

**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E
NEGÓCIOS DE SERGIPE - FANESE
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA
EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**Laís Araujo de Oliveira
Mércia Siqueira F. Jesus
Rosária Fátima S. Dolabella
Soraya Alessandra T. Santos
Tânia Regina S. Menezes**

**Projeto Integrador
EMPRESA SENHOR DO BOMFIM LTDA**

**Aracaju – SE
2009.2**

**Laís Araujo de Oliveira
Mércia Siqueira F. Jesus
Rosária Fátima S. Dolabella
Soraya Alessandra T. Santos
Tânia Regina S. Menezes**

**Projeto Integrador
EMPRESA SENHOR DO BOMFIM LTDA**

**Relatório apresentada à Coordenação
do Curso de Gestão de Recursos
Humanos da FANESE, como requisito
para a disciplina “Projeto Integrador I”**

Professora: Luciana Franco

**Laís Araujo de Oliveira
Mércia Siqueira F. Jesus
Rosária Fátima S. Dolabella
Soraya Alessandra T. Santos
Tânia Regina S. Menezes**

**Projeto Integrador
EMPRESA SENHOR DO BOMFIM LTDA**

Relatório de projeto apresentado à banca examinadora da Faculdade de Administração de Negócios de Sergipe – FANESE, como requisito parcial para cumprimento do Projeto Integrador, no período de 2009.2

1º Examinador

2º Examinador

3º Examinador

4º Examinador

5º Examinador

Aprovado (a) com média: _____

Aracaju (SE), ____ de _____ de 2009.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a Deus, à Empresa Senhor Do Bomfim Ltda pela oportunidade de realização deste trabalho. Ao Silvio Dolabella por ter nos orientado no projeto, pelo desempenho e união do nosso grupo, que passou por algumas dificuldades no começo mais nunca desistiu e conseguimos atingir nosso objetivo.

RESUMO

Este trabalho teve como objetivo vivenciar na prática o conteúdo teórico das disciplinas estudadas em sala de aula, tendo sido o estudo realizado na empresa Senhor do Bomfim Ltda, permitindo ao grupo relacionar o conteúdo teórico das disciplinas à prática. Foi através do setor de RH, com a coordenadora Carla Oliveira, que tivemos acesso a todas as informações e materiais para a elaboração de nosso projeto. Com base no que foi visto na prática, fizemos uma análise crítica e expomos algumas sugestões sobre o que poderia acrescentar ou até mesmo mudar na empresa para sua melhoria.

Palavras-chave: Recursos Humanos (RH). Projeto Integrador. Transportes.

ABSTRACT

This work had as objective lives in practice the theoretical content of the disciplines studied at classroom, having been accomplished in the company Senhor do Bomfim Ltda, allowing to the group to relate the theoretical content of the disciplines to the practice. It was trough the section of RH, with the coordinator Carla Oliveira, that we had access to the all information and materials for the elaboration our project. With base in what was seen, we had a critical analyses and we expose some suggestions on what could increase or even changing in the company for her improvement.

Keywords: Human resources. Integrative project. Transport.

SUMÁRIO

RESUMO.....	IV
ABSTRACT.....	V
1 INTRODUÇÃO	1
2 DESCRIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO (Modelo de Gestão).....	3
3 DESENVOLVIMENTO.....	4
3.1 Psicologia	4
3.2 Comunicação Empresarial	4
3.3 Gestão de Pessoas	5
3.4 Informática	6
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	7
5 REFERÊNCIAS	9
6 ANEXOS	10
6.1 Anexo 1 – Roteiro de Entrevista	10
6.2 Anexo 2 – Jornal “Informativo”	12
6.3 Anexo 3 - Cronograma de Palestras e Treinamento	13

1. INTRODUÇÃO

O comerciante Marinho Tavares fundou, no início da década de 40, a empresa “Expresso Senhor do Bomfim”, para transportar cidadãos aracajuanos com destino a emergentes municípios sergipanos. No final da década de 50 a empresa, como não dispunha de recursos para a recuperação da frota, reduzida a três sucatas, beirava a falência. Em 1954, José Lauro Menezes, aos 17 anos, começou a trabalhar no comércio e no ramo agropecuário. Casou-se em 1958, com Gilza Teixeira, filha de Oviêdo Teixeira, renomado comerciante de Itabaiana do ramo de tecidos. Oviêdo, primo de Marinho Tavares, aconselhou ao genro a compra da falida “Expresso Senhor do Bomfim”.

