

Agência de empregos



EXPEDIENTE

Presidente do Conselho Deliberativo

José Zeferino Pedrozo

Diretor Presidente

Décio Lima

Diretor Técnico

Bruno Quick

Diretor de Administração e Finanças

Margarete Coelho

Gerente

Eduardo Curado Matta

Gerente-Adjunta

Anna Patrícia Teixeira Barbosa

Gestor Nacional

Luciana Macedo de Almeida

Autor

Sebrae

Coordenação do Projeto Gráfico

Renata Aspin

Projeto Gráfico

Nikolas Furquim Zalewski

ÍNDICE

Apresentação de Negócio.....	1
Mercado.....	1
Localização.....	2
Exigências Legais e Específicas.....	3
Estrutura.....	4
Pessoal.....	5
Equipamentos.....	6
Matéria Prima/Mercadoria.....	6
Organização do Processo Produtivo.....	7
Automação.....	9
Canais de Distribuição.....	9
Investimentos.....	10
Capital de Giro.....	11
Custos.....	12
Diversificação/Agregação de Valor.....	14
Divulgação.....	15
Informações Fiscais e Tributárias.....	16
Eventos.....	17
Entidades em Geral.....	18
Normas Técnicas.....	18
Glossário.....	19
Dicas de Negócio.....	20
Características Específicas do Empreendedor.....	20
Bibliografia Complementar.....	22
Fonte de Recurso.....	23
Planejamento Financeiro.....	23
Produtos e Serviços - Sebrae.....	24
Sites Úteis.....	25

1. Apresentação de Negócio

Agências de Emprego é um ramo de atividade de assessoria em recursos humanos que visa a prestação de serviços de recrutamento e seleção de pessoal, tanto para cargos efetivos como para cargos temporários. Com o aumento do desemprego e a maior concorrência pela busca de novos postos de trabalho, as pessoas estão buscando empresas que possam direcionar seus currículos e auxiliá-las na busca de emprego e/ou recolocação profissional.

O negócio de agência de empregos está relacionado à intermediação entre empresas e o mercado de trabalho. Representa a busca permanente da “pessoa certa, para o lugar certo, na hora certa”.

As empresas estão "enxugando" suas estruturas e buscando serviços de empresas especializadas. Diante dessa realidade, um dos segmentos que está em crescimento é o de recrutamento, seleção e fornecimento de mão de obra temporária ou efetiva. Com a tendência da terceirização das funções da área de pessoal nas organizações, este é um serviço cuja demanda está em fase de grande expansão.

A agência é o elo entre o candidato e as empresas que oferecem vagas de emprego, sendo então um facilitador na aproximação entre duas partes que têm interesse comum, ou seja, uma que procura uma colocação profissional e outra que oferece a vaga.

Elas podem ser físicas (ter instalações próprias) como também podem atuar virtualmente, usando a internet como ferramenta. Em ambas, os serviços oferecidos são praticamente os mesmos, ou seja, buscar candidatos para as vagas de emprego de suas empresas parceiras.

A procura pelo serviço de agenciamento verifica-se também em períodos de necessidade de reforço de pessoal: sazonalidade, doenças, férias ou licença.

Este documento não substitui o Plano de Negócio. Para elaboração do plano consulte o Sebrae mais próximo.

2. Mercado

Não há informações estatísticas sobre o tamanho do mercado de agências de emprego. Entretanto, o crescimento desse segmento está relacionado ao mercado de contratação e seleção de recursos humanos.

Quando a empresa resolve preencher uma vaga de emprego, a área de seleção e contratação de recursos humanos verifica se existe alguém na empresa com o perfil pretendido para ocupar essa vaga ou se vai pesquisar candidatos através do recrutamento externo, no mercado de recursos humanos, podendo para isso, pesquisar o currículo de candidatos que os enviaram espontaneamente ou ficaram arquivados de recrutamentos anteriores.

O mercado para agências de emprego está aquecido, porém o empreendedor deve atentar que existem grandes competidores estruturados e sedimentados no segmento físico e virtual, tais como a Catho, Emprego Certo e Vagas on Line. Especialmente nos grandes centros urbanos. A pergunta é: “Como competir com estes gigantes e ter um negócio de sucesso?”.

A resposta passa pela identificação de nichos de mercado não atendidos por estes competidores, que precisam dos serviços de recrutamento e seleção, como por exemplo, agências de emprego especializadas em determinado tipo de profissional ou perfil de cliente, tais como micro e pequenas empresas, serviços domésticos, obras e reformas, motoboys, salões de beleza, dentre outros.

No ramo de “serviços domésticos”, por exemplo, a empresa pode se especializar em: cozinheiras, babás, acompanhantes de idosos, caseiros, diaristas, enfermeiras e demais profissões do seguimento.

Ao concentrar seu negócio em um nicho específico, você sinergiza forças e aumenta seu poder de competição: melhora seu networking, a promoção do seu negócio, atratividade de profissionais para recolocação e clientes do perfil desejado. Seja seu negócio físico ou virtual.

3. Localização

A definição da localização do empreendimento deverá se basear na formatação operacional que o empreendedor queira e espera dar a sua agência de empregos e também se ela será física (com sede e visita dos clientes e candidatos) ou virtual.

Deve-se avaliar a facilidade de identificação e visibilidade da empresa pelos seus potenciais clientes, que são pessoas que buscam emprego ou realocação no mercado de trabalho e também as empresas que procuram o recrutamento de empregados. Por isso mesmo o empreendedor deverá definir antecipadamente qual será o seu público-alvo, tanto em termos de empresas atendidas quanto a mão de obra que será alocada.

Após definir seu público-alvo, principalmente quais empresas ou pessoas físicas contratantes para as quais sua Agência de Emprego vai atuar, parte-se então para a identificação da localização mais adequada para instalar seu empreendimento. A instalação deve ser em local de fácil acesso, com estacionamento facilitado, próprio ou que tenha esse serviço prestado por terceiros na proximidade de sua empresa. Se as vagas a serem oferecidas forem para cargos que exijam menor qualificação, o candidato a empresário deve buscar áreas em que apresentem grande circulação de pessoas, como regiões centrais, por exemplo, e com proximidade de transporte público.

Seguem alguns pontos de devem ser observados quando da escolha do local de instalação da Agência de Empregos:

- a) A relação entre receitas e despesas estimadas precisa ser compatível com os objetivos definidos pelo empreendedor. É preciso estar atento ao custo do aluguel, prazo do contrato, reajustes e reformas a fazer.
- b) Certifique-se de que o imóvel atende às necessidades operacionais quanto à localização, capacidade de instalação, características da vizinhança, serviços de água, luz, esgoto, telefone, transporte etc.
- c) Verifique se existem facilidades de acesso, estacionamento e outras comodidades que possam tornar mais conveniente e menos onerosa a adaptação do imóvel.
- d) Cuidado com imóveis situados em locais sujeitos a inundação ou próximos às zonas de

risco. Consulte a vizinhança a respeito.

e) Confira a planta do imóvel aprovada pela Prefeitura, e veja se não houve nenhuma obra posterior, aumentando, modificando ou diminuindo a área, que deverá estar devidamente regularizada.

