posto de trabalho, passando para funções secundárias, ou foi desligado(a) da empresa (ALMEIDA, 2019).

Almeida (2019), afirma que ao passar do tempo, o conceito da Indústria 4.0 originado na Alemanha, foi ganhando espaço em outros países, tornando-se tendência, mundialmente. De acordo com o autor, muitas empresas já operam com 100% de sua produção fabricada no modelo de Indústria 4.0, entretanto contam com um pequeno número de profissionais qualificados.

De acordo com Sacamano e Sátyro (2018), a Indústria 4.0 deverá alterar os modelos de negócios, relações de emprego e trazer uma série de mudanças para a sociedade. De acordo com os autores, pode-se definir Indústria 4.0 como um sistema produtivo, integrado por computador e dispositivos móveis interligados à internet ou à intranet, que possibilita a programação, gerenciamento, controle, cooperação e interação com o sistema produtivo de qualquer lugar do globo em que haja acesso à internet ou à intranet, buscando, assim, a otimização do sistema e toda a sua rede de valor.

Em relação ao mercado de trabalho, Silva (2018), afirma que é importante entendermos a abrangência, as perspectivas de aumento de trabalho ou de desemprego na Indústria 4.0, como também as mudanças no cardápio de profissões e a necessidade de qualificação dos trabalhadores. A autora afirma que numa escala de empregos que se distribuem dos trabalhos manuais associados a salários mais baixos até aqueles que exigem capacidade cognitiva e pagam altos salários, podemos analisar e aprender com as mudanças no emprego durante a

mecanização da segunda era industrial e com a automação na terceira era industrial (SILVA, 2018).

2.2 O FUTURO DO MERCADO DE TRABALHO NA INDÚSTRIA 4.0

Nos últimos anos, tem se discutido bastante sobre o futuro do trabalho e suas implicações na empregabilidade. Para Ártico (2020), existe uma preocupação por parte das pessoas de que os robôs substituam muitos empregos.

De acordo com Ártico (2020), as mudanças atuais do mercado de trabalho trazem uma reflexão de como as pessoas devem se preparar para atuar no ambiente inovador, tecnológico e competitivo. O advento da internet, impactou o mercado de trabalho, e a tendência é que trabalhos manuais e repetitivos sejam gradualmente substituídos por inteligência artificial. De acordo com o autor, existe uma preocupação dos profissionais com o emprego no futuro, que não terá mais empregos, pois o avanço da inteligência artificial com os seus robôs, possivelmente substituirá alguns cargos. Ártico (2020) comenta, que na visão de Grandi (2019), que apesar dos avanços da tecnologia e em especial (IA), a população não precisa temer o avanço da inteligência artificial, pois apenas 12% dos empregos atuais serão substituídos por robôs. Em contrapartida, 13% dos empregos do futuro ainda estão por surgir e os demais 75% serão melhorados com a ajuda da tecnologia.

Frente a esse cenário, Ártico (2020) apresenta um outro fator que surge como preocupação e que está afetando o mercado de trabalho, é o envelhecimento da população. Da mesma forma, acontece com as novas tecnologias, economia disruptiva e a Quarta Revolução Industrial que estão conferindo uma cara velha ao emprego tradicional. De acordo com Ártico (2020), o economista Octavio de Barros, que foi economista-chefe do Banco Bradesco por 15 anos e hoje dirige o Instituto República, participou de um debate no Fórum Econômico mundial em 2016 e manifestou a sua preocupação com a extinção da ocupação clássica, o que automaticamente, cria espaços para o aumento do precariado, ou seja, “O trabalho se torna cada vez mais sob demanda, porque essa é a flexibilidade que o mundo digital impõe”.

Nas palavras de Octavio de Barros, o prefaciado é definido pelo dicionário como um adjetivo, e significa: em péssimas condições; que não alcança o seu propósito: escola precária. Escasso; que não é suficiente: auxílio precário; salário precário. Incerto; ausência total ou completa de estabilidade: acordo precário. Frágil; cuja resistência é reduzida: estado de saúde precário (DICIO, s/d). Diante disso, fica claro a fragilidade do trabalhador atual (ÁRTICO, 2020, p. 72).

2.3 GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

Ao longo dos anos observa-se inúmeras mudanças no contexto organizacional. Entre as principais mudanças ocorridas, foi a adequação e modernização do Recursos Humanos às novas necessidades e tendências de mercado. Essas, fizeram surgir novas necessidades que os sistemas tradicionais de RH não conseguiam atender e, como alternativa, experiências foram sendo desenvolvidas com base na gestão por competências e habilidades (CODA, 2016).

Com isso, a denominada gestão por competências, passou a ter um papel fundamental no desenvolvimento da competitividade das organizações, partindo da premissa que o conceito de competência está associado a orientação de diversos processos organizacionais, em especial os relacionados à gestão de pessoas (BRANDÃO, 2017).

Desse modo, o termo competência tem origem do latim *competere* e significa uma aptidão para cumprir alguma tarefa ou função. Competência e habilidade são dois conceitos que estão associados. A competência consiste na união e combinação de conhecimentos, habilidades e atitudes, o famoso - CHA (CODA, 2016).

O conceito de competência na visão de Dutra (2017), começou a ser evidenciado no início da década de 1970 por David McClelland. O referido pesquisador observou através de pesquisas que os teste utilizados tradicionalmente de estudos de avaliação de competência de conhecimento e inteligência – os testes de QI – possuíam deficiências, pois esses não eram capazes de predizer se uma pessoa teria sucesso no trabalho e na vida, além de favorecer preconceitos contra minorias, mulheres e pessoas de nível socioeconômico inferior.

De acordo com o Novo Dicionário Aurélio, o termo competência “tem origem do latim *competere* e significa a qualidade de quem é capaz de apreciar e resolver certo assunto, fazer determinada coisa, capacidade, habilidade, aptidão e idoneidade” (FERREIRA, 1995, p. 353).

Dutra; Hipólito; e Silva (2000) afirmam que competência, na visão de Le Bortef (1995), não é um estado ou conhecimento que se tem e nem é um resultado de treinamento. O termo competência está associado ao colocar em prática o que se sabe em um determinado contexto, seja ele marcado pelas relações de trabalho, de cultura da empresa, pelos imprevistos, limitações de tempo e recursos etc.

Fleury e Fleury (2001), nessa perspectiva, afirmam que a competência não se limita a um estoque de conhecimentos teóricos e empíricos detido pelo indivíduo, nem se encontra encapsulada na tarefa. De acordo Fleury e Fleury (2001), Zarifian (1999), define competência como a inteligência prática para situações que se apoiam sobre os conhecimentos adquiridos e os transformam com tanto mais força, quanto mais aumenta a complexidade das situações.

Para Fleury e Fleury (2001), as competências são distribuídas e classificadas em níveis distintos. O primeiro são as competências essenciais, o segundo as competências distintivas, a terceira as competências organizacionais e por último as competências individuais. Para um melhor entendimento o quadro abaixo descreve as competências citadas por Fleury e Fleury (2001).

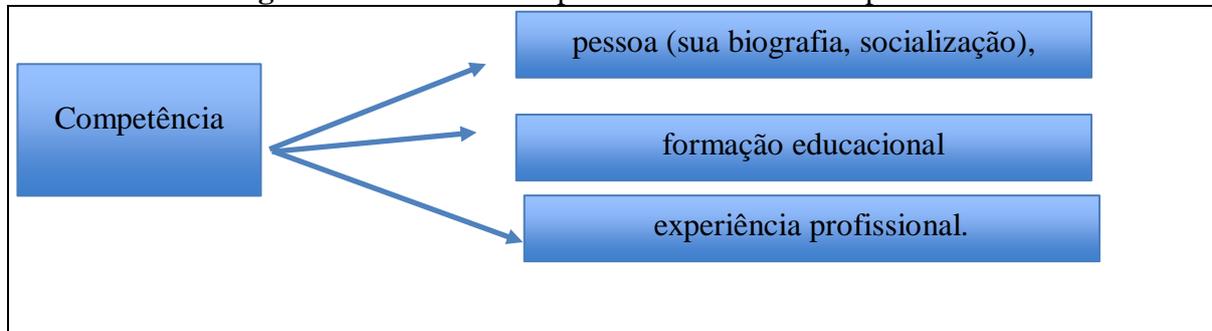
Quadro 01 – Tipos de Competências.

Competências essenciais	São as competências e atividades mais elevadas no nível corporativo que são chave para a sobrevivência da empresa e centrais para sua estratégia.
Competências distintivas	São as competências e atividades que os clientes reconhecem como diferenciadores de seus concorrentes e promovem vantagens competitivas.
Competências organizacionais	São as competências coletivas associadas às atividades meios e atividades fins.
Competências individuais	É o saber agir responsável e reconhecido que implica em mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo.

Fonte: Extraído Casanova (2013)

Dessa forma, Fleury e Fleury (2001) afirmam, que a competência para Le Boterf (1995), situa-se numa encruzilhada, formada por três eixos sendo eles:

Figura 01 – Eixo de competências desenvolvido por Le Boterf.



Fonte: Adaptado de Fleury e Fleury (2001)

Como pode observar na figura 01, acima, a competência é o conjunto de aprendizagens sociais e comunicacionais nutridas a montante pela aprendizagem e formação e a jusante pelo sistema de avaliações. Nessa perspectiva, a competência é o saber agir responsável e que é reconhecido pelos outros. A competência pode ser também entendida como saber utilizar, mobilizar, integrar e transferir os conhecimentos, recursos e habilidades, visão estratégica, saberes múltiplos, aprender a aprender num contexto profissional determinado.

Dessa forma, Fleury e Fleury (2001) afirma que a noção de competência individual está associada a verbos como: saber agir, mobilizar recursos, integrar saberes múltiplos e complexos, saber aprender, saber engajar-se, assumir responsabilidades e ter visão estratégica.