O genro tomou de bom grado a sugestão do sogro e materializou o sonho de abrir o próprio negócio, adquirindo as três sucatas de marinete. Em 24 de fevereiro de 1960, foi fundada a "Empresa Senhor do Bomfim", ou seja, a Bomfim que existe hoje.

Inicialmente eram apenas três as linhas: Aracaju/Propriá, Aracaju/Neópolis e Aracaju/Brejo Grande. No mesmo ano, com apenas dois meses de existência, a Bomfim decretou o fim da era das marinetes, com a aquisição de três ônibus mais modernos, com bagageiro na parte inferior e poltrona reclináveis.

Em outubro foi inaugurada a trajetória além fronteiras, com a compra da Jordão, empresa titular das linhas Aracaju/Salvador. Eram duas linhas, uma via Estância e outra por Tobias Barreto, operando em dias alternados, uma vez que a empresa dispunha apenas de duas viaturas para aquela rota. O cotidiano de José Lauro foi transformado radicalmente.

Ele desdobrou-se em vários cargos: varredor, manobreiro, revisor e ainda partia para as estradas, investindo de mecânico, para prestar socorro às viaturas quebradas. Diferentemente de seus antecessores no ramo, ele tinha como norte a necessidade de transportar com o máximo de conforto e segurança, estratégia para a guerra declarada contra a hegemonia do caminhão.

Em 1969, ocorreu a pavimentação da BR-101, cortando Sergipe de ponta a ponta. Nesse ritmo, as fábricas automotivas, prognosticando o aquecimento do mercado, começaram a investir na produção de ônibus mais modernos.

O cenário do segmento em transporte coletivo se transformou radicalmente. A "BR" determinou a supremacia dos ônibus, rompendo com o ciclo do caminhão. A

Bomfim, àquela altura, já despontava como uma das mais proeminentes empresas do nordeste, fazendo o transporte para municípios de todo o estado de Sergipe, além de operar linhas para Bahia e Alagoas. De 10 funcionários, em 1960, a empresa passou a reunir 515 em 1969.

Em 1967, comprou a frota da Empresa Nogueira e implantou a linha Aracaju/Itabuna, atento às notícias que chegavam do sul da Bahia. No mesmo ano trouxe o primeiro ônibus leito a solo sergipano.

Em 1969, o então prefeito de Aracaju, o economista Aloísio de Campos, decidiu abrir concorrência pública para a exploração do transporte urbano, tendo em vista a substituição do deficitário sistema Kombi auto-lotação. Os kombeiros se levantaram em violentos protestos, inutilmente; o processo foi até o final e, nesse momento, nasceu a “Bomfim Urbana”, inicialmente com 20 ônibus, depois passou a ter 80 unidades.

Em 1978, funda a Viação São Pedro, empresa destinada ao transporte urbano de Aracaju e que mais tarde partiu para atuar, também, em Salvador. A partir daí, a Bomfim iniciou o processo de diversificação de seus serviços, passando a atuar em outros segmentos do setor de transportes, como cargas, turismo e renovação de pneus, constituído-se numa holding.

Na longa caminhada de mais de 40 anos, José Lauro faz questão de reconhecer o decisivo apoio dos irmãos. Luciano ocupava o cargo de vice-presidente da Bomfim interestadual. Laelson geria a Bomfim Urbana. Ainda participavam o mais velho, Luís, e o caçula, Liomar, respondendo pelas linhas intermunicipais. Em 1986, José Lauro tomou uma decisão sintomática, num gesto indicativo de que ele começava a gestar a própria sucessão. Delegou ao filho Lauro Antônio, conhecido como Laurinho, à época com 26 anos, a gestão da Viação São Pedro. Ele havia se destacado na condução administrativa da fazenda Boa Luz quando, com apenas 20 anos de idade, criou o Haras Boa Luz e os leilões da raça manga-larga marchador, que ganharam projeção nacional.

Dez anos mais tarde, quando a Bomfim se aproximava dos 36 anos de estrada, José Lauro reuniu os irmãos e decidiu que era o momento de cada um seguir o próprio itinerário, promovendo a cisão do grupo. Liomar e Luís, por conveniência, retornaram à atividade agropecuária. Laelson criou a Rota Sul, operando linhas intermunicipais em Sergipe. Luciano fundou a Santa Maria atuando, também, no transporte intermunicipal. Ainda surgiu a Barramar, empresa urbana de

Salvador, que resultou da cessão de parte da frota da São Pedro na capital baiana para Laelson e Luciano.