As atividades econômicas da maioria das cidades são regulamentadas pelo Plano Diretor Urbano (PDU), que determina o tipo de atividade que pode funcionar em determinado endereço. A consulta de local junto à Prefeitura deve atentar para:

- se o imóvel está regularizado, ou seja, se possui HABITE-SE;
- se as atividades a serem desenvolvidas no local respeitam a Lei de Zoneamento do Município, pois alguns tipos de negócios não são permitidos em qualquer bairro;
- se os pagamentos do IPTU referente ao imóvel estão em dia;
- no caso de serem instaladas placas de identificação do estabelecimento, letreiros e outdoors, será necessário verificar o que determina a legislação local sobre o licenciamento das mesmas;

exigências da legislação local e do Corpo de Bombeiros Militar.

4. Exigências Legais e Específicas

Para abrir uma empresa, o empreendedor poderá ter seu registro de forma individual ou em um dos enquadramentos jurídicos de sociedade. Ele deverá avaliar as opções que melhor atendem suas expectativas e o perfil do negócio pretendido. Leia mais sobre este assunto no capítulo 'Informações Fiscais e Tributárias'.

O contador, profissional legalmente habilitado para elaborar os atos constitutivos da empresa e conhecedor da legislação tributária, poderá auxiliar o empreendedor neste processo.

Para abertura e registro da empresa é necessário realizar os seguintes procedimentos:

- Registro na Junta Comercial;
- Registro na Secretaria da Receita Federal (CNPJ);
- Registro na prefeitura municipal, para obter o alvará de funcionamento;

Enquadramento na entidade sindical patronal: empresa ficará obrigada a recolher a contribuição sindical patronal, por ocasião da constituição e até o dia 31 de janeiro de cada ano;

- Cadastramento junto à Caixa Econômica Federal no sistema “Conectividade Social – INSS/FGTS”;
- Registro no Corpo de Bombeiros Militar: órgão que verifica se a empresa atende as exigências mínimas de segurança e de proteção contra incêndio, para que seja concedido o “Habite-se” pela prefeitura.

Importante:

- Para a instalação do negócio é necessário realizar consulta prévia de endereço na Prefeitura Municipal/Administração Regional, sobre a Lei de Zoneamento.
- A Lei 123/2006 (Estatuto da Micro e Pequena Empresa) e suas alterações estabelecem o tratamento diferenciado e simplificado para micro e pequenas empresas. Isso confere vantagens aos empreendedores, inclusive quanto à redução ou isenção das taxas de registros, licenças etc.
- É necessário observar as regras de proteção ao consumidor, estabelecidas pelo Código de Defesa do Consumidor (CDC) - Lei Federal nº. 8.078 publicada em 11 de setembro de 1990.

Além do cumprimento das exigências anteriores, é necessário pesquisar na Prefeitura Municipal a legislação aplicada ao negócio de agência de empregos.

O Sebrae local poderá ser consultado para orientação.

5. Estrutura

A estrutura de uma agência de empregos deve ser definida segundo o interesse e expectativa do empreendedor. Caso a agência seja “física”, ou seja, tenha uma sede para atendimento dos clientes e candidatos, é recomendável uma área mínima de 50 m² podendo variar até 100m². Alguns espaços específicos devem ser previstos:

- Área destinada à instalação da recepção, que servirá também como sala de espera para os candidatos.

Se possível, ter uma pequena sala com carteiras de estudante para que os candidatos possam usar para preenchimento de fichas com suas informações pessoais e outras informações cadastrais que a agência de empregos julgar como importantes para o processo de conhecimento prévio do candidato;

- Espaço para instalação e funcionamento da área administrativo-financeira da empresa;
- Uma sala para entrevistas individuais e aplicação de testes. Esta sala deve ser utilizada pelas pessoas envolvidas na parte de recrutamento e seleção. Também é desejável uma sala um pouco mais ampla, dotada de carteiras de estudante, para aplicação de dinâmica de grupo ou outros processos de seleção em grupo;
- Banheiros para uso dos candidatos e também para os funcionários da agência de empregos.

Todos os espaços indicados acima devem ser bem estruturados, dotados de layout adequado visando possibilitar utilização racional das áreas, tanto pelos funcionários quanto pelos candidatos às vagas de trabalhos.

Os ambientes devem ser integrados, tanto na área que tange ao desenvolvimento das atividades fins (seleção e recrutamento) quanto à parte administrativo-financeira. Ao mesmo tempo, os ambientes devem ser totalmente isolados, visando com isto assegurar privacidade

e individualidade em cada processo, principalmente os relacionados a entrevistas, recrutamento e seleção.

A estrutura de qualquer empreendimento é fator determinante para que sejam evitados custos desnecessários, que os clientes sejam valorizados e os produtos possam ser elaborados ou comercializados com a melhor qualidade possível.

6. Pessoal

A quantidade de profissionais está relacionada ao porte do empreendimento. Há agências que contam com os sócios e uma secretária, devido ao porte minúsculo, e por estarem iniciando o negócio. Para uma agência de empregos de porte mediano, pode-se começar com cinco empregados:

- uma recepcionista;
- um encarregado pela área administrativo-financeira;
- um auxiliar para serviços gerais/arquivista;
- um psicólogo que irá atuar na parte de recrutamento e seleção de candidatos;
- um auxiliar para os trabalhos de recrutamento e seleção, sendo recomendado que seja estudante da área de psicologia.

Os colaboradores devem ter as seguintes competências, que devem ser focadas no processo de seleção e contratação:

- **recepcionista:** a recepcionista deverá ter conhecimento sobre as atividades da agência de empregos, além de habilidade para lidar com pessoas e entender as expectativas, desejos e benefícios que o cliente espera.
- **auxiliar de serviços gerais e arquivista:** deverá ser uma pessoa interessada, comprometida e ter o desejo de crescimento profissional.
- **encarregado pela área administrativo-financeira:** além de conhecer muito bem o negócio da agência de empregos, ele deve ter boas noções de organização empresarial nas áreas de finanças, mercadológica e de pessoas, além de controles de títulos a receber e a pagar, conciliação de contas bancárias e outras atividades correlatas.
- **psicólogo e auxiliar de recrutamento e seleção:** além do conhecimento em técnicas de seleção de recursos humano e orientação de carreira, o profissional deve ser bom ouvinte, ter discrição e guardar sigilo profissional, saber intervir em demandas sociais, saber orientar de forma adequada e ter habilidades de compreensão e análise.

O empreendedor deverá se incumbir da administração geral da empresa, mas também deverá estar presente nas demais áreas, principalmente as que envolvam as atividades fim da agência de empregos (seleção e recrutamento) e, acima de tudo, atuar na prospecção de clientes empresariais.

Para contratar colaboradores o empresário deverá considerar questões essenciais no atendimento aos clientes, tais como: agilidade e presteza no atendimento, capacidade de identificar as necessidades dos clientes e disposição para atendimento qualificado.

O empreendedor deverá participar de seminários, congressos e cursos direcionados ao seu ramo de negócio, para manter-se atualizado e sintonizado com as tendências do setor.

Deve-se estar atento para a convenção coletiva do sindicato dos trabalhadores no qual sua empresa está enquadrada (esta informação será obtida junto ao contador ou diretamente no sindicato local), utilizando-a como balizadora dos salários e orientadora das relações trabalhistas, evitando, assim, consequências desagradáveis.

O Sebrae da localidade poderá ser consultado para aprofundar as orientações sobre o perfil do pessoal e o treinamento adequado.

7. Equipamentos

São necessários os seguintes móveis e equipamentos, tendo como base uma empresa em início de suas atividades, que podem ser adquiridos novos ou de segunda mão (em bom estado):

Área administrativa:

- 1 computador completo;
- 1 impressora;
- 1 telefone;
- 1 mesas;
- 1 cadeira presidente
- 2 cadeiras atendimento
- 1 armário para o escritório.