Já no âmbito da organização, as competências devem agregar valor econômico para a organização e valor social para o indivíduo como no exemplo da figura 02 abaixo.

Figura 02 – Competência como fonte de valor para o indivíduo e a organização



Fonte: Extraído de Fleury e Fleury (2001)

A figura 02 acima, demonstra que as competências do indivíduo para as competências das organizações, introduz-se a noção da empresa como carteira de competências para se ter um bom contato e saber agir em situações adversas. Ambas estão associadas à competitividade da empresa. A partir das definições de competências dos autores apresentados neste estudo, conclui-se que as competências individuais e organizacionais são aquelas competências essenciais para que a empresa sobreviva no mercado competitivo.

Competências características de uma empresa, nas quais nenhuma outra possui de forma similar. Essas características são o diferencial de uma empresa, o que a torna única em seu segmento. Como o próprio Green (2000) explica, por serem essenciais e únicas de uma empresa, essas competências fornecem uma vantagem competitiva e geram valor percebido pelos clientes.

2.4 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO COMO ESTRATÉGIA DE COMPETITIVIDADE

Segundo Ribeiro (2018), treinamento é um processo organizado de forma sistematizada de curto prazo, em que os colaboradores têm de aprender conhecimento, desenvolver habilidades técnicas, para ter uma melhor resposta no desenvolvimento da sua tarefa, tornando assim o processo bem mais rápido que está a fim de atingir, um propósito definido, só assim terá feito um bom treinamento.

Chiavenato (2016) diz que treinamento é um processo de curto prazo e que utiliza procedimentos organizados e sistemáticos no qual as pessoas de um nível não gerencial vão aprender conhecimentos e habilidades técnicas. Levando em conta que nem todo treinamento precisa de muito tempo, apenas uma prática constante e bem treinado pode resolver a competência do treinado.

Para Chiavenato (2016) o que difere treinamento de desenvolvimento é que um está mais para o presente a curto prazo e o outro a longo prazo uma vez que tem o objetivo de desenvolver habilidades que serão necessárias para o futuro. Aquele que pretende ter um resultado mais rápido, deve utilizar o treinamento e sendo assim procurar ter um perfeccionismo maior sem ter pressa.

Conforme Ribeiro (2018), treinamento é focar no presente, no atual cargo que se encontra buscando sempre melhorar suas habilidades. No desenvolvimento, o foco principal está no futuro e nas novas habilidades que terão focos específicos nos cargos. Quando se precisa de resultado rápido, deve sempre utilizar o treinamento, levando em conta que todos podem se adaptar a esse tipo de curto prazo. O desenvolvimento, por ser um processo demorado, precisa ser muito bem pensado para não ter a perda de tempo sem resultado.

É sabido que Treinamento e Desenvolvimento é algo fundamental para o desenvolvimento de qualquer organização. É através do T&D que a empresa pode se posicionar frente às novas tecnologias, às novas tendências de mercado e até mesmo saber se posicionar frente às dificuldades ou desafios gerados por condições não controláveis como as pandemias. Mas, infelizmente, não são todas as organizações que buscam investir em T&D. Uma pesquisa realizada pela Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento, ABTD, no período de 2019 e 2020, constatou que o volume anual em horas de treinamento realizado por colaborador vem caindo ano a ano nos últimos 3 anos. A média brasileira no ano vigente é de 15 horas de treinamento por colaborador, o que representa uma queda de 17% em relação ao ano anterior. A pesquisa apresentou que o setor de serviços é o que mais treina em volume de horas por colaborador -18h- e o setor de comércio é o que menos treina -8h-.

2.4.1 A importância do treinamento e desenvolvimento para competitividade organizacional

Segundo Dutra (2008), o desenvolvimento da organização está diretamente relacionado a sua capacidade de desenvolver pessoas e ser desenvolvida por pessoas. O treinamento aperfeiçoa seu desempenho, faz a preparação do colaborador para as inovações da tecnologia,

essa que vem mudando constantemente no mercado. O mesmo é sempre aplicado quando há necessidade de melhoria do colaborador. Hoje, esses dois aspectos são fundamentais para qualquer empresa, visto que o planejamento evita problemas futuros, os quais são difíceis de reverter.

De acordo com Chiavenato (2000), o desenvolvimento visa ampliar e desenvolver o aperfeiçoamento do homem com propósito de crescimento profissional, eficiente e produtivo na carreira em que atua em determinada empresa. As empresas têm que procurar investir o máximo que puderem em treinamento e desenvolvimento devido à importância fundamental dos mesmos na empresa. O funcionário é o maior patrimônio na organização, e tem que estar sempre se atualizando com todas as mudanças, para que todos os objetivos sejam atingidos e obtidos com maior qualidade.

2.5 MERCADO DE CONSULTORIA

Consultoria empresarial é vista como um processo participativo de um agente de mudanças externo à empresa em que se responsabiliza de ajudar os executivos e profissionais da mencionada empresa nas tomadas de medidas. O negócio de consultoria empresarial tem apontado, desde seu surgimento, um forte desenvolvimento e crescimento, principalmente nas últimas décadas. A origem da consultoria empresarial como negócio, corresponde às constantes transformações nas empresas e em seu ambiente externo e não controlável (OLIVEIRA, 2019).

A consultoria, para Stern (2018), é considerada uma compra como todas as outras, uma verdadeira profissão, pois possui ferramentas únicas e específicas, tal como metodologias de assistências, e pede-se ao responsável da empresa que justifique o valor agregado da aquisição da consultoria. A empresa exige recomendações fundamentadas, especificando-se o campo de ação, as metas, os meios de execução e os modos de avaliação e cabe ao consultor entregá-las.

Há dois modos de atuação na consultoria, são eles: consultoria interna e externa. De acordo com Oliveira (2017), são vantagens da consultoria externa e interna:

Quadro 02 - Vantagens da consultoria externa e interna

Consultoria externa	<p>Maior aceitação dos administradores da organização; Maior objetividade; Maior conhecimento decorrente de sua prática em diversas empresas; Maior eficiência.</p>
Consultoria Interna	<p>Maior facilidade de convivência interpessoal; Facilidade de um vínculo de confiança dos gestores da empresa; Maior poder de decisão já que está adaptado a equipe de gestão da empresa; Menor custo; É comum ter menos experiências.</p>

Fonte: Extraído de Oliveira (2017)

Como visto no quadro 02, cada modo de consultoria tem suas vantagens. As duas são de extrema importância para qualquer organização, sendo a consultoria externa a de maior eficiência, pois ela analisa as ameaças externas que a empresa tem contra suas concorrentes. Por outro lado, a consultoria interna é a que se tem menos experiências, uma vez que ocorre dentro da empresa e geralmente o consultor é empregado desta e possui um maior conhecimento interno da organização.

Para um melhor entendimento sobre os tipos de consultoria segue o quadro abaixo citado por Crocco (2017).

Quadro 03 - Tipos de consultoria

Consultoria Especializada	Possui produtos em determinada área do conhecimento na qual atua em alguns pontos, mas somente dentro dessa área.
Consultoria Total	Atua em diversas áreas do conhecimento, em diversos pontos, praticamente em todas as áreas e processos do cliente.
Consultoria Artesanal	Busca atender às necessidades do seu cliente por meio de soluções específicas nas quais são desenvolvidas especialmente para aquele determinado tipo de cliente ou situação.
Consultoria Pacote	Possui um modelo pré estabelecido genérico e abrangente, servindo para diversas situações existentes em diversas empresas, na qual busca atender as necessidades do cliente por meios de soluções próprias.

Fonte: Extraído de Crocco (2017)

Como visto no quadro 03, vários são os tipos de consultoria, cada uma possui importância para o tipo de empresa na qual se encontra. Cada consultoria tem um tipo adequado à necessidade singular de cada empresa. Como visto no quadro acima, vai desde o mais abrangente até o mais específico. Em síntese, cada consultoria tem relevância na empresa e o cliente possui uma grande variedade de escolhas que possam atender suas especificidades.

2.6 PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

De acordo com Oliveira (2017), planejamento estratégico é o método organizacional para se adaptar ao ambiente mutável, no qual sempre muda de acordo com o tempo, como por exemplo o mercado de trabalho. É com o planejamento que se dá a tomada de decisões e avaliações do futuro da empresa, dessa maneira, um processo contínuo e sistemático. O planejamento estratégico tem por base a visão da organização no futuro, sempre de “olho” no ambiente interno e externo da empresa. Ademais, visa à coordenação das metas ao longo prazo e as formas de como atingi-las, sempre definindo a direção da organização, tendo como base missão, visão e valores da empresa.

Um planejamento estratégico é importante na abertura de um negócio, pois ao abrir uma empresa deve sempre estar atento às mudanças de mercado. Muitas empresas, inclusive no Brasil, desaparecem justamente pela falta de um planejamento estratégico, dado que, as mesmas “pararam no tempo” e não souberem se adaptar às novas exigências do mercado de trabalho (CROCCO, 2017).

Segundo Cruz (2019), o planejamento estratégico é importante para as empresas por diversos motivos, visto que, com o planejamento, a empresa consegue “enxergar” quais são suas principais ameaças e fraquezas com relação ao mercado de trabalho, dentro e fora da organização. Com o planejamento, a empresa reconhecerá suas potencialidades e oportunidades fazendo com que aumente seus lucros, uma vez que se sabe de onde virá esse dinheiro.

De acordo com Crocco (2017), as empresas, principalmente as brasileiras, devem, e é de extrema importância, elaborar um plano estratégico antes de abrir um novo negócio. Posteriormente, devem elaborar um plano de ação ou então revisar constantemente os planos que já estão em andamento. Diante do exposto, a empresa não será surpreendida com as mudanças de cenário no mercado de trabalho ou por outros fatores externos, com isso, a mesma estará preparada para as mudanças que ainda estão por vir.