As expectativas se confirmaram. A partilha do grupo coincidiu com outra decisão. José Lauro havia cumprido sua missão pelas estradas, passando o bastão ao filho Laurinho Menezes.

Hoje, apesar da dedicação ao campo, José Lauro ainda participa ativamente das principais decisões da empresa.

2. DESCRIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO (Modelo de Gestão)

Empresa de transporte rodoviário interestadual de médio porte voltada para vendas de passagens e transporte de pessoas, a Empresa Senhor do Bomfim Ltda atua principalmente nos estados da Bahia e Sergipe.

Foi fundada na década de 40 pelo comerciante Marinho Tavares, nessa época a empresa ainda era conhecida por “Expresso Senhor do Bomfim”. Possuindo apenas três rotas (Aracaju, Propriá e Brejo Grande), seu veículo utilizado ainda era a marinete.

Como a empresa não possuía recursos para modernização da sua frota, reduzida apenas a três sucatas, beirou a falência. Oviêdo, primo de Marinho Tavares, incentivou seu genro José Lauro Menezes a compra da falida “Expresso Senhor do Bomfim”.

Atualmente composta por 327 (trezentos e vinte sete) funcionários, a maioria do sexo masculino, sua estrutura organizacional é considerada totalmente centralizadora, com quatro diretorias, três gerências e uma coordenação de RH, sendo que o poder de decisão fica apenas com a presidência.

Hoje a empresa Bomfim é considerada a maior empresa de transporte rodoviário do Estado de Sergipe, concorrendo diretamente com a Progresso, Real Alagoas, São Geraldo, Tam e Gol. Um dos principais objetivos da empresa é expandir sua rota, não apenas para a região nordeste, mas para todos os estados brasileiros, oferecendo pontualidade, fácil acesso na compra de passagem, excelência no atendimento e principalmente segurança e conforto, para que seus passageiros venham a ter sempre o “bom fim”.

3. DESENVOLVIMENTO

3.1. PSICOLOGIA

A Empresa Senhor do Bomfim Ltda é uma parceira no que diz respeito à vida profissional de seus funcionários, que são vistos como colaboradores que lutam pelo crescimento da organização. O RH se mantém sempre presente, proporcionando eventos tais como festas de natal, dia das mães, semana do motorista, ginástica laboral e outras atividades.

Na empresa existe a política organizacional de assistência e prevenção à saúde mental de seus colaboradores; exemplo: quando o motorista ou cobrador sofre algum acidente ou assalto, ele não volta para escala antes de passar pela psicóloga, podendo até afastá-lo para um tratamento psicológico ou psiquiátrico, se necessário.

Na organização, principalmente no departamento de Rh, o que prevalece é o poder de bom relacionamento de seus funcionários. Esse departamento é visto como um aliado, um facilitador, mantendo sempre uma postura profissional.

Quando necessário, adverte verbalmente, persistindo o erro, adverte o funcionário por escrito e, em seguida, é aplicada suspensão de 01 a 03 dias, a depender da gravidade do problema, podendo culminar em demissão por justa causa.

Uma das formas de condicionamento utilizado pela empresa é o treinamento. Hoje a empresa é composta por uma coordenadora de RH, uma psicóloga que presta serviço a organização, um estagiário, um auxiliar e dois jovens aprendizes

3.2. COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL

Segundo o livro “O que é Comunicação Empresarial”, de Nassar & Figueiredo (2006), a comunicação empresarial é estratégia usada pelas empresas com a finalidade de fidelizar e conquistar novos clientes. Uma adequada comunicação empresarial é condição primordial para uma boa imagem institucional, pois é o reflexo do relacionamento de seus funcionários junto à sociedade e seus interlocutores; essa somatória é a chamada comunicação interna e externa.

A empresa realiza sua comunicação interna através de:

Mural - localizado no corredor da empresa, onde são expostos alguns avisos como datas de reuniões, metas a serem atingidas, mensagens de incentivos aos colaboradores, aniversariantes do mês e destaques do mês;

Email - se restringem apenas a informar alguns avisos;

Jornal informativo (Anexo 2) - é elaborado mensalmente, no qual informa eventos e acontecimentos relacionados à empresa, entre outras informações;

Regulamento interno - é entregue aos colaboradores recém admitidos, com o objetivo de servir de guia que deve ser seguido na caminhada dentro da empresa, onde expõe as obrigações, direitos, deveres, enfim tudo que está relacionado ao que a empresa espera do colaborador.

