



SÃO PAULO
GOVERNO DO ESTADO
SÃO PAULO SÃO TODOS

Escola Técnica Estadual
JORGE STREET

TRABALHO DE CONCLUSÃO
CURSO TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO



Clust Employ

Gabriel Scalabrin Kolesnikovas
Giovanna Cavalcante Rosa
Maria Clara Mesquita da Silva
Maria Eduarda Lopez Petzet
Maria Lívia Tosta de Carvalho
Nicolly Felisberto Vieira
Pedro Hipólito dos Santos
Samantha de Souza Carlos

Professor Orientador:
Carlos Martini

São Caetano do Sul / SP
2023

**Gabriel Scalabrin Kolesnikovas
Giovanna Cavalcante Rosa
Maria Clara Mesquita da Silva
Maria Eduarda Lopez Petzet
Maria Livia Tosta de Carvalho
Nicolly Felisberto Vieira
Pedro Hipólito dos Santos
Samantha de Souza Carlos**

Clust Employ

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como pré-requisito para
obtenção do Diploma de Técnico em
Administração.

**São Caetano do Sul / SP
2023**

DEDICATÓRIA

Dedicamos este trabalho aos nossos pais, familiares e amigos que sempre nos incentivaram e nos apoiaram e a Deus que nunca deixou nós desistirmos.

AGRADECIMENTOS

Gostaríamos de expressar nossos agradecimentos. Em primeiro lugar, estamos profundamente gratos a Deus por nos guiar durante toda a nossa jornada acadêmica. A Ele, agradecemos a nossa vida e por nos permitir superar todos os obstáculos encontrados ao longo da realização deste trabalho.

Também queremos expressar nossos mais sinceros agradecimentos aos nossos professores e orientadores dedicados, que desempenharam um papel fundamental em nosso projeto de pesquisa. Obrigado ao professor e orientador Carlos Martini, cuja orientação e conhecimento foram inestimáveis. Agradecemos também aos professores e coordenadores Flávio Bento, Cláudia Siola e Ademir Teles, que compartilharam generosamente seu conhecimento conosco, enriquecendo o nosso processo de aprendizagem.

Não podemos deixar de mencionar a importância de nossos queridos familiares, cujo apoio incondicional foi essencial para nos promover a não desistir, especialmente nos momentos mais desafiadores desta jornada.

A todos que participaram, direta ou indiretamente, do desenvolvimento deste trabalho de pesquisa, enriquecendo nosso processo de aprendizado, expressamos nossa profunda gratidão. Cada contribuição, por menor que tenha sido, foi valiosa para o sucesso deste projeto.

Também queremos expressar nossa gratidão aos nossos colegas de curso, com quem convivemos intensamente ao longo dos últimos três anos. O companheirismo e a troca de experiências que compartilhamos nos permitiram crescer não apenas como estudantes, mas também como seres humanos em constante evolução.

A todos vocês, nosso mais sincero obrigado por fazerem parte desta jornada conosco e por tornarem possível a realização deste trabalho de pesquisa. Estamos profundamente gratos pela sua contribuição e apoio ao longo desta jornada acadêmica.

EPIGRAFE

"A aprendizagem nunca está completa sem experiência prática. A teoria fornece a base, mas é a aplicação prática que dá vida ao conhecimento."

John Dewey

RESUMO

O projeto Clust Employ é uma iniciativa inovadora e abrangente que visa criar uma consultoria com base em uma Empresa Júnior na Etec Jorge Street. Nossa missão vai além do ensino teórico tradicional, buscando proporcionar aos estudantes uma formação completa que integre o conhecimento adquirido em sala de aula com experiências práticas no mundo empresarial. Nosso compromisso central é formar profissionais altamente preparados e versáteis, prontos para enfrentar com sucesso os desafios do mercado de trabalho contemporâneo. O projeto é estruturado com base em um planejamento estratégico sólido, onde definimos com precisão nossos objetivos, metas e estratégias. Exploramos a necessidade imperativa dessa iniciativa, destacando as etapas cruciais que envolvem desde a definição dos serviços oferecidos, estratégias de marketing, recrutamento de consultores especializados até a formação de parcerias estratégicas com instituições educacionais e empresas locais. Dentro desse contexto, criamos uma estrutura organizacional bem definida para a consultoria, definindo claramente funções e responsabilidades, garantindo uma coordenação eficaz de todas as áreas operacionais. A captação de clientes é uma peça fundamental do projeto, envolvendo critérios de identificação de empresas e organizações locais que podem se beneficiar dos serviços oferecidos pelo Clust Employ. A formação de parcerias estratégicas é essencial para fornecer serviços de qualidade e criar oportunidades significativas para nossos estudantes. Somos um elo integrador entre as empresas, os alunos e a instituição de ensino. Uma plataforma onde os estudantes podem aplicar seus conhecimentos em cenários reais de negócios, enquanto as empresas se beneficiam com serviços de alta qualidade e soluções inovadoras. Nesse processo, promovemos oportunidades únicas de desenvolvimento pessoal e profissional para nossos alunos, preparando-nos para sermos os líderes do futuro no mercado de trabalho.

Palavras-Chave: Inovação; Formação Completa e Mundo Empresarial.

ABSTRACT

The Clust Employ project is an innovative and comprehensive initiative, aimed at establishing a consultancy based on a Junior Company at Etec Jorge Street. Our mission goes beyond traditional theoretical education, seeking to provide students with a complete education that integrates the knowledge acquired in the classroom with practical experiences in the business world. Our central commitment is to train highly prepared and versatile professionals, ready to successfully face the challenges of the contemporary job market. The project is structured on a solid strategic planning basis, where we precisely define our objectives, goals, and strategies. We explore the imperative need for this initiative, highlighting the crucial stages that involve everything from defining the services offered, marketing strategies, recruiting specialized consultants to form strategic partnerships with educational institutions and local companies. Within this context, we have created a well-defined organizational structure for the consultancy, clearly defining roles and responsibilities, ensuring effective coordination of all operational areas. Client acquisition is a fundamental component of the project, involving criteria for identifying local companies and organizations that can benefit from the services offered by Clust Employ. Forming strategic partnerships is essential to provide quality services and create meaningful opportunities for our students. We are an integrating link between businesses, students, and the educational institution. A platform where students can apply their knowledge in real business scenarios, while companies benefit from high-quality services and innovative solutions. In this process, we promote unique opportunities for personal and professional development for our students, preparing ourselves to be the leaders of the future in the job market.

Keywords: Innovation; Complete Education and the Business World.

Sumário

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | INTRODUÇÃO | 12 |
| 2 | OBJETIVOS | 13 |
| 2.1 | Objetivo Geral..... | 13 |
| 2.2 | Objetivos Específicos..... | 13 |
| 3 | JUSTIFICATIVA | 14 |
| 3.1 | Contextualização..... | 14 |
| 4 | METODOLOGIA | 14 |
| 5 | CLUST EMPLOY | 15 |
| 5.1 | O Que Somos..... | 15 |
| 5.2 | Missão, Visão e Valores..... | 15 |
| 5.3 | Como Iremos Atuar..... | 16 |
| 5.4 | Benefícios e Motivação..... | 18 |
| 5.5 | Tempo de Duração do Nosso Serviço..... | 18 |
| 6 | ÁREAS DE ATUAÇÃO | 18 |
| 6.1 | Serviços Oferecidos..... | 19 |
| 6.2 | Etec que atingiremos..... | 19 |
| 6.3 | Porque Escolhemos Essa Etec..... | 19 |
| 6.4 | Objetivos De Desenvolvimento Sustentável..... | 21 |
| 7 | METAS | 23 |
| 7.1 | Meta de Curto Prazo..... | 23 |
| 7.2 | Meta de Médio Prazo..... | 24 |
| 7.3 | Meta de Longo Prazo..... | 24 |
| 8 | PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO | 25 |
| 8.1 | Project Model Canvas..... | 25 |
| 8.1.1 | Justificativa..... | 25 |
| 8.1.2 | Objetivos Smart..... | 26 |
| 8.1.3 | Benefícios..... | 26 |
| 8.1.4 | Restrições..... | 26 |

| | | |
|------------|--|-----------|
| 8.1.5 | Requisitos..... | 26 |
| 8.1.6 | Stakeholders..... | 27 |
| 8.1.7 | Entregáveis..... | 27 |
| 8.1.8 | Riscos..... | 27 |
| 8.1.9 | Equipe..... | 27 |
| 8.1.10 | Prazo..... | 27 |
| 8.1.11 | Custo..... | 28 |
| 8.2 | Business Model Canvas | 28 |
| 8.2.1 | Parceiros Chave..... | 28 |
| 8.2.2 | Atividade Chave | 28 |
| 8.2.3 | Recursos Chave | 29 |
| 8.2.4 | Proposta de Valor..... | 29 |
| 8.2.5 | Relacionamento Com Clientes..... | 29 |
| 8.2.6 | Segmentos Com Clientes | 29 |
| 8.2.7 | Canais..... | 29 |
| 8.2.8 | Custos..... | 30 |
| 8.2.9 | Receitas | 30 |
| 8.3 | Análise Swot..... | 30 |
| 8.3.1 | Forças..... | 31 |
| 8.3.2 | Fraquezas..... | 32 |
| 8.3.3 | Oportunidades..... | 33 |
| 8.3.4 | Ameaças..... | 33 |
| 9 | DIVISÃO DE CARGOS..... | 35 |
| 10 | ORGANOGRAMA DE FUNCIONÁRIOS..... | 35 |
| 11 | GESTÃO ORGANIZACIONAL..... | 36 |
| 11.1 | Gestão Operacional..... | 37 |
| 11.2 | Gestão de Pessoas | 37 |
| 11.2.1 | Jornada de Trabalho..... | 37 |
| 11.2.2 | Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas | 37 |
| 11.2.3 | Processo Seletivo De Voluntários De RH..... | 38 |
| 11.2.4 | Função Dos Funcionários E Voluntários | 38 |
| 11.2.5 | Benefícios Dos Funcionários..... | 39 |
| 12 | ANÁLISE DE MERCADO: PERFIL DO CLIENTE | 40 |
| 12.1 | Mapa de Empatia | 41 |

| | |
|---|-----------|
| 13 PLANO DE MARKETING | 42 |
| 13.1 Público-Alvo..... | 45 |
| 13.1.1 4 A`S Do Marketing | 46 |
| 13.2 Relacionamento Com O Cliente | 47 |
| 13.3 Ferramentas Para O Atendimento Ao Cliente | 47 |
| 13.4 Principais Meios De Comunicação | 48 |
| 13.4.1 Desenvolvimento Do Site..... | 49 |
| 14 IDENTIDADE VISUAL | 53 |
| 14.1 O Que É Marca?..... | 53 |
| 14.1.1 A Importância Da Identidade Visual Na Sua Estratégia..... | 53 |
| 14.2 Branding | 53 |
| 14.3 Criação da Logotipo..... | 54 |
| 14.4 Definição do Slogan..... | 56 |
| 14.5 Definição da Paleta de Cores | 57 |
| 15 RELAÇÃO COM A COMUNIDADE E O MERCADO DE TRABALHO | 60 |
| 16 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA | 62 |
| 16.1 Definição de Consultoria..... | 62 |
| 16.1.1 O Que As Organizações Buscam Na Consultoria | 65 |
| 16.1.2 Benefícios Da Consultoria Para As Organizações E Para O Consultor..... | 66 |
| 16.2 Como A Empresa Júnior Foi Criada? | 68 |
| 16.3 Definição de Empresa Júnior..... | 70 |
| 16.3.1 Como Nos Baseamos Em Uma Empresa Júnior..... | 71 |
| 16.3.2 Caracterização das Empresas Juniores | 73 |
| 16.3.3 Principais Objetivos De Uma Empresa Júnior..... | 73 |
| 16.4 Aprendizagem | 76 |
| 16.5 A Importância Da Vivência Prática No Aprendizado..... | 78 |
| 16.6 Teoria do CHA..... | 80 |
| 16.6.1 Definição CHA | 82 |
| 16.7 Educação Empreendedora | 84 |

| | | |
|-----------|---|------------|
| 16.8 | Benefícios Da Interação Com O Mercado De Trabalho..... | 86 |
| 16.9 | Benefícios Para Estudantes | 86 |
| 16.9.1 | Roteiro..... | 88 |
| 16.10 | Fundamentos Da Competências | 89 |
| 16.10.1 | Aquisição De Habilidades Práticas | 89 |
| 16.11 | Ampliação Da Rede De Contatos Profissionais..... | 90 |
| 16.12 | Comparação Mercadológica..... | 91 |
| 16.12.1 | Evolução das Indústrias Em São Caetano do Sul..... | 92 |
| 17 | DESAFIOS E SOLUÇÕES | 93 |
| 17.1 | Estratégias Para Soluções | 95 |
| 17.2 | Estratégias Para Superar Os Desafios..... | 99 |
| 17.3 | Nossas Vantagens..... | 100 |
| 18 | ESTRUTURA | 101 |
| 18.1 | Home Office..... | 102 |
| 18.2 | Coworking..... | 104 |
| 18.2.1 | O Que é Coworking?..... | 105 |
| 18.2.2 | Vantagens do Coworking..... | 105 |
| 19 | POSSÍVEIS PARCERIAS | 106 |
| 20 | PESQUISA DE CAMPO | 107 |
| 20.1 | Explorando as Possibilidades da Pesquisa de Campo Digital: Um Estudo com Alunos | 108 |
| 20.1.1 | Em Que Ano Do Ensino Médio Você Está?..... | 110 |
| 20.1.2 | Qual Curso Faz?..... | 111 |
| 20.1.3 | Média Das Notas Das Matérias Técnicas | 112 |
| 20.1.4 | Você Teria Interesse Em Fazer Parte Da Clust Employ?..... | 113 |
| 20.2 | Planejamento Financeiro | 113 |
| 20.3 | Planos..... | 114 |
| 20.4 | Fluxo De Caixa e Capital De Giro..... | 116 |
| 20.5 | Investimento | 117 |

| | |
|--------------------|-----|
| 21 CONCLUSÃO | 118 |
| REFERÊNCIAS..... | 119 |

1 Introdução

No cenário atual, marcado por um aumento significativo no número de candidatos e uma competição crescente no mercado de trabalho, as empresas tornam-se cada vez mais criteriosas na seleção de profissionais. No entanto, é importante destacar que, para muitos jovens, a obtenção do primeiro emprego é o primeiro passo crucial na sua jornada profissional. É nessa fase inicial que eles adquirem uma experiência profissional essencial para se tornarem os profissionais que as empresas buscam.

No entanto, surge um desafio preocupante: a falta de experiência muitas vezes impede que os jovens ingressem no mercado de trabalho. As organizações, muitas vezes, relutam em contratar candidatos sem histórico profissional, o que cria um ciclo preocupante. Muitos jovens, privados da oportunidade de conseguir seu primeiro emprego, buscam alternativas para sustentar a si mesmos, afastando-se ainda mais das oportunidades de trabalho.

Nesse contexto, este projeto busca solucionar as dificuldades enfrentadas pelos jovens ao buscar emprego e coletar informações sobre as necessidades profissionais expressas pelas empresas. O objetivo é compreender a complexa questão da inserção desses jovens no mercado de trabalho e identificar estratégias para superar esses desafios.

A criação de uma consultoria baseada em uma Empresa Júnior na Etec Jorge Street surge como uma solução inovadora e eficaz. Essa iniciativa visa proporcionar aos estudantes uma formação mais completa, unindo o aprendizado teórico às experiências práticas do mundo empresarial. Os benefícios desse projeto são amplos e impactam diversas partes envolvidas.

Primeiramente, os alunos da Etec terão a oportunidade única de interagir diretamente com o mercado de trabalho. Ao participar em projetos práticos e teóricos, dessa forma conhecendo de maneira aprofundada o mercado de trabalho. Sob esse viés, eles ganharão experiência prática, conhecimento de diferentes setores e expandirão suas redes de contatos profissionais. Essa interação direta e potencial com o mercado contribuirá para uma compreensão mais profunda do contexto empresarial e das demandas do mercado atual.

Além disso, uma instituição de ensino será beneficiada ao fortalecer sua missão de proporcionar uma educação de qualidade, alinhada às demandas do

mercado de trabalho. O projeto contribuirá para a formação de profissionais mais preparados e inovadores agregando valor na Etec Jorge Street.

Neste contexto, este projeto pretende abordar de forma abrangente a questão da empregabilidade dos jovens e aprimorar a preparação dos estudantes para o mercado de trabalho, proporcionando oportunidades de crescimento e desenvolvimento para todos os envolvidos.

2 Objetivos

2.1 Objetivo Geral

A criação de uma consultoria baseada em uma empresa júnior, na Etec Jorge Street, tem como objetivo geral proporcionar aos estudantes uma experiência prática e enriquecedora, complementando o aprendizado teórico obtido em sala de aula. Essa iniciativa visa preparar os alunos de forma mais abrangente para os desafios do mercado de trabalho, oferecendo-lhes oportunidades únicas de desenvolvimento pessoal e profissional.

2.2 Objetivos Específicos

- Análise de perfil e capacitação dos estudantes interessados em participar da consultoria Clust Employ, oferecendo treinamentos específicos e oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional no mercado de trabalho;
- Estabelecer parcerias com empresas e organizações locais, visando a prestação de serviços e a realização de projetos em conjunto;
- Simulações práticas, utilizando os conhecimentos e habilidades dos estudantes aprendidas durante a Clust Employ para atender às demandas do mercado;
- Avaliar e monitorar o desempenho da Clust Employ, buscando a melhoria contínua de suas atividades e resultados;
- Divulgar as atividades, treinamentos e workshops de empregabilidade, tanto dentro da instituição de ensino quanto na comunidade, visando a sua visibilidade e reconhecimento.

3 Justificativa

A criação de uma empresa Junior na Etec Jorge Street é uma iniciativa estratégica que visa proporcionar aos estudantes uma formação mais completa, complementando o aprendizado teórico com a vivência prática do mundo empresarial. Esse projeto beneficiará os alunos, a instituição e a comunidade, contribuindo para o desenvolvimento de profissionais mais preparados, inovadores e empreendedores. A ideia é proporcionar aos alunos da Etec Jorge Street a oportunidade de interagir diretamente com o mercado de trabalho. Ao realizar projetos e parcerias com empresas e organizações locais, os estudantes terão a chance de conhecer diferentes setores, ganhar experiência prática e expandir sua rede de contatos profissionais. Essa interação contribuirá para uma melhor compreensão do contexto empresarial e das demandas do mercado atual.

3.1 Contextualização

A Escola Técnica Estadual, Etec Jorge Street, tem uma tradição consolidada em oferecer uma educação de qualidade, preparando os estudantes para atuar no mercado de trabalho com competência técnica. No entanto, em um mundo cada vez mais dinâmico e competitivo, apenas o aprendizado teórico pode não ser suficiente para garantir que os alunos estejam plenamente preparados para os desafios do ambiente empresarial.

O contexto atual exige uma formação mais completa, que integre a teoria com a prática, permitindo que os estudantes adquiram habilidades relevantes e estejam preparados para atuar em diversos setores. É nesse cenário que surge a Clust Employ.

4 Metodologia

O projeto consistiu em construir uma empresa de consultoria, com base em uma empresa júnior, na qual se desenvolveu através de reuniões semanais híbridas e aulas reservadas para o desenvolvimento deste projeto, as reuniões tiveram duração de 3 horas, na qual foi abordado os relatórios semanais de resultado e desempenho, além do planejamento do progresso, no qual acarretou

a divisão de tarefas e o que deveria ser abordado durante a semana. Foram reservadas para o TCC, pesquisas, estudos de artigos e preenchimento de conteúdo da monografia, além de reunião com todo grupo para atualização do projeto e acerto de detalhes.

5 Clust Employ

5.1 O Que Somos

O projeto conta com uma abordagem estratégica e abrangente, que visa não apenas oferecer serviços de qualidade, mas também proporcionar aos alunos uma experiência prática enriquecedora. Atuaremos com o intuito de cultivar e ressaltar habilidades, dessa forma capacitando os alunos para se destacarem no mercado de trabalho.

5.2 Missão, Visão e Valores

A missão deste projeto é promover a criação e o desenvolvimento de uma consultoria baseada em empresa Junior nas Etec's do ABCD, proporcionando aos estudantes uma formação mais completa ao alinhar o aprendizado teórico com a vivência prática do mundo empresarial. Buscamos capacitar os alunos para se tornarem profissionais preparados, inovadores e empreendedores, estimulando sua interação direta com o mercado de trabalho e oferecendo-lhes oportunidades de crescimento pessoal e profissional.

Nossa visão é ser reconhecidos como um projeto pioneiro e bem-sucedido, referência na implementação de empresas Juniores nas Etec's do ABCD. Desejamos ser um agente de transformação na educação, contribuindo para a formação de estudantes altamente qualificados, com uma visão empreendedora e prontos para enfrentar os desafios do mercado de trabalho. Almejamos ser um elo forte entre as instituições de ensino e as empresas locais, promovendo a integração e o desenvolvimento da comunidade.

Contamos com os valores de:

- **Excelência:** Buscamos a excelência em todos os aspectos do nosso projeto, desde a qualidade dos serviços oferecidos pela consultoria até a capacitação dos nossos membros e a parceria com empresas e organizações;

- **Inovação:** Estamos comprometidos em promover a inovação e a criatividade em todas as nossas atividades, incentivando soluções criativas para os desafios enfrentados pelos nossos clientes e pela comunidade;
- **Ética:** Pautamos nossas ações pela ética e integridade, mantendo a transparência em todas as relações, sejam elas internas com nossos membros ou externas com nossos clientes e parceiros.
- **Colaboração:** Acreditamos na força da colaboração e do trabalho em equipe. Valorizamos a diversidade de ideias e perspectivas, buscando construir um ambiente colaborativo e inclusivo.
- **Responsabilidade Social:** Comprometemo-nos a contribuir positivamente para o desenvolvimento da comunidade, promovendo a responsabilidade social e a sustentabilidade em todas as nossas atividades.
- **Aprendizado Contínuo:** Estimulamos o aprendizado contínuo e a busca por conhecimento, tanto para os estudantes envolvidos na consultoria quanto para nossos colaboradores e membros da equipe.

5.3 Como Iremos Atuar

A atuação da Clust Employ na Etec Jorge Street será pautada por uma estratégia sólida que busca alinhar os objetivos educacionais, as demandas da comunidade e as oportunidades de mercado. Para isso, serão tomadas diversas medidas essenciais.

Primeiramente, a identificação de nichos e demandas será uma etapa crucial. Isso envolve a realização de pesquisas e análises para identificar áreas específicas em que a Clust Employ pode agregar mais valor. É fundamental compreender as necessidades dos estudantes e das empresas contratantes para direcionar os tipos de projetos a serem abordados. Com base nas informações coletadas, será desenvolvido um portfólio de serviços diversificado que atenda às necessidades identificadas. Esse portfólio pode englobar consultoria, estratégia, design, marketing, pesquisa de mercado e muito mais.

A criação de colaborações e parcerias estratégicas com organizações e instituições de ensino e empresas parceiras já da Etec Jorge Street, é um passo crucial. Essas parcerias podem fornecer projetos, recursos financeiros,

orientações e oportunidades práticas de aprendizado para os membros da Clust Employ.

Para construir uma reputação positiva e conquistar a confiança das empresas e da comunidade, é de nossa total iniciativa começarmos com projetos-piloto de menor escala que demonstrem a competência e o valor da Consultoria. A formação da nossa equipe multidisciplinar, composta por estudantes de diferentes habilidades e áreas de especialização, será fundamental para abordar projetos de maneira abrangente e trazer perspectivas variadas para as soluções, uma vez que a implementação de processos estruturados será necessária para gerenciar eficientemente os projetos, desde o levantamento de requisitos até a entrega final. Isso inclui a definição de etapas, prazos, responsabilidades e métricas de sucesso para cada projeto. O Oferecimento de treinamento contínuo para aprimorar as habilidades dos participantes da Clust Employ, por meio de workshops, palestras, cursos online e oportunidades de aprendizado prático, será essencial para o desenvolvimento de uma estratégia de comunicação e marketing e ofertas de emprego no mercado de trabalho. Além disso, iremos promover os serviços da Clust Employ, através da criação de um site, materiais de marketing, presença nas redes sociais e participação em eventos locais, também será uma parte vital da estratégia.

É importante realizar avaliações regulares dos resultados dos projetos, da satisfação dos clientes e do progresso dos membros, utilizando esses insights para melhorar constantemente os processos, serviços e impactos.

Por fim, a integração das atividades da Cust Employ com o currículo educacional da Etec Jorge Street garantirá que os projetos e aprendizados estejam alinhados, proporcionando uma experiência completa de aprendizado teórico e prático.

Em resumo, a atuação da Empresa Júnior será moldada pela visão, missão e objetivos definidos para a iniciativa, mantendo a flexibilidade para se adaptar às mudanças do mercado e às necessidades da comunidade, garantindo assim seu sucesso a longo prazo.

5.4 Benefícios e Motivação.

Os benefícios que eles ganharão vão ser de experiência na área técnica na qual eles estudam nas ETECs, e isso tem que ser feito por vontade própria deles, eles seriam voluntários na qual adquirirá melhor experiência na área cursada.

E com isso se eles trabalharem na nossa empresa júnior por vontade própria como voluntários e assim mais para frente eles vão ter maiores chances de ingressar em um emprego muito bom, de ótima qualidade e com uma facilidade maior do que aqueles que apenas cursaram o técnico por já ter uma experiência na área cursada na ETEC na qual ele estudou.

Os empregos atualmente procuram pessoas com experiências na área na qual eles precisam, eles buscam profissionais que geram resultados e que sejam inovadores, que pensem em otimizar a qualidade e agilidade das atividades assim como capacidade de liderança e, principalmente, o trabalho em equipe e não uma pessoa que só fez um técnico.

5.5 Tempo de Duração do Nosso Serviço

O período de prestação dos nossos serviços abrangerá um total de 3 meses, ocorrendo durante as altas temporadas de emprego, que abrangem os meses de fevereiro a abril e setembro a dezembro. A escolha desses períodos coincide com os momentos em que a demanda por serviços é mais elevada devido às condições de maior contratação no mercado de trabalho.

6 Áreas de Atuação

- **Orientação Profissional:** A Clust Employ fornecerá orientação profissional aos alunos da Etec, analisando o desempenho do aluno, dessa forma auxiliando-os na definição de metas de carreira, na identificação de habilidades e na inserção no mercado de trabalho;
- **Desenvolvimento de Competências:** A Clust Employ se concentrará no desenvolvimento das habilidades e competências permitidas para o mercado de trabalho, incluindo habilidades de comunicação, liderança, trabalho em equipe e resolução de problemas;

- **Interação com o Mercado de Trabalho:** A Clust Employ facilitará a interação dos alunos com o mercado de trabalho por meio de parcerias com empresas, oferecendo oportunidades de estágio e vagas como jovem aprendiz;
- **Empreendedorismo:** Os serviços incluem o suporte ao empreendedorismo, incentivando os estudantes a explorar oportunidades de negócios e fornecendo orientação sobre como iniciar e gerenciar um empreendimento.

6.1 Serviços Oferecidos

- **Aconselhamento Individual:** Os alunos terão acesso a sessões individuais de aconselhamento, onde poderão discutir seus objetivos de carreira, receber orientação personalizada e desenvolver planos de ação;
- **Treinamentos e Workshops:** A consultoria promoverá workshops e treinamentos focados no desenvolvimento de habilidades práticas, desde o aprimoramento da elaboração de currículos até o aprimoramento das habilidades de entrevista;
- **Programas de Estágio e Colocação Profissional:** A Clust Employ facilitará a colocação dos alunos em programas de estágio e oportunidades de trabalhar como jovem aprendiz, conectando-os com empresas parceiras;
- **Consultoria Empresarial:** Para saber quais são as dificuldades que as empresas encontram ao escolher um profissional qualificado e qual ela procura dentro do mercado de trabalho;
- **Recursos Online:** Além disso, serão disponibilizados recursos online, como materiais educacionais, guias de carreira e ferramentas de auto avaliação, acessíveis a todos os envolvidos no projeto.

6.2 Etec que atingiremos

Nós iremos atuar na ETEC Jorge Street, localizada em São Caetano do Sul na Rua Bel Alliance, 149 - Jardim São Caetano- SP, 09581-420.

6.3 Porque Escolhemos Essa Etec

A escolha da ETEC muitas vezes é influenciada por diversos fatores, mas, em nosso caso, a escolha dessa instituição de ensino foi motivada por um

motivo muito claro: identificamos um problema que queremos resolver, a cerca disto, evidenciamos o fato que este projeto pode ser direcionado para outras etec's, sendo inicialmente desenvolvida na Etec Jorge Street.