De acordo com Cruz (2017), as etapas do planejamento estratégico são, 1- Definição da visão, da missão e dos valores da organização; 2- Análise SWOT; 3- Análise de clientes e mercados; 4- Análise da concorrência; 5- Definição da declaração (*statement*) estratégica; 6- Criação do plano de três anos; 7- Desdobramento do plano estratégico; 8- Análise financeira para adequação do plano estratégico; 9- Alinhar o plano estratégico ao plano operacional – Hoshin; 10- Roteiro para a implantação dos planos estratégico e operacional.

Todas as etapas apresentadas acima, de acordo com o autor, servem para qualquer tipo e porte de organização. O planejamento estratégico é algo demorado e caro, inclusive para as grandes empresas, conseqüentemente, para as pequenas e médias se torna quase impossível a realização. Logo, deve-se fazer pelo menos as mais importantes das etapas ainda que não seja possível executar as 10.

2.7 ANÁLISE DE CENÁRIOS

Segundo Félix (2019) a análise de cenários deve ser cuidadosamente identificada, para que possam ter uma visão correta e clara do negócio, de três dos principais elementos que devem estar esclarecidos para o melhoramento da competitividade organizacional.

Esse processo de análise pode gerar grandes números de dados e informações para um planejamento de marketing, isso pode ser positivo, devido às necessidades de se conhecer mais a fundo determinados contextos. Um modelo bastante utilizado nesse processo é a matriz swot, uma das vantagens da mesma é que abrange tanto o interno quanto o externo de uma empresa (SANTOS, 2019).

Essa etapa do processo consiste em monitorar e atualizar os cenários. Os gestores devem sempre se reunirem para avaliar as mudanças, observar todos os sinais e alterações que vão surgindo e, dessa forma, efetuar modificações necessárias aos cenários da organização (FELIX, 2019).

2.8 ANÁLISE SWOT

De acordo com Ferrell e Hartline (2009), a análise swot é sempre projetada no sentido de identificar uma ampla parte de informações e melhorar as empresas na transição para um foco estratégico.

Essa análise deve ser interpretada de forma integrada e conjunta, analisando todos os elementos internos e externos, que se contextualizam e ressignificam mutuamente. A mesma pode subsidiar todas as necessidades de informação e análise, tanto para o planejamento estratégico de sua jornada, quanto para a gestão de estratégias de médio e longo prazo (FELIX, 2019). No quadro abaixo, encontra-se a análise swot da empresa pesquisada.

Quadro 04 - Análise SWOT da empresa

ANÁLISE SWOT		
ANÁLISE INTERNA	FORÇAS	FRAQUEZAS
	<ul style="list-style-type: none"> • Não ter concorrentes na cidade com esse ramo de atividade; • Equipe comprometida com o trabalho; • Proximidade do centro da cidade; • Comunicação. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mão de obra pouco experiente; • Pouca verba; • Empresa nova e ainda desconhecida.
ANÁLISE EXTERNA	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
	<ul style="list-style-type: none"> • Gerar novos conhecimentos aos habitantes da cidade; • Formação de novas parcerias com empresas e colaboradores; • Número grande de indivíduos que tem interesse em consultoria e cursos de treinamento para qualificação profissional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Concorrentes nas cidades vizinhas que estão a mais tempo neste ramo de atuação; • Insegurança dos gestores na hora da contratação, por ser uma empresa nova na cidade; • Preços baixos de concorrentes; • Incertezas devido à pandemia.

Fonte: Pesquisa própria (2020)

Felix (2019), propõe identificações dos principais pontos fortes e fracos que uma empresa tem, bem como oportunidades. O benchmarking é a identificação de melhores práticas para o mercado. Com a identificação das forças e fraquezas, também terá fornecido elementos essenciais no que se refere à orientação estratégica e a capacidade de competir que a companhia venha a ter, uma vez que isso possibilita que encontre o ponto de equilíbrio entre as suas forças e reduzir o máximo de suas fraquezas.

2.9 PLANO DE NEGÓCIO

Conforme Dornelas (2016), plano de negócio é um documento utilizado para planejar um negócio no qual se deseja abrir. Tem como objetivo definir os procedimentos de atuação do negócio para o futuro, também sendo um guia de extrema importância para as estratégias de um negócio local ou empresarial. Portanto, o plano de negócio é importante para quem está abrindo uma empresa ou para quem deseja abrir uma.

A elaboração do plano de negócio é importante, pois guia e fornece ao empresário concentração no ambiente de trabalho, desde os seus objetivos e estratégias a serem alcançados até os recursos necessários para o negócio. Além disso, serve para a análise da viabilidade da abertura de um novo empreendimento, e, é nessa análise que o empreendedor detecta as possíveis ameaças e vulnerabilidade que a empresa possa vir ter. Não somente, oferece também as contramedidas necessárias bem como as forças e oportunidades para a empresa (BERNARDI, 2014).

Segundo Biagio (2012), o plano de negócios é considerado o primeiro impulso que a empresa tem no seu planejamento estratégico, é muito raro uma empresa pequena ter recursos para que se recupere de um erro, por isso faz-se necessário o uso do planejamento para que o mesmo não ocorra. Outrossim, o plano de negócios também é usado para descrever o plano da empresa como também para que a mesma possa se apresentar aos fornecedores, investidores, entre outros.

3 MÉTODO

Para o alcance dos resultados desta pesquisa, propõe-se o procedimento metodológico a seguir. A pesquisa desenvolvida é um estudo de opinião pública, de cunho quantitativo, descritivo e exploratório. A pesquisa foi pautada em fontes bibliográficas, como livros, artigos, teses e outros materiais necessários para construção de um novo conhecimento científico. A

revisão bibliográfica, também conhecida como a revisão da literatura, é a análise rigorosa e vasta das publicações habituais em uma determinada área do conhecimento (MARTINS, 2001).

Quanto a pesquisa de opinião pública, optou-se por esse método, em virtude da amplitude da amostra a ser pesquisada. Em termos conceituais, o estudo de opinião pública pode ter vários significados, e está presente nos diversos cenários da sociedade. De acordo com Silveira (2019), a construção de uma opinião pública se inicia com um debate público, uma discussão coletiva sobre algo que realmente interesse a uma quantidade relevante de pessoas. De acordo com o referido autor, umas das principais características da opinião pública é a mutabilidade, já que retrata um momento.

Silveira (2019), afirma que o estudo de opinião pode ser designado para pesquisas do campo das ciências sociais e da economia em referência, especialmente, a comportamentos e hábitos de consumo. Quanto à abordagem da pesquisa, é um estudo quantitativo, por se tratar de dados numéricos, quantificação e procedimentos estatísticos CRESWELL (2007). A pesquisa é de caráter descritiva e exploratória, pois, de acordo com Gil (2008), a pesquisa exploratória proporciona uma maior familiaridade com o problema levando a observar e compreender as mais variadas perspectivas ligado a um fato estudado pelos pesquisadores.

A pesquisa descritiva é classificada como encerramento da pesquisa, com o objetivo de descrever fatos observados. Esta pesquisa observa, registra, analisa e ordena dados sem manipulá-los, ou seja, sem ter a interferência do pesquisador. Desse modo, para coletar tais dados, utiliza-se de técnicas específicas, nas quais focam a entrevista, o formulário, o questionário, o teste e a observação (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Portanto, essa pesquisa, trata-se de uma familiaridade com o estudo deste projeto, e, para a construção desse processo, faz-se necessário o uso dessa metodologia. Para a coleta de informações, elaborou-se um questionário como instrumento de pesquisa, com 13 perguntas fechadas e 03 perguntas abertas. O questionário foi elaborado na plataforma Google Forms e compartilhado em redes digitais como grupos de WhatsApp. A pesquisa foi aplicada na cidade de Trindade - PE, a qual possui uma população estimada em 30.816 pessoas, e, em termos comerciais, tem-se aproximadamente 450 empresas (IBGE-2020). Com base em observações feita pelo pesquisador deste estudo, o município de Trindade – PE, não dispõe de empresas voltadas para a área de consultoria de Treinamento e Desenvolvimento profissional.

A pesquisa é destinada a um público de faixa etária mínima de 14 anos, como é o caso do jovem aprendiz, e de pessoas que querem se empregar ou que já estão empregadas, que trabalhem em indústrias, comércio e serviços e que sintam o desejo e necessidade de buscar qualificações necessárias para manter-se em seus empregos.

A pesquisa foi realizada com 309 participantes no período dos meses de agosto, setembro e outubro de 2020. A coleta de dados ocorreu através da ferramenta Google Forms em virtude da pandemia do novo coronavírus (Covid-19). A amostra foi feita por acessibilidade e conveniência, e, o formulário, foi disponibilizado em grupos de Whatsapp, Facebook e Instagram.

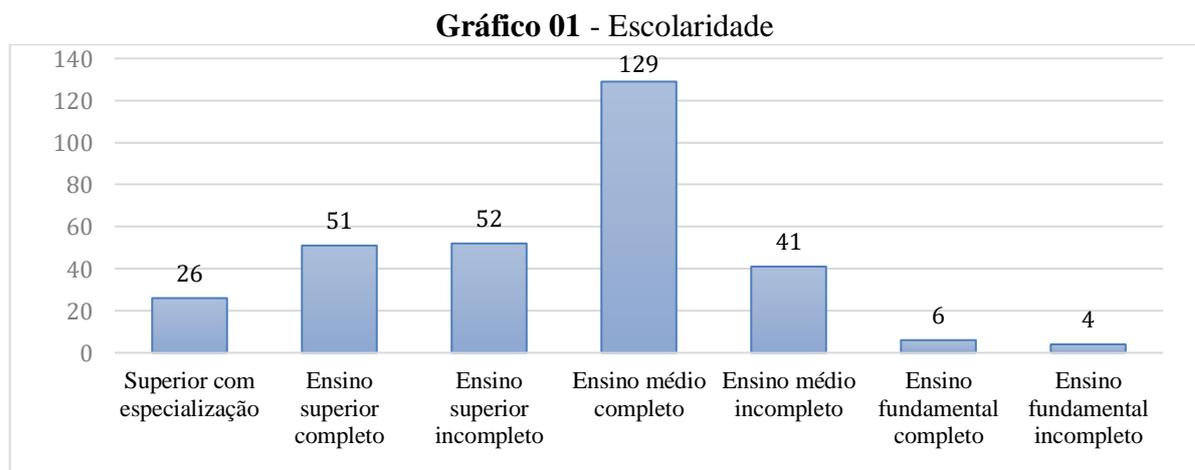
Após a coleta, os dados foram tratados, armazenados em banco de dados para posteriormente serem tabulados e representado via gráficos, tabelas e quadros. Foi utilizado o auxílio de estatística descritiva para uma melhor representação dos resultados obtidos na pesquisa.