Em relação à comunicação externa, a empresa usa as seguintes estratégias:

Outdoors - são expostos principalmente nas rodovias, com o propósito de divulgação da empresa.

Página na internet - é o principal veículo de venda de passagem, o que veio incrementar significativamente as vendas de passagem.

Propagandas - como não tivemos contato com o assessor de comunicação da empresa, não foi possível obter grandes informações em relação à estratégia utilizada nas propagandas.

SAC (Serviço Atendimento ao Cliente) - o principal objetivo é aproximar o cliente da empresa, estreitando o relacionamento cliente-empresa.

3.3. GESTÃO DE PESSOAS

A Gestão de Pessoas é uma das áreas que mais tem passado por mudanças e transformações; ela tem sido a responsável pela excelência das organizações bem sucedidas (CHIAVENATO, 2005).

Hoje, a Empresa Senhor do Bomfim Ltda. é composta por um departamento de RH e subsistemas subordinados a ele, o setor de segurança de trabalho e medicina do trabalho.

Admissão, demissão, recrutamento, seleção e treinamento são algumas das funções desenvolvidas pelos profissionais da área de RH, composto por uma coordenadora, uma estagiária, uma auxiliar, dois menores aprendizes e uma psicóloga que presta serviços à empresa, responsável pela aplicação de testes psicotécnicos. O recrutamento é realizado através de indicação política e do corpo

funcional; os selecionados passam por uma entrevista com o gerente que irá avaliar o perfil do candidato, teste teórico e psicotécnico, exames e avaliação médica e, caso aprovado em todas as etapas, é solicitado ao funcionário toda a documentação para sua admissão.

A organização busca remunerar seus colaboradores baseado no benchmarking feito com outras empresas da mesma área, motoristas e cobradores através da convenção sindical (SINTRA). Atualmente a empresa fornece benefícios, como seguro de vida, ticket alimentação, assistência odontológica e convênios com farmácias e faculdades.

Além disso, o Departamento De Pessoal e o RH sorteiam prêmios para aniversariantes do mês, e aqueles que se destacam no campo profissional recebem um certificado de bom serviço prestado à empresa.

Esse ano o RH, preocupado com a saúde de seus colaboradores, realizou palestras a respeito da higienização e uso correto dos EPIs, primeiros socorros, qualidade de vida e prevenção de DSTs (Doenças Sexualmente Transmissíveis) e AIDS (Anexo 3).

Em fevereiro de 2010 a empresa completará 50 anos de existência e um dos principais focos será a implantação do plano de cargos e salários, valorizando ainda mais a área de RH, a principal responsável por descobrir talentos humanos.

3.4. INFORMÁTICA

A Tecnologia da Informação (TI) contribui no funcionamento da empresa, desde o controle de abastecimento dos veículos, a troca de pneus e principalmente na venda de passagens, evitando assim o desperdício e um maior aproveitamento no uso dos recursos materiais de que dispõe.

A Empresa Senhor do Bomfim Ltda. possui três softwares principais: 1. Sistema de GPS, que fornece informações operacionais como posicionamento geográfico de todos os ônibus, fornecendo informações importantes como velocidade, quilometragem percorrida e horários de paradas, entre outras funcionalidades. 2. Transnet, um software de gestão de empresas de transporte, responsável pelo gerenciamento das informações financeiras, contábeis, setor pessoal, manutenção e almoxarifado. 3. Atrelado a isso temos também o sistema de vendas de passagens que é utilizado no atendimento ao usuário nos guichês.

A informática vive constantes mudanças e as empresas necessitam acompanhar este processo, diariamente surgem novas técnicas de melhor aproveitamento de recursos, um exemplo claro disso foi o surgimento da internet para a venda de passagens; na prática é uma agencia sem custo, que ajuda a empresa a melhorar a qualidade do serviço com agilidade, pontualidade e segurança, porém o sistema interno utilizado na empresa não é integrado na forma de ERP (pacote de ferramentas que integra todos os departamentos de uma empresa) de auxilio a gestão de negócio, pois o financeiro e a contabilidade não integram com os dados operacionais, mas já está em fase de implantação um sistema novo integrado que une desde a parte operacional até o administrativo, fornecendo dados e informações necessárias a uma gestão uniforme e econômica com dados online do funcionamento da empresa.