Ao longo do tempo que passamos estudando nesta ETEC, tivemos a oportunidade de observar um desafio que nos chamou a atenção e que estava próximo a nós, estudantes.

Escolher esta ETEC foi à nossa maneira de abraçar esse desafio de frente. Optamos por estudar aqui não apenas para receber uma educação de qualidade, mas também para contribuir ativamente na solução desse problema que identificamos. Acreditamos que a educação é a chave para o progresso e o desenvolvimento, e estamos determinados a tornar nossa ETEC um lugar ainda melhor para todos os estudantes.

Nossa jornada não se trata apenas de obter diplomas, mas também de fazer parte de uma comunidade que se preocupa com o seu crescimento e aprimoramento contínuos. Queremos ser agentes de mudança, trabalhando em conjunto com nossos colegas e professores para superar os obstáculos que identificamos. Acreditamos que, ao resolver esse problema, não só melhoraremos nossa própria experiência educacional, mas também a de todas as gerações futuras de estudantes que passarão por esta ETEC.

Portanto, escolhemos está ETEC não apenas pelo que ela pode nos oferecer, mas também pelo que nós, como alunos, podemos oferecer a ela. Estamos comprometidos em trabalhar arduamente, ser criativos e colaborativos. Ao fazer essa escolha, estamos investindo em nosso próprio futuro e no futuro de nossa comunidade escolar.

Porém, o projeto contará com uma expansão para outras Etec's, conforme a alta demanda e a grande procura, que no futuro, contará com mais de uma unidade.

6.4 Objetivos De Desenvolvimento Sustentável



Fonte: Agência Sistema FIEP

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) são uma iniciativa global da Organização das Nações Unidas (ONU) que visa abordar uma variedade de desafios globais, promovendo um desenvolvimento sustentável em nível econômico, social e ambiental. Dentre os 17 ODS, destacam-se o ODS 4 (Educação de Qualidade), o ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico) e o ODS 9 (Indústria, Inovação e Infraestrutura), que desempenham papéis fundamentais no nosso projeto.

ODS 4 - Educação de Qualidade: Este objetivo visa garantir a disponibilidade de uma educação inclusiva, equitativa e de qualidade para todos. No contexto do nosso projeto, a educação desempenha um papel crucial, pois a Clust Employ se propõe capacitar os membros da comunidade para oportunidades de trabalho e desenvolvimento de carreira. Isso envolve a criação de conteúdo educacional de alta qualidade, o acesso a recursos de aprendizado e o treinamento e orientação adequados para aprimorar as habilidades profissionais dos membros.

Sendo assim, a ODS 4, visa para Clust Employ:

- **Conteúdo Educacional de Qualidade:** A plataforma Clust Employ oferece cursos e materiais educacionais elaborados por especialistas em empregabilidade e desenvolvimento de carreira. Esses recursos ajudam os membros da comunidade a adquirir habilidades valiosas para o mercado de trabalho;
- **Orientação e Treinamento:** Além do conteúdo educacional, a Clust Employ oferece orientação e treinamento personalizado. Isso inclui aconselhamento profissional, dicas para melhorar o currículo e preparação para entrevistas. Essas atividades visam melhorar a qualidade da educação para o trabalho;
- **Acesso Equitativo:** Uma plataforma que busca alcançar uma ampla base de membros, independentemente de sua localização geográfica, nível de educação ou experiência anterior. Isso está alinhado com o patrimônio líquido, um princípio-chave do ODS 4.

ODS 8 - Trabalho Decente e Crescimento Econômico: Este objetivo busca promover o crescimento econômico sustentável, inclusivo e sustentável, com pleno emprego e trabalho decente para todos. Nosso projeto está intrinsecamente ligado a este ODS, pois visa criar oportunidades de trabalho dignas e de crescimento econômico para os membros. Ao fornecer acesso a oportunidades de emprego e capacitação, estamos contribuindo para o alcance desse objetivo, promovendo a inclusão social e econômica.

A ODS 8 oferece para o nosso projeto:

- **Oportunidades de Emprego:** Uma plataforma conecta membros da comunidade a oportunidades de emprego que atendem aos padrões de trabalho decente, incluindo condições justas de emprego e periodicidade digna;
- **Empreendedorismo e Desenvolvimento de Carreira:** Além do emprego tradicional, o Clust Employ também apoia o empreendedorismo e o desenvolvimento de carreira independente, incentivando o crescimento econômico através da iniciativa individual;
- **Inclusão Social e Econômica:** Ao fornecer oportunidades de emprego e treinamento para membros de comunidades diversas e sub-representação, o projeto contribui para a inclusão social e econômica, promovendo uma sociedade mais justa e igualitária.

ODS 9 - Indústria, Inovação e Infraestrutura: Este objetivo visa construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e fomentar a inovação. A Clust Employ está diretamente relacionada a esse ODS, pois busca promover a inovação no campo da empregabilidade e do desenvolvimento de carreira. Por meio de nossa plataforma e tecnologias, criamos uma infraestrutura digital que conecta oportunidades de trabalho, habilidades e profissionais de maneira eficiente. Além disso, incentivamos a inovação no desenvolvimento de estratégias de empregabilidade e no uso de recursos educacionais.

Por fim a ODS 9 oferece:

- **Inovação Educacional:** A Clust Employ adota práticas inovadoras na área de empregabilidade e desenvolvimento de carreira, incluindo o uso de tecnologias avançadas para oferecer soluções educacionais;
- **Infraestrutura Digital:** A plataforma Clust Employ é uma infraestrutura digital que conecta candidatos a empregos, empregos e recursos educacionais. Isso melhora a eficiência e a acessibilidade das oportunidades de trabalho e educação;
- **Sustentabilidade:** Reduzir a necessidade de deslocamento diário para o trabalho (através do trabalho remoto e flexível) contribui para a sustentabilidade ambiental, reduzindo as emissões de carbono associadas ao transporte diário;

O projeto da Clust Employ está alinhado com os ODS 4, 8 e 9, pois busca promover a educação de qualidade, o trabalho decente e o crescimento econômico, bem como a inovação e a infraestrutura adequada. Nossa plataforma contribui para o desenvolvimento sustentável, capacitando os membros da comunidade para que alcancem seus objetivos profissionais e econômicos, ao mesmo tempo em que apoiamos o alcance desses importantes objetivos globais de desenvolvimento sustentável.

7 Metas

7.1 Meta de Curto Prazo

Curto Prazo (3-6 meses):

- **Estabelecimento da Empresa Júnior:** Registrar legalmente a Clust Employ e estabelecer uma estrutura organizacional clara;

- **Formação da Equipe:** Recrutar e treinar membros da equipe com papéis definidos, incluindo liderança, marketing, finanças e projetos;
- **Definição de Parcerias Iniciais:** Estabelecer pelo menos uma parceria com uma empresa local para a realização de um projeto piloto;
- **Desenvolvimento de Projeto Piloto:** Selecionar e executar com sucesso um projeto piloto, demonstrando as capacidades e habilidades desenvolvidas ao longo dos anos no curso;
- **Conscientização e Marketing:** Criar uma estratégia de marketing para promover a empregabilidade entre os estudantes da Etec e a comunidade local.

7.2 Meta de Médio Prazo

Médio Prazo (6 meses - 2 anos):

- **Realização de Projetos Bem-Sucedidos:** Executar uma série de projetos bem-sucedidos em diferentes áreas de empresas parceiras, ganhando experiência e construindo um portfólio sólido;
- **Crescimento da Rede de Parcerias:** Estabelecer parcerias com pelo menos três empresas dos cursos da Etec, expandindo o alcance da empresa;
- **Desenvolvimento de Habilidades:** Oferecer treinamentos regulares para membros da equipe, aprimorando suas habilidades de empreendedorismo e gestão e realizando sempre o aprimoramento e recrutamentos dos voluntariados;
- **Diversificação de Serviços:** Expandir o leque de serviços oferecidos pela empresa júnior, atendendo a diferentes necessidades do mercado e abrangendo novos público – alvo;
- **Reconhecimento na Comunidade:** Tornar a Clust Employ reconhecida na comunidade local como uma fonte confiável de soluções empresariais e uma das maiores redes de empregabilidade do ensino médio.

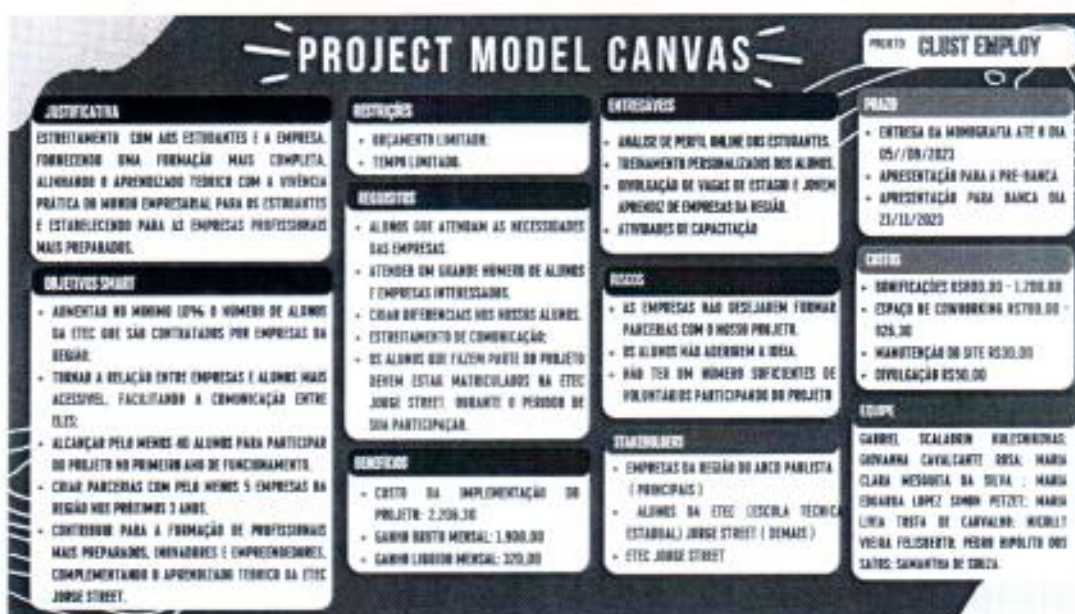
7.3 Meta de Longo Prazo

Longo Prazo (2 anos ou mais):

- Consolidação da Rede de Expansão: Estabelecer a Clust Employ como uma entidade sólida e bem-conceituada, com um histórico de projetos de sucesso;
- Expansão Regional: Expandir a atuação para além da Etec Jorge Street, buscando projetos em outras instituições de ensino, principalmente em Etec's da região do Grande ABCD;
- Impacto na Formação de Alunos: Contribuir significativamente para a formação de estudantes, equipando-os com habilidades empreendedoras e práticas e inserindo eles no mercado de trabalho;
- Inovação e Sustentabilidade: Incorporar a inovação em processos e serviços, buscando soluções sustentáveis e atuais para as demandas do mercado.

8 Planejamento estratégico

8.1 Project Model Canvas



Fonte: Autoria Própria

8.1.1 Justificativa

Criação de consultoria baseada em uma empresa Junior nas Etec Jorge Street, que visa proporcionar aos estudantes uma formação mais completa, alinhando o aprendizado teórico com a vivência prática do mundo empresarial

8.1.2 Objetivos Smart

- Aumentar em pelo menos 10% o número de alunos da ETEC Jorge Street que são contratados por empresas da região, no prazo de até 2 anos;
- Tornar a relação entre empresas e alunos mais acessível de forma a facilitar a comunicação entre eles, no prazo de até 1 ano;
- Alcançar pelo menos 40 alunos para participar do projeto no primeiro ano de funcionamento;
- Criar parcerias com pelo menos 5 empresas da região nos próximos 3 anos;
- Contribuir para a formação de profissionais mais preparados, inovadores e empreendedores, complementando o aprendizado teórico da Etec Jorge Street.

8.1.3 Benefícios

- Custo da implementação do projeto: 2.206,30
- Ganho Bruto Mensal: 1.900,00
- Ganho Líquido mensal: 320,00

8.1.4 Restrições

- Orçamento Limitado.
- Tempo Limitado.

8.1.5 Requisitos

- Alunos que atendam às necessidades das empresas;
- Atender um grande número de alunos interessados;
- Criar diferenciais nos nossos alunos;
- Facilitar a comunicação entre ambos os lados envolvidos;
- Os alunos que fazem parte do projeto devem estar matriculados na ETEC (Escola Técnica Estadual) Jorge Street, durante o período de sua participação.

8.1.6 Stakeholders

- Empresas da região do ABCD Paulista (Principais);
- Alunos da ETEC (Escola Técnica Estadual) Jorge Street (Demais);
- Etec Jorge Street.

8.1.7 Entregáveis

- Análise de perfil online dos estudantes;
- Treinamento Personalizados dos alunos;
- Divulgação de vagas de estágio e jovem aprendiz de empresas da região;
- Atividades de Capacitação.

8.1.8 Riscos

- As empresas não desejarem formar parcerias com o nosso projeto;
- Os alunos não aderirem a ideia;
- Não ter um número suficientes de voluntários participando do projeto.

8.1.9 Equipe

- Gabriel Scalabrin Kolesnikovas;
- Giovana Cavalcante Rosa;
- Maria Clara Mesquita da Silva;
- Maria Eduarda Lopez Simon Petzet;
- Maria Livia Tosta de carvalho;
- Nicolly Vieira Felisberto;
- Pedro Hipólito dos Santos;
- Samantha de Souza.

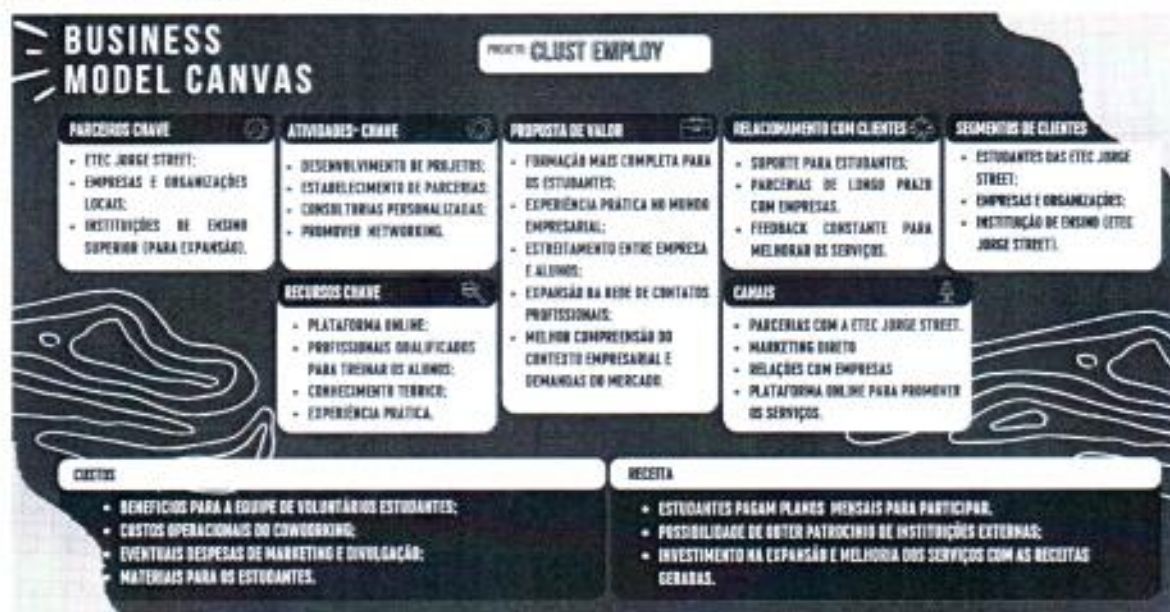
8.1.10 Prazo

- Entrega da monografia até o dia 05//09/2023;
- Apresentação para a pré-banca;
- Apresentação para banca dia 21/11/2023.

8.1.11 Custo

- Bonificações R\$800,00 - 1.200,00;
- Espaço de coworking R\$700,00 - 926,30;
- Manutenção do Site R\$30,00;
- Divulgação R\$50,00.

8.2 Business Model Canvas



Fonte: Autoria Própria

8.2.1 Parceiros Chave

- Etec Jorge Street;
- Empresas e organizações locais;
- Instituições de ensino superior (para expansão).

8.2.2 Atividade Chave

- Desenvolvimento de projetos;
- Estabelecimento de parcerias;
- Consultorias personalizadas;
- Promover networking.

8.2.3 Recursos Chave

- Plataforma online;
- Profissionais qualificados para treinar os alunos;
- Conhecimento teórico;
- Experiência prática.

8.2.4 Proposta de Valor

- Formação mais completa para os estudantes;
- Experiência prática no mundo empresarial;
- Estreitamento entre empresa e alunos;
- Expansão da rede de contatos profissionais;
- Melhor compreensão do contexto empresarial e demandas do mercado.

8.2.5 Relacionamento Com Clientes

- Suporte para estudantes;
- Parcerias de longo prazo com empresas.
- Feedback constante para melhorar os serviços.

8.2.6 Segmentos Com Clientes

- Estudantes das Etec Jorge Street;
- Empresas e organizações;
- Instituição de ensino (Etec Jorge Street).

8.2.7 Canais

- Parcerias com a Etec Jorge Street;
- Marketing direto;
- Relações com empresas;
- Plataforma online para promover os serviços.

8.2.8 Custos

- Benefícios para a equipe de voluntários estudantes;
- Custos operacionais do coworking;
- Eventuais despesas de marketing e divulgação;
- Materiais para os estudantes.

8.2.9 Receitas

- Estudantes pagam planos mensais para participar.
- Possibilidade de obter patrocínio de instituições externas;
- Investimento na expansão e melhoria dos serviços com as receitas geradas.

8.3 Análise Swot



Fonte: Autoria Própria

8.3.1 Forças

Integração entre a teoria e prática: A abordagem de Integração Acadêmica na Clust Employ vai além da simples transmissão de teoria e conhecimento abstrato. Ela oferece aos alunos uma oportunidade de imersão em um ambiente no qual teoria e prática se interligam profundamente e de forma significativa. Essa integração não só fortalece a compreensão conceitual, como também estabelece uma base sólida para uma formação verdadeiramente abrangente. Os alunos não apenas assimilam informações teóricas, mas também aplicam esse conhecimento em situações reais, capacitando-se para enfrentar desafios do mundo empresarial com confiança e competência.

Mentalidade Empreendedora: Estimular a mentalidade inovadora é um aspecto fundamental do projeto. A Clust Employ não só prepara os alunos para se tornarem profissionais capacitados, mas também os empodera a enfrentar os desafios empresariais com uma postura empreendedora. Eles são encorajados a buscar soluções criativas e a identificar oportunidades ainda não exploradas. Essa mentalidade não apenas os prepara para atuar no atual ambiente empresarial, mas também para moldar e liderar os negócios do amanhã.

Desenvolvimento de Habilidades: O projeto vai além do desenvolvimento de conhecimentos específicos e concentra-se na ampliação de habilidades transferíveis. A solução de problemas torna-se mais do que uma abordagem acadêmica; ela se transforma em uma competência que os alunos exercitam para superar obstáculos da vida real. O crescimento das habilidades de liderança, comunicação eficiente e trabalho em equipe não somente aprimora sua formação, mas também os prepara para uma variedade de situações pessoais e profissionais.

Rede de Contatos Estratégica: Além do conhecimento adquirido, a Clust Employ proporciona aos estudantes a oportunidade de construir uma rede de contatos profissionais valiosas. As parcerias com empresas abrem portas para a expansão das conexões além dos limites acadêmicos. Essa rede de contatos estratégica não apenas amplia as perspectivas de carreira dos estudantes, mas também proporciona uma compreensão prática das dinâmicas do mercado de trabalho.

Suporte institucional: O suporte da Etec Jorge Street é um pilar essencial que fortalece a credibilidade e visibilidade do projeto. A instituição garante ao

projeto um selo de qualidade e dedicação ao ensino de excelência. Esse suporte não só inspira confiança nos alunos, mas também demonstra a conexão do projeto com os valores e objetivos da instituição, tornando-o uma parte essencial do ambiente educacional.

8.3.2 Fraquezas

Falta de Experiência: A Clust Employ, por ser uma iniciativa inovadora, encara o desafio de construir uma reputação sólida no cenário educacional e empresarial. A ausência de um passado estabelecido pode gerar incertezas e questionamentos por parte dos potenciais participantes e parceiros. O trabalho inicial de construção da marca e demonstração do valor agregado exigirá esforços consistentes de comunicação e esclarecimento sobre os benefícios tangíveis que o projeto oferece. À medida que o projeto acumula experiência e histórico de realizações, terá a oportunidade de angariar reconhecimento e confiança, superando essa falta inicial de histórico.

Dependência de Voluntários: A participação dos estudantes voluntários, ainda que enriquecedora, pode ser afetada pela imprevisibilidade das responsabilidades acadêmicas e pessoais. A tentativa de conciliar os estudos, outros compromissos extracurriculares e a vida pessoal pode levar a uma participação irregular. Esse cenário pode comprometer a continuidade e a qualidade das atividades do projeto. Para superar esse desafio, criamos um ambiente de voluntariado flexível e adaptável, levando em consideração as circunstâncias dos alunos e fornecendo estruturas de apoio que facilitem sua participação constante e engajada.

Competição: A Clust Employ pode se deparar com a concorrência de outras empresas e também oportunidades extracurriculares oferecidas aos estudantes. A variedade de atividades disponíveis, desde grupos estudantis até cursos adicionais, pode dispersar a atenção dos alunos e influenciar suas decisões de participação. Para se destacar nesse cenário competitivo, é importante que o projeto ressalte suas características únicas e os benefícios concretos que proporciona. Isso pode ser alcançado através de uma estratégia de comunicação eficiente, enfatizando o valor da experiência, o desenvolvimento de habilidades e o networking que a Clust Employ oferece, efetivamente

demonstrando que a participação no projeto é uma escolha extremamente vantajosa para o crescimento pessoal e profissional dos estudantes.

8.3.3 Oportunidades

Demanda por Consultoria: A demanda por soluções criativas e inovadoras para enfrentar os desafios em constante evolução é valorizada pelo mercado empresarial contemporâneo. A empresa júnior de consultoria tem a oportunidade de atender a essa demanda, aproveitando a perspectiva fresca e as ideias inovadoras dos estudantes. As empresas estão cada vez mais dispostas a trabalhar com jovens talentos que trazem abordagens únicas e soluções diferenciadas para os problemas.

Expansão dos Serviços: Além das consultorias tradicionais, a Clust Employ pode expandir suas atividades para oferecer workshops, alcançar outras Etec's e participar de eventos relacionados a temas empresariais relevantes. Essas iniciativas não apenas agregam valor aos clientes, mas também atraem um público mais amplo, incluindo estudantes que buscam aprimorar suas habilidades e conhecimentos.

Aprendizado Contínuo: A consultoria apresenta-se como uma oportunidade ininterrupta de aprendizado aos alunos, permitindo que eles enfrentem desafios do mundo real e se adaptem a diversas situações. Essa vivência prática possui um valor inestimável, preparando os alunos para se tornarem profissionais versáteis e adaptáveis ao longo de suas trajetórias profissionais.

Visibilidade acadêmico: O sucesso alcançado na consultoria pode contribuir para ampliar a reputação da instituição acadêmica, evidenciando seu compromisso em oferecer uma formação prática e inovadora aos alunos. Isso pode atrair um maior número de estudantes talentosos e reforçar sua posição no âmbito educacional.

8.3.4 Ameaças

A concorrência no mercado de trabalho: Ela pode surgir de diversas fontes, como outras empresas juniores, consultores educacionais ou até mesmo instituições educacionais concorrentes. Quando várias entidades oferecem serviços educacionais semelhantes, os alunos podem ser confrontados com uma

ampla variedade de opções, mas também podem se sentir sobrecarregados ao escolher a melhor opção. Isso pode afetar o engajamento dos alunos, pois eles podem questionar se estão tomando a decisão correta sobre onde investir seu tempo e esforço educacional. Para enfrentar a competição, a Clust Employ sempre busca ouvir ativamente as necessidades dos alunos e constantemente adaptar os serviços pode ajudar a manter o envolvimento e a confiança dos alunos.

Participação e envolvimento dos Alunos: O desafio neste aspecto reside na potencial falta de engajamento e dedicação por parte dos estudantes envolvidos na empresa júnior. Isso pode ocorrer devido à carga acadêmica pesada ou à falta de interesse. Para enfrentar essa questão o nosso projeto cria um ambiente motivador e gratificante para os alunos, proporcionando oportunidades de crescimento pessoal e profissional, reconhecimento pelo trabalho desempenhado e envolvimento ativo dos estudantes na decisão e planejamento das atividades.

Desafios do Marketing: Os obstáculos do marketing estão relacionados à dificuldade em posicionar e promover o projeto no mercado. Isso pode compreender a falta de reconhecimento da marca, a compreensão inadequada dos serviços oferecidos ou a incapacidade de alcançar o público-alvo. Para enfrentar esses desafios, nós investiremos em estratégias de marketing eficientes, como o desenvolvimento de uma identidade de marca consolidada, o marketing digital, a utilização de site e a criação de materiais de marketing acessíveis.

Desafios para conquistar Clientes e Estabelecer Parcerias: Podemos enfrentar desafios ao atrair clientes e estabelecer parcerias com empresas. Isso pode ocorrer devido à inexistência de histórico ou experiência comprovada. Para superar essa ameaça, a Clust Employ procura ressaltar os benefícios e resultados tangíveis que oferecemos aos nossos clientes, evidenciaremos nossa capacidade por meio de casos de sucesso e buscando ativamente oportunidades de colaboração com empresas dispostas a apoiar o desenvolvimento de jovens talentos.

9 Divisão de cargos

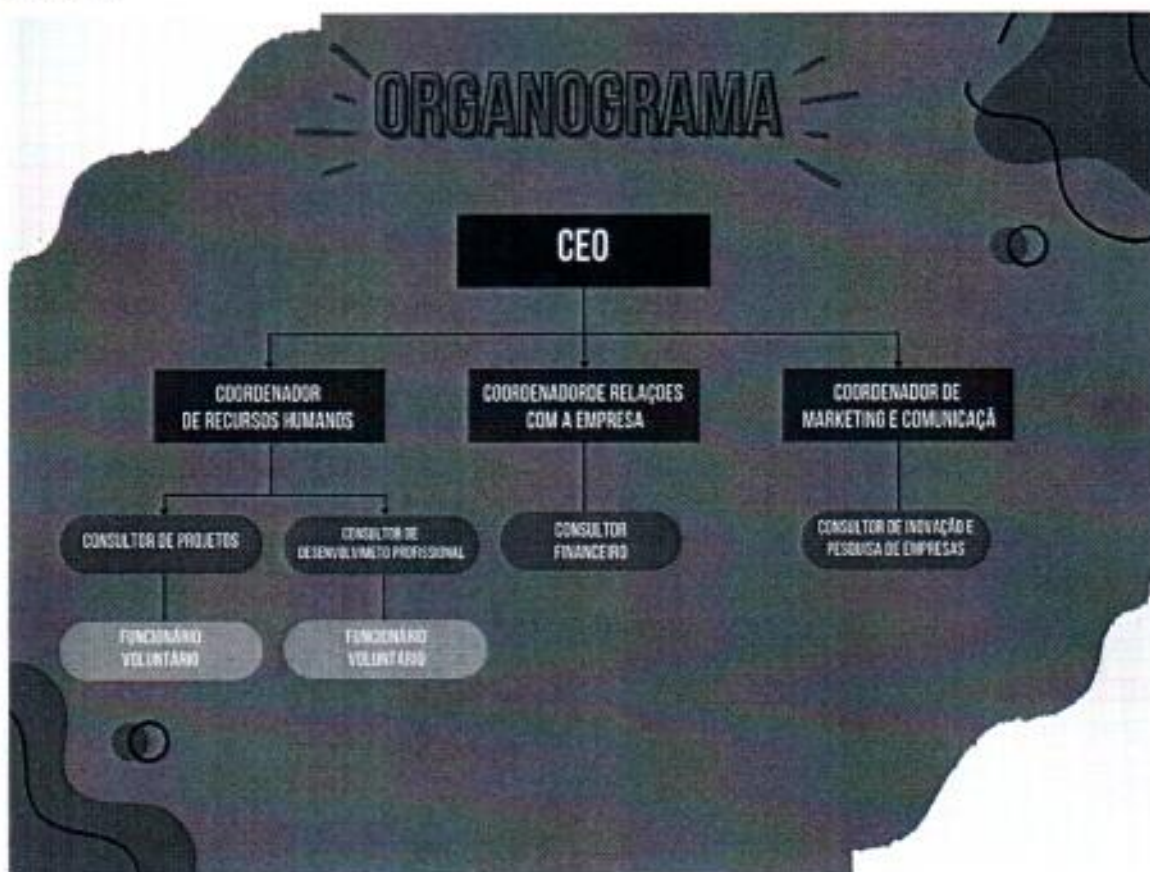
Nossa Equipe Multidisciplinar, é dividida através dos seguintes cargos:

- **Coordenador de Recursos Humanos:** Responsável pela gestão geral do projeto, coordenando as atividades, definindo metas, acompanhando o progresso e garantindo que os objetivos sejam alcançados;
- **Coordenador de Relações com Empresas:** Encarregado de estabelecer parcerias com empresas locais, negociar acordos de cooperação, identificar oportunidades de projetos e manter relacionamentos com os parceiros;
- **Coordenador de Marketing e Comunicação:** Responsável por elaborar estratégias de marketing para promover a consultoria, gerenciar a comunicação interna e externa, e divulgar os serviços oferecidos;
- **Consultor de Projetos:** Membro da equipe responsável por executar projetos em parceria com empresas e organizações locais, realizando análises, propondo soluções e entregando resultados;
- **Consultor de Desenvolvimento Profissional:** Encarregado de criar programas de desenvolvimento profissional para os estudantes da consultoria, incluindo workshops, treinamentos e atividades de capacitação;
- **Consultor Financeiro:** Responsável por gerir as finanças da consultoria, elaborando orçamentos, controlando receitas e despesas, e contribuindo para a sustentabilidade financeira do projeto;
- **Consultor de Inovação e Pesquisa de Empresas:** Membro da equipe responsável por conduzir pesquisas de mercado, identificar tendências e oportunidades de inovação, e propor soluções criativas para os clientes.