No critério de inclusão para pesquisa: pessoas que queiram contribuir com a pesquisa sendo a faixa etária mínima para participar de 14 anos, no caso o jovem aprendiz, e de pessoas que querem se empregar ou que já estão empregadas e que tenham interesse em buscar novos conhecimentos através de cursos, treinamentos e qualificações.

É critério de exclusão da pesquisa, pessoas que não estejam dentro do perfil apresentado no item inclusão.

4 ANÁLISE DE DADOS

O presente trabalho buscou analisar a viabilidade, através de um plano de negócio, da implantação de uma empresa de consultoria, treinamento e qualificação profissional na cidade de Trindade - PE. O gráfico 01 trata-se da escolaridade dos participantes da pesquisa.

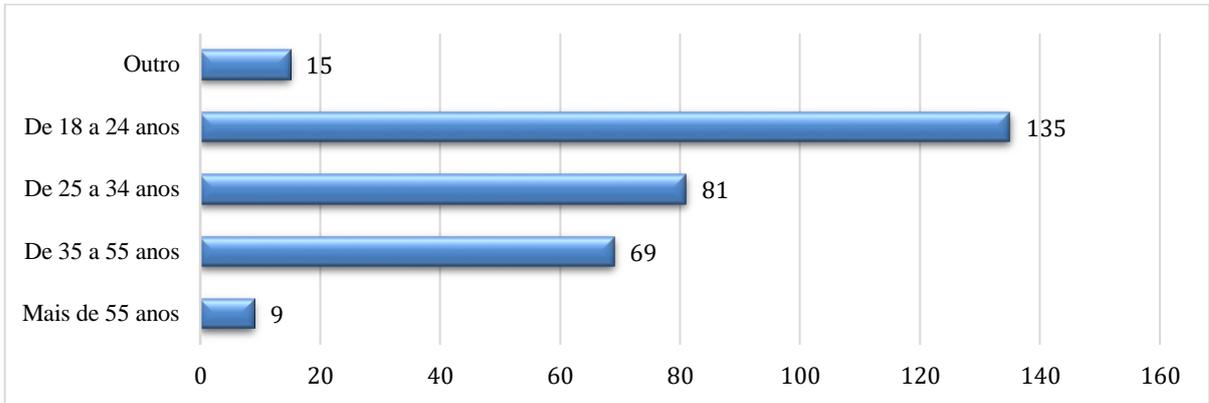


Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Como mostra o gráfico 1, a maior proporção identificada pertence ao ensino médio completo, tendo como números relativos a 129 participantes, no entanto o menor índice é o ensino fundamental incompleto. Desse modo, de acordo com o gráfico, percebe-se que pessoas

com pelo menos o ensino médio completo, têm um maior interesse na busca de treinamentos profissionais para melhoria na carreira profissional ou para aqueles que já estão trabalhando, mas que buscam adaptar-se às novas exigências do mercado de trabalho. Logo, em seguida, perguntou-se aos participantes qual a sua faixa etária.

Gráfico 02 - Faixa etária

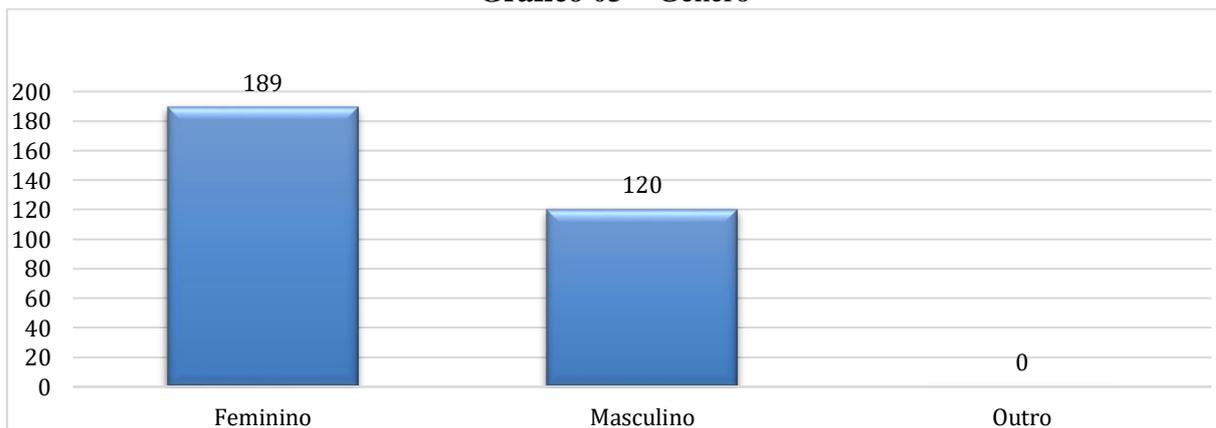


Fonte: Dados da pesquisa (2020)

O resultado apresentado no gráfico 02, mostra que dos 309 participantes entrevistados, a maioria faz parte da faixa etária de 18 a 24 anos, tendo como número relativo 135 pessoas. Portanto, conclui-se que a maior parte dos participantes estão na idade de formação do ensino médio. Percebe-se, então que são jovens adultos e estão em busca de novos empregos e novas oportunidades de trabalho, o que facilita ainda mais adentrarem no mercado de trabalho atualmente.

O gráfico a seguir trata-se do gênero dos participantes

Gráfico 03 – Gênero

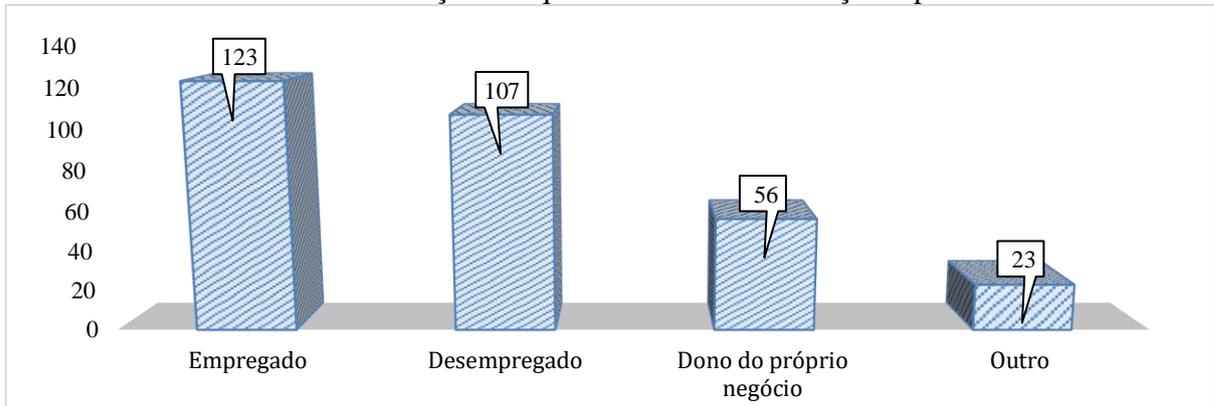


Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Conforme visto no gráfico 03, a maioria do público participante foi do gênero feminino, mais precisamente 189 dos participantes, e 120 composto por homens, totalizando os 309 participantes da pesquisa, o “outro” representado no gráfico seria pessoas que não se enquadram em nenhum dos dois gêneros.

O gráfico a seguir trata-se da:

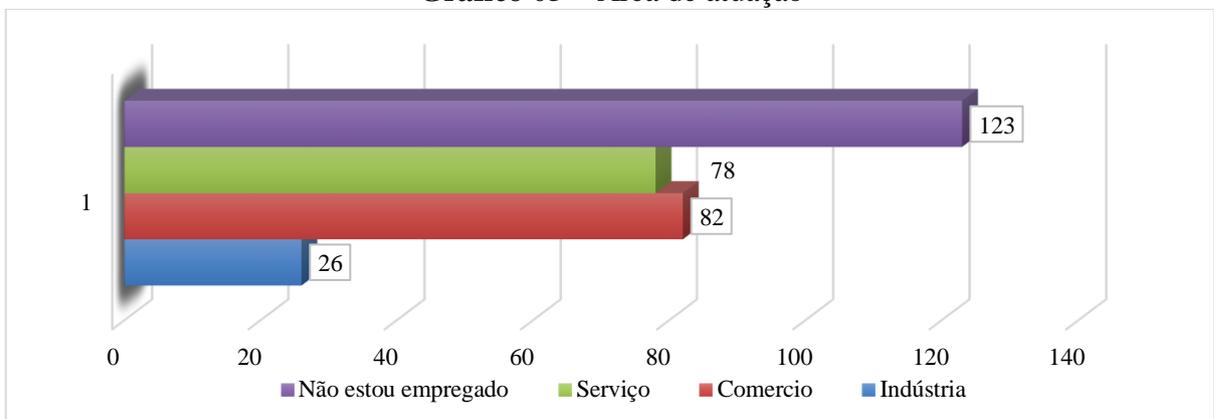
Gráfico 04 – Situação em que se encontra em relação a profissão



Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Como observado no gráfico 04, a maioria dos participantes da pesquisa está empregada, como observado, um total de 123 pessoas. Ademais, 107 participantes encontram-se desempregados, esse dado revela um número elevado e preocupante para a pesquisa. É importante ressaltar, que uma empresa de consultoria e treinamento na cidade de Trindade – PE, venha ser uma grande oportunidade para os profissionais que almejam se qualificar e buscar novos conhecimentos na área de atuação. Outro dado obtido na pesquisa está relacionado a área de atuação dos participantes.