Moveis e Equipamentos para recepção e sala de testes

- 10 cadeiras universitárias[null ;]
- 1 mesa de reuniões;
- cadeiras (estilo longarinas para recepção) 4 x 3;
- 1 computador para recepção;
- 1 mesa para recepção;
- 5 computadores para aplicação de testes;
- 1 impressora;
- 1 telefone;
- 1 purificador de água.

8. Matéria Prima/Mercadoria

A gestão de estoques no varejo é a procura do constante equilíbrio entre a oferta e a demanda. Este equilíbrio deve ser sistematicamente aferido através de, entre outros, os seguintes três importantes indicadores de desempenho:

Giro dos estoques: o giro dos estoques é um indicador do número de vezes em que o capital investido em estoques é recuperado através das vendas. Usualmente é medido em base anual e tem a característica de representar o que aconteceu no passado.

Obs.: Quanto maior for a frequência de entregas dos fornecedores, logicamente em menores

lotos, maior será o índice de giro dos estoques, também chamado de índice de rotação de estoques.

Cobertura dos estoques: o índice de cobertura dos estoques é a indicação do período de tempo que o estoque, em determinado momento, consegue cobrir as vendas futuras, sem que haja suprimento.

Nível de serviço ao cliente: o indicador de nível de serviço ao cliente para o ambiente do varejo de pronta entrega, isto é, aquele segmento de negócio em que o cliente quer receber a mercadoria, ou serviço, imediatamente após a escolha; demonstra o número de oportunidades de venda que podem ter sido perdidas, pelo fato de não existir a mercadoria em estoque ou não se poder executar o serviço com prontidão.

Portanto, o estoque dos produtos deve ser mínimo, visando gerar o menor impacto na alocação de capital de giro. O estoque mínimo deve ser calculado levando-se em conta o número de dias entre o pedido de compra e a entrega dos produtos na sede da empresa.

O negócio de agência de empregos não possui matéria prima.

O produto a ser oferecido é a prestação de serviços de aproximação entre candidatos em busca de uma vaga de emprego e as empresas que oferecem essa vaga, atuando como elo de aproximação entre essas duas partes (candidato versus empresa).

Para a definição do mix dos produtos a ser oferecido, o empresário deverá observar os concorrentes, ouvir permanentemente seus clientes e ir fazendo adaptações ao longo do tempo.

9. Organização do Processo Produtivo

A organização do processo produtivo de uma agência de emprego deve seguir alguns passos fundamentais na sua estrutura operacional, conforme se descreve abaixo.

1º Passo

- Contato Comercial – nesse quesito o empreendedor deverá buscar empresas que venham a ser parceiras na disponibilização de vagas via sua de empregos. Nesse caso, deverá ser firmado convênio para a busca de candidatos para uma vaga específica ou de forma que a de empregos se torne exclusiva em todos os processos de seleção e recrutamento de mão de obra para tal empresa.
- Formação de banco de dados – a agência precisa formar e manter devidamente atualizado um banco de dados com diversos currículos de candidatos para as mais variadas áreas de atuação. Nesse processo, o empreendedor precisa criar mecanismos para atrair candidatos potenciais para compor seu banco de dados, o denominado banco de talentos.

2º Passo

- Tendo sido definidas as vagas que serão oferecidas para cada empresa, passa-se então para o processo de validação com a empresa que disponibilizará a vaga de emprego, no que tange as atribuições, qualificações e experiências requeridas para cada vaga. Isto porque o

serviço da agência de empregos será o de selecionar no mínimo três candidatos para cada vaga disponibilizada.

- Uma vez definidas as qualificações requeridas para cada uma das vagas, os funcionários da agência passam então para o processo efetivo de identificação de currículos de candidatos que se enquadram nas vagas. Essa busca deverá ocorrer de forma sistêmica e apoiada por um software que gerencie adequadamente um banco de dados de currículos.

3º Passo

- Encontrando os candidatos, via currículo previamente cadastrado no banco de dados que atendam as exigências da vaga oferecida, passa-se então para o contato com esses possíveis candidatos.

- Nesse contato deverá ser identificado o interesse do candidato para a vaga oferecida. Havendo o interesse, deve-se agendar a entrevista inicial, aplicação de testes, dentre outros pontos, enfim, efetivar o processo de recrutamento e seleção.

- Caso não sejam encontrados candidatos em seu banco de dados que preencham os requisitos da vaga, deve-se então partir para o anúncio em jornal de grande circulação na região, visando encontrar candidatos para tal vaga.

- Os candidatos que buscam a agência de empregos pelo anúncio devem também ser agregados em seu banco de dados de currículos, pois mesmo que não se enquadrem na vaga oferecida naquele momento poderão servir para outras vagas que venham a ser disponibilizadas por sua agência de empregos.

4º Passo

- Transcorrido todo o processo de recrutamento e seleção de candidatos, deve-se então partir para a fase final, que é o encaminhamento dos candidatos selecionados pela agência de empregos para entrevista com a empresa que disponibilizou tais vagas.

- Essa entrevista final pode ser efetuada na empresa que busca o candidato ou poderá ocorrer na agência de empregos, tudo irá depender de quem solicitou a vaga.

- Um ponto fundamental, e que faz diferença nesse processo de seleção final, é que o empregado da agência que efetua o recrutamento e seleção de candidatos esteja presente, juntamente com o empresário ou seu representante, pois isto irá dar maior segurança para a empresa que disponibilizou a vaga de emprego.

- Definido, por parte da empresa ou seu representante, o candidato para a vaga, deve-se então, segundo o que está previsto no contrato inicial com a empresa, emitir a fatura pelos serviços prestados e que fora acordado anteriormente.

- Finaliza o processo daquela vaga. No entanto, deve-se realizar acompanhamento do desempenho do profissional contratado para validar se o processo de recrutamento e seleção atendeu as exigências do empresário. Pois caso o candidato contratado não se adequar à empresa contratante, a agência de empregos deverá proceder à reposição sem custos para o empresário.

10. Automação

Há no mercado uma boa oferta de sistemas para gerenciamento de pequenos negócios. Para uma produtividade adequada, devem ser adquiridos sistemas que integrem as compras, as vendas e o financeiro.

Os softwares possibilitam:

- o cadastro de clientes e fornecedores,
- controle de estoque,
- serviço de mala-direta para clientes e potenciais clientes,
- cadastro de móveis e equipamentos,
- controle de contas a pagar e a receber,
- fornecedores, folha de pagamento,
- fluxo de caixa,
- fechamento de caixa.

A automação para esse tipo de empreendimento empresarial é fundamental, já que sem um processo automatizado a agência de empregos estará fadada ao insucesso. Isto porque a falta de um software que possibilite rápida consulta ao banco de dados de currículos será um grande limitador de tempo e principalmente de qualidade.

O processo de automação de uma agência de empregos deve abranger todas as etapas de seleção e recrutamento desse empreendimento, que vai desde o cadastro de currículos de candidatos em seu banco de dados, as anotações principais sobre cada currículo/candidato, além da inserção das vagas que as empresas conveniadas disponibilizam.

Deve-se procurar softwares de custo acessível ou gratuitos (para seleção e recrutamento e gestão do negócio), além de compatíveis com uma pequena empresa.

Seguem algumas opções de software que podem auxiliar na gestão do empreendimento:

- Software RH;
- Kad Agência Empregos;
- SPA Software de R&S.