10 Organograma de Funcionários

Os funcionários da Clust Employ são distribuídos de acordo com suas funções e tarefas; o Coordenador do Projeto dirige a equipe e aprova ideias; o Coordenador de Relações com Empresas tem a função de encaixar-nos no mercado de trabalho e alcançar objetivos com outras empresas; o Coordenador de Marketing e Comunicação fica responsável por todo nosso trabalho envolvendo divulgação da marca e do trabalho; o Consultor de Desenvolvimento Profissional trabalha com os funcionários para conseguir adquirir o melhor deles;

o Consultor financeiro fica responsável pela parte de análise de custos da empresa; o Consultor de Recursos Humanos planeja a organização da empresa e controla todas as admissões e demissões e por fim, o Consultor de Inovação e Pesquisas busca sempre alinhar a empresa às novas tecnologias e métodos de trabalho.



Fonte: Autoria Própria

11 Gestão Organizacional

A Clust Employ preza pela satisfação dos funcionários somada ao conforto e organização da empresa. Hoje temos diversas áreas com funcionários que correspondem as mesmas, como; Coordenador de Projeto, Coordenador de Relações com Empresas, Coordenador de Marketing e Comunicação, Coordenador de Projetos, Consultor de Desenvolvimento Profissional, Consultor Financeiro, Consultor de Recursos Humanos e Consultor de Inovação e Pesquisa de Empresas.

11.1 Gestão Operacional

A gestão operacional da empresa visa, colocar em prática, todos os valores e propósitos da nossa empresa, mostrando que nosso principal objetivo é assegurar o jovem estudante da ETEC Jorge Street no mercado de trabalho, proporcionando para ele apoio, incentivo e benefícios.

11.2 Gestão de Pessoas

Visto que, os funcionários entendem a proposta do projeto e almejam crescer a marca tornando o mercado mais acessível para o jovem estudante da ETEC, a nossa Gestão de Pessoas foca no conforto e relações frequentes entre os idealizadores do projeto, Coordenação do Projeto e Recursos Humanos para conseguirmos estabelecer uma conexão forte com o nosso funcionário.

11.2.1 Jornada de Trabalho

A jornada de trabalho dos funcionários da Clust Employ é de 1 vez na semana, durante 5 horas, visto que é necessária sempre a presença do Coordenador de Projetos presencialmente para acompanhamento do trabalho, ele ditará a necessidade de presença e de trabalho dos funcionários no dia, já que todos não são registrados nas leis trabalhistas.

11.2.2 Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas

O treinamento para voluntários em nossa empresa desempenha um papel fundamental por várias razões. Em primeiro lugar, ele garante que todos os voluntários compreendam claramente a missão e os valores da empresa, alinhando suas ações com nossos objetivos. Além disso, o treinamento fornece habilidades específicas necessárias para desempenhar suas funções de forma eficaz, garantindo que eles contribuam de maneira significativa para as causas que apoiamos. Além disso, promove um ambiente seguro e inclusivo, onde os voluntários se sentem apoiados e capacitados para enfrentar os desafios que possam surgir durante suas atividades. Em última análise, o treinamento para voluntários não apenas aumenta o impacto positivo de nossa empresa na

comunidade, mas também enriquece a experiência dos voluntários, tornando-a gratificante e significativa.

11.2.3 Processo Seletivo De Voluntários De RH:

Na busca pelo candidato ideal para integrar nossa equipe, é fundamental estabelecer requisitos que garantam não apenas a competência técnica, mas também a capacidade de adaptação à nossa cultura organizacional e valores. Os seguintes critérios são essenciais para se tornar parte do nosso time de profissionais talentosos e comprometidos. São eles:

- Gestão de Recursos Humanos;
- Nível técnico médio completo;
- Necessária disponibilidade de horário Matutino ou Vespertino;
- O profissional de RH também deve ser capaz de observar necessidades de treinamento e desenvolvimento individuais e coletivas;
- Pro atividade e capacidade de solucionar problemas;
- Recrutamento e seleção na contratação e promoção das pessoas certas também faz parte do escopo do RH. Por isso, esse profissional precisa ter familiaridade com ferramentas de R&S;
- Ainda assim, o profissional de RH precisa conhecer detalhadamente remuneração, descontos, salários, legislação trabalhista, direitos e deveres, benefícios, folha de pagamento etc. Isso significa que o profissional dessa área também deve estar preparado para indicar pontos que os funcionários estão bem e pontos que devem ser melhorados.

11.2.4 Função Dos Funcionários E Voluntários

A Clust Employ emprega funcionários e voluntários qualificados aplicando a consultoria de forma remota as segundas-feiras e contaremos com os espaços coworking para realização de projetos na prática para melhor compreensão dos alunos. No home office iremos contar com a consultoria individual as quartas-feiras para a análise de perfil do aluno, posteriormente as outras sessões serão com os materiais feitos exclusivamente pela Clust Employ com fim de fonte de auxílio para o aluno.

Essas consultorias serão ministradas pelo profissional do setor de Consultoria e desenvolvimento profissional e para realização das atividades no espaço coworking, o profissional que ministrará será o coordenador de Recursos Humanos.

11.2.5 Benefícios Dos Funcionários

Os benefícios dos funcionários, vão funcionar com pagamentos variados de R\$100-R\$150 de acordo com a Demanda; esse sistema de pagamento variado é comum em empregos por demanda, como freelancers ou trabalhadores temporários. Significa que os funcionários recebem uma remuneração que varia dependendo da quantidade de trabalho que realizam. Por exemplo, se eles concluírem mais projetos ou trabalharem mais horas, podem ganhar mais dinheiro.

A faixa de pagamento de R\$100-R\$150 sugere que existe alguma flexibilidade, mas os funcionários podem esperar ganhar pelo menos R\$100 e, potencialmente, até R\$150, dependendo do volume de trabalho ou da complexidade dos projetos.

11.2.5.1 Certificado Referente às Horas de Projeto

Oferecer certificados é uma maneira de reconhecer e recompensar os funcionários pelo trabalho realizado. Os certificados podem ser uma prova tangível de suas habilidades e experiência, o que pode ser útil para a construção de seus currículos ou portfólios.

No caso específico de "certificados referentes às horas de projeto", isso pode significar que os funcionários recebem um documento que atesta o número de horas que dedicaram a projetos específicos. Isso pode ser valioso para demonstrar sua dedicação e experiência em determinadas áreas de trabalho.

Esses benefícios podem ser atraentes para funcionários não assalariados, pois oferecem flexibilidade financeira com base no trabalho realizado e também reconhecimento tangível de suas contribuições. No entanto, é importante garantir que os termos e condições dessas bonificações sejam claras e justas para ambas as partes, empregadores e funcionários, para evitar mal-entendidos ou disputas.

A imagem abaixo refere-se ao certificado para o voluntário:



Fonte: Autorial Própria

12 Análise de Mercado: Perfil do Cliente

A análise de mercado da Clust Employ destaca um público-alvo diversificado e estrategicamente identificado, composto por diferentes grupos, como:

- **Estudantes da Etec Jorge Street:** Este é o grupo central e fundamental para o sucesso do projeto. São alunos de diversos cursos da unidade que buscam uma educação prática e relevante, desejando aplicar suas habilidades e conhecimentos no mundo real. Eles também aspiram desenvolver competências empreendedoras para enfrentar desafios futuros em suas carreiras;
- **Empresas e Organizações:** Este é um público secundário que pode se beneficiar da consultoria dos talentosos estudantes. Colaborando com eles, as entidades podem obter novas perspectivas e soluções inovadoras para melhorar suas operações e estratégias de negócios, além de novos funcionários amplamente qualificados para o mercado de trabalho;

- **A Escola Etec Jorge Street:** A própria instituição é parte integrante do público-alvo, demonstrando seu compromisso com a excelência educacional e proporcionando oportunidades únicas de desenvolvimento para seus alunos. Isso contribui para a reputação da escola como líder em educação prática e relevante;
- **Investidores e Parceiros:** Interessados em apoiar iniciativas educacionais e empreendedoras, esses stakeholders podem contribuir para o sucesso do projeto, fortalecendo as atividades educacionais e desenvolvendo jovens talentos;
- **Professores e Mentores:** Os educadores da Etec Jorge Street desempenham um papel fundamental, atuando como orientadores voluntários e compartilhando suas experiências para guiar os alunos na consultoria. Isso amplia as oportunidades de aprendizado prático.

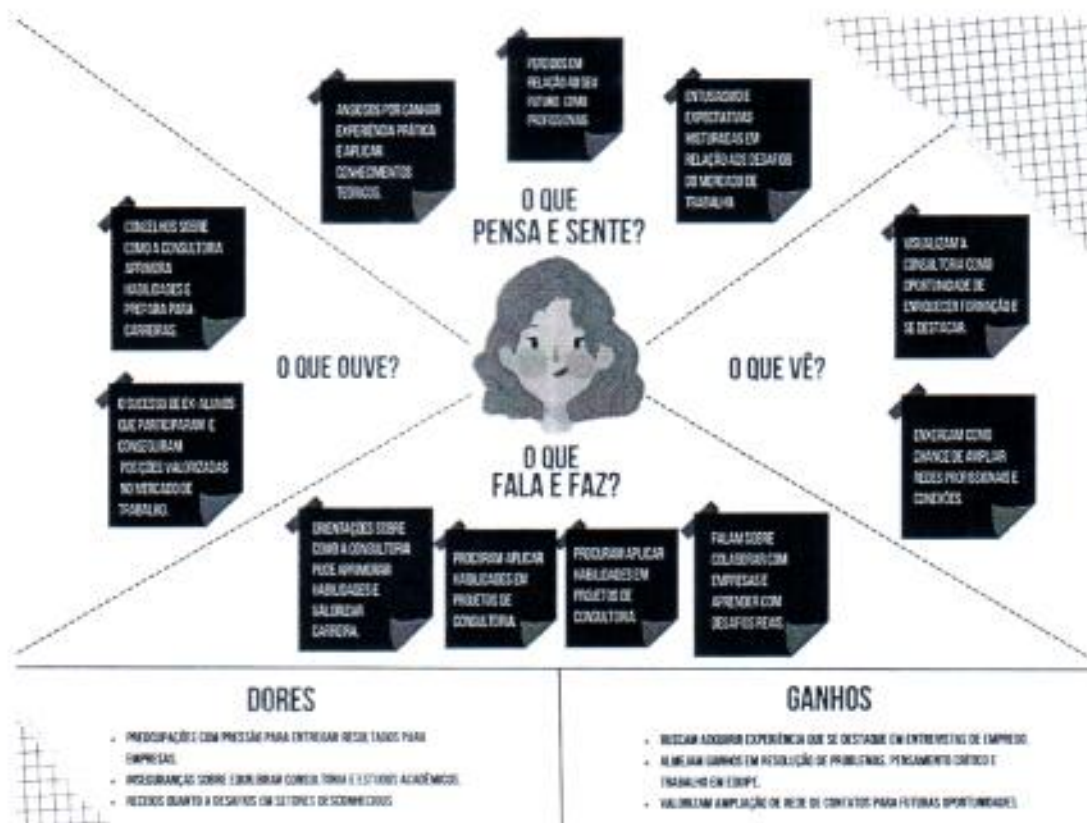
Em conjunto, esses grupos formam um ecossistema de aprendizado colaborativo que fortalece a conexão entre a educação e o mundo real. O projeto Clust Employ busca criar profissionais altamente preparados e empreendedores, beneficiando todos os envolvidos e contribuindo para o desenvolvimento educacional e econômico.

12.1 Mapa de Empatia

O Mapa de Empatia da Clust Employ é uma representação visual das percepções, sentimentos, necessidades e desafios de trabalho das principais partes interessadas. Isto fornece informações valiosas sobre o desenvolvimento de negócios, ajudando-nos a entender melhor como atender aos interesses das partes interessadas. O Mapa de Empatia explora o que os membros em potencial pensam e sentem, o que veem e ouvem e suas possíveis dores e ganhos.

Ao analisar esses fatores, a Clust Employ pode adaptar estratégias e ações com base nas expectativas dos alunos. Isto inclui considerar a sua motivação para ingressar na empresa, compreender a sua perspectiva sobre os benefícios da sua experiência e identificar quaisquer preocupações ou problemas que possa estar enfrentando. O Mapa de Empatia fornece uma imagem completa da mentalidade dos participantes, permitindo que as

organizações adaptem a sua abordagem ao desenvolvimento, formação e envolvimento. Ao priorizar a empatia, a Clust Employ pode criar um ambiente mais estimulante e coeso no qual os alunos se sintam valorizados e capacitados para fazer contribuições significativas.



Fonte: Autoria Própria

13 Plano De Marketing

É necessário planejar para que o futuro seja tido em conta, mas também para que a empresa se torne mais “racional” e acabe por ter maior controle sobre a organização. Os possíveis resultados do planejamento são uma melhor coordenação das empresas e suas redes, diagnóstico mais rápido de possíveis mudanças no ambiente, melhor compreensão dos consumidores, maior velocidade de adaptação, redução do risco de ações incompatíveis, melhores produtos, preços, comunicação, força de vendas e canais de distribuição, sistematização do trabalho e das necessidades da empresa (Marcos Fava Neves, professor nas Faculdades de Administração da Universidade de São

Paulo em Ribeirão Preto (FEA-RP/USP) e da Fundação Getúlio Vargas (FGV) em São Paulo, 2005). Ainda baseado em Neves, 2005, p. 14, 27,

Planejamento possui as seguintes vantagens:

- Descreve o sistema de valores, a filosofia dos líderes da empresa e gera uma visão compartilhada para o futuro;
- Explicar a situação inicial e descrever as condições e mudanças no ambiente;
- É uma ferramenta de coordenação entre diversas funções. Permite a consistência entre objetivos e facilita a arbitragem baseada em critérios objetivos quando existem conflitos ou incompatibilidades;
- Inspira a resolver problemas organizacionais de forma colaborativa, integrada e entusiasmada.

Conforme mencionado em Neves (2005), o planejamento estratégico de marketing preocupa-se com a definição de objetivos de marketing ao longo de um período de três a cinco anos (Colin Gilligan, Diretor de Estratégia e Desenvolvimento Digital da Sherry, e Richard Malcolm Sano Wilson, Escritor e Autor, 2003). Os autores relatam que embora o processo de planejamento tenha sido criticado, por exemplo, por mudanças rápidas no ambiente da empresa, falta de criatividade, realismo e falta de flexibilidade, estas são importantes porque testam a capacidade de pensamento de uma empresa para encontrar a sua direção futura. O processo de planejamento é tão importante quanto o próprio planejamento (Neves, 2005).

Segundo Neves (2005), o planejamento ainda deve ser orientado para o mercado, ou seja, toda a organização deve saber o quão focada está nos consumidores, trabalhar na entrega de valor, identificar e desenvolver capacidades únicas, formar parcerias estratégicas. Relacionamento, estabelecer um forte relacionamento com os principais consumidores estratégicos, enfatizar a segmentação do mercado, selecionar e posicionar o mercado-alvo, usar a informação do consumidor como um ativo estratégico, focar nos interesses e serviços do consumidor, continuar a melhorar e inovar, definir a qualidade com base nas expectativas do cliente e comprometer-se com isso para obter a melhor informação técnica disponível.

O objetivo do plano é o seguinte (Marcos Cortez Campomar, Professor Titular do Departamento de Marketing da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (1986), Livre-Docente FEA/USP (1982), Doutor em Administração pela Universidade de São Paulo (1978), Mestre em Administração pela Universidade de São Paulo (1975), graduado em Ciências Econômicas pela Universidade de São Paulo (1972) e Ana Akemi, Professora Titular da Universidade de São Paulo desde outubro de 2012. Livre-docente em 2000. Possui graduação em Administração pela Universidade de São Paulo (1982), mestrado (1988) e doutorado em Administração pela Universidade de São Paulo (1994). Líder da Área de Marketing da FEA/USP (2015-2018). Vice coordenadora do MBA Marketing da Fundação Instituto de Administração (1998-2017), 2006, p. 124):

- Identificar oportunidades e problemas que a organização possa encontrar;
- Definir metas específicas e realistas a serem alcançadas pela organização;
- Especificar a estratégia de marketing e o plano de ação necessários para atingir os objetivos declarados;
- Identifique quem é responsável pela implementação do problema;
- Determinar prazos para execução do plano e correspondentes controles;

O plano de marketing tem certos objetivos que devem ser alcançados se for preparado corretamente. Todos os planos de marketing devem seguir e realizar o seguinte (William A Cohen, Autor e Escritor, 1991):

- a) **Atuar Como Um Guia** - Um plano de marketing deve funcionar como um guia e comunicar à administração como sair de um ponto inicial do plano e alcançar os objetivos do plano (e metas);
- b) **Auxiliar No Controle E Monitoramento Da Implementação Da Estratégia** - o plano imediatamente indicará, em caso de emergência, as mudanças, opções e a decisão de adaptá-lo à nova situação;
- c) **Informar Aos Novos Participantes Do Plano Sobre Seus Papéis E Funções** - os planos de marketing descrevem o uso de recursos (estes recursos podem ser também dinheiro, mas principalmente recursos humanos, envolvendo pessoas);

- d) **A Fim De Adquirir Recursos Para A Execução** - a execução de qualquer estratégia de marketing exige que a empresa aporte recursos (dinheiro, pessoas etc.) para sua realização;
- e) **Para incentivar O "Pensamento" Ou Raciocínio Para Uma Melhor Utilização Dos Recursos** - a estratégia de marketing depende da utilização e construção de seus pontos fortes e deve tornar suas fraquezas irrelevantes. Dessa maneira, é possível conquistar e manter uma vantagem competitiva nos pontos cruciais de sua campanha;
- f) **Missão, Responsabilidade E Tempo** - Qualquer plano de marketing deve ser tão bom quanto aqueles responsáveis por sua implementação. Além disso, é absolutamente crucial que as responsabilidades de todos sejam especificadas e que as tarefas sejam plenamente compreendidas por todos os indivíduos que desempenharão papéis em sua execução;
- g) **Conhecimento Acerca De Questões, Possibilidades E Riscos** - à medida que o plano avança, os responsáveis compreendem cada vez mais a essência dos obstáculos, oportunidades e ameaças, bem como as medidas que podem ser tomadas a respeito deles (com o intuito de coordená-los, visando obter resultados favoráveis).

13.1 Público-Alvo

O projeto Clust Employ, consultoria baseada em uma empresa júnior na Etec Jorge Street, é elaborado para chamar atenção a um público-alvo claramente identificado. Esse público é amplamente diversificado e inclui uma variedade de grupos, tanto internos quanto externos à instituição. Nessa abordagem estão os estudantes matriculados na própria Etec Jorge Street, formando uma base substancial e vital para o sucesso do projeto.

Este grupo central de estudantes representa uma ampla gama de cursos e áreas de estudo, o que enriquece a diversidade do projeto e a riqueza das perspectivas envolvidas. Eles compartilham uma aspiração comum: transcender os limites da sala de aula e abraçar uma educação mais completa, prática e relevante para as demandas do mercado atual. Esses alunos estão em busca de algo além do aprendizado puramente teórico, buscando por vivenciar a aplicação concreta de suas habilidades e conhecimentos. Além disso, querem desenvolver competências empreendedoras e habilidades empresariais que os

capacitem a enfrentar de forma bem-sucedida os desafios complexos que enfrentarão em suas carreiras futuras.

Empresas e organizações também são um público secundário que pode se beneficiar da consultoria. Ao colaborar com os talentosos estudantes, essas entidades podem receber novas perspectivas, soluções inovadoras e insights valiosos para aprimorar suas operações e estratégias de negócios.

A própria instituição, a Etec Jorge Street, é parte integrante do público-alvo do projeto. Através desse projeto, a escola demonstra seu compromisso com a excelência educacional, fornecendo oportunidades únicas para o desenvolvimento dos alunos que vão além da sala de aula convencional. Isso não apenas enriquece a formação dos estudantes, mas também reforça a reputação da instituição como uma líder em proporcionar uma educação prática e relevante.

Investidores e parceiros interessados em apoiar iniciativas de educação e empreendedorismo são igualmente parte do público-alvo. Eles têm a chance de contribuir para o sucesso do projeto, auxiliando no desenvolvimento de jovens talentos e fortalecendo as atividades educacionais.

Por fim, professores e mentores da Etec Jorge Street também têm um papel fundamental nesse projeto. Eles podem atuar como orientadores, compartilhando suas experiências e conhecimentos para guiar os alunos envolvidos na consultoria, ampliando assim as oportunidades de aprendizado prático.

Ao envolver e beneficiar esses diversos grupos, o projeto cria um ecossistema de aprendizado colaborativo, fortalecendo a ligação entre a educação e o mundo real, e contribuindo para a formação de profissionais altamente preparados e empreendedores.

13.1.1 4 A`S Do Marketing

Os 4 A`s do marketing são constituídos por: análise, adaptação, ativação e avaliação, sendo assim:

- **Análise:** Onde ocorre primordialmente a identificação das variáveis, sendo elas, internas ou não, macro e microambiente, ou seja, tudo que pode ser considerado positivo, como: visibilidade, oportunidade, e negativo, como:

ameaças e dificuldades. Na tal, estabelece-se os objetivos principais do projeto, e, nesta etapa, é comum a utilização do CRM;

- **Adaptação:** É a fase em que ocorre a organização da disposição de tarefas, ou seja, proporcionar capacidade de produzir o projeto. Neste momento, são adequados tudo relacionado à personificação da empresa, como: design, precificação, serviços oferecidos, entre outros;
- **Ativação:** Momento em que é realizado o lançamento do produto ou projeto ao mercado no geral, na qual, a tarefa do marketing é impulsionar a visibilidade do produto. Decidindo e ativando assim, como e onde irão atuar;
- **Avaliação:** Etapa que estuda os resultados do projeto, onde há a investigação dos pontos positivos e negativos.

13.2 Relacionamento Com O Cliente

Na Clust Employ, a nossa relação com o cliente é alicerçada na proximidade e na flexibilidade. Compreendemos a importância de adaptar-nos às necessidades individuais de cada cliente, oferecendo tanto interações presenciais acolhedoras em nossos espaços de coworking quanto uma experiência híbrida que se ajusta ao seu estilo de trabalho. Estamos comprometidos em construir parcerias duradouras, centradas no sucesso e no crescimento mútuo. Juntos, alcançaremos novos horizontes profissionais.

13.3 Ferramentas Para O Atendimento Ao Cliente

Focado no atendimento ao cliente nossos meios de comunicação são por meio de nossas redes sociais, site tendo informações da nossa empresa e por telefone dentro do horário comercial tendo acesso a cada setor responsável.

A Clust Employ toma posicionamentos para visitar seus clientes frequentemente fazendo avaliações formais de qualidade de atendimento como ferramenta aos nossos clientes não apenas para oferecer, mas também ensinar visando maior qualificação. Conhecer nossas clientes é uma importante competência para atuar segundo o nosso foco e conseqüentemente bem atendê-los. Vejam que nos referimos a foco do aluno não no aluno. Qual a diferença? Atuar com foco do aluno é praticar a empatia e se colocar no lugar dele,

pensando e exagerando sua necessidade como ele. É preciso ser aluno para atendê-lo como ele deseja.

13.4 Principais Meios De Comunicação

No cenário do Marketing Digital contemporâneo, as redes sociais emergiram como canais de comunicação vitais para alcançar e se conectar com o público-alvo de maneira direta e impactante. No contexto específico da Clust Employ, a criação das redes sociais não é apenas uma etapa, mas sim um passo crucial para a construção de uma presença online sólida e eficaz na consecução de seus objetivos. Essas plataformas proporcionam um local amplo para estabelecer vínculos significativos com estudantes, empresas locais e a comunidade em geral, permitindo compartilhar informações cruciais sobre o projeto, suas metas e os benefícios oferecidos.

A estratégia por trás da escolha das redes sociais é criteriosa e centrada no público-alvo da Clust Employ. O direcionamento focado recai sobre plataformas como Instagram, Facebook e LinkedIn, considerando que esses espaços virtuais são especialmente relevantes para estudantes e jovens profissionais em busca de interações significativas e oportunidades no âmbito profissional.

Dentro dessas plataformas selecionadas, a implementação de um calendário estratégico de conteúdo é essencial. Este calendário envolve a publicação regular de informações relacionadas às atividades de consultoria da Clust Employ, suas realizações notáveis, promoção de workshops relevantes e divulgação de notícias e tendências do mercado de trabalho. A frequência planejada de postagens não apenas aumenta a visibilidade, mas também sustenta o engajamento, mantendo o público-alvo interessado e informado sobre os desenvolvimentos contínuos.

No entanto, ter uma presença nas redes sociais vai além da postagem regular. A análise de dados emerge como um elemento crucial nesse processo. Através das ferramentas de análise fornecidas pelas próprias plataformas, é possível mergulhar profundamente nos números e padrões subjacentes. Isso permite uma avaliação criteriosa do desempenho das postagens, bem como a compreensão da natureza da interação com o público. Esses insights fornecem uma visão abrangente sobre quais conteúdos estão gerando mais engajamento

e como as estratégias podem ser refinadas para maximizar a eficácia das atividades de redes sociais.

Em última análise, a presença nas redes sociais é um empreendimento de construção de comunidade. Através dessas plataformas, a Clust Employ tem a oportunidade de criar uma comunidade engajada e interativa. A missão da consultoria pode ser disseminada de maneira mais abrangente, atraindo não apenas estudantes em busca de oportunidades, mas também possíveis parceiros e colaboradores. Ao proporcionar um espaço para a troca de ideias, informações e conhecimentos, as redes sociais se tornam a fundação de um movimento que impulsiona a missão e os valores da Clust Employ para um público mais amplo e diversificado.

13.4.1 Desenvolvimento Do Site

A presença online é fundamental para o sucesso da Clust Employ. Um site bem desenvolvido é mais do que apenas uma página na web; é a vitrine digital da empresa. Essa oferta proporciona uma série de benefícios cruciais que moldam a imagem e a abrangência da Clust Employ.

Primeiramente, um site garante disponibilidade ininterrupta, 24 horas por dia, 7 dias por semana, abrindo as portas da empresa para potenciais clientes, independentemente de sua localização geográfica. Isso não apenas amplia a visibilidade da Clust Employ, como também oferece comodidade aos clientes, permitindo que eles se envolvam quando lhes for mais conveniente.

Além disso, a inclusão e o profissionalismo são fortalecidos por um site bem planejado e informativo. Não só transmite uma impressão positiva, como também auxilia na construção da confiança dos clientes na empresa. A disponibilização de informações abrangentes sobre os serviços, histórico, equipe e formas de contato proporciona uma experiência acessível aos visitantes do site. É um local centralizado onde os clientes podem encontrar as informações que necessitam com facilidade.

O site não é somente uma ferramenta passiva; é uma plataforma de marketing e promoção poderosa. Por meio dele, a Clust Employ pode compartilhar materiais, depoimentos de clientes e conteúdos relevantes, como as vagas de emprego disponíveis, dessa maneira atraímos novos clientes. Isso ajuda a expandir o alcance da empresa e aumentar sua base de clientes.