Gráfico 05 – Área de atuação



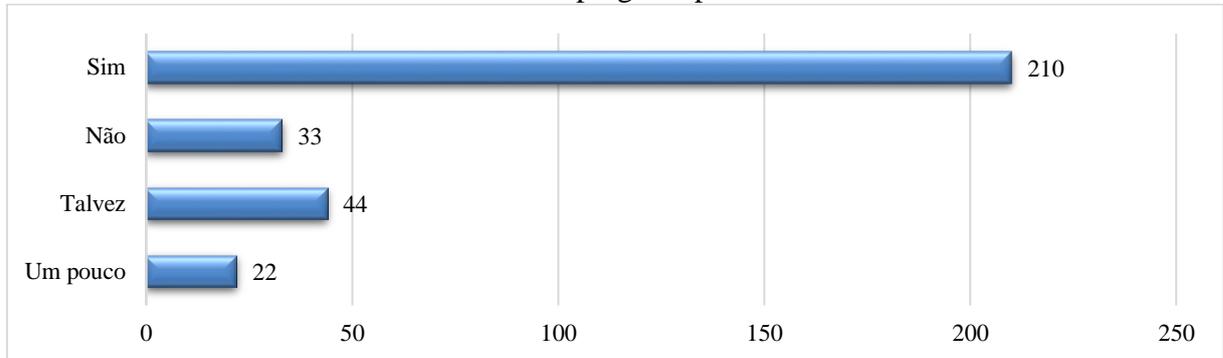
Fonte: Dados da pesquisa (2020)

No gráfico 05, observa-se que, dos 309 participantes da pesquisa, 123 afirmaram que não estão trabalhando. Esse dado vem de encontro com as informações do gráfico 04. Esse fator sobre o desemprego pode ser motivado por questões como a situação da economia brasileira, as problemáticas causadas pela pandemia do covid -19 e pela falta de investimento em qualificação profissional. Mas, em relação a área de atuação no mercado, o gráfico 05 identificou que: 78 participantes trabalham em serviços; 82 em comércio e 26 em indústrias. O somatório desses dados equivale a 186 participantes que estão em condições de vínculo

trabalhista. Esses resultados auxiliaram os pesquisadores a trabalharem com um planejamento estratégico focado nos públicos identificados na pesquisa.

O gráfico 06 buscou conhecer a percepção dos participantes em relação sua empregabilidade no mercado de trabalho local.

Gráfico 06 – Considera-se empregável para o mercado de trabalho

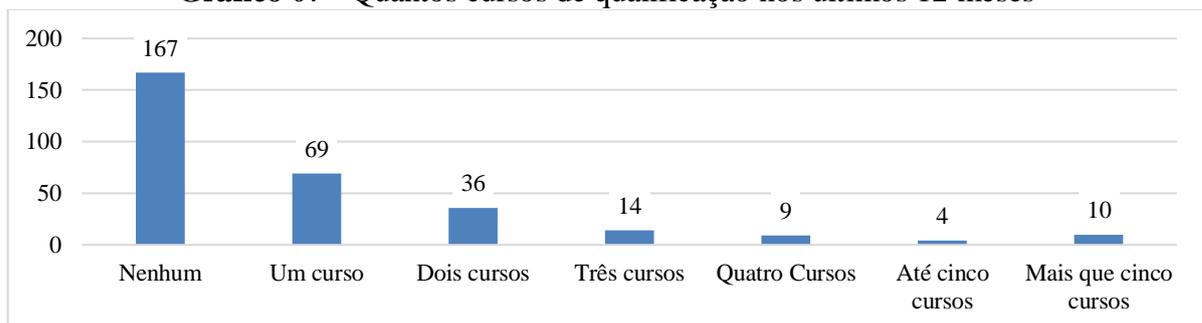


Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Como apresentado no gráfico 06, a pesquisa teve um grande índice de pessoas que se acham empregáveis, sendo esses, a grande maioria como mostra no gráfico com um resultado relativo a 210 dos participantes da pesquisa. Conforme visto no referido gráfico, 3 participantes afirmaram que não se acham empregáveis para o mercado de trabalho, 44 participantes afirmaram que talvez sejam empregáveis e 22 apenas um pouco.

No tocante a cursos de qualificação realizados pelos participantes da pesquisa, foi perguntado a quantidade de cursos realizados nos últimos 12 meses. O gráfico 07 apresentou os seguintes resultados.

Gráfico 07 - Quantos cursos de qualificação nos últimos 12 meses



Fonte: Dados da pesquisa (2020)

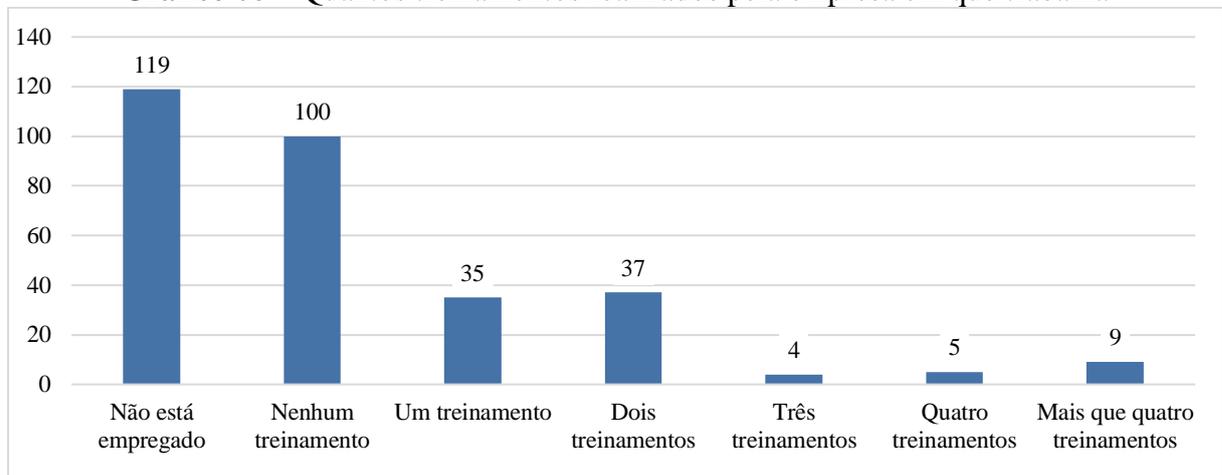
Conforme visto no gráfico 07, a grande maioria, 167 participantes, declararam que não fizeram nenhum curso voltado para sua área de formação/atuação no período de um ano. Esse dado reforça a falta de conhecimento sobre o profissional do futuro, sobre as mudanças e exigências da nova empregabilidade. Pois, de acordo com Ártico (2020), as mudanças atuais do mercado de trabalho trazem uma reflexão de como as pessoas devem se preparar para atuar no ambiente inovador, tecnológico e competitivo.

Esse dado representa um risco para aqueles que não buscam se adequar e acompanhar as tendências de mercado. É sabido que as empresas buscam pessoas com algum tipo de curso de qualificação profissional, principalmente na hora da entrevista de emprego, e isso pode afetar bastante no futuro de quem está à procura de uma colocação no mercado de trabalho.

Diante do exposto, esse dado reforça a falta de uma empresa de consultoria e treinamento na cidade de Trindade – PE, como também uma oportunidade de investir na área de treinamento e consultoria. Quanto aos resultados dos demais entrevistados, ficaram divididos entre um, dois, três ou mais cursos, totalizando 142 respostas.

Outro dado obtido pela pesquisa foi de quantos treinamentos os participantes realizaram na empresa em que trabalha.

Gráfico 08 – Quantos treinamentos realizados pela empresa em que trabalha



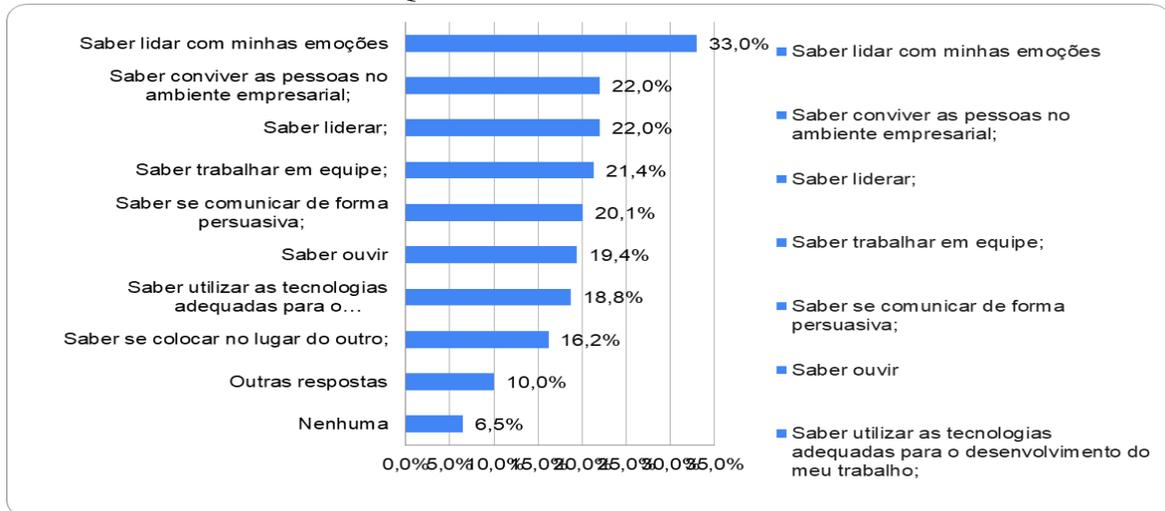
Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Como vemos no gráfico 08, o número de desempregados continua com a maior proporção. Dos entrevistados, 119 afirmam que estão desempregados. Por outro lado, é possível observar a diferença entre os dados de desempregados do gráfico 05 em que 123 participantes afirmaram estar desempregados. Essa contradição pode ser em virtude do período de pesquisa que foi realizada em curto prazo. Quanto ao número de treinamentos realizados pela empresa, 100 participantes afirmaram que a empresa não realiza treinamento, ou seja, há carência de treinamentos na organização na qual atua. Esse dado é preocupante, principalmente se esses participantes querem melhorar suas qualificações profissionais, pois sem a realização de nenhum treinamento pode ocasionar uma má gestão na empresa e pequenos erros por parte dos colaboradores. O gráfico ainda mostra que 90 participantes fizeram algum tipo de treinamento na empresa em que trabalha mostrando que têm empresas que ensinam aos colaboradores algum tipo de treinamento, apesar desse número ser baixo com relação à pesquisa. Esse dado reforça a pesquisa do panorama de Treinamento e Desenvolvimento no Brasil realizado pela ABTD

(2019/2020), em que o número de horas de treinamentos são insuficientes para o desenvolvimento de um profissional.