11. Canais de Distribuição

O canal de distribuição em uma agência de empregos também será a forma relacionada aos contatos comerciais na busca de empresas parceiras, visando assegurar a oferta de vagas.

Outro canal de distribuição é a forma com que o empreendedor desse segmento venha dispor para capturar currículos de pessoas que estejam em busca de um emprego ou aqueles que, mesmo empregados, queiram ser realocados no mercado corporativo, visando estruturar consistentemente seu banco de talentos.

A forma mais comum é através de anúncios em jornais ou com a estruturação de um site na internet para o recebimento de currículos para compor seu banco de dados.

Uma outra forma de canal de distribuição, está na criação de grupos através de rede sociais

como WhatsApp e Facebook.

Independentemente do canal de distribuição adotado, o sucesso de um negócio depende, principalmente, da capacidade de percepção de oportunidade do empreendedor e da sua agilidade para adaptar seus canais de distribuição, aproveitando tendências e criando novas formas de fazer sua empresa ser conhecida por seus clientes.

12. Investimentos

Investimento compreende todo o capital empregado para iniciar e viabilizar o negócio até o momento de sua auto-sustentação. Pode ser caracterizado como:

- **investimento fixo** – compreende o capital empregado na compra de imóveis, equipamentos, móveis, utensílios, instalações, reformas etc.;

- **investimentos pré-operacionais** – são todos os gastos ou despesas realizadas com projetos, pesquisas de mercado, registro da empresa, projeto de decoração, honorários profissionais e outros;

- **capital de giro** – é o capital necessário para suportar todos os gastos e despesas iniciais, geradas pela atividade produtiva da empresa. Destina-se a viabilizar as compras iniciais, pagamento de salários nos primeiros meses de funcionamento, impostos, taxas, honorários de contador, despesas de manutenção e outros.

Para uma agência de empregos “física” o empreendedor deverá dispor de aproximadamente R\$ 37.000,00 para fazer frente aos seguintes itens de investimento:

Área Administrativa

1 Computador

R\$ 1.500,00

1 Impressora

R\$ 750,00

1 Telefone

R\$ 100,00

1 Mesa

R\$ 600,00

1 Cadeira Presidente

R\$ 350,00

2 cadeiras

R\$ 330,00

1 Armário

R\$ 600,00

Moveis e Equipamentos para recepção e sala de testes

10 carteiras universitárias

R\$ 1.100,00

1 mesa de reuniões

R\$ 400,00

cadeiras (estilo longarinas para recepção) 4 x 3

R\$ 700,00

1 computador para recepção

R\$ 1.500,00

1 mesa para recepção

R\$ 350,00

1 Cadeira Secretária

R\$ 180,00

5 computadores para aplicação de testes

R\$ 7.500,00

1 impressora para recepção

R\$ 750,00

1 telefone

R\$ 100,00

1 purificador de água

R\$ 600,00

Despesas Pré-operacionais, Reformas e Capital de Giro

Construção e reforma de instalações

R\$ 10.000,00

Despesas de registro da empresa, honorários Contábeis e taxas

R\$ 2.000,00

Capital de giro para suportar o negócio nos primeiros meses de atividade

R\$ 8.000,00

TOTAL DO INVESTIMENTO

R\$ 37.410,00

Obs.: vale ressaltar que estes números são estimados, não devendo, portanto, dispensar uma pesquisa detalhada para cada projeto alinhada à elaboração de um Plano de Negócio.

A previsão de faturamento de uma Agência de Emprego nesse padrão gira em torno de R\$ 12.000,00

Para uma agência virtual, que atue exclusivamente via web, o investimento pode ser reduzido significativamente, e deve ser apurado no plano de negócios do empreendedor.

Antes de montar a empresa, é importante que o empreendedor elabore um Plano de Negócios, onde os valores necessários à estruturação da empresa podem ser mais detalhados, em função dos objetivos estabelecidos de retorno e alcance de mercado. O capital de giro necessário para os primeiros meses de funcionamento do negócio também deve ser considerado neste planejamento.

Nessa etapa, é indicado que o empreendedor procure o Sebrae para consultoria adequada ao seu negócio, levando em conta suas particularidades. O empreendedor também poderá basear-se nas orientações propostas por metodologias de modelagem de negócios, em que é possível analisar o mercado no qual estará inserido, mapeando o segmento de clientes, os concorrentes, a mão de obra necessária, fornecedores, as atividades chave, as parcerias possíveis, sua estrutura de custos e fontes de receita..

13. Capital de Giro

Capital de giro é o montante de recursos financeiros que a empresa precisa manter para garantir fluidez dos ciclos de caixa. O capital de giro funciona com uma quantia imobilizada no caixa (inclusive banco) da empresa para suportar as oscilações de caixa.

O capital de giro é regulado pelos prazos praticados pela empresa, são eles: prazos médios recebidos de fornecedores (PMF); prazos médios de estocagem (PME) e prazos médios concedidos a clientes (PMCC).

Quanto maior o prazo concedido aos clientes e quanto maior o prazo de estocagem, maior será sua necessidade de capital de giro. Portanto, manter estoques mínimos regulados e saber o limite de prazo a conceder ao cliente pode melhorar muito a necessidade de imobilização de dinheiro em caixa.

Se o prazo médio recebido dos fornecedores de matéria-prima, mão-de-obra, aluguel, impostos e outros forem maiores que os prazos médios de estocagem somada ao prazo médio concedido ao cliente para pagamento dos produtos, a necessidade de capital de giro será positiva, ou seja, é necessária a manutenção de dinheiro disponível para suportar as oscilações de caixa. Neste caso um aumento de vendas implica também em um aumento de encaixe em capital de giro. Para tanto, o lucro apurado da empresa deve ser ao menos parcialmente reservado para complementar esta necessidade do caixa.

Se ocorrer o contrário, ou seja, os prazos recebidos dos fornecedores forem maiores que os prazos médios de estocagem e os prazos concedidos aos clientes para pagamento, a necessidade de capital de giro é negativa. Neste caso, deve-se atentar para quanto do dinheiro disponível em caixa é necessário para honrar compromissos de pagamentos futuros (fornecedores, impostos). Portanto, retiradas e imobilizações excessivas poderão fazer com que a empresa venha a ter problemas com seus pagamentos futuros.

Um fluxo de caixa, com previsão de saldos futuros de caixa deve ser implantado na empresa para a gestão competente da necessidade de capital de giro. Só assim as variações nas vendas e nos prazos praticados no mercado poderão ser geridas com precisão.

Geralmente a necessidade de Capital de Giro é de nível médio, sendo sugerido um percentual da ordem de um terço do investimento total que para o caso específico estimamos R\$ 8.000,00.

14. Custos

São todos os gastos realizados na produção de um bem ou serviço e que serão incorporados posteriormente ao preço dos produtos ou serviços prestados, como: aluguel, água, luz, salários, honorários profissionais, despesas de operacionais, insumos consumidos no processo de prestação de serviços e execução dos serviços e depreciação dos equipamentos e instalações.

O cuidado na administração e redução de todos os custos envolvidos na compra, produção e venda de produtos ou serviços que compõem o negócio, indica que o empreendedor poderá ter sucesso ou insucesso, na medida em que encarar como ponto fundamental a redução de desperdícios, a compra pelo melhor preço e o controle de todas as despesas internas. Quanto menores os custos, maior a chance de ganhar no resultado final do negócio.

Entre essas despesas, estão o que chamamos de custos fixos e custos variáveis.