A comunicação é facilitada através do site, oferecendo formulários de contato, chat ao vivo e outras opções de interação. Isso torna mais conveniente e eficaz para os clientes se comunicarem com a empresa.

O site não conhece limites geográficos. Se a Clust Employ planeja expandir para mercados além do local, um site pode alcançar uma audiência global, abrindo novas oportunidades de negócio.

Para tomar decisões fundamentadas, a Clust Employ pode contar com ferramentas de monitoramento e análise da web. Isso possibilita acompanhar o desempenho do site, incluindo detalhes como quais empresas o site atinge. Essa análise é valiosa para ajustar a estratégia de marketing e melhorar o desempenho do site.

Por fim, porém com a mesma relevância, o website está disponível em dispositivos móveis, atendendo a uma crescente base de usuários que acessam a internet por meio de smartphones e tablets. Dessa forma, é garantido que o Clust Employ seja acessível a um público amplo e diversificado.

Cabe lembrar que este site foi feito através da ferramenta "Figma" e está suscetível a mudanças para futuros.

Fotos do site:



Fonte: Site Próprio



Fonte: Site Próprio

QUEM SOMOS

Nós somos a Clust Employ, uma equipe dinâmica de estudantes dedicados ao empreendedorismo e inovação. Nosso objetivo é unir empresa e Ete'c, gerando o conhecimento teórico à prática do mundo empresarial, oferecendo soluções criativas e profissionais para desafios reais.

Buscamos moldar futuros empreendedores preparados para o mercado competitivo. Por meio de nossa expertise em diferentes áreas, estamos comprometidos em promover o crescimento pessoal e profissional de nossos membros.

Fonte: Site Próprio

VISAO

Proporcionar aos estudantes uma experiência prática e enriquecedora, complementando o aprendizado teórico obtido em sala de aula. Essa iniciativa visa preparar os alunos de forma mais abrangente para os desafios do mercado de trabalho, oferecendo-lhes oportunidades únicas de desenvolvimento pessoal e profissional.

Fonte: Site Próprio

VISAO
MISSAO
VALORES
OBJETIVO

The image shows a registration page with a dark background. At the top, it says 'CADASTRE-SE'. Below this, there are two main options: 'ALUNO' (Student) and 'EMPRESA' (Company). Each option has a brief description and a 'Cadastre-se' button.

Fonte: Site Próprio

The image shows a mobile application interface for 'CLUST'. The main screen displays the app's name 'CLUST' at the top, followed by a section titled 'SEJA UM SOCIO' (Be a Partner). Below this, there are sections for 'OBJETIVO' (Objective) and 'Nossos Parceiros' (Our Partners). At the bottom, there is a 'Nossos Times' (Our Teams) section. A smaller screenshot of the app's login or registration screen is shown in the top right corner.

Fonte: Site Próprio

14 Identidade Visual

14.1 O Que É Marca?

Uma marca é uma combinação de elementos tangíveis e intangíveis que identificam e diferenciam um produto ou empresa. Refere-se não apenas aos símbolos gráficos utilizados nos negócios, mas também à imagem completa e à percepção de você pelos consumidores. Dito isto, não é o que dizemos ou pensamos, é a reação do mercado.

Para desenvolver uma marca é preciso pensar estrategicamente tudo ao seu redor: antes de tudo, os atributos e valores intrínsecos da essência da marca (DNA da marca), sua personalidade e soluções.

14.1.1 A Importância Da Identidade Visual Na Sua Estratégia

Uma identidade visual pode ser definida como um conjunto de elementos visuais que remetem a um produto, serviço ou empresa. Não se refere apenas a um logotipo (branding gráfico) como muitos pensam, mas a todo um universo que pode ser construído a partir dele. Cores, texturas, tipografia, ícones, imagens... tudo se combina de forma harmoniosa para transmitir o especialíssimo e o sentimento que sua empresa deseja evocar na mente das pessoas. Somos seres visuais e possuímos uma capacidade incrível de conectar nosso banco de imagens com informações recebidas imediatamente em uma variedade de mídias físicas e digitais para formar nossas preferências e rejeições. É um movimento atlético, mas que dita em grande parte as nossas escolhas.

14.2 Branding

Branding ou Brand Management é uma estratégia de gestão de marca para torná-la mais reconhecida pelo público e presente no mercado. A estratégia busca admiração e desejo pelo valor que uma marca cria ao seu redor. Seu principal objetivo é despertar sentimentos e criar conexões fortes, que serão fatores relevantes na escolha das marcas dos clientes na tomada de

decisão de compra. Nos dias de hoje, muitas marcas competem cada vez mais por um público consumidor devido ao enorme alcance da mídia digital.



Fonte: Autoria Própria

14.3 Criação da Logotipo

O logotipo da Clust Employ é uma expressão visual da identidade da empresa, combinando elementos gráficos com o nome da marca. O logotipo possui um design exclusivo em que um "C" estilizado é incorporado ao próprio nome "Clust Employ". As opções de cores do logotipo são brancas, cinza e preto para transmitir uma sensação de sofisticação e profissionalismo.

- **"C" estilizado:** O elemento central do logotipo é a letra "C" estilizada. Esta expressão criativa do "C" acrescenta um toque único à identidade visual da Clust Employ. O "C" estilizado pode ser interpretado de diversas maneiras, dependendo da perspectiva do observador. Pode simbolizar conceitos como conexão, colaboração, comunidade e até a ideia de circuitos, representando eficiência e interconexão. Este elemento é uma parte importante da marca e destaca-se pela sua originalidade;

- **Simplicidade e Versatilidade:** A simplicidade do logotipo Clust Employ permite que ele se adapte facilmente a diferentes ambientes e materiais de marketing. A ausência de elementos excessivos o torna versátil e adequado para impressão, site, redes sociais e até brindes corporativos;
- **Impacto visual:** O contraste entre as cores, principalmente o contraste preto e branco, produz um forte impacto visual. Isso ajuda a chamar a atenção do público e a tornar o logotipo único.



Fonte: Autoria Própria



Fonte: Autoria Própria

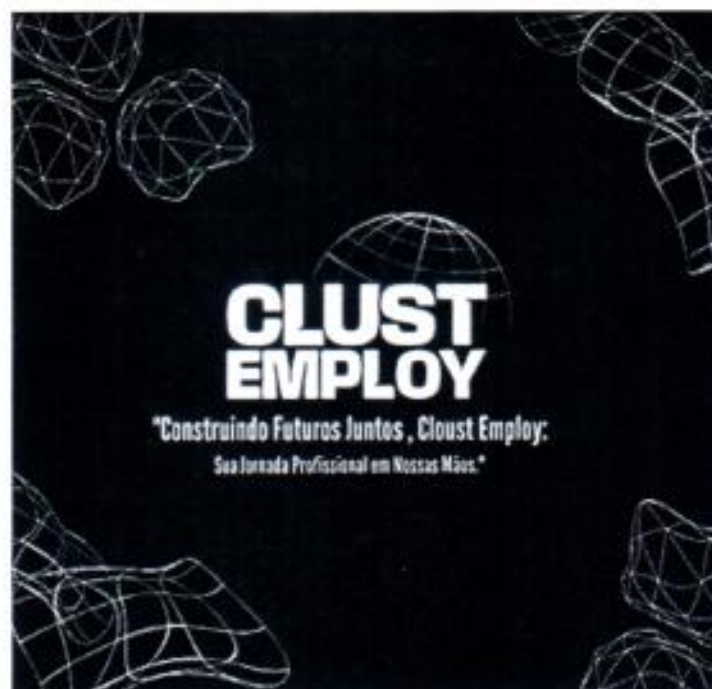
14.4 Definição do Slogan

O slogan "**Construindo Futuros Juntos, Clust Employ: Sua Jornada Profissional em Nossas Mãos**" resume a missão, os valores e a promessa da Clust Employ de uma forma simples e envolvente.

- "**Construindo Futuros, Juntos**": Esta primeira parte do slogan enfatiza o compromisso da Clust Empregar em colaborar ativamente com seus clientes e parceiros na construção de um futuro melhor. Reflete a ideia de que uma empresa está comprometida em ajudar indivíduos e empresas a alcançar seus objetivos profissionais e a construir um caminho de sucesso. O termo "Juntos" ressalta a importância da parceria e cooperação, destacando que a Clust Employ atua como um facilitador e apoiador nesse processo de construção de futuros.
- "**Clust Employ**": Aqui, o nome da empresa é mencionado, garantindo uma associação direta entre o slogan e a marca. Isso reforça o reconhecimento da marca e ajuda os clientes a identificarem imediatamente quem se trata.
- "**Sua Jornada Profissional em Nossas Mãos**": Esta segunda parte do slogan transmite a ideia de que a Clust Employ é uma parceira confiável e comprometida com o desenvolvimento profissional de seus clientes. A expressão "Sua Jornada Profissional em Nossas Mãos" sugere que a empresa assuma a responsabilidade de orientar e apoiar os clientes em sua trajetória profissional, desde a busca de emprego até o crescimento e o desenvolvimento de carreira. Isso cria uma sensação de confiança e segurança, destacando o papel central da Clust Employ no sucesso dos clientes.

Em conjunto, o slogan "**Construindo Futuros, Juntos - Clust Employ: Sua Jornada Profissional em Nossas Mãos**" comunica a visão da empresa de ser um parceiro dedicado na jornada profissional de seus clientes, ajudando-os a construir um futuro melhor e mais promissor. Ele enfatiza a colaboração, a responsabilidade e o compromisso da Clust Employ em fornecer soluções e suporte de alta qualidade para aqueles que buscam avançar em suas carreiras e alcançar seus objetivos.

Para melhor visualização do slogan, aqui está uma imagem simplificada:



Fonte: Autoria Própria

14.5 Definição da Paleta de Cores

A seleção de cores para a Clust Employ desempenha um papel estratégico crucial, moldando a forma como a marca é percebida e conecta emocionalmente com o público. No caso deste projeto, as cores escolhidas são o branco, o cinza e o preto, e cada uma delas carrega sua própria carga psicológica que se harmoniza com a identidade e os valores da Clust Employ.

Branco: O branco é uma tonalidade frequentemente associada à pureza, simplicidade e limpeza. Dentro do contexto do Clust Employ, o uso do branco assume várias representações importantes:

- **Profissionalismo e Credibilidade:** A neutralidade do branco transmite profissionalismo e confiabilidade, uma visão que a Clust Employ deseja passar ao seu público, sendo uma empresa comprometida e séria.
- **Inovação:** O branco também evoca um senso de espaço em branco, mostrando possibilidades inexploradas e um novo começo, o que está alinhado com o objetivo do projeto de proporcionar oportunidades inovadoras para os alunos.

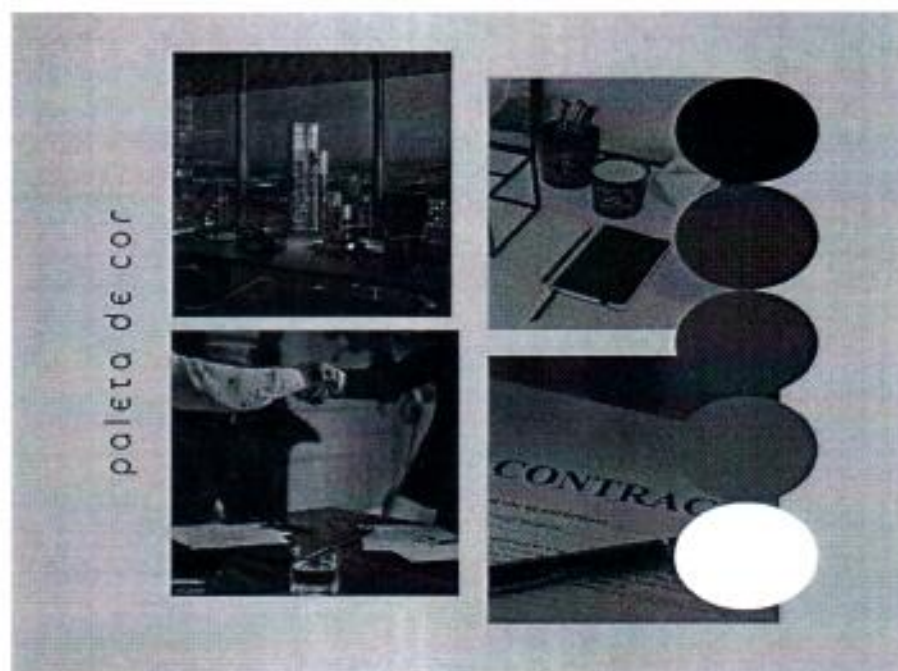
Cinza: O cinza é uma cor versátil que pode representar várias dimensões:

- **Equilíbrio e Estabilidade:** A cinza frequentemente está ligada à estabilidade e ao equilíbrio, onde nosso projeto oferece soluções confiáveis e consistentes.
- **Maturidade:** A maturidade é uma associação do cinza, demonstrando que a empresa possui uma base sólida de experiência e conhecimento no mercado.
- **Neutralidade:** A neutralidade do cinza o torna um excelente pano de fundo para outros núcleos ou elementos de design, permitindo que informações sobre serviços ou depoimentos de alunos se destaquem.

Preto: O preto é uma cor forte que também possui diversas conotações importantes:

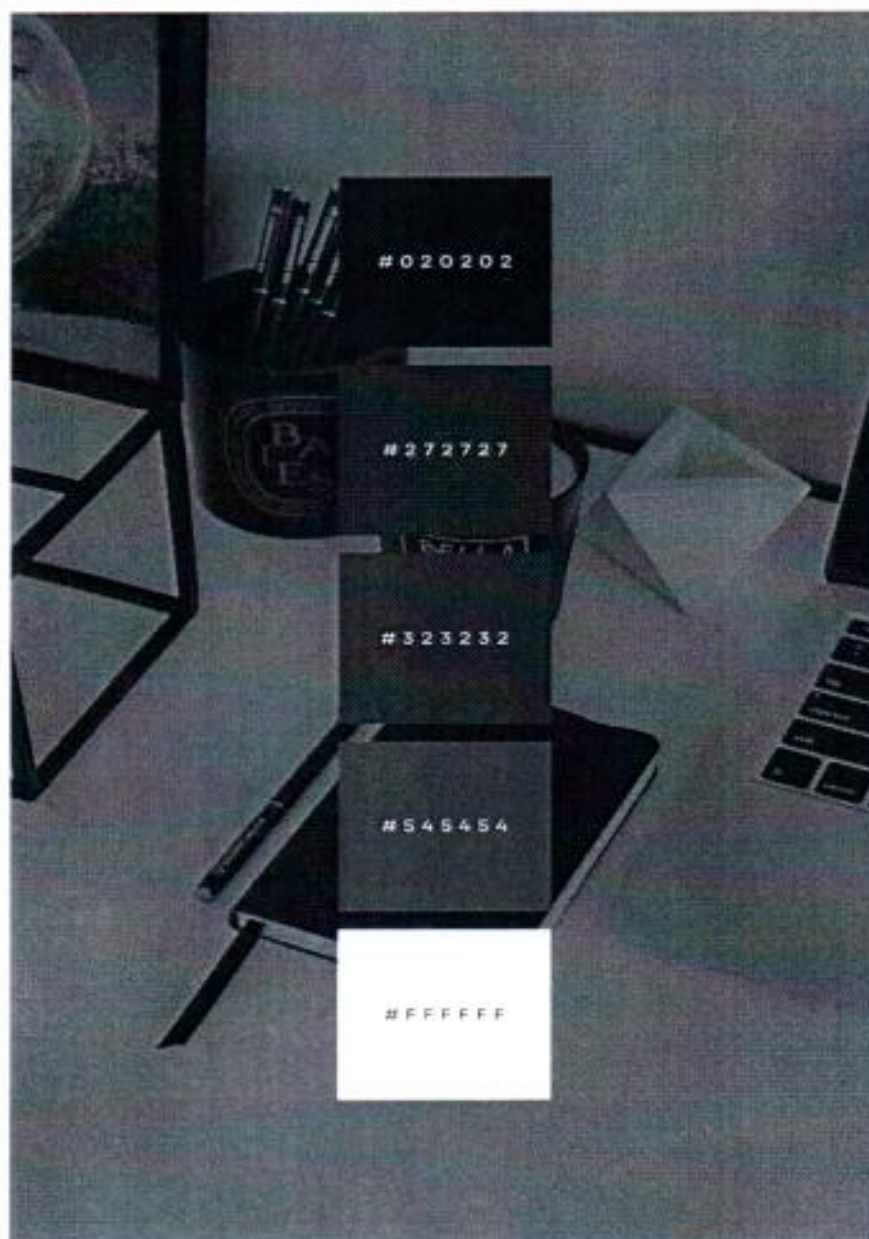
- **Elegância e Sofisticação:** O preto frequentemente é associado à elegância e sofisticação, indicando que o Clust Employ oferece serviços de alta qualidade e valor.
- **Poder e Autoridade:** O preto transmite autoridade, sinalizando que a empresa quer se tornar líder em seu setor.
- **Foco e Determinação:** O preto também simboliza foco e determinação, o que se alinha com a missão do Clust Employ de fornecer uma formação completa e prática para os alunos.

Em conjunto, a combinação das cores branco, cinza e preto cria uma paleta de cores que comunica profissionalismo, estabilidade, sofisticação e abertura. Essas associações psicológicas são fundamentais para a imagem e a identidade da Clust Employ, contribuindo para criar uma impressão positiva nos clientes e parceiros em potencial.



Fonte: Autoria Própria

Imagem com a numeração de cada cor



Fonte: Autoria Própria

15 Relação com a Comunidade e o Mercado de Trabalho

As relações comunitárias e do mercado de trabalho no contexto da Clust Employ desempenham um papel importante no impacto e na relevância do projeto. Com sede na Rua Bel Aliance, a Etec Jorge Street, tem fortes laços com a comunidade local e oferece uma oportunidade única de envolver os moradores

locais em atividades educacionais e empresariais que beneficiam diretamente a comunidade local.

Um dos pontos mais notáveis é o desenvolvimento de talentos locais. Clust Employ irá assessorar empresas e organizações, permitindo que estudantes locais desenvolvam e demonstrem suas habilidades. Isso não apenas enriquece a economia comunitária, mas também dá aos alunos da Etec a oportunidade de aplicar suas habilidades diretamente em projetos locais, prepará-los para uma transição mais tranquila para futuras carreiras e melhorar suas habilidades na comunidade. A economia também desempenha um papel importante na ligação entre educação e emprego. Ao ligar a educação e o mercado de trabalho, a Clust Employ cria uma ponte crítica entre a aprendizagem acadêmica e as exigências do mundo real. Isso permite que os alunos estejam melhor preparados para os desafios profissionais e para atender às expectativas e necessidades do mercado.

Outro ponto importante é o apoio de investidores e empresas locais. Estas partes interessadas veem o Clust Employ como uma oportunidade para investir no desenvolvimento de talentos e no crescimento da comunidade, resultando num apoio financeiro mutuamente benéfico e na cooperação estratégica. Além disso, o sucesso do projeto terá um impacto positivo na reputação da Etec Jorge Street. Através do seu compromisso com uma educação prática e relevante para os alunos, a escola atrai mais estudantes e fortalece a sua posição como um centro educacional de classe mundial.

Finalmente, a interação contínua com empresas e organizações locais permite que o Clust Employ se adapte às novas necessidades do mercado de trabalho. Isto prepara os alunos para os desafios da vida real, orienta-os para as tendências do mercado e permite-lhes contribuir para o desenvolvimento educacional e económico da região. Em sumo, a Clust Employ desempenha um papel importante na relação entre as comunidades locais e o mercado de trabalho, funcionando como uma ponte para o desenvolvimento dos recursos humanos, a melhoria económica e o fortalecimento dos laços entre a educação e o emprego na região.

16 Fundamentação Teórica

16.1 Definição de Consultoria

A consultoria é uma prática fundamental no mundo dos negócios, sendo definida de várias maneiras por diferentes especialistas. Elizenda Danelli Orlickas, Professora universitária e Consultora especialista em Recursos Humanos, autora de livros sobre temas ligados a gestão de pessoas. Mestranda pela USP, pós-graduada em administração de RH pela FECAP-Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado (1999), descreveu a consultoria como um serviço prestado por profissionais envolvidos, remunerados por hora ou projeto, com o objetivo de identificar as necessidades dos clientes, oferecer soluções, recomendar ações e implementá-las. Marta Kohl de Oliveira, professora associada da Universidade de São Paulo (1999), define como um processo interativo em que um agente externo à empresa auxilia os executivos na tomada de decisões, sem ter controle direto sobre a situação.

Thomas A Case Joaquim Maria Botelho, Jornalista pela Faculdade de Comunicação Social Cásper Líbero (1984) e mestre em Literatura e Crítica Literária pela PUC-SP (2003). Atualmente é sócio-diretor da empresa Palas Comunicação Social Ltda. (1997), apresenta diversas definições de consultoria, destacando sua importância na identificação e solução de problemas relacionados a políticas, organização e métodos. Existem várias formas de consultoria, como empresarial/organizacional, o consultor independente, o consultor associado, o consultor externo, o consultor interno e o consultor exclusivo/particular.

A consultoria empresarial envolve a investigação e resolução de problemas relacionados à estrutura e gestão de organizações privadas ou estatais, podendo ser realizada internamente ou por consultores independentes.

Oliveira (1999) classifica a consultoria organizacional com base na estrutura (consultoria de pacote e consultoria artesanal) e na amplitude (consultoria especializada, consultoria total e consultoria global ou globalizada).

A consultoria de pacote oferece uma estrutura metodológica sólida, mas pode não se adaptar totalmente à realidade da empresa-cliente. É mais rápido e econômico, mas você pode cuidar da visão adequada para mudanças planejadas.

A consultoria artesanal personaliza projetos com base nas necessidades da empresa-cliente, equilibrando métodos comprovados com soluções sob medida. Isso requer consultores altamente especializados e é ideal para questões de mídia ou alta complexidade.

A consultoria especializada concentra-se em áreas específicas da empresa-cliente, fornecendo alta qualidade, integração com outros sistemas, rapidez e custo limitado.

A consultoria abrange todas as áreas da empresa-cliente, otimizando o treinamento, mas requer a integração perfeita de metodologias e especialistas em diversas áreas.

A consultoria global atende empresas globalizadas em países, facilitando várias alianças e aquisições. Ela pode enfrentar resistência na implementação de projetos.

Existem também diferentes tipos de consultores, como:

- **Consultor Autônomo:** Um profissional independente, desvinculado de qualquer organização, contratado por projeto;
- **Consultor Associado:** Trabalha temporariamente com outros consultores para oferecer uma gama completa de serviços;
- **Consultor Externo:** Não é um funcionário da empresa-cliente e não possui direitos trabalhistas nela;
- **Consultor Interno:** Um membro da organização que atua como mediador, elabora diagnósticos e sugere ações;
- **Consultor Exclusivo/Particular:** Normalmente é um especialista de alto nível que oferece consultoria personalizada.

Sendo assim, A consultoria empresarial é um processo no qual especialistas externos colaboram com organizações para identificar problemas e sugerir soluções. Eles não interferiram diretamente nas operações da empresa, mas orientaram os funcionários sobre como agir, deixando uma tomada de decisões nas mãos da empresa. Para garantir um processo de consultoria eficaz, é essencial ter um contrato de prestação de serviços que estabeleça claramente os papéis de ambas as partes. Além disso, a participação

ativa dos líderes da empresa e a conduta ética dos consultores são fundamentais.

A consultoria pode ser definida como um processo em que um cliente busca opiniões, opiniões e orientações de um especialista contratado. Nesse processo, o cliente fornece informações sobre a empresa, e o consultor diagnostica problemas e oferece orientações para resolvê-los.

A prática da consultoria não é algo novo, pois ao longo da história, líderes, reis e imperadores buscaram conselhos de sabedorias e filósofos. Atualmente, o Brasil se destaca no campo da consultoria, pois é considerado um dos países que mais cresce nesse setor. Isso deve ter capacidade de consultoria de gerenciamento de mudanças de forma ágil, atualizando o conhecimento empírico por abordagens práticas e técnicas de gestão. Cada empresa é única, e os serviços de consultoria devem ser adaptados a problemas específicos, em vez de depender de soluções pré-estabelecidas.

A consultoria também desempenha um papel crucial no desenvolvimento das habilidades dos funcionários, especialmente dos gestores, que precisam adquirir competências organizacionais, sociais, de negócios e técnicas alinhadas aos objetivos da empresa. Nas pequenas empresas, a falta de conhecimento em gestão é comum, especialmente quando os proprietários têm origem familiar e carecem de formação adequada. Problemas de comunicação e relacionamento com clientes, funcionários e fornecedores também são frequentes.

Ao contrário do que se pode pensar, períodos de crise podem criar oportunidades significativas, e muitas empresas enxergam a consultoria como um mercado promissor. Este setor atrai profissionais que buscam maior flexibilidade e uma fonte de renda extra, especialmente quando estão desempregados ou impedidos de exercer suas atividades de maneira ocasional. Os consultores têm a flexibilidade de definir seus horários e prazos próprios para concluir melhorias, apresentando resultados. No entanto, para vender os seus serviços, é crucial que sejam altamente capacitados e especializados na área em que o cliente precisa de assistência, além de se manterem atualizados constantemente.

16.1.1 O Que As Organizações Buscam Na Consultoria

As organizações buscam consultoria por diversas razões, e essa procura intensa por serviços de consultoria está diretamente relacionada à constante mutabilidade e complexidade do ambiente de negócios. Nesse cenário, a consultoria desempenha um papel crucial, proporcionando às empresas uma série de benefícios essenciais. A seguir, destacam-se os principais motivos pelos quais as organizações recorrem à consultoria:

- **Análise de Situação e Planejamento Estratégico:** As empresas enfrentam desafios constantes e precisam entender tanto sua situação atual quanto o futuro desejado. A ajuda a consultar a avaliar a realidade presente, incluindo desempenho e resultados, e a projetar uma situação futura desejada. Isso é fundamental para o desenvolvimento de estratégias eficazes;
- **Assistência Especializada:** Consultores são especialistas em suas áreas de atuação e trazem conhecimento técnico valioso. Quando as empresas enfrentam problemas complexos ou precisam de insights especializados, os consultores oferecem assistência especializada;
- **Perspectiva Externa e Imparcialidade:** A visão imparcial de um consultor, seja interno ou externo à organização, ajuda a empresa a obter uma análise crítica e objetiva das questões em questão. Isso é essencial para a tomada de decisões informadas e confiáveis;
- **Resolução de Problemas Urgentes:** Quando a sobrevivência da empresa está em jogo, os consultores podem oferecer soluções rápidas e eficazes para problemas críticos. Sua capacidade de ação ágil pode ser vital em situações de crise;
- **Preparação para Novas Oportunidades:** As organizações buscam consultoria para explorar novas oportunidades de negócios, como expansão, diversificação ou inovação tecnológica. Os consultores ajudam a avaliar as oportunidades e desenvolver estratégias para aproveitá-las;
- **Sucessão Empresarial:** Especialmente em empresas familiares, a consultoria desempenha um papel importante na preparação e execução de processos de sucessão. Isso garante uma transição suave e eficaz;
- **Aprimoramento da Tomada de Decisão:** Os consultores melhoraram o processo de tomada de decisão, auxiliando na coleta e análise de

informações relevantes. Isso resulta em decisões mais informadas e estratégicas;

- **Interpretação das Mudanças de Mercado:** Em um ambiente empresarial em constante evolução, as organizações recorrem à consultoria para interpretar e se adaptar às mudanças significativas em seus mercados. Isso ajuda a manter a competitividade;
- **Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal:** Os consultores são contratados para fornecer treinamento e desenvolvimento de pessoal, aprimorando as habilidades e competências dos funcionários;
- **A Resolução de Conflitos e Melhoria da Liderança:** A Resolução consultoria é usada para resolver conflitos internos, melhorar a motivação da equipe e promover liderança eficaz, especialmente quando há divisões na alta gestão em relação ao planejamento estratégico;

Quando as organizações decidem contratar serviços de consultoria, geralmente consideram três aspectos essenciais: a concessão da empresa de consultoria, a metodologia de trabalho que será aplicada e a contrapartida do consultor individual. Esses fatores são cruciais para garantir que a consultoria atenda às necessidades específicas da organização.

16.1.2 Benefícios Da Consultoria Para As Organizações E Para O Consultor

A atividade de consultoria empresarial oferece diversos benefícios tanto para as organizações que buscam quanto para os próprios consultores. No entanto, também apresenta alguns aspectos limitantes que devem ser considerados.