Em relação ao gráfico 09, foi perguntado aos participantes da pesquisa quais as maiores dificuldades enfrentadas no dia a dia em relação ao trabalho exercido.

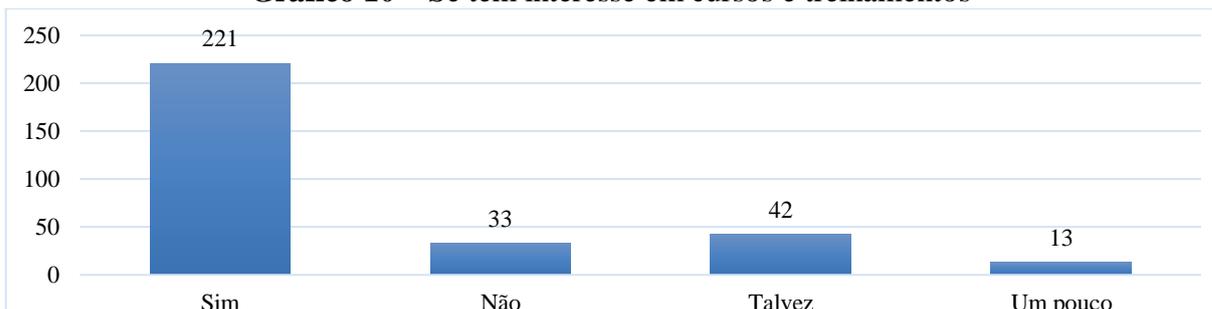
Gráfico 09 – Quais as maiores dificuldades no trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Conforme visto no gráfico 09, foram identificados vários fatores, ou dificuldades apontadas pela pesquisa. Observa-se que a maior proporção é de 33%, na variável saber lidar com as próprias emoções. Esse fator pode estar associado à inteligência emocional dos participantes. Com 22%, foi apontado pelos participantes, a dificuldade de saber conviver com as pessoas no ambiente organizacional; 21 % dificuldade em saber liderar; 20% saber se comunicar de forma persuasiva; 19,4% saber ouvir; 18,8% saber utilizar tecnologias; 16,2% a arte da empatia, que é se colocar no lugar do outro , 10% outras respostas e 6,5% nenhuma resposta. Observa-se que através da interpretação dos dados, a maior proporção de competências a serem desenvolvidas estão associadas ao comportamento dos participantes. As dificuldades apresentadas estão inseridas em competências sobre habilidades. Essas dificuldades apresentadas pelos participantes são as habilidades mais importante para um profissional do futuro.

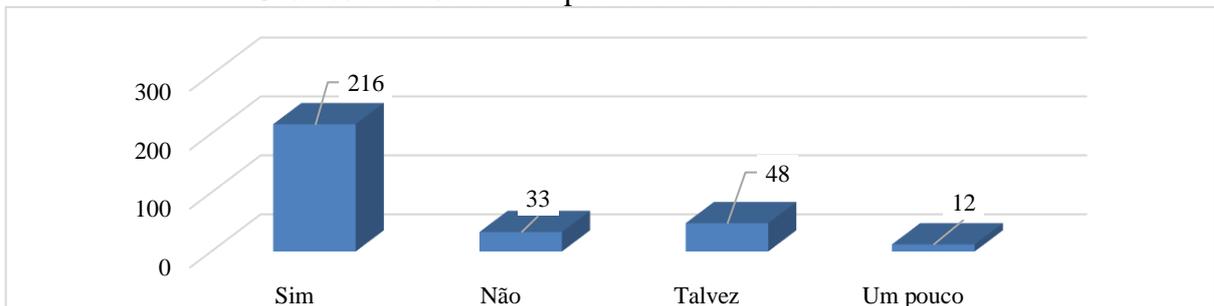
Gráfico 10 – Se tem interesse em cursos e treinamentos



Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Segundo o gráfico 10, dos 309 participantes, 221 dizem ter interesse no curso de treinamento e consultoria e apenas 33 disseram não ter interesse. Essa informação reitera o que foi analisado nos gráficos 04 e 05, pois confirma que os participantes realmente têm interesse na busca de melhoria em sua qualificação profissional através de treinamentos e consultorias. Um outro dado obtido na pesquisa foi se os participantes estão dispostos a investir em conhecimentos através de cursos de treinamento e assessoria profissional para melhorar a sua empregabilidade.

Gráfico 11 – Se está disposto a investir em treinamento



Fonte: Dados da pesquisa 2020.

Conforme apresenta o gráfico 11, os dados mostrados são das pessoas que têm interesse em investir em sua melhoria profissional, é comum que alguns tenham dúvidas se querem ou não investir, essa, minoria na pesquisa. A maior parte, 216 dos entrevistados, afirmam que querem uma melhoria profissional e estão dispostos para tal.

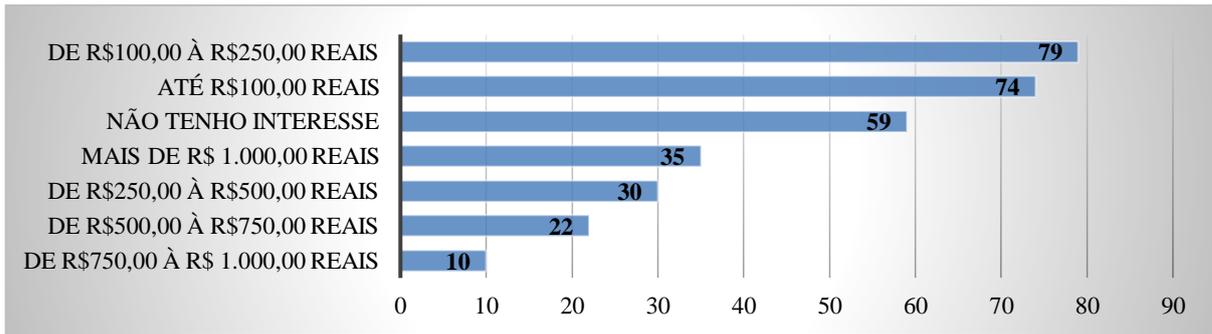
Gráfico 12 - Quantas horas de cursos



Fonte: Dados da pesquisa (2020)

No gráfico 12, 108 dos entrevistados, querem poucas horas de curso, visto que o mínimo são 10 horas. Esse resultado era esperado, pois muitas pessoas não têm tempo livre por conta do tempo dedicado ao trabalho. Dos entrevistados, apenas 54 não têm interesse, às vezes por estar acomodado há muito tempo naquela mesma função e não pensarem em evoluir. Nas outras disponibilidades teve um resultado com números menores, pois foi levado em conta que alguns vão ter essa disponibilidade que a maioria não vai ter.

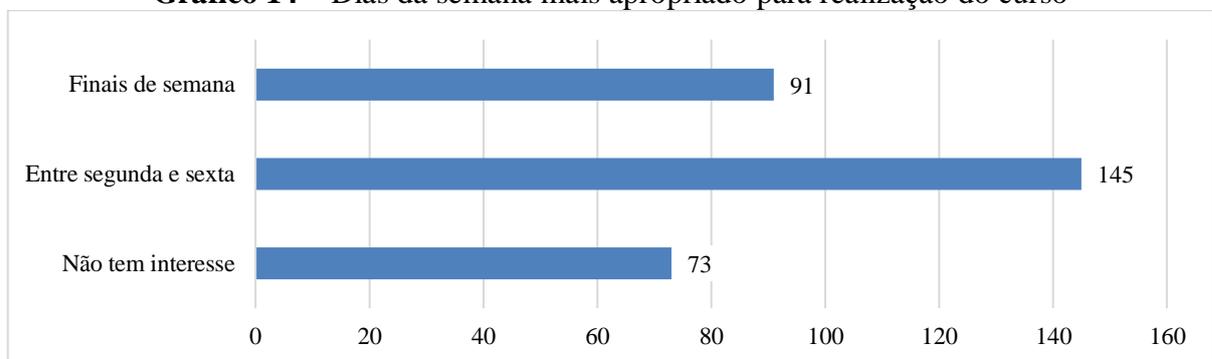
Gráfico 13 – Quanto está disposto a investir



Fonte: Dados da pesquisa (2020)

No gráfico 13 acima, está o relato das pessoas que pretendem investir em si mesmas com o propósito de um futuro melhor e um conhecimento aprimorado. A maioria como mostra o gráfico apresentado, escolheu o curso com um valor mais compatível com sua renda que foi até 250 reais, até porque hoje em dia, quem ganha um salário mínimo não pode pagar mais que isso, pois tem suas necessidades a cumprir. Outros não tiveram interesse, por acharem que o que se sabe é o suficiente, e não seria de importância o curso, nos outros, por ser um valor de maior expressão que chega a 1000 reais, poucas pessoas pagariam. Outro dado obtido na pesquisa foram os dias da semana que são mais apropriados para a realização do curso pelos participantes da pesquisa.