Custos variáveis

São aqueles que variam diretamente com a quantidade produzida ou vendida, na mesma proporção.

Custos fixos

São os gastos que permanecem constantes, independente de aumentos ou diminuições na quantidade produzida e vendida. Os custos fixos fazem parte da estrutura do negócio.

Abaixo apresentamos uma estimativa de custos fixos mensais típicos de uma de empregos física, que devem ser confirmados e atualizados na cidade ou região em que a mesma será instalada e compor o plano de negócios do empreendedor:

Custos

Salários, encargos

R\$ 1.800,00

Água, Luz, telefone e acesso à internet

R\$ 650,00

Impostos 15% da Receita

R\$ 1.800,00

Contador

R\$ 950,00

Higiene e manutenção

R\$ 250,00

Propaganda / Marketing

R\$ 700,00

Aluguel

R\$ 1.500,00

Total

R\$ 7.750,00

O cuidado na administração e redução de todos os custos envolvidos na compra, produção e venda de produtos ou serviços que compõem o negócio indica se o empreendedor terá sucesso ou insucesso, na medida em que encarar como ponto fundamental a redução de desperdícios, a compra pelo melhor preço e o controle de todas as despesas internas. Quanto menores os custos, maior a chance de ganhar no resultado final do negócio.

Seguem algumas dicas para manter os custos controlados:

- comprar pelo menor preço;
- negociar prazos mais extensos para pagamento de fornecedores;
- evitar gastos e despesas desnecessárias;
- manter equipe de pessoal enxuta;
- reduzir a inadimplência, por meio do uso de cartões de crédito e débito.

Lembramos que estes custos são baseados em estimativas para um pequeno negócio. Aconselhamos ao empresário que queira abrir um negócio dessa natureza que elabore um plano de negócio com a ajuda do Sebrae do seu estado no sentido de estimar os custos exatos do seu empreendimento conforme o porte e os serviços oferecido

15. Diversificação/Agregação de Valor

Para o sucesso do negócio é fundamental um mix de serviços complementares que o empreendedor pode oferecer tais como:

- Realizar pesquisas de mercado relacionadas a áreas potenciais ou em franco desenvolvimento em sua região, visando oferecer serviços e posicionamento para seus clientes atuais ou possíveis;
- Prestar serviços de headhunter, tanto para executivos quanto para empresários que buscam um profissional diferenciado no mercado;
- Fazer apresentação de currículos de profissionais que compõem seu banco de talentos para empresas específicas, via visitas rotineiras à sua base de clientes e também na busca de prospecção de novos clientes. Essa prestação de serviços prospectiva somente deve ocorrer após acordo firmado com os profissionais que terão seus currículos apresentados nas empresas, bem como tais profissionais já deverão ter passado por rigorosos testes de avaliação técnica e psicológica;

A não cobrança pelo recebimento de currículos para composição de seu banco de dados ou banco de talentos reveste-se de alto valor agregado.

Outro fator importante de agregação de valor é oferecer a aplicação de testes modernos e atualizados, colaborando para diagnosticar perfis e possibilitar o desenvolvimento dos empregados das empresas parceiras.

Um ponto determinante como diferencial a uma agência de empregos é o de realizar visitas regulares a todos os seus clientes (empresas), independentemente de ter algum assunto específico ou não, pois tais visitas viabilizam uma contínua aproximação entre as partes “de empregos versus empresas parceiras”, sendo esse um momento ímpar para discutir e apresentar novas possibilidades comerciais e melhorias nas rotinas da empresa, com a prestação de serviços de consultoria na área de recursos humanos.

É importante pesquisar junto aos concorrentes para conhecer os serviços que estão sendo adicionados e desenvolver opções específicas com o objetivo de proporcionar ao cliente um serviço diferenciado. Além disso, conversar com os clientes atuais para identificar suas expectativas é muito importante para o desenvolvimento de novos serviços ou produtos personalizados, o que amplia as possibilidades de fidelizar os atuais clientes, além de cativar novos.

O empreendedor deve manter-se sempre atualizado com as novas tendências, novas técnicas, novos métodos, através da leitura de colunas de jornais e revistas especializadas, cursos de curta duração, ou através da Internet.

O empresário de empregos deverá atuar com profundo respeito aos seus pares/concorrentes e também a toda a sociedade, isto porque uma empresa tem seus proprietários, mas, no entanto, toda e qualquer empresa existe para atender a sociedade, ainda mais em um segmento que trata com o ser humano, tanto internamente quanto externamente. Em algumas vezes seu quadro funcional estará tratando com pessoas que por vezes apresentam-se com a autoestima baixa, pelo fato de estarem fora do mercado de trabalho.

Por esse fato citado o atendimento deverá ser feito com grande deferência e respeito desde a recepção até o último atendimento que normalmente será feito por um (a) psicólogo (a), que nesse momento deverá atuar segundo o que preceitua seu juramento na conclusão de seu curso superior. Claro que não se trata de um atendimento clínico, mas deverá ser de uma forma a animar o dito candidato, que poderá ser um ótimo profissional e suas dificuldades momentâneas inibem suas qualificações.

No cadastramento inicial de currículos de candidato em seu banco de dados é aconselhável elaborar uma ficha com os principais dados pessoais, incluindo a inserção de foto, cópia dos documentos, comprovante de endereço e outros documentos ou certidões que possam auxiliar na avaliação do interessado.

Por fim, seguem alguns dos grandes diferenciais para que a de empregos se destaque, juntamente com o seu empreendedor, nesse mercado altamente concorrido: presteza, respeito e sigilo no atendimento, qualidade dos serviços, preço e condições de pagamento, esse último para as empresas parceiras.

Outra oportunidade de agregação de valor que não pode ser ignorada e tem força propulsora no negócio é o convênio com escolas profissionalizantes de atividades muito demandadas por nichos ou segmentos específicos (manicures na beleza, garçons e cozinheiros no turismo e gastronomia, dentre outros). A agência pode ser uma referência na colocação destes profissionais e tornar-se reconhecida como um banco de oportunidades específico.

16. Divulgação

Os meios para divulgação variam de acordo com o porte e o público-alvo escolhido. A divulgação de uma agência de empregos poderá ocorrer:

- Via anúncio em jornal de grande circulação de sua região, com ofertas de vagas de emprego;
- Criação de site com apresentação fácil, contendo as vagas de emprego disponíveis;
- Divulgação em redes sociais como Facebook, WhatsApp, Instagram, etc.

Pode-se ainda divulgar a agência de empregos mediante a realização de eventos relacionados à área de recursos humanos (presenciais ou virtuais), sempre com a avaliação do custo benefício da divulgação versus potencial de fechamento de negócios.

Desta forma as diversas pessoas que estejam buscando novas oportunidades de trabalho tomarão conhecimento dessa empresa.

Se for de interesse do empreendedor, um profissional de marketing e comunicação (convencional e/ou digital) poderá ser contratado para desenvolver campanhas específicas.

Todas as formas de divulgação apresentadas são importantes para divulgação da Agência de Empregos, e terão o resultado potencializado se o empresário investir no bom atendimento e na qualidade dos produtos.

17. Informações Fiscais e Tributárias

O segmento de AGÊNCIA DE EMPREGOS, assim entendido pela CNAE/IBGE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas) 7810-8/00 como atividade de serviço de seleção e agenciamento de mão de obra, não poderá optar pelo SIMPLES Nacional - Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas ME (Microempresas) e EPP (Empresas de Pequeno Porte), instituído pela Lei Complementar nº 123/2006, por se enquadrar como atividade vedada na Lei Compl. 123/2006, consolidada pela RCGSN 94/2011.