Para as organizações, quando a consultoria é bem-sucedida, ela pode ajudar a solucionar problemas em áreas específicas ou processos deficientes, resultando em ganhos de negócios, como aumento das vendas, redução de custos e prazos de fornecimento mais curtos. Além disso, as empresas podem explorar diferenciais competitivos durante negociações, conquistando novos clientes, mantendo relacionamentos sólidos com os atuais e atendendo às necessidades dos clientes de forma proativa. A consultoria também pode melhorar a produtividade e a rentabilidade do cliente.

Para os consultores, a consultoria oferece benefícios como maior empregabilidade, flexibilidade, independência em relação ao emprego convencional e potencial de renda significativa, uma vez que os consultores costumam receber remunerações atrativas. A satisfação profissional, a segurança financeira decorrente da autonomia e a oportunidade de aprendizado contínuo também são vantagens. Além disso, os consultores acumulam vasta experiência ao trabalhar com diversas organizações e podem desfrutar de uma melhor qualidade de vida devido à liberdade para planejar e executar o trabalho de acordo com suas próprias preferências, cumprindo apenas os requisitos e prazos dos clientes.

No entanto, a atividade de consultoria também apresenta desafios e aspectos limitantes. No início da carreira, os consultores podem enfrentar dificuldades para recusar propostas de trabalho ou atrair clientes em potencial. A incerteza em relação à renda e a exposição às flutuações econômicas podem gerar isolamento social, ansiedade e estresse. A gestão do tempo e a definição de horários de trabalho são responsabilidades dos consultores e podem ser desafiadoras. A instabilidade na quantidade de trabalho, com períodos de alta e baixa demanda, também é comum. Além disso, o reconhecimento pelo trabalho realizado pode estar diretamente vinculado a remunerações, e os consultores podem não receber o crédito devido por resultados positivos.

Alguns dos desafios específicos enfrentados pelos consultores incluem a indefinição do nicho de mercado em que atuam, a dificuldade em vender e negociar seus serviços, a falta de postura ética, organização, perseverança e reserva financeira para períodos de baixa demanda. A atualização constante e a parceria adequada com as empresas-clientes também são importantes. A falta de foco na qualidade dos serviços prestados em vez da quantidade, consultorias padronizadas que não atendem às necessidades dos clientes, conhecimento elevado sem habilidade para ação, diagnósticos inadequados, aplicação de programas ineficazes e falta de consideração pelos conflitos organizacionais podem afetar aspectos a imagem e a substituição do consultor.

Portanto, a qualificação profissional e a autodisciplina são fundamentais para os consultores superarem essas limitações e oferecerem serviços de consultoria consultivos e de alta qualidade.

16.2 Como A Empresa Júnior Foi Criada?

O mundo globalizado evolui cada vez mais rápido, com mudanças marcando o ambiente cultural, econômico e tecnológico das organizações, refletindo no crescimento exponencial do comércio internacional em associação com o aumento na velocidade das inovações tecnológicas. Novas e melhores tecnologias, técnicas e práticas surgem para alcançar eficiência em gestão e operações. A competitividade entre empresas passa a ser a nível mundial e o mercado começa a exigir mão-de-obra ainda mais qualificada, inovadora e empreendedora (Estela Costa, centrada na avaliação de escolas, gestão e liderança escolar, tem experiência em cursos de (pós) graduação na área de Administração e Política Educacional (em Portugal, Angola, Macau-China) e na formação de professores, diretores de escolas, inspetores. Realizou estudos de avaliação de programas políticos e atuou como consultor especialista em Portugal e no estrangeiro. Atualmente, é perita nacional português na Comissão Europeia Independent Experts in Education & Training, 2009). Para enfrentar tal cenário dinâmico e intenso, Instituições de Ensino Superior e seus estudantes desenvolvem variadas atividades buscando complementação acadêmica, com esforços para a formação profissional, sendo um desafio construir um perfil profissional que articule a formação acadêmica e as exigências do mercado de trabalho (Castro, Chefe da INTERPOL - substituto e é delegado de policia federal - Departamento de Policia Federal há mais de dez anos.2007; Gondim, Membro do Subcomitê de Psicologia do Comitê de Assessoramento de Psicologia e Serviço Social (CA-PS), 2002). Com o intuito de oferecer experiências em gestão, projetos e empreendedorismo, além de formar líderes, empreendedores e profissionais mais qualificados para um mercado cada vez mais dinâmico e competitivo, nasceu uma iniciativa universitária que conquistou dezenas de países no mundo: o Movimento Empresa Júnior (MEJ). A primeira Empresa Júnior (EJ) foi criada na França, em 1967, na forma de uma associação civil sem fins lucrativos que visava realizar projetos para empresas e, no processo, oferecia a experiência que os alunos tanto desejavam ao aplicar na prática os conhecimentos vistos em sala de aula (Brasil Júnior, 2012). O MEJ chegou ao Brasil em 1987 e, em sete anos no país atingiu o marco de 100 EJs, algo que demorou 19 anos para ser alcançado na França (Silva, Psicólogo Educacional, onde desenvolve atividades de ensino, pesquisa e orientação nos seguintes

temas: afetividade, alfabetização e letramento, formação de professores, ensino e aprendizagem, ensino superior, 2012). Assim como empresas tradicionais do mercado, as Empresas Juniores também passam por variados desafios e dificuldades, tanto no ambiente interno quanto no externo como, por exemplo, em gestão de projetos, pessoas, comunicação e integração (Castro, 2007; Cavalcanti, Professor Associado do Departamento de Matemática da Universidade Estadual de Maringá desde 1989. Tornou-se professor titular desde 2016. O foco principal da sua pesquisa é o estudo do comportamento da energia de sistemas distribuídos, Moretto, Professor Titular Aposentado do Programa de Pós Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina-UFSC (1984/2015), 2009). Em aspectos de gestão de projetos, várias são as metodologias, práticas e ferramentas existentes que podem ser aplicadas nos projetos realizados pelas EJs. O grande ponto é de se estas se alinham à cultura e ao modo de funcionamento de uma Empresa Júnior, conseguindo auxiliar de fato na execução dos seus projetos de consultoria. Para tanto esta pesquisa objetivou estudar e propor a aplicação da metodologia de gerenciamento ágil Scrum na Enação Consultoria Jr, EJ de Administração e Engenharias da Universidade Federal de Goiás (UFG) – Regional Catalão, avaliando suas principais vantagens e seu alinhamento com o modo de operar e características da organização. O objetivo geral se desdobra nos seguintes objetivos específicos: implementar uma visão organizacional e estratégica na empresa Junior; implementar práticas de gestão de projetos e propor uma prática de gerenciamento ágil. Desta forma, a hipótese de pesquisa do presente trabalho é: A implementação da metodologia ágil Scrum pode trazer resultados positivos na gestão de projetos de uma empresa Junior?

A primeira Empresa Júnior (EJ) do mundo foi fundada na França, em 1967, em um período de grande instabilidade política, econômica e social, fundada por estudantes que buscavam aplicar na prática o conhecimento teórico, diminuindo a distância entre universidade e mercado (Cláudio Queiroz, Formado em Administração pela Fundação Edson Queiroz - UNIFOR/FO, Pós-graduado em Recursos Humanos - IAG Master pela PUC/RJ, Pós-Graduado em Marketing pela ESPM/SP - Escola Superior de Propaganda e Marketing, Mestre em Administração pelo Mackenzie/SP, Luiz Vieira de Oliveira Sobrinho, professor Adjunto da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, com experiência na

área de Administração, com ênfase em Ciências Contábeis, atuando principalmente nos seguintes temas: estudo de caso, contabilidade pública, avaliação de desempenho, contabilidade gerencial e ponto de equilíbrio, e Mauro Lemuel de Oliveira Alexandre, doutor em Engenharia de Produção (COPPE/UFRJ, Universidade Federal do Rio de Janeiro/ 2001), mestre em Administração do Planejamento (PPGA/UFRN, 1993). Especialista em Didática do Ensino Superior. (UnP/1994). Professor Associado da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2008; Costa, 2009). Nascia uma associação sem fins lucrativos e com fins educativos que tinha como objetivo realizar projetos para empresas e capacitar seus membros- Brasil Júnior, 2012Silva (2012) afirma que as EJs fomentam o aprendizado prático do estudante universitário em sua área de atuação, aproximando o aluno e a Academia do mercado de trabalho, realizando projetos de consultoria e tendo gestão autônoma da sua faculdade ou centro acadêmico. Através da vivência empresarial dentro do Movimento Empresa Júnior (MEJ), um universitário que passa por uma Empresa Júnior desenvolve competências gerenciais, técnicas e empreendedoras através dos eixos de aprendizado por gestão, por projetos e cultura empreendedora (Brasil Júnior, 2014).

16.3 Definição de Empresa Júnior

Segundo a lei nº 13.267, DE 6 DE ABRIL DE 2016, (Disciplina a criação e a organização das associações denominadas empresas juniores, com funcionamento perante instituições de ensino superior.) As Empresas Juniores são entidades organizadas como associações civis gerida por estudantes matriculados em cursos de graduação de instituições de ensino superior, com o propósito de realizar projetos e serviços que contribuam para o desenvolvimento acadêmico e profissional dos associados, capacitando-os para o mercado de trabalho e incentivando o empreendedorismo.

Para que as Empresas Juniores possam cumprir seu objetivo de intensificar o aprendizado dos alunos por meio da realização de projetos, da cultura organizacional e da gestão interna autônoma, elas são amparadas por professores orientadores.

A Empresa Júnior é, portanto, uma pessoa jurídica capaz de gerar fundos próprios por meio de prestação de serviços, possuindo estatuto e

regimento interno próprios, regulamentando a sua estrutura interna. Ademais as Empresas Juniores possuem responsabilidades tributárias correspondentes a associações civis sem fins lucrativos, sua verdadeira natureza jurídica.

Vale destacar que apesar de serem chamadas de "empresas", as Empresas Juniores não são empresas no sentido jurídico do termo. O Código Civil define em seu artigo 966 que é considerado empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens e serviços. As Empresas Juniores, sendo associações civis sem fins lucrativos, não podem jamais realizar atividade econômica e com o intuito de perseguir o lucro. Por serem associação, a empresa júnior é obrigada a aplicar todo o excedente na estruturação da própria empresa júnior e na formação e capacitação dos alunos membros que são voluntários.

Embora as empresas júnior superiores não sejam empresas propriamente ditas, elas vislumbram a simulação do ambiente empresarial, em um espaço em que o aluno é protagonista dos planos e ações, sendo assim um fomento ao empreendedorismo dentro das universidades, tema considerado de suma importância para o desenvolvimento nacional.

O resultado é uma educação empreendedora, que qualifica os alunos como profissionais, otimiza a capacidade para se relacionar com o público em geral e até mesmo superar momentos de dificuldade.

Com a entrada em vigor da Lei, as Instituições de Ensino Superior iniciaram a regulamentação interna das Empresas Juniores, surgindo assim na UFES a Resolução nº 10 de 25 de abril de 2019 aprovada pelo Conselho Universitário.

16.3.1 Como Nos Baseamos Em Uma Empresa Júnior

Esta Resolução nº10/2019 objetivou estabelecer orientações para a implementação de empresas juniores sob a luz da lei 13.267/2016 na UFES e trouxe uma série de procedimentos que contribuem para consolidação das Empresas Juniores na comunidade acadêmica como atividades de extensão. A

qualificação das Empresas Juniores como atividade de Extensão foi expressa na Lei 13.267/2016 em seu artigo 9º:

"Art. 9º O reconhecimento de empresa júnior por instituição de ensino superior dar-se-á conforme as normas internas dessa instituição e nos termos deste artigo.

§ 1º Competirá ao órgão colegiado da unidade de ensino da instituição de ensino superior a aprovação do plano acadêmico da empresa júnior, cuja elaboração deverá contar com a participação do professor orientador e dos estudantes envolvidos na iniciativa júnior.

§ 2º O plano acadêmico indicará, entre outros, os seguintes aspectos educacionais e estruturais da empresa júnior e da instituição de ensino superior:

I - Reconhecimento da carga horária dedicada pelo professor orientador;

II - Suporte institucional, técnico e material necessário ao início das atividades da empresa júnior.

§ 3º A instituição de ensino superior é autorizada a ceder espaço físico a título gratuito, dentro da própria instituição, que servirá de sede para as atividades de assessoria e consultoria geridas pelos estudantes empresários juniores.

§ 4º As atividades da empresa júnior serão inseridas no conteúdo acadêmico da instituição de ensino superior preferencialmente como atividade de extensão." (Grifo nosso)

O Credenciamento e Registro das Empresas Juniores, além de ser uma obrigação prevista na Resolução, contribui para a certificação do trabalho voluntário realizado pelos alunos que participam das Empresas Juniores e para o aproveitamento destas atividades na integralização do currículo.

16.3.2 Caracterização das Empresas Júniores

As EJ's (Empresas Júnior Superiores) são caracterizadas pelos seguintes aspectos:

- **Entidade Legal:** A empresa júnior é uma organização como outra qualquer, tendo seu funcionamento e regulamentação regidos pelas leis locais;
- **Organização Sem Fins Lucrativos:** As receitas provenientes dos serviços são reinvestidas na própria empresa e não pode haver o acúmulo de lucros;
- **A política:** Não existe ligação partidária local ou dentro das instituições de ensino, como por exemplo, vínculos com centros acadêmicos, sindicatos e afins;
- **Não religiosa:** As atividades exercidas dentro da empresa júnior não possuem motivações religiosas e não firmam alianças com grupos do tipo;
- **Ambiente De Promoção Do Espírito Empreendedor:** A principal motivação das empresas juniores é promover um ambiente de estímulo a características como liderança, iniciativa, criatividade e dentre outras ligadas ao empreendedorismo;
- **Gestão Formada Por Estudantes:** As EJ's devem ser gerenciadas exclusivamente por estudantes de graduação do curso em questão. O papel dos professores e profissionais da área é prestar auxílio e orientação;
- **Ligação Com Instituição De Ensino:** Apesar de ser apartidária e gerida por estudantes, a EJ's deve estar vinculada a uma instituição de ensino reconhecida pela legislação local;
- **Compromisso com A Sustentabilidade:** Os serviços e processos internos de uma empresa júnior devem ser eficientes ao utilizarem de forma racional e sustentável os recursos disponíveis;
- **Promoção De Desenvolvimento Aos Membros:** As empresas juniores devem proporcionar atividades que promovam constante desenvolvimento aos estudantes envolvidos.

16.3.3 Principais Objetivos De Uma Empresa Júnior

Os principais objetivos de uma empresa júnior, são: fornecimento de uma "aprendizagem na prática" aos estudantes participantes, conectando o conhecimento acadêmico ao universo empresarial, promovendo competências

empreendedoras, reforçando a empregabilidade e estimulando o desenvolvimento social e econômico local (JADE, 2016).

Reconhecido como Movimento Empresa Júnior, o MEJ, conta com a participação de estudantes de diversos países da Europa e Ásia e com uma parcela significativa do Brasil.

Pessoa, João. UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA Centro de Ciências Sociais Aplicadas -CCSA Departamento de Administração relata que:

Nós, as empresas juniores, representadas pela Brasil Júnior, com o intuito de determinar o formato mínimo capaz de assegurar a confiabilidade dos serviços prestados por todas as empresas juniores brasileiras e de alinhá-las ao seu papel na sociedade e ao compromisso do Movimento com o desenvolvimento, definimos este Conceito Nacional de Empresa Júnior.

CAPÍTULO I – DO CONCEITO NACIONAL DE EMPRESA JÚNIOR

Artigo 1º - O Conceito Nacional de Empresa Júnior tem como objetivo determinar todos os critérios que deverão ser respeitados e seguidos, a fim de que uma associação civil seja reconhecida como uma empresa júnior por parte da Confederação Brasileira de Empresas Juniores – Brasil Júnior.

Parágrafo único – O Conceito Nacional de Empresa Júnior não menciona aspectos determinados na Legislação Brasileira ou quaisquer outros hierarquicamente superiores a este, os quais deverão ser integralmente respeitados pelas empresas juniores.

CAPÍTULO II – DAS EMPRESAS JUNIORES

Artigo 2º - As empresas juniores são constituídas pela união de alunos matriculados em cursos de graduação em instituições de ensino superior, organizados em uma associação civil com o intuito de realizar projetos e serviços que contribuam para o desenvolvimento do país e de formar profissionais capacitados e comprometidos com esse objetivo.

Artigo 3º - A finalidade da empresa júnior deve estar definida em estatuto como: I – Desenvolver profissionalmente as

pessoas que compõem o quadro social por meio da vivência empresarial, realizando projetos e serviços na área de atuação do(s) curso(s) de graduação ao(s) qual(is) a empresa júnior for vinculada; II – Realizar projetos e/ou serviços preferencialmente para micro e pequenas empresas, e terceiro setor, nacionais, em funcionamento ou em fase de abertura, ou pessoas físicas, visando ao desenvolvimento da sociedade; III – Fomentar o empreendedorismo de seus associados. § 1º – A empresa júnior poderá ter outras finalidades desde que não contrariem este conceito. § 2º – O estatuto não poderá definir como finalidade da empresa júnior gerar receita para a (s) instituição (ões) de ensino superior a que estiver vinculada.

Artigo 4º - Toda empresa júnior deverá estar vinculada a, pelo menos, uma instituição de ensino superior e a, pelo menos, um curso de graduação, que deverão estar determinados em estatuto. Parágrafo único – Será considerada empresa júnior apenas aquela cujo exercício possuir atestado oficial de reconhecimento por parte da (s) instituição (ões) de ensino superior à (s) qual (is) estiver vinculada.

Artigo 5º - A empresa júnior não poderá estar vinculada a qualquer partido político.

CAPÍTULO III – DO QUADRO SOCIAL

Artigo 6º - Para fins de admissão, serão considerados elegíveis única e exclusivamente os alunos regularmente matriculados na (s) instituição (ões) de ensino superior e no (s) curso (s) de graduação a que a empresa júnior for vinculada e que manifestarem interesse mediante participação no processo de admissão previsto pela empresa júnior. Parágrafo único – A empresa júnior deverá ter processo de admissão, descrito em estatuto como aberto a todos os alunos do (s) curso (s) de graduação da (s) instituição (ões) de ensino superior à que for vinculada.

Artigo 7º - O quadro social da empresa júnior será composto pelos membros associados, que serão vinculados à empresa júnior como voluntários. § 1º – Todos os membros associados à empresa júnior deverão assinar termo de voluntariado. § 2º – O quadro social da empresa júnior deverá

ser formado única e exclusivamente por alunos regularmente matriculados na (s) instituição (ões) de ensino superior e no (s) curso (s) de graduação a que for vinculada.

CAPÍTULO IV – DOS ASPECTOS JURÍDICOS Artigo 8º - A empresa júnior deverá: I – Constituir-se como associação civil, pessoa jurídica de direito privado, devidamente registrada na forma da Lei; II – Cadastrar-se regularmente junto ao CNPJ/MF; III – Respeitar, observar e cumprir incondicional e imperativamente as Legislações Federal, Estadual e Municipal.

CAPÍTULO V – DOS PROJETOS E SERVIÇOS

Artigo 9º - O estatuto da empresa júnior deverá determinar que somente possam ser realizados projetos e serviços que cumpram, ao menos, uma das seguintes características: I - Estejam inseridos no conteúdo programático do(s) curso(s) de graduação a que ela for vinculada; II – Sejam fruto de competências ou qualificações decorrentes do conteúdo programático do(s) curso(s) de graduação a que ela for vinculada; III – Sejam atribuições da categoria de profissionais, determinados por lei regulamentadora das categorias profissionais, à qual os alunos de graduação do(s) curso(s) de graduação a que ela for vinculada fizerem parte.

16.4 Aprendizagem

A aprendizagem é uma instituição que cria oportunidades tanto para o aprendiz quanto para a empresa que o emprega, “porque prepara o novato para o exercício da atividade profissional e dota-o da capacidade de discernir e lidar com as diversas situações do mundo do trabalho” (MTE, 2014). De acordo com o artigo 62 da Lei nº 8.069 de 1990, “A aprendizagem visa a formação profissional técnica estruturada de adolescentes e jovens, desenvolvida por meio de atividades teóricas e práticas organizadas em tarefas de complexidade progressiva” (MTE, 2014).

Na análise histórica constatou-se que a partir do Decreto nº 4.481, de 16 de julho de 1942, o aprendizado ficou associado ao sistema “S”, atualmente composto pelo SENAI, SENAC, SENAR, SENAT e SESCOOP, Serviço Nacional

de Aprendizagem Industrial, Aprendizagem Comercial respectivamente Estadual, Serviço, Serviço Estadual de Aprendizagem em Serviço Rural, Serviço Estadual de Aprendizagem em Indústria de Transportes e Serviço Estadual Colaborativo.

Caso o sistema "S" não consiga disponibilizar cursos ou vagas suficientes para responder às necessidades da empresa, poderá ser ministrado por entidade com formação profissional em tecnologia de sistemas. Dentre elas, as organizações sem fins lucrativos voltadas ao atendimento de adolescentes e à educação profissional são cadastradas no Comitê Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA) e verificadas pela Inspeção do Trabalho por falta de cursos ou vagas de emprego (artigo 13 do Decreto-Lei 5.598/05, parágrafo único).

Em 2003, o governo criou o primeiro programa específico para jovens centrado na sua qualificação e no acesso ao mercado de trabalho, o PNPE – Programa Nacional de Estimulo ao Primeiro Emprego. A ele se juntaram, em 2005, outros programas como o ProJovem (Programa Nacional de Inclusão de Jovens) e o Aprendiz Legal, cuja lei foi aprovada em 2000, mas regulamentada em 2005 (MATSUZAKI, 2013).

Em 2005, de acordo com o Decreto-Lei nº 5.598/2005 "Lei da Aprendizagem", as médias e grandes empresas foram obrigadas a contratar jovens como aprendizes, garantir a formação técnica e profissional e realizar atividades compatíveis com a vida escolar e as condições físicas, psicológicas e moral desenvolvimento do aluno.

Para o MTE (2014), a formação profissional técnica é realizada através de instituições legalmente habilitadas e os jovens devem ter entre 14 e 24 anos e frequentar um curso profissionalizante.

O programa de estudos técnico-profissionais prevê a execução de atividades teóricas (sob orientação docente de entidade habilitada para a formação técnica profissional) e atividades práticas (coordenadas pelo empregador), ambas supervisionadas por entidade habilitada (MTE, 2014). Pela Lei da Aprendizagem, são pré-requisitos para a contratação de aprendizagem a matrícula escolar, o prazo determinado para o exercício das atividades, o programa de formação técnica profissional e a formação adequada ao mercado de trabalho.

Ao limitar os contratos de aprendizagem por decreto, o governo pretende proporcionar condições genuínas de aprendizagem e reduzir o impacto do emprego precoce, Mayte Raya Amazarray, Psicóloga, graduada pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (2000), mestre em Psicologia Social e Institucional (2003) e doutora em Psicologia (2010) pela mesma Universidade. É professora da Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA) desde 2011, onde atua como professora de disciplinas de graduação e pesquisadora junto ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia e Saúde. Investiga temas ligados à Psicologia Organizacional e do Trabalho, com foco em Saúde do Trabalhador, 2009. Os autores destacam que quando o trabalho é educativo e significativo pode ter consequências positivas, mas quando as condições de trabalho são desfavoráveis pode ter impacto no seu desenvolvimento. Os jovens estudantes veem, portanto, o trabalho como uma porta de entrada para o mundo adulto, uma oportunidade de desenvolvimento e aprendizagem, benéfica para o seu desenvolvimento pessoal e para conquistar a independência econômica. O trabalho também é visto como fator de desenvolvimento de habilidades e competências, o que permite a aquisição de conhecimentos técnicos e uma melhor compreensão do mundo profissional (ALONSO et al., 2018).

16.5 A Importância Da Vivência Prática No Aprendizado

A Clust Employ na ETEC Jorge Street pode ser fundamentada em princípios e conceitos teóricos relacionados ao empreendedorismo, educação empreendedora e formação profissional, que abrangem a aprendizagem experiencial, onde a teoria da aprendizagem experiencial, proposta por David Kolb, destaca a importância da vivência prática no processo de aprendizagem. Ao criar uma empresa júnior, os estudantes têm a oportunidade de aplicar os conhecimentos teóricos em situações reais, permitindo a assimilação do conhecimento de forma mais significativa e aprimorando suas habilidades empreendedoras.

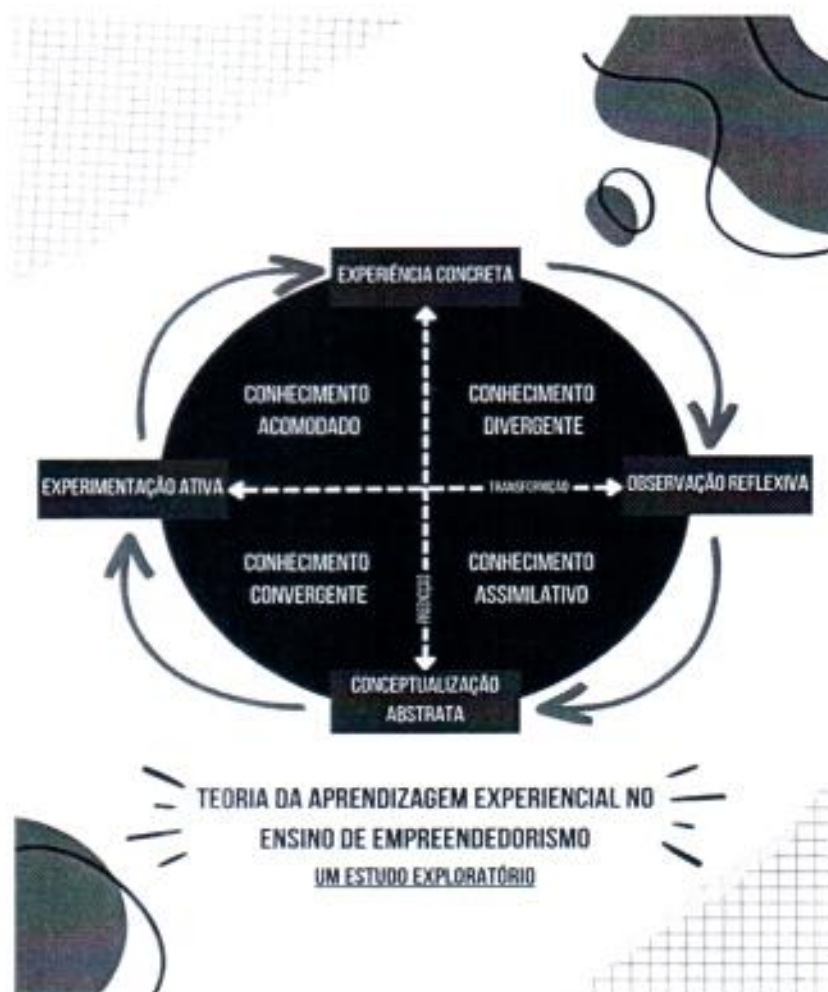
A teoria da Aprendizagem experiência do teórico de educação David Allen Kolb, é importante para ajudar a entender como cada aluno é diferente um do outro, com características e preferências de aprendizagem próprias. No ensino técnico integrado ao médio, como é o caso da ETEC Jorge Street, a

compreensão destas diferenças facilita a construção de um meio didático de ensinar os alunos com base em suas próprias peculiares como indivíduos, e na construção de seus conhecimentos.

O ciclo de aprendizagem de acordo com a teoria Kolbiana, engloba quatro formas de aprendizado. Sendo elas:

- **Experiência Concreta:** No contexto de aprendizagem, a ênfase está nas experiências pessoais e nos sentimentos ao em vez de no pensar. Pessoas com essa tendência geralmente tomam decisões intuitivamente, são boas em mudanças e valorizam o relacionamento interpessoal;
- **Observação Reflexiva:** Ênfase na reflexão em vez de na aplicação prática, observação cuidadosa de problemas e um foco na compreensão de como as coisas aconteceram. Pessoas com esta condição costumam observar as situações por diversos ângulos, valorizando a paciência e julgamento imparcial;
- **Conceitualização Abstrata:** Ênfase no pensamento e não nas emoções. A resolução de problemas é feita através do raciocínio lógico e planejamento sistêmico. Pessoas com esta tendência valorizam a organização, precisão e o rigor na análise das situações;
- **Experimentação Ativa:** A ênfase é colocada na aplicação prática o fazer em oposição à observação e à reflexão. Pessoas com essa tendência gostam de aprender fazendo, executando tarefas ativamente. Eles estão dispostos a assumir alguns riscos para atingir seus objetivos e valorizar o comportamento externo do ambiente.