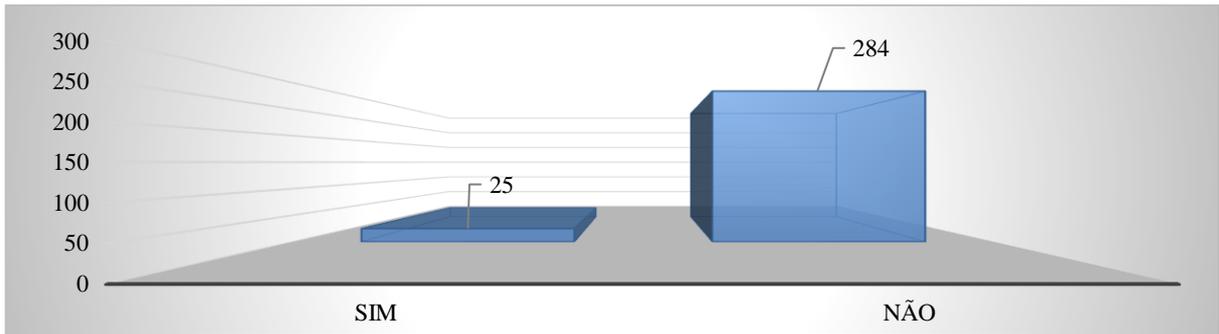
Gráfico 14 – Dias da semana mais apropriado para realização do curso



Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Como apresentado no gráfico 14, percebe-se que a grande maioria, quase a metade, 145 dos entrevistados, acham melhor um curso durante a semana. Além disso, 91 dos participantes, dizem que preferem nos fins de semana. Somando os dois dados dos dias de realização do curso chega-se ao resultado de 236 dos participantes com interesse em fazer um curso. Apenas 73 dos participantes afirmam não ter interesse, com o exposto, por consequência, há uma boa perspectiva, pois mostra que a maioria tem interesse no curso.

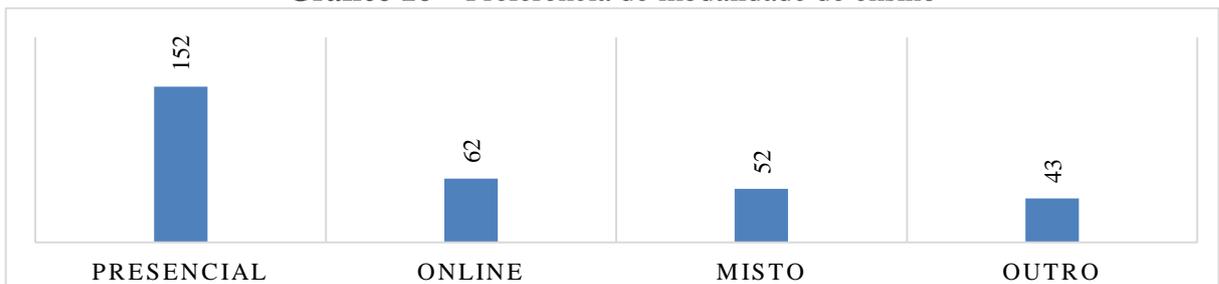
Gráfico 15 – Se conhece alguma empresa de consultoria empresarial em Trindade - PE



Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Nessa amostra da pesquisa do gráfico 15, a maioria dos entrevistados disseram que não conhecem nenhuma empresa de consultoria empresarial, pois trata-se de uma cidade pequena não dispõem desse tipo de empreendimento. Somente 25 participantes disseram conhecer, o que provavelmente é um engano, pois a cidade de Trindade - PE não dispõem de nenhuma empresa de consultoria empresarial principalmente voltada para cursos de treinamento, o que reafirma uma ótima oportunidade para uma possível abertura desta empresa.

Gráfico 16 – Preferência de modalidade de ensino



Fonte: Dados da pesquisa 2020.

Já o gráfico 16, diz respeito à modalidade de ensino presencial, online ou misto. A maioria, 152 dos entrevistados, escolheu a modalidade presencial, 62 a modalidade on-line, 52 o ensino misto e 43 outros. foi obtido uma grande diferença nas preferências, pois nem todos terá a mesma disponibilidade e isso é muito visível na pesquisa.

RESULTADOS OPERACIONAIS DO PLANO DE NEGÓCIO

A tabela 01 trata-se do demonstrativo de resultados do plano de negócio.

Tabela 01 – Demonstrativo de resultados

Descrição	Valor	Valor Anual	(%)
1. Receita Total com Vendas	R\$ 30.000,00	R\$ 360.000,00	100,00
2. Custos Variáveis Totais			
2.1 (-) Custos com materiais diretos e/ou CMV(*)	R\$ 0,00	R\$ 0,00	0,00
2.2 (-) Impostos sobre vendas	R\$ 450,00	R\$ 5.400,00	1,50
2.3 (-) Gastos com vendas	R\$ 4.287,00	R\$ 51.444,00	14,29
Total de custos Variáveis	R\$ 4.737,00	R\$ 56.844,00	15,79
3. Margem de Contribuição	R\$ 25.263,00	R\$ 303.156,00	84,21
4. (-) Custos Fixos Totais	R\$ 14.321,36	R\$ 171.856,32	47,74
5. Resultado Operacional: LUCRO	R\$ 10.941,64	R\$ 131.299,68	36,47

Fonte: Dados da pesquisa 2020

Como mostra a tabela 01, apesar dos custos fixos totais serem elevados o negócio demonstrou um bom resultado operacional, trazendo um lucro de R\$ 10.941,64. Sendo assim um bom resultado esperado pela empresa dentro do primeiro mês.

Tabela 02- Indicadores de viabilidade

Indicadores	Ano 1	Ano 2
Ponto de Equilíbrio	R\$ 204.080,66	R\$ 204.080,66
Lucratividade	42,92 %	49,84 %
Rentabilidade	721,42 %	1.006,18 %
Prazo de retorno do investimento	2 meses	

Fonte: Dados da pesquisa 2020

Na tabela 02 mostra os indicadores de viabilidade, na qual informa uma lucratividade que será de 42,92% no primeiro ano tendo uma rentabilidade de 721,42%, permitindo que haja um retorno do investimento em 2 meses, o que mostra mais uma vez que é possível a abertura do negócio uma vez que apresenta bons resultados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo tem por objetivo analisar a viabilidade, através de um plano de negócio, da implantação de uma empresa de consultoria, treinamento e qualificação profissional na cidade de Trindade - PE. Este estudo partiu das seguintes hipóteses: H (I) os trabalhadores da cidade de Trindade têm buscado se qualificar para acompanhar os avanços da Indústria 4.0.; H (II) os trabalhadores da cidade de Trindade não buscam se qualificar pois acreditam que possuem as competências necessárias para o desempenho de suas funções; H (III) não se qualificam porque a cidade não dispõe de empresas que possam oferecer serviços de consultoria e desenvolvimento profissional; H (IV), não se qualificam por não terem condições financeira

para investir em sua empregabilidade. Quanto aos resultados sobre a viabilidade da empresa de consultoria e treinamento buscou-se a soma dos resultados da pesquisa de campo e resultados de um plano de negócio desenvolvido no software do SEBRAE de Minas Gerais.

A pesquisa de mercado resultou na opinião de 309 participantes. Foi utilizado um questionário desenvolvido pelo Google Forms. Em virtude do cenário pandêmico, do novo coronavírus (Covid-19), não foi possível coletar uma amostra com números mais significativos, no entanto, a pesquisa foi realizada por acessibilidade e conveniência em grupos de WhatsApp, Facebook e Instagram.

Dessa forma, com base nos resultados obtidos neste trabalho, mostra-se favorável quanto à viabilidade do negócio na mencionada cidade. Percebe-se, através dos gráficos 10 e 11, resultados satisfatórios à viabilidade. O gráfico 10 apresenta que 221 dos participantes dizem ter interesse em cursos de treinamento e consultoria e o gráfico 11 mostra que 216 dos entrevistados estão dispostos a investir em melhoria profissional através dos cursos de treinamento e consultoria. Dessa forma, mostra-se grande expectativa para a viabilidade da abertura do negócio na cidade de Trindade - PE.

Outro ponto que vale ressaltar, o qual foi visto no decorrer da análise dos dados da pesquisa, seria com relação ao número de desempregado em Trindade - PE. Como mostra o gráfico 08, há uma proporção demasiada de desempregados entre os participantes da pesquisa na referida cidade. Não somente, dos que estão empregados, poucos receberam treinamentos das empresas em que atuam. O que abre espaço para uma nova pesquisa em Trindade - PE voltada com relação ao porquê desse desemprego e o motivo da maioria das empresas não prestarem treinamentos a seus colaboradores.

O presente estudo não se limitou apenas a entender à viabilidade da implantação de uma empresa de consultoria, treinamento e qualificação profissional na cidade de Trindade-PE, exclusivamente da opinião pública dos entrevistados, mas também de todo o plano de negócio representado pelo Demonstrativo de Resultado abaixo:

Tabela 03 – Demonstrativo de Resultados do plano de negócio

Descrição	Cenário provável		Cenário pessimista		Cenário otimista	
	Valor	(%)	Valor	(%)	Valor	(%)
1. Receita total com vendas	R\$ 30.000,00	100,00	R\$ 25.500,00	100,00	R\$ 34.500,00	100,00
2. Custos variáveis totais						
2.1 (-) Custos com materiais diretos e ou CMV	R\$ 0,00	0,00	R\$ 0,00	0,00	R\$ 0,00	0,00
2.2 (-) Impostos sobre vendas	R\$ 450,00	1,50	R\$ 382,50	1,50	R\$ 517,50	1,50
2.3 (-) Gastos com vendas	R\$ 4.287,00	14,29	R\$ 3.643,95	14,29	R\$ 4.930,05	14,29
Total de Custos Variáveis	R\$ 4.737,00	15,79	R\$ 4.026,45	15,79	R\$ 5.447,55	15,79
3. Margem de contribuição	R\$ 25.263,00	84,21	R\$ 21.473,55	84,21	R\$ 29.052,45	84,21
4. (-) Custos fixos totais	R\$ 14.321,36	47,74	R\$ 14.321,36	56,16	R\$ 14.321,36	41,51
Resultado Operacional	R\$ 10.941,64	36,47	R\$ 7.152,19	28,05	R\$ 14.731,09	42,70

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Para formação desse demonstrativo de resultados foram considerados 03 cenários, sendo um cenário provável, outro pessimista e o ultimo otimista, com uma variação de 15% entre os mesmos, os resultados acima apresentado no gráfico, mostram o funcionamento da empresa dentro do período de 1 ano tendo toda a descrição detalhada do plano de negócio dentro dos anexos. Como visto no gráfico, a empresa apresentou resultados operacionais positivos sem eventuais prejuízos que a empresa possa vim a ter.