Neste segmento temos as seguintes opções tributárias:

Lucro Presumido: É o lucro que se presume através da receita bruta de vendas de mercadorias e/ou prestação de serviços. Trata-se de uma forma de tributação simplificada utilizada para determinar a base de cálculo dos tributos das pessoas jurídicas que não estiverem obrigadas à apuração pelo Lucro Real. Nesse regime, a apuração dos impostos é feita trimestralmente.

A base de cálculo para determinação do valor presumido varia de acordo com a atividade da empresa. Sobre o resultado da equação: Receita Bruta x % (percentual da atividade), aplica-se as alíquotas de:

- **IRPJ - 15%.** Poderá haver um adicional de 10% para a parcela do lucro que exceder o valor de R\$ 20 mil, no mês, ou R\$ 60 mil, no trimestre, uma vez que o imposto é apurado trimestralmente;
- **CSLL - 9%.** Não há adicional de imposto.
- **PIS - 1,65%** - sobre a receita bruta total, compensável;
- **COFINS - 7,65%** - sobre a receita bruta total, compensável.

Incidem também sobre a receita bruta os impostos estaduais e municipais:

- **ICMS** - Em regra geral, as alíquotas variam conforme o estado, entre 17 e 19%. Alguns produtos ou serviços possuem alíquotas reduzidas ou diferenciadas.
- **ISS** - Calculado sobre a receita de prestação de serviços, varia conforme o município onde a empresa estiver sediada, entre 2 e 5%.

Além dos impostos citados acima, sobre a folha de pagamento incidem as contribuições previdenciárias e encargos sociais (tanto para o lucro real quanto para o lucro presumido):

- **INSS - Valor devido pela Empresa** - 20% sobre a folha de pagamento de salários, pró-labore e autônomos;
- **INSS - Autônomos** - A empresa deverá descontar na fonte e recolher entre 11% da remuneração paga ou creditada a qualquer título no decorrer do mês a autônomos, observado o limite máximo do salário de contribuição (o recolhimento do INSS será feito através da Guia de Previdência Social - GPS).

- **FGTS** – Fundo de Garantia por tempo de serviço, incide sobre o valor da folha de salários a alíquota de 8%.

Lucro Real: É o lucro líquido do período de apuração ajustado pelas adições, exclusões ou compensações estabelecidas em nossa legislação tributária. Este sistema é o mais complexo, que deverá ser bem avaliado por um contador. As alíquotas para este tipo de tributação são:

- **IRPJ - 15%** sobre a base de cálculo (lucro líquido). Haverá um adicional de 10% para a parcela do lucro que exceder o valor de R\$ 20 mil, multiplicado pelo número de meses do período. O imposto poderá ser determinado trimestralmente ou anualmente;

- **CSLL - 9%**, determinada nas mesmas condições do IRPJ;

- **PIS - 1,65%** - sobre a receita bruta total, compensável;

- **COFINS - 7,65%** - sobre a receita bruta total, compensável.

Incidem também sobre a receita bruta os impostos estaduais e municipais:

- **ICMS** - Em regra geral, as alíquotas variam conforme o estado, entre 17 e 19%. Alguns produtos ou serviços possuem alíquotas reduzidas ou diferenciadas.

- **ISS** – Calculado sobre a receita de prestação de serviços, varia conforme o município onde a empresa estiver sediada, entre 2 e 5%.

Além dos impostos citados acima, sobre a folha de pagamento incidem as contribuições previdenciárias e encargos sociais (tanto para o lucro real quanto para o lucro presumido):

- **INSS - Valor devido pela Empresa** - 20% sobre a folha de pagamento de salários, pró-labore e autônomos;

- **INSS - Autônomos** - A empresa deverá descontar na fonte e recolher entre 11% da remuneração paga ou creditada a qualquer título no decorrer do mês a autônomos, observado o limite máximo do salário de contribuição (o recolhimento do INSS será feito através da Guia de Previdência Social - GPS).

- **FGTS** – Fundo de Garantia por tempo de serviço, incide sobre o valor da folha de salários a alíquota de 8%.

Recomendamos que o empreendedor consulte sempre um contador, para que ele o oriente sobre o enquadramento jurídico e o regime de tributação mais adequado ao seu caso.

18. Eventos

Existem diversos eventos que apresentam oportunidade de negócios e qualificação aos empreendedores de uma agência de empregos, distribuídos por formação profissional, segmento de clientes atendidos e regiões do país. Alguns principais:

Encontro Sul Americano de Recursos Humanos - ESARH

- Evento: bianual
- Local: Consultar local da edição
- www.esarh.com.br

Congresso Nacional sobre Gestão de Pessoas – CONARH/ ASBRH

- Evento: anual
- Local: em cidades diferentes
- www.conarh.com.br

19. Entidades em Geral

A principal entidade, que contém informações de outras entidades e eventos de porte nacional e regional é:

Associação Brasileira de Recursos Humanos - ABRH

www.abrh.com.br

Procure na sua região as entidades que podem representá-lo e apoiarem seu negócio no estabelecimento de parcerias de negócios.

20. Normas Técnicas

Norma técnica é um documento, estabelecido por consenso e aprovado por um organismo reconhecido que fornece para um uso comum e repetitivo regras, diretrizes ou características para atividades ou seus resultados, visando a obtenção de um grau ótimo de ordenação em um dado contexto. (ABNT NBR ISO/IEC Guia 2).

Participam da elaboração de uma norma técnica a sociedade, em geral, representada por: fabricantes, consumidores e organismos neutros (governo, instituto de pesquisa, universidade e pessoa física).

Toda norma técnica é publicada exclusivamente pela ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas, por ser o foro único de normalização do País.

1. Normas específicas para Agência de Empregos

Não existem normas específicas para este negócio.

2. Normas aplicáveis na execução de uma Agência de Empregos

ABNT NBR 15842:2010 - Qualidade de serviço para pequeno comércio – Requisitos gerais.

Esta Norma estabelece os requisitos de qualidade para as atividades de venda e serviços adicionais nos estabelecimentos de pequeno comércio, que permitam satisfazer as expectativas do cliente.

ABNT NBR 12693:2010 – Sistemas de proteção por extintores de incêndio.

Esta Norma estabelece os requisitos exigíveis para projeto, seleção e instalação de extintores de incêndio portáteis e sobre rodas, em edificações e áreas de risco, para combate a princípio de incêndio.

ABNT NBR IEC 60839-1-1:2010 - Sistemas de alarme - Parte 1: Requisitos gerais - Seção 1: Geral.

Esta Norma especifica os requisitos gerais para o projeto, instalação, comissionamento (controle após instalação), operação, ensaio de manutenção e registros de sistemas de alarme manual e automático empregados para a proteção de pessoas, de propriedade e do ambiente.

ABNT NBR ISO/CIE 8995-1:2013 - Iluminação de ambientes de trabalho - Parte 1: Interior.

Esta Norma especifica os requisitos de iluminação para locais de trabalho internos e os requisitos para que as pessoas desempenhem tarefas visuais de maneira eficiente, com conforto e segurança durante todo o período de trabalho.

ABNT NBR 9050:2004 Versão Corrigida:2005 - Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos.

Esta Norma estabelece critérios e parâmetros técnicos a serem observados quando do projeto, construção, instalação e adaptação de edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos às condições de acessibilidade.