O ciclo de aprendizagem de Kolb, conforme a imagem acima, pode ter seu início a partir de quaisquer um dos modos de aprendizagem. O que ocasiona em maneiras diferentes de interferir na realidade e de aprender com a experiência.



Fonte: Autoria Própria

16.6 Teoria do CHA

Maria Odete Rabaglio, consultora Organizacional em Gestão e Desenvolvimento de Pessoas, Diretora da Rabaglio Educação Empresarial, com experiência internacional, formação em Contabilidade e Psicologia, Pós-Graduação em Jogos Cooperativos, com diversas especializações em PNL, AT, Gestão de Pessoas por Competências e em Recursos Humanos. Seleção por Competências. Educator. São Paulo. 2001, acredita que as capacidades são moldadas por conhecimentos, habilidades e atitudes. Mas para Alexandre Faisal Cury, médico graduado pela Faculdade de Ciências Médicas da Santa Casa de São Paulo (1984), têm mestrado em Medicina (Obstetrícia e Ginecologia) pela Faculdade de Ciências Médicas da Santa Casa de São Paulo (1997), doutorado em Medicina (Obstetrícia e Ginecologia) pela Universidade de São Paulo (2001) e pós-doutorado pelo Núcleo de Epidemiologia do Hospital Universitário (2005),

existem outras competências que podem ser agregadas às competências, como inovação, resolução de problemas, flexibilidade, iniciativa, autoconfiança, pensamento analítico, comunicação eficaz etc. Como cada pessoa tem habilidades e habilidades diferentes que variam logicamente de pessoa para pessoa, cada posição tem requisitos de habilidades diferentes, o que significa que a posição pode ser preenchida com as habilidades exigidas. Localização os candidatos podem adquirir todos os conhecimentos e habilidades necessários para ter sucesso. Contudo, se as suas crenças e fatores não forem compatíveis com os da organização, ele poderá não fazer o que a organização espera dele. Dessa forma, a capacidade de entregar resultados e agregar valor à organização fica prejudicada.

Ao longo do processo de contratação, o recrutador deve considerar as motivações, comportamento, estilo de trabalho e realizações de cada candidato. Cada um tem seus próprios objetivos pessoais, mas se esse objetivo estiver alinhado com os objetivos da organização, o resultado será mutuamente satisfatório. Se a organização não tomar esses cuidados, terá sucesso. Mas é difícil agregar valor à organização se suas crenças e habilidades individuais forem favoráveis ao candidato.

Segundo Gilbert Durand, pesquisador, filósofo, antropólogo e professor universitário francês, 1998, a competência é alcançada por meio de três dimensões (conhecimento, habilidade e comportamento), que incluem não apenas questões técnicas, mas também a execução de qualquer trabalho.

As três iniciais CHA, são tudo o que uma organização precisa para funcionar bem e fornecer serviços/produtos de qualidade. Porém, essas características devem ser bem articuladas para que a organização possa progredir bem. Segundo Vieira (2002), as abreviaturas podem ser interpretadas da seguinte forma:

- **C - Conhecimento:** Algo de valor para organizações e pessoas que deve ser adquirido, praticado e integrado na vida cotidiana;
- **H- Habilidade:** Conhecimento, capacidade de aplicar conhecimentos, realizar tarefas, resolver problemas e saber lidar com situações constrangedoras;
- **A - Atitude:** Animação em qualquer decisão para obter um resultado positivo, e saber executar a tarefa e atingir o objetivo.



Fonte: Autoria Própria

16.6.1 Definição CHA

A adoção da gestão de pessoas agrega o conceito de eficiência que alcança todas as conquistas e ajuda os colaboradores a se desenvolverem na organização.

Jean Pierre Marras, possui graduação em Administração de empresas pela UNA (Universidade de Negócios e Administração de BH-MG (1977), mestrado em Administração pela Universidade Metodista de São Paulo (1991) e doutorado em Ciências Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2004), em 2011 menciona que a gestão de competências também envolve reconhecer e valorizar as competências dos funcionários através de esquemas de recompensa e reconhecimento. Isso é importante para manter os colaboradores motivados e engajados, bem como para atrair e reter talentos dentro da organização.

A importância da gestão de competências para uma organização é permitir-lhe adaptar-se às mudanças e inovações do mercado, identificar lacunas de competências nas equipas e desenvolver planos de ação para cometa-las.

Além disso, acompanhar o progresso ao longo do tempo ajuda a identificar potenciais líderes e sucessores dentro da empresa, melhorando assim a marca empregadora. Para identificar essas lacunas, a Tabela 1 abaixo mostra como as organizações relatam a importância da gestão por competências.

GESTÃO DE COMPETÊNCIA

| IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE COMPETÊNCIAS | BENEFÍCIOS PARA A CLUST EMPLOY |
|---|---|
| ADAPTAÇÃO ÀS MUDANÇAS E INOVAÇÕES | PERMITIRÁ A ADAPTAÇÃO RÁPIDA ÀS MUDANÇAS E INOVAÇÕES DO MERCADO MANTENDO-SE COMPETITIVA |
| IDENTIFICAÇÃO DE LACUNAS DE COMPETÊNCIA | AJUDA A IDENTIFICAR AS LACUNAS DE COMPETÊNCIA EXISTENTES NA EQUIPE E A PLANEJAR O DESENVOLVIMENTO DE HABILIDADES ESPECÍFICAS |
| DESENVOLVIMENTO DE PLANOS DE AÇÃO | AJUDA A DESENVOLVER PLANOS DE AÇÃO ESPECÍFICOS PARA PREENCHER AS LACUNAS IDENTIFICADAS, TORNANDO A EQUIPE MAIS EFICIENTE E CAPAZ |
| ACOMPANHAMENTO DO PROGRESSO AO LONGO DO TEMPO | MONITORA O PROGRESSO AO LONGO DO TEMPO, PERMITINDO QUE A CLUST EMPLOY FAÇA AJUSTES E MELHORE CONTINUAMENTE SUAS HABILIDADES E COMPETÊNCIAS |
| AUMENTO DA PRODUTIVIDADE E EFICIÊNCIA | MELHORA A PRODUTIVIDADE E EFICIÊNCIA DA ORGANIZAÇÃO, JÁ QUE OS FUNCIONÁRIOS SÃO CAPAZES DE REALIZAR SUAS TAREFAS DE FORMA MAIS RÁPIDA E PRECISA |
| IDENTIFICAÇÃO DE POTENCIAIS SUCESSORES | AJUDA A IDENTIFICAR OS FUNCIONÁRIOS COM O POTENCIAL PARA ASSUMIR POSIÇÕES DE LIDERANÇA NO FUTURO |

Fonte: Adaptado de, Chiavenato (2010), Dutra (2010) e Marras (2011).

Através da gestão de talentos, as organizações podem identificar e colmatar estas lacunas de competências, aumentar a produtividade e a eficiência, melhorar a marca do empregador e identificar potenciais futuros líderes. Também ajuda a desenvolver planos de ação concretos para suprir as lacunas identificadas, tornando a equipe mais eficiente e capaz, Joel Souza Dutra, graduado e mestrado em Administração de Empresas pela Fundação Getúlio Vargas - SP e doutorado em Administração pela Universidade de São Paulo, 2010.

Outros benefícios incluem aumento da competitividade no mercado, melhoria da qualidade dos produtos/serviços, aumento da produtividade e eficiência, aumento do envolvimento e motivação dos funcionários, redução da rotatividade e absenteísmo dos funcionários, satisfação no trabalho, aumento do

número de funcionários, melhoria do clima organizacional, relação entre objetivos individuais e organizacionais, melhor consistência. Por fim, investir na gestão de competências é considerado um local de trabalho atrativo que ajuda a atrair e reter talentos (Marras, 2011).

16.7 Educação Empreendedora

A educação para o empreendedorismo é uma área de estudo que visa desenvolver competências empreendedoras individuais e incentivar a criatividade, a inovação e a capacidade de assumir riscos. A criação do Cloust Employ na ETEC Rua Jorge vai ao encontro desta abordagem, proporcionando aos alunos experiência prática em empreendedorismo e preparando-os para os desafios do mundo empresarial.

Dentre essas abordagens de pesquisa sobre educação para o empreendedorismo, estudos apontam deficiências didático-pedagógicas na educação para o empreendedorismo (Rocha et al., 2011) e discrepâncias entre teoria e prática (Guimarães, Fernanda Albernaz do Nascimento Guimarães, Doutorado em Ciências Sociais - Antropologia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. E Lima, Manuel de Oliveira Lima, Membro fundador da Academia Brasileira de Letras 2016; Lima et al., 2016; Lima et al., 2016; al., 2015b; Souza, Foi Diretor de Pesquisa da Associação Nacional de Política e Administração da Educação) E Saraiva, João José Saraiva da Fonseca, Pós-doutor em educação pela Universidade de Aveiro em Portugal, 2010), falta de apoio institucional para desenvolver ainda mais as práticas educativas (Lima et al., 2014b; Rodrigues, Lidia da Silva Rodrigues, Mestrado em Dissertação Melo e Lopes, Glenda Cristina Valim de Melo, Professora do Programa de Pós-Graduação em Memória Social e Maura Corcini Lopes, Diretora da Unidade de Acadêmica de Pesquisas, 2013; Souza e Saraiva, 2010). Nas pesquisas sobre educação para o empreendedorismo, o empreendedorismo é geralmente entendido como a criação de novos negócios, atividade necessária ao desenvolvimento econômico de um país (Lima et al., 2014a) Estudos têm mostrado um índice preocupante de associações negativas entre a educação para o empreendedorismo e as intenções empreendedoras e a auto eficácia empreendedora (Lima et al., 2015a), sugerindo que as instituições de ensino brasileiras levantam questões sobre a qualidade da educação para o

empreendedorismo e em suma, a educação empreendedora de má qualidade tem um impacto negativo no desenvolvimento do potencial empreendedor dos alunos (Lopes, 2017).

Considerando esta situação de investigação nacional e internacional, tem-se a impressão de que esta investigação carece de um forte apoio do sector da educação. Embora haja muito debate sobre a experiência na educação, pouco se sabe sobre a experiência no processo de ensino e aprendizagem do empreendedorismo. A experiência passa a focar no comportamento e na prática dos empreendedores, trazendo dinamismo e força à formação pessoal e profissional dos empreendedores. A experiência torna o aprendizado de como identificar oportunidades e tomar decisões estratégicas experiencial, notável e imersivo (Ardichvili, Cardozo, Ray, 2003; Lima et al., 2014a; Lopes, 2010); Morris, Pryor, & Schindehutte, 2012; Shane e Nicolau, 2015). Alguns autores estudam a relação entre experiência e educação empreendedora, quando discutem sobre a importância da aprendizagem experiencial para a interação entre o estudante e o meio (Morris et al., 2013; Rona Moss-Morris, Professora de Psicologia aplicada à medicina; Neck et al., 2018); em um ambiente multidisciplinar e multicultural (Mehta et al., 2016); em que o equilíbrio entre o pensamento reflexivo e a ação é importante para o desenvolvimento do conhecimento empreendedor (Hägg, 2017); como um espaço para trabalhar a ideia da ação subversiva, permitindo que as experiências de vida real despertem “o empreendedor” dentro do estudante (Bureau, organização internacional de certificação em normas; E_Komporozos-Athanasίου, professor associado de sociologia na University College London 2017). Alguns autores tratam o conceito de experiência por meio do conceito da provocação, auxiliando o estudante para que seja provocado a agir e refletir sobre suas ações (Larissa Hjorth, artista socialmente engajada e etnógrafa digital 2011). No contexto da educação empreendedora, a experiência permite que um estudante execute uma ação e aprenda um princípio ou conceito a partir desta ação e depois reforce o que aprendeu, aplicando-o em alguma situação do mundo real (Morris et al., 2013). A concepção de experiência na educação empreendedora pode ser alimentada por ambientes de aprendizagem que são ricos em diversidade de experiência, de possibilidade de exploração de habilidades pessoais e orientados à geração de novos horizontes de conhecimento (Lima et al., 2014b; Limongi et al., 2012;

Doutorado em Administração, Oliveira, 2005; graduação em Pedagogia pela Universidade de São Paulo Schaefer, Doutor em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria and Minello, graduação em Administração de Empresas pela Universidade Federal de Santa Maria UFSM 2016).

16.8 Benefícios Da Interação Com O Mercado De Trabalho

A interação dos cursos técnicos com o mercado de trabalho traz muitos benefícios valiosos tanto para os estudantes, como para as empresas e para a sociedade em geral. Alguns dos principais benefícios, como experiência prática, onde a interação com o mercado de trabalho dá aos alunos a oportunidade de aplicar os conhecimentos teóricos adquiridos nas aulas a situações da vida real. Isso ajuda a garantir o aprendizado e a compreensão dos conceitos e os torna mais envolventes. Já os desenvolvimento de habilidades, contam com a experiência de trabalho que permite que os alunos desenvolvam habilidades práticas e técnicas relevantes para área de estudo, podendo melhorar habilidades como resolução de problemas, comunicação, trabalho em equipe, gerenciamento de tempo e conexões profissionais, onde se há a interação com o mercado de trabalho lhe dá a oportunidade de construir uma rede de contatos com especialistas na área. Essas conexões podem ser valiosas para futuras oportunidades de emprego, renda ou colaborações em projetos. Além disso, podemos ter a adaptação ao ambiente de trabalho, onde os alunos aprendem a se adaptar às normas, expectativas e cultura do ambiente de trabalho. Isso irá prepará-los para uma transição tranquila dos estudos para a vida profissional, recebendo um feedback construtivo, através da exposição ao mercado de trabalho e o seu desempenho, o que é inestimável para o crescimento e aprimoramento pessoal e profissional e por fim, a Identificação de oportunidades e necessidades, que interagem com o mercado de trabalho que ajuda os alunos a identificar novas oportunidades e necessidades do setor. Isso estimula a inovação e a geração de novas ideias.

16.9 Benefícios Para Estudantes

O projeto de criar uma empresa júnior na Etec Jorge Street traz uma série de benefícios significativos para os alunos, a instituição de ensino e a comunidade em geral. Aqui estão alguns dos principais benefícios:

- **Formação Completa:** Os estudantes terão a oportunidade de obter uma formação mais completa, complementando o aprendizado teórico com a vivência prática do mundo empresarial, o que os tornará profissionais mais preparados e competitivos;
- **Experiência Prática:** Os alunos envolvidos na consultoria terão a chance de aplicar seus conhecimentos teóricos em situações reais, trabalhando em projetos reais para empresas e organizações locais;
- **Networking:** A consultoria proporcionará aos estudantes a oportunidade de expandir sua rede de contatos profissionais, estabelecendo conexões com empresas e profissionais do mercado;
- **Desenvolvimento de Habilidades:** Os participantes da consultoria desenvolverão habilidades essenciais, como trabalho em equipe, liderança, comunicação, resolução de problemas e pensamento estratégico;
- **Contribuição à Comunidade:** A consultoria poderá oferecer soluções e serviços úteis para empresas locais e organizações, contribuindo para o desenvolvimento e crescimento da comunidade;
- **Aprendizado Contínuo:** Os alunos terão a oportunidade de aprender com profissionais experientes e receber feedback valioso em seus projetos, promovendo um aprendizado contínuo e aprimoramento constante;
- **Reconhecimento e Prestígio:** A criação da consultoria baseada em uma Empresa Júnior trará prestígio para a instituição de ensino e seus alunos, consolidando a imagem da Etec no cenário empresarial local;
- **Empreendedorismo:** A iniciativa promoverá uma cultura empreendedora entre os estudantes, incentivando-os a buscar soluções inovadoras e empreender em suas carreiras futuras;
- **Preparação para o Mercado de Trabalho:** A experiência adquirida na consultoria ajudará os alunos a se destacarem no mercado de trabalho, tornando-os profissionais mais capacitados e prontos para enfrentar os desafios do mundo empresarial;
- **Diferencial No Currículo:** A participação na empresa júnior é um diferencial valioso no currículo dos alunos, demonstrando engajamento, iniciativa e experiência prática, o que pode favorecer suas chances de conquistar oportunidades profissionais no futuro.

16.9.1 Roteiro

A consultoria será realizada de maneira remota e contaremos com os espaços coworking para realização de projetos na prática para melhor compreensão dos alunos. No home office iremos contar com a consultoria individual para a análise de perfil do aluno, posteriormente, as outras sessões serão com os materiais feitos exclusivamente pela Clust Employ com fim de fonte ao auxílio para o aluno. Essas consultorias serão ministradas pelo profissional do setor de consultoria e desenvolvimento profissional e para realização das atividades no espaço coworking, o profissional que ministrará será o coordenador de projetos juntamente com os voluntários. Para acessar aos materiais, a Clust Employ disponibilizará um link, login e senha para limitar o acesso ao conteúdo, além de fiscalizar quem está de fato acessando o material, para evitar replicação e plágio (entram em questão a utilização de tecnologias com 51 propriedades anti-screenshot, anti-gravação de tela e anti-compartilhamento de conta com terceiros, generalizadamente antipirataria).

Serão abordados temas como: como se vestir em uma entrevista de emprego, como se portar em uma entrevista, quais são os seus pontos fortes, o que não fazer em uma entrevista de emprego, a constante mudança no mercado de trabalho, entre diversos outros assuntos que trataremos para melhor experiência do aluno. A primeira consultoria mostrará o contexto em que a Clust Employ está inserida, além de analisarmos o perfil do aluno. Tendo em vista esse conteúdo, a aula inicial terá um foco maior na análise do perfil do aluno, que será fundamental para as aulas práticas; já a segunda área será a análise na prática, onde poderemos ver quais são os maiores erros dos alunos. Com bases nesses dados durante os próximos 3 meses, estabeleceremos as aulas com as dificuldades dos alunos. Por fim, teremos provas teóricas e práticas para melhor perspectiva de aprendizagem dos alunos. O certificado de participação e de qualificação como profissional que passou por preparação especial para o mercado de trabalho serão oficialmente disponibilizados assim que o aluno concluir esse período de 3 meses. Ele os receberá via e-mail e terá acesso completo ao software, com direito a login e senha para acessar o seu certificado e relatório de desempenho. Abaixo está disponível o modelo de certificado ofertado ao fim desses 3 meses:



CERTIFICADO DE CONCLUSÃO

Concedido orgulhosamente o(a):

Nome do aluno

Este certificado é conferido como reconhecimento de sua contribuição exemplar e participação ativa na Clust Employ. A participação do(a) estudante na Clust Employ reflete sua busca pelo desenvolvimento de habilidades empreendedoras, sua disposição em enfrentar desafios e aprimorar seus conhecimentos práticos de negócios.

São Caetano do Sul, 01 de
Dezembro 2023

Assinatura
Nome do aluno
Mentorado

Assinatura
Clust Employ
Empresa

Fonte: Autoria Própria

16.10 Fundamentos Da Competências

16.10.1 Aquisição De Habilidades Práticas

A aquisição nas empresas juniores é uma oportunidade valiosa para estudantes desenvolverem suas competências profissionais e pessoais. E com isso temos diversas vantagens nas principais habilidades práticas, como por exemplo:

- **Aplicar O Conhecimento Acadêmico:** Os estudantes terão a chance de colocar em prática o conhecimento adquirido em sala de aula;
- **Desenvolvimento Das Habilidades Técnicas:** Trabalhar em projetos reais que permite o aprimoramento de habilidades técnicas específicas relacionadas à área de atuação na Etec, como o marketing, finanças, gestão de projetos, programação, entre outras;
- **Experiência Profissional:** Participar de projetos da Clust Employ, proporcionando uma experiência profissional valiosa, que pode ser

destacada em seus currículos e compartilhada em entrevistas de emprego futuras;

- **Habilidades Interpessoais:** Além das habilidades técnicas, os estudantes também desenvolvem competências interpessoais, como trabalho em equipe, comunicação eficaz, resolução de conflitos e liderança;
- **Desenvolvimento De Projetos:** Trabalhar em projetos reais permite que os estudantes aprendam sobre planejamento, execução, monitoramento e entrega de projetos, uma habilidade crucial em qualquer carreira;
- **Tomada De Decisão:** Os membros terão a oportunidade de tomar decisões importantes para o funcionamento da organização, o que ajuda a desenvolver habilidades de tomada de decisão e gestão;
- **Visão Empreendedora:** Participar de uma empresa, como a Clust Employ, incentiva o espírito empreendedor, permitindo que os estudantes entendam melhor o funcionamento de um negócio e desenvolvam uma mentalidade voltada para a inovação e o crescimento.

Em resumo, a aquisição de habilidades práticas na Clust Employ oferece uma plataforma valiosa para os estudantes aplicarem seus conhecimentos, desenvolverem competências profissionais e pessoais e se prepararem para suas carreiras futuras e o mercado de trabalho.

16.11 Ampliação Da Rede De Contatos Profissionais

A aprendizagem é considerada um processo de interação com o mundo e a realidade, com o foco nas estruturas de conhecimento do aprendiz. O estudo explora como o modelo das empresas juniores oferece oportunidades de aprendizado aos alunos.

Os alunos que participam das empresas juniores adquirem habilidades valiosas, como liderança, criatividade, trabalho em equipe, negociação e empreendedorismo. Essas experiências preparam os alunos para funções profissionais futuras e desenvolve sua capacidade de enfrentar desafios cotidianos.

A empresa júnior é vista como um espaço de transformação, onde os alunos transitam de estudantes para profissionais, mediados por supervisão de professores e com conexões importantes entre ensino, pesquisa e prática.

16.12 Comparação Mercadológica

A análise de mercado das empresas da região de São Caetano do Sul é um estudo abrangente que visa compreender a dinâmica do mercado local. Vários fatores são considerados nesta avaliação. São Caetano do Sul abriga empresas de diversos setores, incluindo automotivo, tecnologia, saúde, educação e serviços. Essas comparações incluem a avaliação da representatividade destes setores na região e a identificação de setores que registam um crescimento e inovação mais significativos. Desde pequenos startups até grandes corporações, o tamanho da empresa é importante. Esta diversidade de tamanho das empresas tem impacto nas economias e sociedades locais. A adoção de inovação e tecnologia por uma empresa é um fator chave para avaliar sua vantagem competitiva no mercado. As empresas na vanguarda da inovação têm potencial para se diferenciarem. O índice de empreendedorismo e a presença de incubadoras e aceleradoras de startups indicam um ambiente favorável para novos negócios na região. Analisar a força de trabalho disponível, incluindo a qualidade da educação e as competências profissionais, é fundamental para compreender a posição competitiva de uma empresa. As relações de uma empresa com as suas comunidades, incluindo o seu envolvimento em iniciativas sociais e ambientais, podem afetar a sua imagem pública e a fidelização dos clientes. As oportunidades de concorrência e cooperação entre empresas também são interessantes. A forma como as empresas competem e cooperam entre si pode afetar o desenvolvimento do mercado. Para antecipar as necessidades futuras, é importante reconhecer as tendências do mercado, como a mudança para a sustentabilidade, a ascensão do comércio eletrônico e a digitalização dos serviços. Avaliar o impacto económico e social das empresas locais, como a criação de emprego, a cobrança de impostos e a contribuição para o investimento local, é importante para compreender o papel das empresas na sociedade. Finalmente, a reputação e o reconhecimento da marca de uma empresa têm um impacto significativo nas preferências dos consumidores e na capacidade de atrair talentos. Esta análise de mercado requer uma abordagem aprofundada, como recolha de dados, estudos de mercado, entrevistas com empresários e intervenientes locais. A compreensão desses fatores ajudará a identificar oportunidades, desafios e

tendências que impactam os negócios na região de São Caetano do Sul, permitindo uma formulação de estratégia de negócios mais informada.

16.12.1 Evolução das Indústrias Em São Caetano do Sul

A evolução das indústrias em São Caetano do Sul é uma história fascinante de transformação e crescimento. Originalmente conhecida por sua forte presença na indústria automobilística, a cidade passou por diversas mudanças ao longo do tempo.

No século XX, São Caetano do Sul era um polo industrial de destaque, abrigando várias fábricas de automóveis e outras indústrias relacionadas. Marcas icônicas como a General Motors e a Ford estabeleceram operações na cidade, impulsionando o desenvolvimento econômico e a geração de empregos.

Com o passar dos anos, a cidade diversificou sua base industrial. Além da indústria automobilística, outras áreas, como tecnologia, saúde e serviços, ganharam espaço. Empresas de tecnologia da informação e comunicação, assim como instituições de saúde e educação, começaram a se estabelecer na região.

Como se diz no trecho de Ademir Medici, (1988, escritor e memorialista brasileiro, p.129) 1992:

Discute-se a desconcentração industrial do ABC. Argumenta-se que a região vai deixar de ser industrial, mas vai mudando seu perfil. Há uma herança forte: a mão-de-obra especializada que já existe no ABC é a base das de tecnologia de ponta que tendem a se fixar e a se ampliar. No caso de São Caetano ex-fazenda e ex-bairro rural; ex-distrito, ex-Segunda Zona e ex-Subdistrito os primeiros dados do Censo 1991 revelaram: a população, estimada em 163 mil pelo Censo de 1980, caiu para 149 mil. Faltam nove anos para o segundo milênio.

A arquiteta Silva Helena Passarelli chama a atenção para o êxodo industrial e propõe a discussão sobre a questão do patrimônio ambiental urbano e da qualidade de vida de nossas cidades. Ela pergunta: o que o ABC propõe alternativa de ocupação de suas vastas áreas industriais? E acentua que exemplos de degradação urbana como o da Matarazzo não podem ser repetidos. [...]

Essa diversificação econômica demonstra a capacidade de São Caetano do Sul de se adaptar às mudanças do mercado e abraçar novas oportunidades. A cidade continuou a atrair investimentos e empreendedores, tornando-se um local dinâmico e em constante evolução.

Hoje, São Caetano do Sul mantém seu legado industrial, mas também se destaca como um centro de inovação e desenvolvimento em diversos setores. A evolução das indústrias na cidade é um testemunho de sua resiliência e capacidade de se reinventar ao longo do tempo.

17 Desafios E Soluções

A implementação de uma consultoria baseada em uma Empresa Júnior na Etec Jorge Street traz consigo uma série de desafios únicos. No entanto, para cada desafio, também há uma oportunidade de crescimento e desenvolvimento. Aqui estão alguns dos principais desafios que podem surgir, juntamente com possíveis soluções:

Desafio 1: Mobilização Inicial de Membros

Reunir um grupo diversificado de alunos interessados e comprometidos em participar da Empresa Júnior.

Solução: Realizar sessões de sensibilização e workshops para explicar os benefícios da Empresa Júnior e envolver os estudantes. Colaborar com professores para identificar alunos motivados e oferecer oportunidades de liderança. Criar um programa de integração para novos membros, com atividades que incentivem o trabalho em equipe e a coesão.

Desafio 2: Recursos Limitados

Restrições orçamentárias podem dificultar a alocação de recursos financeiros e humanos suficientes para o projeto.

Solução: Buscar parcerias estratégicas com empresas locais e organizações que possam fornecer recursos financeiros, mentoria ou serviços em troca de projetos ou colaborações. Explorar oportunidades de financiamento externo, como subsídios para iniciativas educacionais e empresariais. Além disso, otimizar a alocação interna de recursos, priorizando projetos e atividades de alto impacto.

Desafio 3: Aceitação do Mercado

Empresas locais podem estar relutantes em confiar em uma empresa Júnior recém-criada para projetos importantes.

Solução: Começar com projetos menores e de baixo risco para construir uma reputação sólida e demonstrar as habilidades e competências da Empresa Júnior. Criar um portfólio diversificado de projetos concluídos com sucesso para mostrar aos potenciais clientes. Realizar apresentações e workshops para empresas locais, mostrando o valor agregado que a Empresa Júnior pode oferecer.

Desafio 4: Diversificação de Projetos

Garantir uma variedade de projetos que atendam a diferentes setores e necessidades.

Solução: Fazer parcerias com instituições educacionais e empresas locais para identificar as demandas do mercado e áreas de oportunidade. Investir em treinamentos para que os membros adquiram habilidades versáteis que possam ser aplicadas em projetos diversos. Realizar pesquisas de mercado regulares para identificar as tendências e demandas emergentes.

Desafio 5: Sustentabilidade a Longo Prazo

Manter a Empresa Júnior ao longo do tempo pode ser um desafio, especialmente após a formatura dos membros fundadores.

Solução: Criar um plano de sucessão bem estruturado para garantir uma transição suave de liderança e conhecimento. Desenvolver uma cultura de aprendizado contínuo e inovação dentro da Empresa Júnior, incentivando os membros a contribuírem com novas ideias e abordagens. Estabelecer uma rede de ex-membros e ex-líderes que possam oferecer suporte, mentoria e orientação aos membros atuais.