É importante ressaltar que esse cenário pode mudar devido ao novo coronavírus, fazendo com que a movimentação de cliente na empresa ou a busca pela empresa seja diminuída devido ao isolamento social e as adversidades que o mercado de trabalho se encontra no momento de pandemia.

Sendo assim, o presente estudo e plano de negócio mostram resultados bastante promissores apontando como favorável a abertura de uma empresa de consultoria, treinamento e qualificação profissional na cidade de Trindade - PE.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Paulo Samuel de **Indústria 4.0**: princípios básicos, aplicabilidade e implantação na área industrial. São Paulo: Érica, 2019.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO. **Panorama de Treinamento e Desenvolvimento no Brasil**: indicadores e tendências em Gestão de T&D. 14. Ed. 2019/2020.
- BERNARDI, Luiz Antonio. **Manual De Plano De Negócios**: Fundamentos, Processos e Estruturação. 2. Ed. Atlas, 2014.
- BIAGIO, Luiz Arnaldo.; BATOCCHIO, Antonio. **Plano de negócios**: estratégia para micro e pequenas empresas. 2. ed. Barueri, São Paulo: Manole, 2012.
- BRANDÃO, Hugo Pena. **Mapeamento de competências**: ferramentas, exercícios e aplicações em gestão de pessoas. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

CASANOVA, Camila Correia. **Gestão por competências: os desafios e possibilidades da seleção por competência.** Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Instituto de Psicologia. Porto Alegre. Março, 2013.

CODA, Roberto. **Competências comportamentais: como mapear e desenvolver competências pessoais no trabalho.** São Paulo: Atlas, 2016.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto.** 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

CROCCO, Luciano. **Consultoria empresarial.** 3. Ed. Saraiva, 2017.

CRUZ, Tadeu. **Manual de planejamento estratégico: Ferramentas para desenvolver, executar e aplicar.** 1. Ed. Atlas, 2017.

_____. Tadeu. **Planejamento estratégico: uma introdução.** São Paulo: Atlas, 2019.

CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa.** 8. Ed. 2016.

_____. Idalberto. **Recursos humanos.** 6.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

DORNELAS, José. **Plano de Negócios: seu Guia Definitivo Empreende.** 2. Ed. 2016.

DUTRA, Joel Souza.; FLEURY, Maria Tereze Leme,Ruas,Roberto (org.). **Competências: conceitos, métodos e experiências.** Atlas, 2008.

_____. Joel Souza. **Competências: conceitos, instrumentos e experiências.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

_____. Joel Souza.; HIPÓLITO José Antônio Monteiro.; SILVA, Cassiano Machado. **Gestão de pessoas por competências: o caso de uma empresa do setor de telecomunicações.** RAC, v. 4, n. 1, Jan./Abr. 2000.

FERREIRA, A.B.H. **Novo Dicionário Aurélio.** Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1995. 1499 p.

FERRELL, O. C.; HARTLINE, M. D. **Estratégica de Marketing.** Tradução: All Tasks; Marleine Cohen. 4 ed. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

FLEURY, Maria Tereza Leme. FLEURY Afonso. **Construindo o Conceito de Competência Construindo o Conceito de Competência.** RAC, Edição Especial 2001: 183-196.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOLD, Miriam **Gestão de carreira: como ser o protagonista de sua própria história.** São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

GREEN, Paul C. **Desenvolvendo Competências Consistentes: Como Vincular Sistemas de Recursos Humanos a Estratégias Organizacionais.** Qualitymark. Rio de Janeiro. 2000.

IBGE-Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **População Trindade-PE**. Ibge.gov.br – 2020. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/pe/trindade.html>>. Acesso: 20 Nov. 2020.

LIMA, Alessandro W. Borges de.; JR. Ataíde Pereira Cardoso.; PETRONI, Benedito Cristiano.; COUTO, Celso Affonso.; SILVA, Edson Pereira da.; MORAES, Elisângela Mônaco de.; FERIGATTO, Enio Antônio.; IRAPUAN, Glória Júnior.; JACINTHO, José Carlos.; REIS, Jacqueline Zonichenn.; VENDRAMETTO, Oduvaldo. *IN*: SACAMANO, José Benedito.; GONÇALVES, Rodrigo Franco.; SILVA Márcia Terra da.; BONILLA, Sílvia Helena.; SÁTYRO, Walter Cardoso. (org.). **Indústria 4.0: conceitos e fundamentos**. São Paulo: Blucher, 2018.

MARTINS, G.A. & PINTO, R.L. **Manual para elaboração de trabalhos acadêmicos**. São Paulo: Atlas, 2001.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Manual de consultoria empresarial: conceitos, metodologia, práticas**. 14. Ed. Editora: Atlas, 2019.

OLIVEIRA, Luciano Oliveira de. **Consultoria Empresarial**. Dieimi Deitos, 2017.

PAVARINA Adriana.; CÔNSOLO Angeles T. García.; DALLA, Célia Braga.; OLIVEIRA, Ecila Alves de.; CAVALCANTE, Migliori E. Nantes.; NETO, Fernando Gorni.; ESPUNY, Herbert Gonçalves.; ÁRTICO, Jair Aparecido.; CALASANS, Ricardo.; GARCIA, Solimar.; PÓLVORA, Valdice Neves. **Gestão 4.0 em tempos de disrupção**. São Paulo: Blucher, 2020.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de, **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

Ribeiro, Antonio de Lima. **Gestão de treinamento de pessoas**. 1.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SILVEIRA, Guaracy Carlos. et al. **Teoria da opinião pública**. Porto Alegre: SAGAH, 2019.

SILVA, Ricardo da Silva.; FELIX, Amanda Santos.; SANTOS, Andrea Brauch Wanowschek dos.; BONHO, Fabiana Tramontin.; RÉVILLION, Anya Sartori Piatnicki.; LIMA, Aline Poggi Lins de. **Análise de cenários e planejamento mercadológico**. 3.ed. São Paulo: Grupo A, 2019.

STERN, Patrice **Consultoria: Caixa de Ferramentas**. 1.ed: Saraiva 2018.

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO

Escolaridade:

- Superior com especialização
- Ensino superior completo
- Ensino superior incompleto
- Ensino médio completo
- Ensino médio incompleto
- Ensino fundamental completo
- Ensino fundamental incompleto

Faixa etária:

- Outro
- De 18 a 24 anos
- De 25 a 34 anos
- De 35 a 55 anos
- Mais de 55 anos

Gênero:

- Feminino
- Masculino
- Outro

Sua situação atual é:

- Empregado
- Desempregado
- Dono do próprio negócio
- Outro

Se você está empregado, assinale abaixo a opção correspondente a área de sua atuação:

- Indústria
- Comercio
- Serviço
- Não estou empregado

Diante das inúmeras transformações e exigências no ambiente de trabalho você se considera uma pessoa empregável?

- Sim
- Não
- Talvez
- Um pouco

Quantos cursos de qualificação você realizou na área de sua profissão nos últimos 12 meses?

Sua resposta

Se você está atualmente empregado, quantos treinamentos você realizou pela empresa que você trabalha nos últimos 12 meses? Caso não esteja empregado digite "Não estou empregado".

Sua resposta

No seu trabalho qual a maior dificuldade que você encontra para realizar sua função? Liste até 04 opções por ordem de prioridade.

- Saber utilizar as tecnologias adequadas para o desenvolvimento do meu trabalho;
- Saber conviver com as pessoas no ambiente empresarial;
- Saber trabalhar em equipe;
- Saber liderar;
- Saber ouvir;
- Saber se comunicar de forma persuasiva;
- Saber lidar com minhas emoções;
- Saber se colocar no lugar do outro;
- Outro:

Você tem interesse em cursos e treinamentos para poder se adaptar as novas exigências do mercado de trabalho?

- Sim
- Não
- Talvez
- Um pouco

Você está disposto a investir em conhecimentos através de cursos de treinamento e assessoria profissional para melhorar sua empregabilidade?

- Sim
- Não
- Talvez
- Um pouco

Se sim, quantas horas de curso você está disposto a realizar por semestre?

- 10 horas
- 12 horas
- 16 horas
- 18 horas
- 20 horas
- Mais de 20 horas
- Não tenho interesse

Se sim, quanto você está disposto em investir em treinamento por ano na sua carreira profissional.

- Até R\$100,00 reais
- De R\$100,00 à R\$250,00 reais
- De R\$250,00 à R\$500,00 reais

- De R\$500,00 à R\$750,00 reais
- De R\$750,00 à R\$ 1.000,00 reais
- Mais de R\$ 1.000,00 reais
- Não tenho interesse

Se sim, quais dias da semana são mais apropriados para você realizar um curso de qualificação profissional? Caso não tenha interesse digite "Não tenho interesse".

Sua resposta

Você conhece alguma empresa de treinamento e consultoria empresarial na cidade de Trindade-PE?

- Sim
- Não

Sua preferência por curso de qualificação é:

- Presencial
- Online
- Misto
- Outro