21. Glossário

Headhunter - trabalho de prospecção de oportunidades para executivos ou busca de executivos especializados para empresas.

Nicho – Nichos de mercado são segmentos ou públicos cujas necessidades particulares são pouco exploradas ou inexistentes. A estratégia de aproveitamento de nichos está justamente na identificação das bases de segmentação que, quando explorados, representam o diferencial ou vantagem competitiva à empresa.

Ocupando pequenos Nichos de mercado, pequenas e médias empresas desenvolvem recursos para manter uma posição saudável no mercado através da contínua perseverança e dedicação em atender seus consumidores melhor que outras empresas, por buscar e compreender as necessidades do seu público.

Recrutamento de RH – conjunto de técnicas e procedimentos que visam identificar candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro das organizações.

Prospecção - sondagem; investigação; buscando angariar novos clientes e oportunidades.

Triagem - avaliação inicial; seleção.

22. Dicas de Negócio

- É importante, para se tornar mais competitivo, dimensionar o conjunto de serviços que serão agregados; avaliar o custo-benefício desses serviços é vital para a sobrevivência do negócio, porque pode representar um elevado custo sem geração do mesmo volume de receitas.
- Investir na qualidade global de atendimento ao cliente, ou seja: qualidade do serviço, ambiente agradável, profissionais atenciosos, respeitosos e interessados pelo cliente, além de comodidades adicionais como é o caso de estacionamento.
- Procurar fidelizar a clientela com ações de pós-venda, como: remessa de cartões de aniversário, comunicação de novos serviços e novos produtos ofertados, contato telefônico para manter o relacionamento.
- O candidato a empresário no segmento de agência de empregos deve entrar nesse negócio consciente de que enfrentará uma forte concorrência e por isso mesmo terá que estar presente tempo integral, principalmente no início das atividades do novo empreendimento, tanto na parte de contatos comerciais, quanto operacional e na gestão financeira do negócio.
- Considerando o grande número de empresas desse segmento que já estão em atuação no mercado, o empreendedor deverá atuar de forma altamente profissional e qualificada. Assim o atendimento, tanto para empresas parceiras quanto para candidatos a novos postos de trabalho, precisa ser a tônica de seu negócio.
- Essa qualidade no atendimento às partes que se envolvem com o seu empreendimento comercial deve ser muito bem tratada, pois sua agência de empregos não viverá sem uma dessas partes.
- O empreendedor de uma agência de empregos deverá sempre buscar vincular sua empresa a empresas parceiras de renome em sua região e também às de nível nacional, pois isto será uma porta de entrada para atingir os restritos e fechados mercados de grandes corporações empresariais. Atingindo essa meta, as oportunidades sócio-econômicas e financeiras estarão se ampliando e seu projeto empresarial tende a obter crescimentos acentuados.

Algumas dicas específicas para entrar no mercado e enfrentar a concorrência das grandes empresas: evite bater de frente com as pessoas, explore nichos menores, estude seu público alvo, saiba tudo sobre a concorrência e faça parcerias: competir com aliados sempre é mais simples e eficaz.

23. Características Específicas do Empreendedor

O empreendedor envolvido com atividades relacionadas à agência de empregos precisa adequar-se a um perfil que o mantenha na vanguarda do setor. É aconselhável uma auto-análise para verificar qual a situação do futuro empreendedor frente a esse conjunto de características e identificar oportunidades de desenvolvimento. A seguir, algumas características desejáveis ao empresário desse ramo.

- Ter paixão pela atividade e conhecer bem o ramo de negócio.

- Ter atitude e iniciativa para promover as mudanças necessárias.
- Acompanhar o desempenho dos concorrentes.
- Saber administrar todas as áreas internas da empresa.
- Saber negociar, vender benefícios e manter clientes satisfeitos.
- Ter visão clara de onde quer chegar.
- Planejar e acompanhar o desempenho da empresa.
- Ser persistente e não desistir dos seus objetivos.
- Manter o foco definido para a atividade empresarial.
- Ter coragem para assumir riscos calculados.
- Estar sempre disposto a inovar e promover mudanças.
- Ter grande capacidade para perceber novas oportunidades e agir rapidamente para aproveitá-las.
- Ter conhecimento específico sobre o funcionamento e atividades de uma agência de empregos, com forte experiência na área de gestão de recursos humanos. Esse conhecimento poderá ser adquirido por intermédio de serviços prestados em empresas do segmento, ter atuado como encarregado de área de recursos humanos em empresas de médio ou grande porte ou ainda via participação em cursos e eventos sobre gestão de pessoas, governança corporativa, dentre outros. Seria fundamental que o empreendedor tivesse formação superior em Psicologia ou Administração com especialização em psicologia ou psicopedagogia. Este conhecimento requer habilidades técnicas suficientes para conseguir extrair o máximo de informações dos candidatos em uma entrevista ou ainda ser capaz de, numa análise de currículo, conseguir identificar os principais pontos fortes e as possíveis deficiências de um candidato;
- Estar amparado nas tendências de mercado, ser capaz de elaborar e até mesmo alterar o viés de sua empresa na busca de atingir o que as empresas, empresários e candidatos esperam de uma agência de empregos e de seu responsável técnico;
- Ser uma pessoa que sempre busca melhorar o nível de seu negócio, com a participação em cursos específicos sobre os mais diversos assuntos e temas relacionados à gestão de recursos humanos recrutamento e seleção. Somente assim será possível manter-se atualizado com as mais novas tendências e procedimentos aplicáveis na prestação de serviços de colocação e realocação de profissionais no mercado, atendendo as expectativas das empresas parceiras;
- Ter altíssima habilidade no tratamento com pessoas, tanto com seus colaboradores quanto com representantes de empresas parceiras, candidatos, enfim, com todos que de forma direta ou indireta tenham ligação com a sua agência de empregos;

- Manter bom relacionamento com seus pares (concorrentes), já que a troca de informação entre profissionais da área de agência de empregos poderá ensejar em aprendizado contínuo, seja na qualidade de questionador quanto na condição de transmissor de conhecimento. Isto significa aprendizado sistêmico. Esse relacionamento não significa abrir todo o seu processo operacional, mas sim discutir formas de atuação que possa beneficiar o segmento empresarial de sua atuação.

24. Bibliografia Complementar

AIUB, George Wilson et al. Plano de Negócios: serviços. 2. ed. Porto Alegre: Sebrae, 2000.

BARBOSA, Mônica de Barros; LIMA, Carlos Eduardo de. A Cartilha do Ponto Comercial: Como escolher o lugar certo para o sucesso do seu negócio. São Paulo: Clio Editora, 2004.

BIRLEY, Sue; MUZYKA, Daniel F. Dominando os Desafios do Empreendedor. São Paulo: Pearson/Prentice Hall, 2004.

COSTA, Nelson Pereira. Marketing para Empreendedores: um guia para montar e manter um negócio. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

DAUD, Miguel; RABELLO, Walter. Marketing de Varejo: Como incrementar resultados com a prestação de Serviços. São Paulo: Artmed Editora, 2006.

DOLABELA, Fernando. O Segredo de Luisa. 14. ed. São Paulo: Cultura Editores Associados, 1999.

KOTLER, Philip. Administração de Marketing: a edição do novo milênio. 10. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2000.

PARENTE, Juracy. Varejo no Brasil. São Paulo: Ed Atlas, 2000.

RATTO, LUIZ. Comercio – Um Mundo de Negócios. Rio de Janeiro: Ed. Senac Nacional, 2004.