Desafio 6: Gestão de Projetos e Operações

Lidar com a complexidade da gestão de projetos, desde a identificação das necessidades dos clientes até a entrega final.

Solução: Implementar uma estrutura de gerenciamento de projetos eficaz, com fases bem definidas, cronogramas realistas e sistemas de acompanhamento. Investir em ferramentas de colaboração e comunicação para facilitar a troca de informações entre os membros da equipe. Oferecer treinamentos em habilidades de gestão de projetos e incentivar a aprendizagem contínua.

Desafio 7: Concorrência

Outras instituições ou empresas Júnior estabelecidas na região podem representar concorrência direta.

Solução: Diferenciar-se através da qualidade e do valor dos serviços oferecidos. Concentrar-se em nichos de mercado específicos nos quais a Empresa Júnior possa oferecer expertise única. Investir na construção de uma marca sólida e de uma reputação positiva por meio de projetos bem executados e resultados tangíveis.

A criação Clust Employ é uma jornada desafiadora, mas repleta de oportunidades para crescimento pessoal, desenvolvimento profissional e impacto positivo na comunidade. Enfrentar esses desafios com soluções sólidas e estratégias inovadoras é o que permitirá que a Empresa Júnior floresça e alcance seus objetivos de capacitar os estudantes para o sucesso empresarial.

17.1 Estratégias Para Soluções

Desafio 1: Mobilização Inicial De Membros

- **Sessões de Sensibilização e Workshops:** Organizar sessões informativas e workshops envolventes para educar os estudantes sobre os benefícios e oportunidades oferecidos pela Empresa Júnior. Convidar membros atuais para compartilhar suas experiências e paixão pelo trabalho na Empresa Júnior, inspirando outros alunos a se envolverem;
- **Colaboração com Professores:** Trabalhar em estreita colaboração com professores e coordenadores de cursos para identificar alunos motivados e talentosos. Oferecer oportunidades de liderança para esses alunos, permitindo que eles desempenhem papéis-chave na organização;

- **Programa de Integração:** Desenvolver um programa de integração bem estruturado para novos membros, incluindo atividades que promovam o trabalho em equipe, a coesão do grupo e a compreensão da cultura da Empresa Júnior. Designar mentores para orientar e apoiar os novos membros durante os primeiros meses na organização.

Desafio 2: Recursos Limitados

- **Parcerias Estratégicas:** Identificar empresas locais e organizações que compartilham interesses com a Empresa Júnior e fornece recursos financeiros, mentoria ou serviços em troca de colaborações estratégicas. Desenvolver relacionamentos de longo prazo com essas entidades para garantir um fluxo contínuo de apoio;
- **Busca de Financiamento Externo:** Explorar oportunidades de financiamento externo, como subsídios educacionais, bolsas de pesquisa ou programas de incentivo ao empreendedorismo. Designar membros da equipe responsáveis por pesquisar e candidatar-se a essas fontes de financiamento;
- **Otimização de Recursos Internos:** Priorizar projetos e atividades com base em seu potencial de impacto e alinhamento com os objetivos da Empresa Júnior. Utilizar o talento interno de forma eficaz, atribuindo responsabilidades de acordo com as habilidades e interesses dos membros;

Desafio 3: Aceitação do Mercado

- **Início com Projetos Menores:** Comece com projetos de menor escala e baixo risco para ganhar experiência e construir uma base sólida de clientes satisfeitos. Completar esses projetos de maneira excepcional para demonstrar a qualidade do trabalho da Empresa Júnior;
- **Construção de Portfólio de Sucesso:** Criar um portfólio diversificado que inclui projetos concluídos com sucesso em diversas áreas. Destacar os resultados tangíveis e os resultados positivos que a Empresa Júnior teve para os clientes anteriores;
- **Marketing e Apresentações:** Realizar apresentações e workshops direcionados a empresas locais, destacando as habilidades, conhecimentos e diferenciais competitivos da Empresa Júnior. Investir em estratégias de

marketing digital para aumentar a visibilidade e presença online, demonstrando expertise na área de atuação.

Desafio 4: Diversificação de Projetos

- **Parcerias Estratégicas:** Colaborar com instituições educacionais e empresas locais para identificar as demandas do mercado e as áreas de oportunidade. Estabelecer parcerias de pesquisa e desenvolvimento que possam levar a projetos específicos;
- **Treinamentos Versáteis:** Oferece treinamentos internos para que os membros adquiram habilidades versáteis que podem ser aplicadas em projetos de diversos setores. Manter um programa de desenvolvimento contínuo para garantir que os membros estejam atualizados com as últimas tendências e tecnologias;
- **Pesquisas de Mercado Regular:** Realizar pesquisas de mercado regulares para identificar as tendências emergentes e as demandas do mercado. Utilização de dados e análises de mercado para orientar a seleção de projetos e a estratégia de diversificação.

Desafio 5: Sustentabilidade a Longo Prazo

- **Plano de Sucessão Estruturado:** Desenvolver um plano de sucessão detalhado que identifique potenciais líderes e prepare-os para assumir cargas de liderança na Empresa Júnior. Realizar treinamentos específicos para membros que serão futuros líderes, abordando questões de gestão, liderança e cultura organizacional. Garantir que a transição de liderança seja gradual, permitindo que os membros fundadores compartilhem conhecimentos e experiências com os sucessores;
- **Cultura de Aprendizado Contínuo:** Promover uma cultura de aprendizado constante por meio de workshops, palestras e eventos que incentivam a inovação e o desenvolvimento de habilidades. Estabelecer programas de mentoria, nos quais membros mais experientes orientam os novos membros, compartilhando conhecimento e experiência. Incentivar a participação em

conferências e competições relacionadas à área de atuação da Empresa Júnior para manter os membros atualizados sobre as tendências do mercado.

Desafio 6: Gestão de Projetos e Operações

- **Estrutura de Gerenciamento de Projetos:** Implementar um modelo de gerenciamento de projetos que inclua fases bem definidas, objetivos claros, cronogramas realistas e orçamentos controlados. Designar líderes de projeto experientes e capacitados para supervisionar a execução de cada projeto. Utilizar ferramentas de software de gerenciamento de projetos para acompanhar o progresso, identificar desvios e tomar ações corretivas quando necessário;
- **Treinamento e Capacitação:** Oferece treinamentos regulares em habilidades de gestão de projetos para todos os membros da equipe, independentemente de sua função. Promova a certificação em gerenciamento de projetos para membros específicos em aprimorar suas habilidades. Criar um sistema de revisão de lições aprendidas após a conclusão de cada projeto para identificar oportunidades de melhoria e compartilhar conhecimento;
- **Comunicação e Colaboração:** Implementar ferramentas de colaboração on-line que facilitem a comunicação eficaz entre os membros da equipe, permitindo o compartilhamento de documentos, informações e atualizações em tempo real. Realizar reuniões regulares de acompanhamento de projetos para manter todos os membros informados sobre o progresso e os desafios enfrentados, estabelecendo um sistema de feedback contínuo para que os membros possam expressar comentários e sugestões de melhoria.

Desafio 7: Concorrência

- **Diferenciação de Serviços:** Identificar os pontos fortes da Empresa Júnior e destacá-los como diferenciais competitivos. Desenvolver serviços exclusivos ou abordagens inovadoras que a concorrência não ofereça. Realizar pesquisas de mercado para entender as necessidades dos clientes

e adaptar os serviços da Empresa Júnior para atender essas demandas de forma única;

- **Nichos de Mercado Específicos:** Identificar nichos de mercado nos quais a Empresa Júnior pode se destacar e oferecer um alto valor agregado. Desenvolver expertise nessas áreas específicas, adquirindo conhecimento profundo e experiência. Criar campanhas de marketing direcionadas a esses nichos de mercado para atrair clientes que buscam expertise especializada;
- **Construção de Marca e Reputação:** Investir na construção de uma marca forte e reconhecível, com uma imagem positiva e valores claros. Manter um portfólio de projetos bem-sucedidos e resultados tangíveis para demonstrar a qualidade do trabalho da Empresa Júnior. Solicitar feedback dos clientes e utilizar depoimentos positivos para fortalecer a cooperação da organização.

17.2 Estratégias Para Superar Os Desafios

- **Elaboração de Plano de Negócios:** Realize uma pesquisa detalhada para identificar as necessidades e demandas do mercado local. Desenvolva um plano de negócios abrangente, incluindo análises de mercado, estratégias de marketing, estrutura organizacional e projeções financeiras;
- **Formação de Equipe:** Recrute estudantes com habilidades complementares, comprometidos com o projeto e interessados em empreendedorismo. Estabeleça uma liderança forte e distribua as responsabilidades de forma equitativa;
- **Estabelecimento de Parcerias:** Identifique empresas locais dispostas a colaborar e apoiar os projetos da empresa júnior. Desenvolva um plano de parceria que beneficie tanto os alunos quanto as empresas parceiras;
- **Definição de Projetos Iniciais:** Comece com projetos menores e mais realistas para ganhar experiência e construir reputação. Escolha projetos alinhados com as habilidades da equipe e as necessidades do mercado;
- **Captação de Recursos:** Busque financiamento inicial por meio de parcerias, patrocínios, eventos ou fundos de investimento disponíveis. Esteja preparado para lidar com custos operacionais e despesas iniciais;

- **Desenvolvimento de Habilidades Empresariais:** Ofereça treinamentos e workshops para os membros da empresa júnior, abordando tópicos como gestão, liderança, negociação e comunicação;
- **Promoção e Marketing:** Crie uma estratégia de marketing para promover a empresa júnior entre os alunos da Etec e a comunidade local. Utilize mídias sociais, eventos e parcerias para aumentar a visibilidade;
- **Avaliação e Feedback Contínuo:** Estabeleça métricas de sucesso e monitore regularmente o progresso da empresa júnior. Solicite feedback dos membros da equipe, clientes e parceiros para identificar áreas de melhoria;
- **Foco na Aprendizagem:** Lembre-se de que a aprendizagem é fundamental. Mesmo diante de desafios, os membros da equipe adquirirão habilidades valiosas;
- **Resiliência e Adaptação:** Esteja preparado para ajustar estratégias conforme necessário. A flexibilidade e a resiliência são essenciais ao lidar com os desafios imprevistos;
- **Networking e Relacionamentos:** Construa e cultive relacionamentos sólidos com empresas locais, professores, alunos e outras instituições de ensino. O networking pode trazer novas oportunidades de recursos e apoio.

17.3 Nossas Vantagens

As vantagens que a Clust Employ oferece são múltiplas e benéficas para os estudantes, as instituições participantes e a sociedade como um todo. Alguns desses benefícios incluem a aplicação prática do conhecimento, dando aos alunos a oportunidade de traduzir os conceitos teóricos aprendidos em sala de aula em experiências práticas do mundo real. Essa combinação entre teoria e prática proporciona uma formação mais completa, permitindo que os alunos entendam melhor como aplicar os conceitos acadêmicos ao mundo dos negócios. A combinação entre teoria e prática não só ajuda a enriquecer a compreensão dos alunos, mas também fomenta o pensamento crítico e a capacidade de adaptação. Essas habilidades são essenciais para enfrentar os desafios em um ambiente empresarial em constante mudança. Os alunos aprendem na prática e ganham a confiança e a proficiência necessárias para

aplicar seus conhecimentos de maneira eficaz em situações do mundo real. Essa integração profunda teoria e prática, não apenas moldando os alunos em profissionais mais capacitados, mas também lhes dá uma vantagem competitiva, uma vez que eles entram no mercado de trabalho com a compreensão e prática dos fundamentos empresariais.

Nesse caso, os alunos também desenvolvem habilidades importantes como resolução de problemas, tomada de decisões, trabalho em equipe, adquirindo melhores habilidades de comunicação e liderança ágil. Essas habilidades infundidas equipam os alunos com resiliência e versatilidade para enfrentar com confiança as demandas dinâmicas do mercado de trabalho. A interação ativa com empresas e organizações locais é uma forma de expandir as redes profissionais dos alunos e abrir portas para futuras oportunidades de carreira e colaborações frutíferas. Estas redes de conexões profissionais provaram ser uma ferramenta importante na criação de planos de carreira promissores.

Além disso, o projeto enriquece o currículo dos alunos ao incluir experiência prática relevante em projetos de consultoria. Este grande reforço torna os estudantes mais atraentes para os empregadores porque já possuem uma experiência valiosa.

Em análise, a nossa iniciativa visa inculcar o empreendedorismo nos alunos, proporcionando-lhes uma exposição ao mundo dos negócios desde o início do seu percurso educativo. Isto não só incentiva o pensamento inovador, mas também estabelece as bases para a inovação empresarial futura.

Portanto, os alunos adquirem uma compreensão mais profunda das demandas do mercado, equipando-os com as habilidades e a preparação para enfrentar os desafios da vida profissional.

18 Estrutura

A infraestrutura de uma empresa desempenha um papel crucial no seu funcionamento e no bem-estar dos colaboradores. A Clust Employ, por sua vez, optou por adotar uma abordagem inovadora e híbrida em sua estrutura organizacional, combinando o home office e o coworking.

A escolha por essa infraestrutura híbrida reflete uma compreensão profunda das necessidades e das tendências atuais do mercado de trabalho.

Com o home office, a equipe Clust Employ tem a flexibilidade de realizar suas atividades a partir de seus próprios espaços, o que promove a autonomia e a adaptação às preferências individuais. Esse modelo oferece vantagens, como a eliminação da necessidade de deslocamento diário, o que contribui para a redução do estresse e para um melhor equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Ao mesmo tempo, o coworking proporciona um ambiente colaborativo e inspirador, onde os membros da equipe podem se reunir para reuniões presenciais, compartilhar ideias, Atividades práticas e fortalecer os laços profissionais. Esses espaços também oferecem acesso a infraestrutura de alta qualidade, como salas de reuniões equipadas e instalações de escritório, criando um ambiente propício para a criatividade e a produtividade.

Essa abordagem híbrida da Clust Employ visa combinar o melhor de dois mundos: a flexibilidade e a conveniência do home office com a colaboração e a interação social do coworking. Dessa forma, a empresa busca criar um ambiente de trabalho que atenda às necessidades individuais de seus colaboradores, promovendo ao mesmo tempo a união da equipe e a excelência nos resultados.

18.1 Home Office

O home office, também conhecido como teletrabalho, é um conceito que tem ganhado cada vez mais relevância no mundo contemporâneo. Como afirmou Brik (Termo utilizado no mercado financeiro para se referir a uma estratégia de investimento de curto prazo 2013), ele representa a ideia de levar o trabalho até as pessoas, em oposição ao modelo tradicional em que as pessoas vão até o local de trabalho. Esse modelo de trabalho proporciona uma mudança significativa na forma como as atividades profissionais são realizadas, mantendo o vínculo empregatício com a empresa, mas permitindo que as tarefas sejam realizadas a partir do conforto do lar.

A adoção inicial por empresas privadas, o setor público também começou a aderir a essa nova forma de trabalho, embora alguns gestores ainda enfrentem resistência em relação a essa mudança no ambiente de trabalho (Filardi, Fernando Filardi, Professor de estratégias de Negócio, e Castro, graduação em ESTATÍSTICA pela Sociedade Científica da Escola

Nacional de Ciências Estatísticas 2017; Kugelmass, pós-graduação na Universidade Brandeis em Waltham, Massachusetts 1996).

No entanto, o home office, que já estava em crescimento, tornou-se uma alternativa segura e essencial para muitas empresas durante a pandemia de COVID-19. Como observou Miceli (Sergio Miceli Pessoa de Barros, membro da Academia Brasileira de Ciências 2020), a pandemia acelerou a adoção do home office, obrigando muitas empresas a implementá-lo. Embora nem todas as áreas ou empresas possam adotar integralmente esse modelo, ele foi solicitado a um teste sem precedentes e demonstrado suas previsões.

Além de fornecer segurança durante a pandemia, o home office apresentou benefícios significativos, incluindo um aumento na produtividade dos colaboradores, que pode variar de 15% a 30% (Miceli, 2020).

No entanto, é importante notar que o home office já foi visto com ceticismo por um longo período. Mesmo em organizações modernas, o trabalho remoto não foi considerado uma opção competitiva, especialmente no Brasil, onde uma cultura de trabalho muitas vezes prioriza o controle sobre os resultados. No entanto, a chegada da pandemia forçou uma reavaliação completa das práticas de trabalho.

Conforme Luis Otávio, presidente da Sobratt (Sociedade civil, sem fins lucrativos, fundada em 1999 e desde então se tornou a única e acreditada fonte sobre os temas do teletrabalho e sobre as diversas formas flexíveis de realização do trabalho no Brasil) ,a eficácia do home office depende da implementação correta e de políticas adequadas (Otávio, 2020). É importante considerar que, no início de qualquer mudança, podem surgir desafios e metas específicas não previstas. No entanto, muitas organizações que os benefícios superam amplamente esses desafios.

Neste contexto, a implementação do home office pode ser benéfica para o nosso projeto de várias maneiras. Podendo garantir a flexibilidade e Acessibilidade, onde a equipe terá flexibilidade de trabalho a partir de qualquer local com acesso à internet. Isso significa que não estamos limitados a uma localização física, o que pode ser especialmente vantajoso se nossa equipe estiver distribuída em diferentes regiões geográficas. Dessa forma otimizando a redução de Custos podendo resultar em economia de custos significativa. Não será necessário investir em espaço de escritório físico, mobília ou despesas

relacionadas às instalações. Isso nos permite investir em mais recursos financeiros para outras áreas do projeto.

Assim como durante pandemia, produtividade é aumentada, pois para muitas pessoas, o ambiente de trabalho em casa pode ser menos distrativo do que um escritório tradicional. Isso pode levar a um aumento na produtividade da equipe, já que os membros podem criar um ambiente de trabalho que se adapte às suas necessidades individuais. Desencadeando dessa forma uma ampla disponibilidade, com a flexibilidade do home office, a equipe pode estar disponível em horários mais variados. Isso é especialmente útil se nosso projeto envolve horários diferentes. Podemos aproveitar o melhor momento de trabalho para cada membro da equipe.

Continuidade dos Negócios, o home office pode servir como um plano de contingência eficaz. Se ocorrerem emergências, como a pandemia de COVID-19, a equipe pode continuar a trabalhar sem interrupções. Além de promover a sustentabilidade, reduzindo a necessidade de deslocamento diário para o trabalho pode ter um impacto positivo no meio ambiente, pois diminui a emissão de substâncias relacionadas ao transporte.

No entanto, é importante considerar que a transição para o home office requer planejamento adequado e políticas claras. O home office pode trazer benefícios ao nosso projeto, incluindo flexibilidade, economia de custos e aumento da produtividade. Sendo importante implementar essa abordagem de trabalho de forma cuidadosa e estratégica para maximizar seus benefícios.

18.2 Coworking

O mundo dos negócios está em constante evolução, e a maneira como as pessoas trabalham também está passando por transformações significativas. Uma abordagem inovadora que vem ganhando destaque é o conceito de coworking, uma tendência que oferece uma série de vantagens para profissionais independentes, e que ganhou ainda mais espaço no mercado de trabalho brasileiro após a pandemia.

18.2.1 O Que é Coworking?

O coworking é um espaço físico onde várias pessoas, de diferentes empresas ou profissões, podem alugar estações de trabalho, mesas ou escritórios privados por um determinado período de tempo.

Porém, ele pode ser muito mais do que apenas um espaço de trabalho compartilhado. É uma cultura que promove a colaboração, a flexibilidade e a comunidade. Imagine-se trabalhando em um ambiente inspirador, rodeado por profissionais de diversas áreas e setores; essa é a essência do coworking. Ao adotar esse conceito, nos posicionamos em um ecossistema dinâmico, onde a troca de ideias é encorajada, e novas oportunidades surgem a cada interação.

18.2.2 Vantagens do Coworking

- **Networking Estratégico:** No ambiente de coworking, nós temos a oportunidade única de nos conectarmos com indivíduos de diferentes setores, cada um com sua expertise única. Essas conexões podem levar a colaborações frutíferas e parcerias estratégicas que enriquecem nossos serviços de consultoria e expandem seu alcance;
- **Estímulo à Criatividade e Inovação:** A diversidade de profissionais e empresas ao nosso redor proporciona uma atmosfera propícia à inovação. Trocar percepções com pessoas de diferentes perspectivas pode inspirar novas abordagens e soluções criativas para os desafios enfrentados por nossos clientes;
- **Flexibilidade Sob Medida:** O coworking oferece flexibilidade para adaptarmos nosso ambiente de trabalho às necessidades do momento. Seja necessário um escritório privado para reuniões importantes com clientes ou um espaço mais aberto para colaborações espontâneas, o coworking oferece opções que se ajustam a diferentes estilos de trabalho;
- **Custos Eficientes:** Ao invés de arcar com os altos custos de um escritório tradicional, o coworking permite que nós paguemos apenas pelo espaço que utilizamos. Isso libera recursos que podem ser direcionados para investir em outros aspectos de nossa consultoria e na qualidade dos serviços por ela oferecidos;

- **Acesso a Recursos Compartilhados:** Além do espaço físico, muitos espaços de coworking oferecem comodidades como salas de reuniões equipadas, áreas de descanso confortáveis e até mesmo eventos de networking. Esses recursos podem enriquecer as interações que temos com os clientes e melhorar a imagem profissional da Clust Employ.

Ao incorporarmos o conceito de Coworking em nosso projeto, buscamos colher os benefícios de uma comunidade dinâmica, colaborativa e orientada para o futuro. Aproveitando esta oportunidade de negócio para expandir nossa rede de contatos, aprimorar nossa metodologia constantemente, estando sempre de acordo com as demandas do mercado e oferecer soluções inovadoras para as empresas com as quais pretendemos trabalhar. O Coworking além de um espaço de trabalho, é um catalisador para o crescimento e o sucesso contínuo da nossa consultoria.

19 Possíveis Parcerias

Nossas possíveis parcerias são:

- **Automação Industrial-** Masipack, Motoman
- **Mecatrônica-** Masipack
- **Informática-** Saga, Sistel, Vidalink do Brasil SA, EPI-USE Brasil, Car 10 Tecnologia e Informação, Gold Credit Analytics, Carbigdata, Medei, Segfis Soluções Tecnológicas e Representação Comercial LTDA, IRT Brasil, G2D Serviços Tecnológicos S.A.
- **Desenvolvimento de Sistemas-** Saga, Sistel, Vidalink do Brasil SA, EPI-USE Brasil, Car 10 Tecnologia e Informação, Gold Credit Analytics, Carbigdata, Medei, Segfis Soluções Tecnológicas e Representação Comercial LTDA, IRT Brasil, G2D Serviços Tecnológicos S.A.
- **Empresas de Tecnologia:** Sistel, Vidalink do Brasil AS, EPI-USE Brasil, Car 10 Tecnologia e Informação, Gold Credit Analytics, Carbigdata, Medei, Segfis Soluções Tecnológicas e Representação Comercial LTDA, IRT Brasil e G2D Serviços Tecnológicos S.A.
- **Empresas Transversais (Se adequam em todas as áreas):** Bombril e Colgate.

20 Pesquisa De Campo

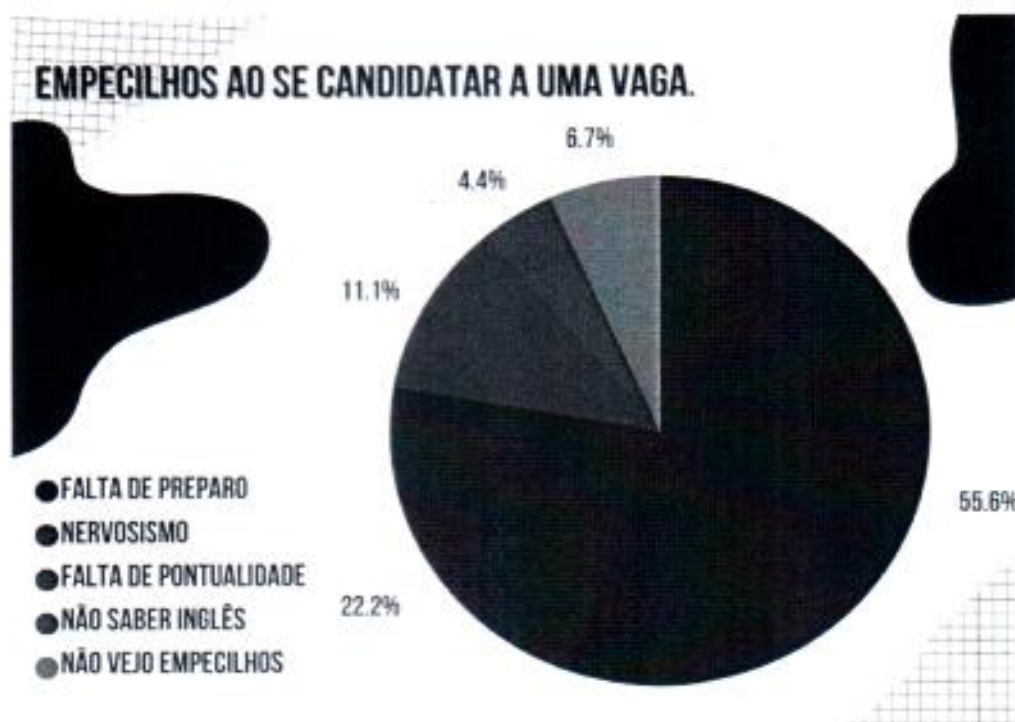
Aqui vamos explicar as características dos alunos da Etec Jorge Street. Para tanto, realizamos uma pesquisa de análise dos alunos. Em relação a pergunta de diferenciação de sexo, 51,1% dos questionados são mulheres, 46,6% são homens e 2,3% preferiram não responder.

Aos alunos foi questionado se já exerceram alguma atividade profissional, sendo que 81% informaram que não, 12,5% informaram que sim e 6,5% fazem trabalhos esporádicos. Esta estatística mostra que na Etec Jorge Street, a maioria dos jovens não tem uma inserção no mercado de trabalho dado que 81% não exerce algum tipo de atividade profissional.

Em complemento, referente a pergunta quanto a possuir experiência em entrevistas de emprego 72% responderam que não e 28% responderam que sim. Um número significativo não possui experiência, o que de acordo com Neise Deluiz, bacharel e licenciada em ciências sociais e mestre em educação pela universidade federal do rio de janeiro, experiência tem grande valor no processo de recrutamento.

Indagamos quanto a aceitação de uma oportunidade de emprego que não está de acordo com a área de pretensão 84,1% disseram que aceitaram o emprego por questão de necessidade e 15,9% informaram que não. Este resultado mostra que apesar de uma parte dos entrevistados serem inseridos no mercado de trabalho geralmente não estão inseridos da forma que desejam, o que os leva a buscar constantemente a melhoria de sua capacitação. Este desfecho pode ser resolvido conforme apontado por RABAGLIO, Maria Odete, onde foi apresentado que os candidatos precisam possuir conhecimentos de acordo com as exigências da vaga a que se candidatou.

O próximo questionamento foi referente a atualização nas tendências do mercado de trabalho onde 77,3% informaram que são atualizados e 22,7% informaram que não. Mostrando que os alunos procuram saber sobre o mercado de trabalho que está em constante transição, sendo importante buscar pessoalmente a atualização simultaneamente à evolução do mercado.



Conforme gráfico 1 acima, nosso último questionamento aos alunos foi sobre os empecilhos que encontram na hora de uma entrevista de emprego. Sendo que 55,6% responderam sobre a falta de preparo, outros 22,2% alegaram que o nervosismo atrapalhava seus desempenhos durante uma entrevista, fator que também é a falta de pontualidade que atinge alguns dos alunos, com 6,7% dos que alegam esse empecilho.

Levando em consideração que a maior dificuldade para inserção é a falta de preparo, a Clust Employ visa os ajudar com base em suas competências, conhecimentos, habilidades e atitude.