Oitenta por cento de todo o sistema está relacionado ao usuário e somente 20% é do usuário, por isso o sucesso de qualquer sistema na empresa depende do capital humano, com treinamentos e conscientização dos benefícios que qualquer mudança de sistema origina, esse é o grande desafio do setor de tecnologia da informação na empresa, mudar essa realidade atual.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da pesquisa de campo realizada na Empresa Senhor do Bomfim Ltda o grupo pôde constatar que há certa preocupação da empresa com o capital humano, ainda que precise melhorar em alguns aspectos.

No processo de recrutamento e seleção há uma forte influência política, desmerecendo o intelectual, o que dificulta o ingresso de profissionais qualificados na organização; o fator primordial na efetivação do candidato é a indicação.

Foi detectada também uma deficiência por parte da Coordenação de RH, a profissional que coordena o setor não tem formação acadêmica na área, dificultando todo o processo necessário no recrutamento, seleção, integração, controle e manutenção dos colaboradores na empresa.

Notamos uma insatisfação por parte dos colaboradores referente aos benefícios concedidos pela organização, principalmente na área de saúde.

Um dos aspectos que merece ser destacado é a centralização de poder; devido a empresa ser totalmente familiar, as decisões são tomadas apenas pela presidência.

Foram sugeridas pelo grupo uma mudança no processo de recrutamento e seleção, sendo que a qualificação profissional deve pesar muito mais do que a indicação política, o crescimento de uma empresa depende muito de seu corpo funcional. Maior investimento na preparação dos seus profissionais na área de Recursos Humanos, pois os mesmos não são qualificados para função exercida. Adoção de avaliação de desempenho com o objetivo de levantamento das necessidades de treinamento e melhor capacitação dos seus colaboradores. E por último, a implantação de um plano de saúde para atender as necessidades de seus colaboradores.

Essa pesquisa de campo foi de grande importância ao grupo, poder aplicar na prática o que foi aprendido teoricamente em sala de aula em todo o semestre foi de grande importância, uma experiência única proporcionada pelo Projeto Integrador.

5. REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 2. ed. São Paulo: Elsevier, 2005.

NASSAR, Paulo & FIGUEIREDO, Rubens. **Comunicação Empresarial**. 8. ed. São Paulo: Brasiliense, 2006.

6. ANEXOS

6.1. ANEXO 1 - ROTEIRO DE ENTREVISTA

FOCO DO PROJETO INTEGRADOR

O grupo deverá identificar uma organização no mercado e analisá-la, apresentando como conteúdo do Projeto, as seguintes informações:

1 DESCRIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO – Modelos de Gestão

- 1.1 Denominação e forma de constituição.
- 1.2 Dados e fatos relevantes da origem da organização.
- 1.3 Natureza e ramo de atuação.
- 1.4 Informações sobre o porte da empresa.
- 1.5 Principais equipamentos.
- 1.6 Composição da força de trabalho, incluindo quantidade de pessoas, percentuais por nível de escolaridade, por níveis de chefia ou gerenciais, por regime jurídico de vínculo.
- 1.7 Principais produtos.
- 1.8 Denominação dos principais tipos de fornecedores, principais insumos, matérias-primas e serviços por eles fornecidos.
- 1.9 Principais mercados e, nos ramos de atuação, principais segmentos desses mercados onde se encontram os clientes alvo.
- 1.10 O segmento de mercado do grupo no âmbito internacional.
- 1.11 O segmento de mercado do grupo no âmbito nacional: como surgiu o negócio no Brasil e como vem sendo a sua evolução até os dias atuais.
- 1.12 Principais concorrentes da organização e aspectos relevantes de cada um.
- 1.13 Organograma: destacar quem faz parte da Alta Direção e os diferentes elementos da estrutura organizacional.

2 INTRODUÇÃO À GESTÃO DE PESSOAS

- 2.1 Como funcionam os subsistemas de gestão de pessoas na empresa?
- 2.2 Quais os novos papéis desenvolvidos pelos profissionais da área de RH desta empresa?
- 2.3 Como a gestão de pessoas pode representar um diferencial estratégico na organização?

2.4 Como é a Estruturação da Área de RH da empresa??

2.5 Qual a importância da Área de RH na gestão empresarial?

2.6 Qual a política de remuneração da empresa?

2.7 Qual a política de benefícios da empresa?

3 COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL

3.1 Descrever os elementos de comunicação da organização, utilizando como referência os aspectos desenvolvidos pela disciplina Comunicação Empresarial.