SEBRAE SC. Agência de Empregos. Disponível em: <http://www.sebrae-sc.com.br/ideais/default.asp?vcdtexto=4100&^^> . Acesso em: 12 de maio de 2010.

SILVA, José Pereira. Análise Financeira das Empresas. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

SINDICOMERCARIOS, Sindicato dos Comerciários do Estado do Espírito Santo. Cartilha da Convenção Coletiva de Trabalho 2009-2010. Disponível em http://www.sindicomercarios.org.br/arquivo/cartilha_convencao_coletiva.pdf acesso em 14 de janeiro de 2010.

UOL ECONOMIA. Pequenas Empresas Aproveitam Brechas das Grandes. Disponível em: <http://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2013/04/09/pequenas-empresas-apr>

[oveitam-brechas-das-grandes-para-entrar-no-mercado.htm](http://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2013/04/09/pequenas-empresas-apr-oveitam-brechas-das-grandes-para-entrar-no-mercado.htm), acesso em 31/08/2014.

<https://www.abrhbrasil.org.br/cms/>. Acessado em 18/11/2019.

Associação Brasileira do Trabalho Temporário – ASSERTTEM
<http://www.asserttem.org.br/index.php>. Acessado em 19/11/2019.

<https://atendimento.sebraemg.com.br/biblioteca-digital/content/como-montar-agencia-de-empregos>. Acessado em 19/11/2019.

<http://revistapegn.globo.com/Revista/Common/0,,EMI230701-17180,00-EMPRESARIO+ABRE+AGENCIA+DE+EMPREGOS+DOMESTICOS+ONLINE+COM+R+MIL.html>. Acessado em 19/11/2019.

25. Fonte de Recurso

NO empreendedor pode buscar junto às agências de fomento linhas de crédito que possam ser utilizadas para ajudá-lo no início do negócio. Algumas instituições financeiras também possuem linhas de crédito voltadas para o pequeno negócio e que são lastreadas pelo Fundo de Aval às Micro e Pequenas Empresas (Fampe), em que o Sebrae pode ser avalista complementar de financiamentos para pequenos negócios, desde que atendidas alguns requisitos preliminares. Maiores informações podem ser obtidas na página do Sebrae na web:

<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/sebraeaz/fundo-de-aval-do-sebrae-oferece-garantia-para-ospequenos-negocios,ac58742e7e294410VgnVCM2000003c74010aRCRD>.

26. Planejamento Financeiro

NAo empreendedor não basta vocação e força de vontade para que o negócio seja um sucesso. Independentemente do segmento ou tamanho da empresa, necessário que haja um controle financeiro adequado que permita a mitigação de riscos de insolvência em razão do descasamento contínuo de entradas e saídas de recursos. Abaixo, estão listadas algumas sugestões que auxiliarão na gestão financeira do negócio:

FLUXO DE CAIXA O controle ideal sobre as despesas da empresa é realizado por meio do acompanhamento contínuo da entrada e da saída de dinheiro através do fluxo de caixa. Esse controle permite ao empreendedor visão ampla da situação financeira do negócio, facilitando a contabilização dos ganhos e gestão da movimentação financeira. A medida que a empresa for crescendo, dificultando o controle manual do fluxo de caixa, tornando difícil o acompanhamento de todas as movimentações financeiras, o empreendedor poderá investir na aquisição de softwares de gerenciamento.

PRINCÍPIO DA ENTIDADE O patrimônio da empresa não se mistura com o de seu proprietário. Portanto, jamais se deve confundir a conta pessoal com a conta empresarial, isso seria uma falha de gestão gravíssima que pode levar o negócio à bancarrota. Ao não separar as duas contas, a lucratividade do negócio tende a não ser atingida, sendo ainda mais difícil reinvestir os recursos, gerados pela própria operação. É o caminho certo para o fracasso empresarial.

DESPESAS O empreendedor deve estar sempre atento para as despesas de rotina como água, luz, material de escritório, internet, produtos de limpeza e manutenção de equipamentos. Embora pequenas, o seu controle é essencial para que não reduzam a

lucratividade do negócio.

RESERVAS/PROVISÕES Esse recurso funcionará como um fundo de reserva, o qual será composto por um percentual do lucro mensal - sempre que for auferido. Para o fundo de reserva em questão, poderá ser estabelecido um teto máximo. Quando atingido, não haverá necessidade de novas alocações de recursos, voltando a fazê-las apenas no caso de recomposição da reserva utilizada. Esse recurso provisionado poderá ser usado para cobrir eventuais desembolsos que ocorram ao longo do ano.

EMPRÉSTIMOS Poderão ocorrer situações em que o empresário necessitará de recursos para alavancar os negócios. No entanto, não deverá optar pela primeira proposta, mas estar atento ao que o mercado oferece, pesquisando todas as opções disponíveis. Deve ter cuidado especialmente com as condições de pagamento, juros e taxas de administração. A palavra-chave é renegociação, de forma a evitar maior incidência de juros.

OBJETIVOS Definidos os objetivos, deve-se elaborar e implementar os planos de ação, visando amenizar erros ou definir ajustes que facilitem a consecução dos objetivos financeiros estabelecidos.

UTILIZAÇÃO DE SOFTWARES As novas tecnologias são de grande valia para a realização das atividades de gerenciamento, pois possibilitam um controle rápido e eficaz. O empreendedor poderá consultar no mercado as mais variadas ferramentas e escolher a que mais adequada for a suas necessidades.

27. Produtos e Serviços - Sebrae

Aproveite as ferramentas de gestão e conhecimento criadas para ajudar a impulsionar o seu negócio. Para consultar a programação disponível em seu estado, entre em contato pelo telefone 0800 570 0800.

Confira as principais opções de orientação empresarial e capacitações oferecidas pelo Sebrae:

Cursos online e gratuitos - <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/cursosonline>

Para desenvolver o comportamento empreendedor.

Empretec - Metodologia da Organização das Nações Unidas (ONU) que proporciona o amadurecimento de características empreendedoras, aumentando a competitividade e as chances de permanência no mercado: <http://goo.gl/SD5GQ9>

Para quem quer começar o próprio negócio

As soluções abaixo são úteis para quem quer iniciar um negócio. Pessoas que não possuem negócio próprio, mas que querem estruturar uma empresa. Ou pessoas que tem experiência em trabalhar por conta própria e querem se formalizar.

Plano de Negócios - O plano irá orientá-lo na busca de informações detalhadas sobre o ramo, os produtos e os serviços a serem oferecidos, além de clientes, concorrentes, fornecedores e pontos fortes e fracos, construindo a viabilidade da ideia e na gestão da

empresa: <http://goo.gl/odLojT>

Para quem quer inovar

Ferramenta Canvas online e gratuita - A metodologia Canvas ajuda o empreendedor a identificar como pode se diferenciar e inovar no mercado: <https://www.sebraecanvas.com/#/>

Sebraetec - O Programa Sebraetec oferece serviços especializados e customizados para implantar soluções em sete áreas de inovação: <http://goo.gl/kO3Wiy>

ALI - O Programa Agentes Locais de Inovação (ALI) é um acordo de cooperação técnica com o CNPq, com o objetivo de promover a prática continuada de ações de inovação nas empresas de pequeno porte: <http://goo.gl/3kMRUh>.

28. Sites Úteis

<http://www.agerh.com.br/>.

<http://www.asserttem.org.br/index.php>.

<http://www.sebrae.com.br/>.