20.1 Explorando as Possibilidades da Pesquisa de Campo Digital: Um Estudo com Alunos

A pesquisa de campo é uma ferramenta útil para obter insights e dados do mundo real, contribuindo para o avanço do conhecimento e para a tomada de decisões embasadas. No entanto, com o avanço tecnológico e as mudanças nas dinâmicas de pesquisa, as abordagens tradicionais estão sendo complementadas - e até mesmo ascendentes - por métodos digitais. Neste contexto, realizamos um estudo empregando uma abordagem de pesquisa de

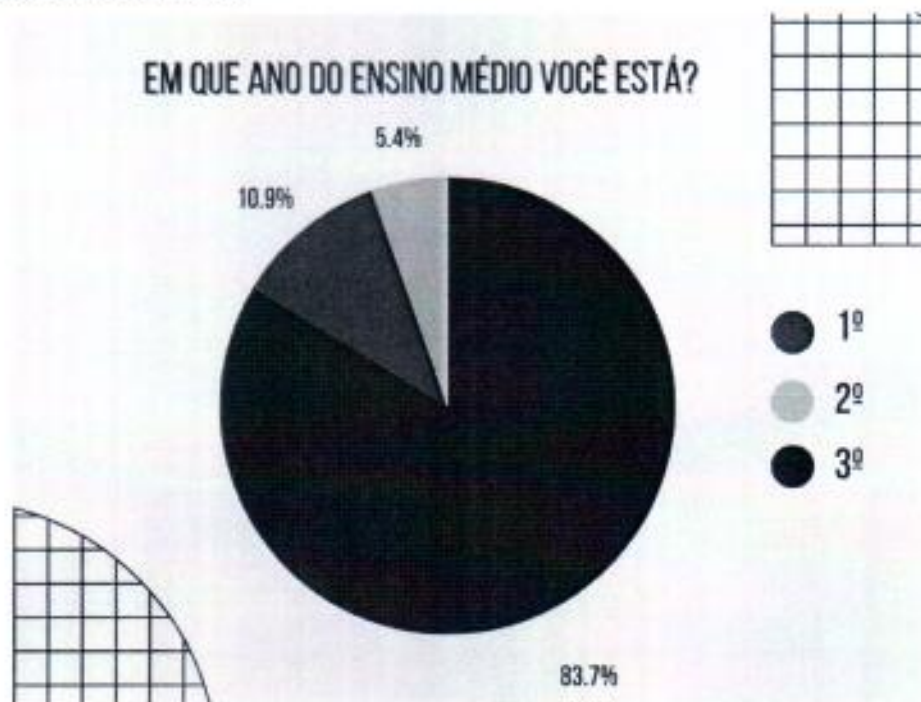
campo digital, utilizando a ferramenta Google Forms, para coleta de dados junto aos alunos.

Um aspecto notável desta pesquisa de campo digital foi a rápida disseminação do questionário entre os alunos. O compartilhamento por e-mail, redes sociais e outras plataformas digitais possibilitou que muitos entrevistados participassem em um curto espaço de tempo. Essa agilidade na coleta de dados foi fundamental para a eficácia do estudo.

Além disso, uma pesquisa de campo digital permitiu uma análise quase imediata dos dados. As respostas foram automaticamente tabuladas e apresentadas em gráficos e tabelas, tornando mais ágil o processo de análise. Essa abordagem também permitiu identificar tendências e padrões emergentes em tempo real, direcionando nosso foco para áreas específicas de interesse. As perguntas feitas foram:

20.1.1 Em Que Ano Do Ensino Médio Você Está?

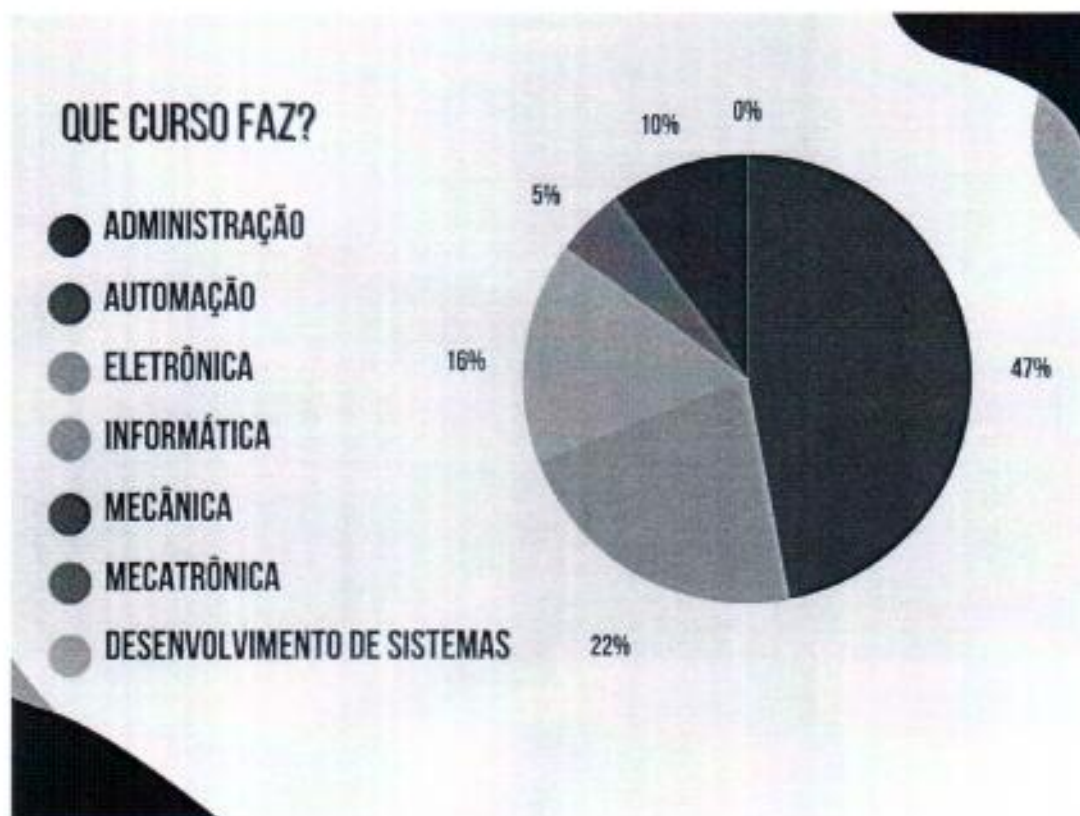
Com esta pergunta podemos obter a informação que 83,7% estão no terceiro ano do ensino médio, enquanto 10,9% está no primeiro e 5,4% está no segundo ano do médio.



Fonte: Autoria Própria

20.1.2 Qual Curso Faz?

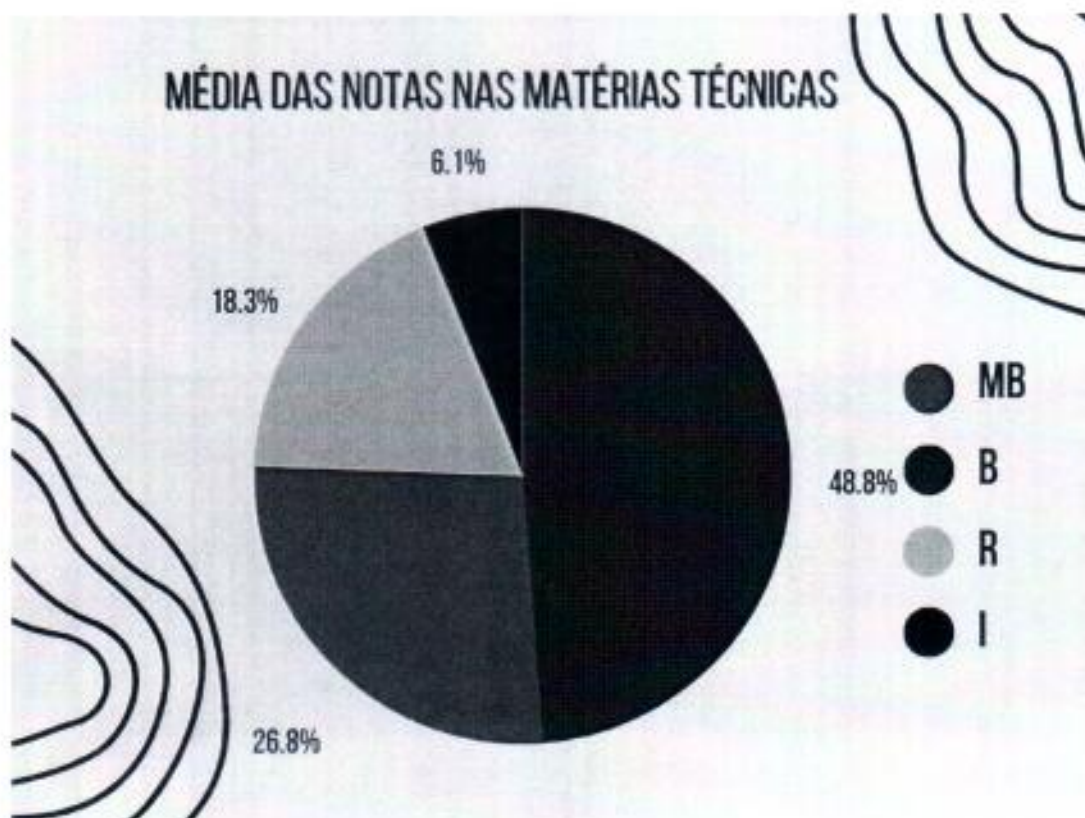
47% dos estudantes que responderam que são do curso de administração, 22% fazem o curso de Informática, 16% o curso de Desenvolvimento de Sistemas, 10% do curso de Automação, 5% fazem o curso de Mecatrônica a porcentagem de 0% se refere aos cursos de Eletrônica e Mecânica.



Fonte: Autoria Própria

20.1.3 Média Das Notas Das Matérias Técnicas

48,8% das médias de matérias técnicas são B, os alunos que correspondem a porcentagem de 26,8% têm as médias MB, as médias que correspondem a R foram tiradas por 18,3% dos alunos e I por 6,1%.



Fonte: Autoria Própria

20.1.4 Você Teria Interesse Em Fazer Parte Da Clust Employ?

Correspondendo a uma taxa de 80% a resposta foi sim, 20% responderam talvez e 0% respondeu que não.



Fonte: Autoria Própria

20.2 Planejamento Financeiro

A Clust Employ é uma Empresa Júnior que trabalha para ajudar os jovens que estudam na ETEC a se posicionar e ingressar no mercado de trabalho.

É uma empresa sem fins lucrativos, logo, o dinheiro arrecadado fica no nosso caixa, e é direcionado para investimentos e ajuda de nossos colaboradores.

A fim de diversificar o mercado e não fugir muito da nossa proposta, nossos colaboradores trabalham 1 vez na semana, durante 5 horas. Eles serão voluntários, e serão recompensados com uma bonificação variada entre R\$100-R\$150 (de acordo com a demanda que tiveram no período) e trabalharão durante

5 semanas, recebendo um certificado de 30 horas de serviço voluntário. Será possível renovar esse período, proporcionando ao nosso colaborador uma experiência, e dependendo da sua condição uma renda extra.

O horário de atendimento será de segunda-feira e quarta-feira, das 8-18h, na ETEC Jorge Street. Serão 2 funcionários por turno, além de pelo menos 2 sócios-gerentes por turno.

A Clust Employ possui tanto o direcionamento gratuito ao mercado de trabalho, quanto planos de desenvolvimento pessoal e profissional.

Os gastos mensais seriam baseados praticamente no direcionamento da bonificação aos colaboradores, já que os proprietários e sócios não possuem salário ou qualquer tipo de fim lucrativo com a empresa. Contando que, seriam 2 funcionários por turno, sendo 8 funcionários por semana, no final do mês teríamos um gasto variado de R\$800,00 – R\$1.200,00.

20.3 Planos

Além do serviço gratuito de direcionamento para empresas de acordo com o perfil, possuímos quatro planos com possibilidade de acesso a um material de desenvolvimento pessoal e profissional com funções e valores diferentes.

- **Employ Basic:** R\$19,99 para serviço prestado por 1 mês com opção de renovação;
- **Diferencial do Employ Basic:** Preço acessível, o plano Employ Basic oferece uma solução econômica para quem está começando a explorar o mercado de trabalho e precisa de assistência para garantir o primeiro emprego;
- **Orientação Personalizada:** Com o Employ Basic, você terá acesso a orientações personalizadas e suporte para elaborar seu currículo, preparar-se para entrevistas e definir seus objetivos de carreira;
- **Acesso à Rede de Contatos:** Este plano oferece a oportunidade de se conectar com a rede de contatos da Clust Employ, ou que pode abrir portas para futuras oportunidades de emprego.

- **Employ Plus:** R\$39,99 para serviço prestado por 1 mês com opção de renovação;
 - Diferencial do Employ Plus: Maior abrangência, oferecendo um suporte mais abrangente, que inclui treinamentos e workshops para aprimorar suas habilidades profissionais;
 - Acesso Prioritário: Os assinantes do Employ Plus têm acesso prioritário a oportunidades de estágio e emprego, ajudando a acelerar sua inserção no mercado de trabalho;
 - Mentoria Profissional: Este plano inclui sessões de mentoria com profissionais especializados, fornecendo insights valiosos para o desenvolvimento de sua carreira.
- **Employ Master:** R\$79,99 para serviço prestado por 1 mês com opção de renovação.
 - Diferencial do Empregado Master: Suporte Premium com atendimento personalizado. Você terá acesso direto a consultores experientes que o orientarão em cada etapa de sua jornada profissional;
 - Networking Exclusivo: Os assinantes do Employ Master serão convidados para eventos de networking exclusivos, onde poderão interagir com líderes e influenciadores do setor;
 - Desenvolvimento de Liderança: Este plano inclui treinamento adicional para desenvolver habilidades de liderança e gestão, preparando-o para assumir papéis de destaque em sua carreira.

Todos os planos têm o direito de cancelamento após o segundo mês sendo gerado um cancelamento automático. Quando seu objetivo ser atingido o contrato é automaticamente encerrado.

- **Employ Empresas:** R\$199,99 por 1 serviço.
 - Diferencial do Emprego para Empresas: Soluções Empresariais, através de um serviço especializado de recrutamento de candidatos, seleção de perfil e direcionamento personalizado para atender às necessidades específicas de sua empresa;

- **Economia de Tempo:** Nossa equipe de especialistas em recrutamento e seleção otimizará o processo de contratação, economizando tempo e recursos valiosos de sua empresa;
- **Resultados Garantidos:** Com um foco intenso na identificação de talentos, este plano visa fornecer candidatos altamente selecionados e alinhados com a cultura de sua empresa, resultando em um impacto positivo nos resultados do negócio.

O Clust Employ para Empresas é um plano especializado em afunilamento de candidatos, seleção de perfil, identificação de persona e direcionamento para sua empresa!

Com a venda de 25 CE Basic, 20 CE Plus, 5 CE Master por mês já suprimos nossos gastos! (R\$1.900,00) E cada empresa que assinasse seria fundo de caixa. Assim ajudamos nossos funcionários, clientes e a ETEC Jorge Street.

Nosso certificado é alterado de acordo com o tempo que o colaborador prestou serviço para nós. 10 semanas prestadas = 60 horas.

20.4 Fluxo De Caixa e Capital De Giro

O fluxo de caixa é construído através do valor que ganhamos com as mensalidades dos alunos que pagam pelo nosso produto online; nosso valor em estoque (não possuímos investimento inicial ainda) é baseado no que temos de retorno do projeto; nossas contas a pagar são ajuda de custo aos funcionários, espaço de coworking, manutenção da plataforma e divulgações (Google Ads, Microsoft +)

| CONTAS A RECEBER | VALOR EM ESTOQUE | CONTAS A PAGAR |
|---------------------|------------------|----------------------|
| 20,00 x 25 = 500,00 | R\$200,00 | R\$800,00 – 1.200,00 |
| 40,00 x 20 = 800 | | R\$700,00 - 926,30 |
| 80,00 x 5 = 400,00 | | R\$30,00 |

| | | |
|------------------|--|----------|
| 200,00 x 1 = 200 | | R\$50,00 |
|------------------|--|----------|

Assim temos um valor em estoque de R\$200,00, que conseqüentemente se torna nosso Capital de Giro, alocado para investimentos no próprio projeto, estoque de emergência e possível margem para aumento de custos.

20.5 Investimento

A ideia inicial é aplicar o projeto somente na ETEC Jorge Street (São Caetano), com período inicial de 1 ano (traduzidos em 6 meses de custeamento). Para esse processo, investiremos R\$6.000,00 de um possível investidor, para custear os funcionários, coworking, tecnologia e marketing.

21 Conclusão

Com a grande demanda por profissionais qualificados nas empresas, os jovens atualmente não sabem como entrar no mercado de trabalho, para isso nós criamos a consultoria baseada em uma empresa júnior, Clust Employ, que tem como objetivo ajudar no desenvolvimento e na capacitação dos jovens em suas respectivas áreas e também com suas habilidades interpessoais.

Durante o desenvolvimento deste projeto nós calculamos os custos de criar e implementação dele na Etec Jorge Street, desenvolvemos metodologias de pesquisa para criarmos conteúdo personalizados para os alunos e criamos planos de negócios que atendem necessidades variadas, sejam elas dos alunos ou das próprias empresas.

Futuramente, se o projeto for implementado na ETEC pretendemos aumentar o percentual de alunos técnicos que realmente atuam em suas áreas de formação e ao mesmo tempo atender as reais necessidades das empresas parceiras que procuram contratar está mão de obra especializada.

Portanto, conclui-se que a Clust Employ é um projeto viável, uma vez que as análises de todos os ambientes comprovaram a possibilidade de efetivar a ideia do projeto.

Referências

Análise de público alvo: entenda o seu público e alavanque seu negócio. ([s.d.]). esagjr.com.br. https://esagjr.com.br/blog/analise-de-publico-alvo/?utm_source=adgrants&utm_medium=content-text&utm_campaign=dinamica-categoria&creative=504269412143&keyword= Acesso em: 06 jun. 2023.

Andrade, A. V. S. G. A. R. (n.d.). Gestão por Competências – Uma Questão de Sobrevivência em um Ambiente Empresarial Incerto. In aedb.br (p. 8). **Andrea Vieira Soares George Albin Rodrigues de Andrade.** https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos05/251_Gestao%20por%20Competencias.pdf

Aprendizagem Industrial. ([s.d.]). portaldaindustria.com.br <https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/aprendizagem-industrial/> Acesso em: 13 abr. 2023.

APRENDIZAGEM Profissional. [S. l.], 6 jan. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/aprendizagem-profissional> Acesso em: 28 mar. 2023

Artigo 430 do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943. (01 de maio de 1943). <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10716341/artigo-430-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>

Artigo 62 da Lei nº 8.069 de 13 de Julho de 1990. (13 de julho de 1990). [jusbrasil.com.br/](https://www.jusbrasil.com.br/).

BORGES, Gustavo de Azevedo; LIMA, Rhennan Lazaro de Paulo; LINA, Lais Machado; VAZ, Débora Ribeiro. MERCADO DE TRABALHO, EMPREGABILIDADE E SUAS VARIAÇÕES. Disponível em: <<https://repositorio.ifgoiano.edu.br/bitstream/prefix/472/1/MERCADO%20DE%20TRABALHO%2C%20EMPREGABILIDADE%20E%20SUAS%20VARIA%C3%87%C3%95ES.pdf>>. Acesso em: 8 ago. 2023.

Cabral, I. (2021, fevereiro 1). Programa Jovem Aprendiz: Porta de Entrada para o Primeiro Emprego. [contrateaprendiz.com.br. https://contrateaprendiz.com.br/programa-jovem-aprendiz-primeiro-emprego/](https://contrateaprendiz.com.br/programa-jovem-aprendiz-primeiro-emprego/)

Conceito Nacional de Empresa Junior. [s.l: s.n.]. Disponível em: [https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/752/o/7._Conceito_Nacional_de_Empresas_Juniores_\(CNEJ\).pdf](https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/752/o/7._Conceito_Nacional_de_Empresas_Juniores_(CNEJ).pdf) Acesso em: 14 mar. 2023.

Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente e Concelho Tutelar. (Setembro 2006). https://www.mpba.mp.br/sites/default/files/biblioteca/crianca-e-adolescente/conselhos-e-fundos/manuais_conselhos_e_fundos/guia_pro_conselho_brasil_0.pdf

DA CONCEIÇÃO, D. M. A “complexidade” na capacitação do jovem aprendiz: entre a uni e a multidimensionalidade da formação técnico-profissional metódica. v. 7 n. 2, jan.jun. (2020): Simbiótica ed. [s.l: s.n.].

DE ALMEIDA SILVANI ALVES PEREIRA, D. R. M. D. N. F. M. P. S. O que é preciso saber para contratar o aprendiz. p. 88, 1 out. 2014.

DE PAULO LINA LAÍS MACHADO VAZ DÉBORA RIBEIRO, B. G. DE A. L. R. L. Mercado de Trabalho, Empregabilidade e suas Variações. [s.l: s.n.].

DECRETO Nº 5.598, DE 1º DE DEZEMBRO DE 2005. (1 de dezembro de 2005). https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5598impressao.htm

Diagnóstico da Situação da Criança, do Adolescente e do Jovem em Belo Horizonte. (2013). São Jerônimo. https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-de-governo/smasac/2018/documentos/cmdca/livro_1_2013_diagnostico_cmdca.pdf

DO SUL, P. DE S. C. constitui o plano municipal de desenvolvimento econômico do município de São Caetano do Sul - pmde 2016-2025, e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.saocaetanodosul.sp.gov.br/storage/upload/files/PLANOSMUNICI PAIS/24400.pdf>>. Acesso em: 7 jun. 2023.

Empregabilidade e sociedade disciplinar: uma análise do discurso do trabalho contemporâneo à luz de categorias foucaultianas. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/dcTf7vcqRVNf4zdp5DqKvKD/> Acesso em: 21 mar. 2023.

Empregabilidade e sociedade disciplinar: uma análise do discurso do trabalho contemporâneo à luz de categorias foucaultianas. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/osoc/a/dcTf7vcqRVNf4zdp5DqKvKD/>>. Acesso em: 8 ago. 2023.

Emprego Silvani Alves Pereira, e. da R. D. R. M. do T. e. E. M. D. S.-E. N. F. M. S. de I. do T. P. S. de A. S. de P. P. (2014). Manual da Aprendizagem O que é preciso saber para contratar o aprendiz. In Manual da Aprendizagem (p. 88). [http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C816A454D74C101459564521D7BED/ manual_aprendizagem_miolo.pdf](http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C816A454D74C101459564521D7BED/manual_aprendizagem_miolo.pdf)

Entenda o Sistema S. Disponível em: <https://radar.ibegesp.org.br/entenda-o-sistema-s/> Acesso em: 27 mar. 2023.

FERNANDO COLLOR BERNARDO CABRAL CARLOS CHIARELLI ANTÔNIO MAGRI MARGARIDA PROCÓPIO. Plano Nacional de Promoção, Proteção e Defesa do Direito de Crianças e Adolescentes à Convivência Familiar e Comunitária. [s.l.: s.n.]. Disponível em: https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Cadernos/Plano_Defesa_CriançasAdolescentes%20.pdf

Gestão por competências focada em desenvolvimento comportamental da liderança. ([s.d.]). Em aedb.br (p. 15).

https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos09/242_GESTAO_POR_COMPETENCIAS_FOCADA_EM_DESENVOLVIMENTO_COMPORIMENTAL_DA_LIDERANCA.pdf

Guia do Jovem Aprendiz. (n.d.). <https://www.tst.jus.br/documents/2237892/0/Guia+jovem+aprendiz+segunda+edicao+2.pdf/720d3bce-78c1-d2e1-4719-5eefeb0b313?t=1602629556268>

Guia do Recrutamento e Seleção. ([s.d.]). [gruposeres.com.br](https://www.gruposeres.com.br). <https://www.gruposeres.com.br/recrutamento-e-selecao/> Acesso em: 21 mai. 2023.

Hamze, A. ([s.d.]). **O que é a Aprendizagem?** educador.brasilecola.uol.com.br/. <https://educador.brasilecola.uol.com.br/trabalho-docente/o-que-e-aprendizagem.htm> Acesso em: 04 abr. 2023.

Informações sobre o Programa Jovem Aprendiz. Disponível em: <http://www.ifpb.edu.br/>. Acesso em: 8 ago. 2023.

Jovem Aprendiz 2023: Inscrições, Vagas Abertas, Salários e Empresas. Disponível em: <https://jovemaprendiz2023.com.br/jovem-aprendiz-2023> Acesso em: 25 mar. 2023.

JÚNIOR, B. Conceito Nacional de Empresa Júnior. Disponível em: [https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/752/o/7._Conceito_Nacional_de_Empresas_Juniores_\(CNEJ\).pdf](https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/752/o/7._Conceito_Nacional_de_Empresas_Juniores_(CNEJ).pdf). Acesso em: 16 ago. 2023.

Manual da Aprendizagem. ([s.d.]). [linkedin.com](https://www.linkedin.com/pulse/manual-da-aprendizagem-atualizado-igor-vovchenco-cabral). <https://www.linkedin.com/pulse/manual-da-aprendizagem-atualizado-igor-vovchenco-cabral> Acesso em: 7 mai. 2023.

Marketing digital em mídias sociais faz diferença no seu negócio. Disponível em <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/marketing-digital-em-midias-sociais-faz-diferenca-no-seu-negocio,b742d18c73881810VgnVCM100000d701210aRCRD#:~:text=Marketin>

g%20digital%20%C3%A9%20o%20conjunto,digital%20para%20aplicar%20suas%20estrat%C3%A9gias>. Acesso em: 10 ago. 2023.

MEDICI, A. Migração e Urbanização. [s.l.] hucitec, 1993.

MERCADO DE TRABALHO, EMPREGABILIDADE E SUAS VARIAÇÕES.

(n.d.). Repositorio.ifgoiano.edu.Br.

<https://repositorio.ifgoiano.edu.br/bitstream/prefix/472/1/MERCADO%20DE%20TRABALHO%2C%20EMPREGABILIDADE%20E%20SUAS%20VARIAC%3%87%C3%95ES.pdf>

O que é a lei da aprendizagem. ([s.d.]). feaprij.org.

O que é uma empresa Junior? Disponível em: <<https://proex.ufes.br/o-que-e-uma-empresa-junior>>. Acesso em: 17 jul. 2023.

PARADISO, Â. C. DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA DE JOVENS

TRABALHADORES: DIMENSÕES PSICOSSOCIAIS. [s.l.] Universidade

Federal do Rio Grande do Sul, 2008. Acesso em: 8 ago. 2023.

Portal da Infância e Juventude. ([s.d.]). portal-da-infancia-e-juventude.

<https://www.tjrj.jus.br/web/portal-da-infancia-e-juventude/cierja-aprendizagem/o-que-e-aprendizagem-> Acesso em: 21 mai. 2023.

PRIETO, V. C. et al. Fatores críticos na implementação do Balanced Scorecard. [s.l: s.n.].

Project Builder. (2020, dezembro 16). **O que é CHA em gestão de**

peçoas? projectbuilder.com.br. <https://www.projectbuilder.com.br/blog/o-que-e-cha-em-gestao-de-pecoas/> Acesso em: 21 jun. 2023.

Project Model Canvas – Gestão de Projetos. Apostila elaborada pelo Prof.

Ademir Joaquim Teles baseado no livro.; **Gestão de Projetos Simples e Eficaz.**

Autor Robson Camargo

Psicologia hospitalar: um olhar interdisciplinar no atendimento a crianças

e adolescentes. Disponível em:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1516-08582006000200004 Acesso em: 28 mar. 2023.

Público-alvo: entenda porque ele é o centro do sucesso do seu negócio. ([s.d.]). ufabcjr.com.br. https://ufabcjr.com.br/publico-alvo-e-o-centro-de-sucesso-do-negocio/?gclid=CjwKCAjw3dCnBhBCEiwAVvLcu0-yuAxBH-Ob3D53liKrbFeAumzcic2l1ZpbpnRstSNWQsAovXYqBoCv_8QAvD_Bw Acesso em: 6 jun. 2023

Qual é a influência das redes sociais no mercado de trabalho? Disponível em: <https://rhpravoce.com.br/colab/qual-e-a-influencia-das-redes-sociais-no-mercado-de-trabalho/#:~:text=Al%C3%A9m%20de%20criar%20conex%C3%B5es%20com,na%20abertura%20de%20processos%20seletivos> Acesso em: 21 mar. 2023.

Qual é a influência das redes sociais no mercado de trabalho? Disponível em: <https://rhpravoce.com.br/colab/qual-e-a-influencia-das-redes-sociais-no-mercado-de-trabalho/#:~:text=Al%C3%A9m%20de%20criar%20conex%C3%B5es%20com,na%20abertura%20de%20processos%20seletivos>. Acesso em: 8 ago. 2023.

Regulamentação permite trabalho de menor como aprendiz a partir dos 14 anos. ([s.d.]). tst.jus.br. Recuperado 30 de abril de 2023, de <https://www.tst.jus.br/-/regulamentacao-permite-trabalho-de-menor-como-aprendiz-a-partir-dos-14-anos> Acesso em: 30 abr. 2023.

Saiba como funciona a Lei da Aprendizagem. (setembro 16 2019). acinol.com.br/. <http://acinol.com.br/saiba-como-funciona-lei-da-aprendizagem/> Acesso em: 6 jun. 2023.