4 ASPECTOS RELACIONADOS À DISCIPLINA DE PSICOLOGIA APLICADA A ADMINISTRAÇÃO

4.1 Como o indivíduo é visto dentro da organização?

4.2 Quais as formas de condicionamento utilizado pelo RH para os colaboradores da organização? E em quais situações ele é usado?

4.3 Qual a postura do RH para com seus colaboradores? Qual a postura adotada pela organização em relação aos colaboradores? Que tipo de poder é usado? Qual poder prevalece?

4.4 Quais são os processos desenvolvidos pelo RH?

4.5 Existe uma política organizacional de assistência ou prevenção à Saúde Mental dos colaboradores?

5 ASPECTOS RELACIONADOS À MICROINFORMÁTICA

5.1 De que forma a empresa usa a Tecnologia da Informação (TI);

5.2 Poderia a TI ser mais bem utilizada? De que forma poderia melhorar o uso da tecnologia da informação?

5.3 Os equipamentos que a empresa usa são adequados ao seu uso;

5.4 Que softwares a empresa faz uso para sua automação;

5.5 Os softwares usados atualmente na empresa são os mais adequados ou poderiam ser substituídos para melhorar o rendimento ou a economia;

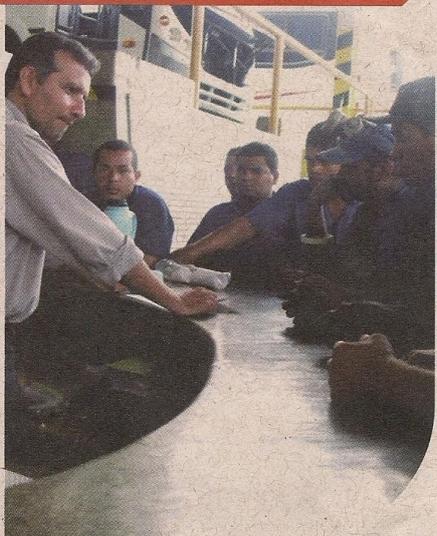
5.6 Que recomendações seriam interessantes para o uso da tecnologia da informação mais eficiente na empresa.

6.2. ANEXO 2 – Jornal “Informativo”



INFORMATIVO

ANO 1 - 2ª EDIÇÃO - JULHO 2009

“Bom Dia e Boa Tarde Manutenção”

Projeto pretende otimizar os serviços prestados pelo setor.

Com o objetivo de facilitar e aperfeiçoar o encaminhamento dos serviços realizados na manutenção da Bomfim e da Cidade Histórica, como também fomentar o trabalho em equipe, iniciou na última segunda-feira, 18, o projeto intitulado de ‘Bom Dia e Boa Tarde Manutenção’. A proposta é simples e bastante eficaz.

O gerente de manutenção, Allan Kleber Cardoso, explicou como acontecem as ações. “Todos os dias às 8:30h nos reunimos com o pessoal da Bomfim, e às 15h com o pessoal da Cidade Histórica, nesse momento nós aproveitamos para expor os fatos que aconteceram no dia anterior e abordar o que será feito ao longo do dia.” ressalta. “Incidentes como carros quebrados, retidos ou até mesmo carros com previsão de entrega são apresentados para que toda equipe saiba priorizar as atividades mais importantes daquele dia”, esclarece o gerente. “É uma medida simples, porém bastante proveitosa”, pontua.

Além de esclarecer questões referentes ao serviço, o momento também serve para enaltecer assuntos importantes como a limpeza e a manutenção da garagem e a utilização dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI).

Os colaboradores aplaudiram a iniciativa. “É muito importante começar o dia com uma ‘bate papo’, o gerente nos explica tudo que aconteceu anteriormente e isso facilita bastante o nosso serviço de cada dia”, diz José Sebastião da Silva, moleiro da Cidade Histórica. O encarregado de manutenção da Bomfim, Luiz Carlos, também pontuou a importância do encontro.

Destaque do mês de Maio




Manoel-
Borracheiro Jamisson-
Mecânico II



Todos os meses, a Bomfim e a Cidade Histórica comemoram os destaques do mês com um delicioso café da manhã. Além disso, a oportunidade serve para premiar os destaques do mês. Confira nas próximas edições fotos e fatos desse momento. Nosso próximo encontro será no dia 06/07/2009.





Desde 1900



CIDADE HISTÓRICA

