

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

**JUSSARA DA CRUZ SANTOS
LÍVIA ANGÉLICA SOUZA BEZERRA LIMA
LUANA TRAVASSOS NASCIMENTO**

**PROJETO INTEGRADOR III
CORAÇÃO E CIA**

**Aracaju-Se
2009-2**

**JUSSARA DA CRUZ SANTOS
LÍVIA ANGÉLICA SOUZA BEZERRA LIMA
LUANA TRAVASSOS NASCIMENTO**

**PROJETO INTEGRADOR III
CORAÇÃO E CIA**

**Relatório apresentado à
coordenação do curso de
Gestão de Recursos Humanos
da FANESE, como requisito
para obtenção de título.**

**Orientadora: Luciana Cristina
Andrade Costa Franco**

**Aracaju
2009-2**

**JUSSARA DA CRUZ SANTOS
LÍVIA ANGÉLICA SOUZA BEZERRA LIMA
LUANA TRAVASSOS NASCIMENTO**

**PROJETO INTEGRADOR III
CORAÇÃO E CIA**

Relatório de projeto apresentado à banca examinadora da Faculdade de Administração de Negócios de Sergipe – FANESE, como requisito parcial para cumprimento do Projeto Integrador e elemento obrigatório para a obtenção do título de Gestão de Recursos Humanos, no período de 2009-1.

1º Examinador

2º Examinador

3º Examinador

4º Examinador

5º Examinador

Aprovado (a) com média: _____

Aracaju (SE), ____ de _____ de 2009.

SUMÁRIO

RESUMO.....	4
ABSTRAT.....	5
INTRODUÇÃO.....	6
DESCRIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO ESCOLHIDA.....	7
ROTINAS DE PESSOAL.....	8
GESTÃO DE COMPETÊNCIAS.....	9
MICRO-INFORMÁTICA.....	10
ERGONOMIA E SEGURANÇA NO TRABALHO.....	11
ERGONOMIA E SEGURANÇA NO TRABALHO.....	12
GESTÃO RESPONSÁVEL PARA SUSTENTABILIDADE.....	12
CONCLUSÃO.....	13

RESUMO

O presente projeto tem como objetivo identificar dentro da organização escolhida aspectos relacionados às disciplinas acadêmicas do curso Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, inserindo os alunos no contexto da mesma, pois pode ser observado na prática os assuntos expostos em sala de aula.

A metodologia usada através da aplicação de questionário contendo perguntas relacionadas ao funcionamento da empresa assim como ela está inserida no mercado, proporcionou uma coleta de dados satisfatória no que diz o Projeto Integrador no aprendizado prático do grupo. A pesquisa foi realizada com o gerente administrativo da empresa, onde foram coletados dados bastante enriquecedores para nosso projeto.

ABSTRACT

This Project aims identify within the organization selected aspects of the academic disciplines of the course Tecnologist in HumanResource Management entering students in the same context it can be observed in practice the subjects exposed in the classroom. The methodology used by application of a questionnaire containing questions related to the operation of the business as it is embedded in the market provided a satisfactory data collection as the project integrator in the practical learning of the group. The research was conducted with the administrative manager of the company where data were collected quite enriching for our project.

1 – INTRODUÇÃO

Na organização pesquisada podemos observar muitos dos temas apresentados na sala de aula, o Coração e Cia surgiu decorrente da percepção de um de seus fundadores na carência de atendimento relacionado a problemas cardíacos vasculares no estado de Sergipe.

É uma empresa de médio porte, que realiza toda a área de exames, cirurgias cardíacas e internação, serviço de urgência e emergência.

Diante disso, este projeto busca analisar a empresa pesquisada e vivenciar a prática das disciplinas de Rotinas de pessoal, ergonomia, gestão por competências, gestão para sustentabilidade e micro-informática.

1- DESCRIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO ESCOLHIDA:

O Instituto Rodolfo Neirotti de Gerenciamento e Pesquisas LTDA- Hospital do coração, empresa cujo regime de constituição é de sociedade entre médicos. Surgiu decorrente da percepção de um de seus fundadores na carência de atendimento relacionado a problemas cardio vasculares no estado de Sergipe. Diante dessa necessidade um grupo de 22 médicos, encabeçado por Dr. José Teles de Mendonça com uma idéia em comum decidiram em Março do ano 2000 começarem a construir o Hospital do Coração, devido a insuficiência de hospitais que oferecessem um serviço relacionado a doenças do coração. Depois de muito planejamento e estudo de onde seria construído esse hospital, surgiu uma oportunidade de adquirir um espaço já pronto que a partir dali seria adaptado com reformas para melhoria das condições do espaço adquirido. Por fim em 05 de maio do ano de 2004 foi inaugurado o tão sonhado Hospital do coração.

A empresa de médio porte atua no ramo de serviços prestados na área da saúde mais especificamente a problemas do coração.

Presta serviços como: cardiologia clinica com unidade de emergência e exames relacionados ao tema, cateterismo cardíaco, UTI, angioplastia, cirurgia cardíaca.

Sua área é de saúde com especialidade em cardiologia. Os clientes alvos são as pessoas que necessitem de tratamento no que se refere a problemas cardíacos e que queiram fazer exames preventivos no cuidado com o coração. Porém, a empresa não possui seguimento no ramo internacional.

Surgiu no Brasil a partir de uma carência detectada pelos sócios fundadores com relação à falta de serviços prestados na área cardíaca aqui no estado e sua evolução vem sendo satisfatória devido a qualidade que implementamos no atendimento

Seus principais concorrentes são aquelas empresas que atuam no mesmo ramo de saúde, ou seja, hospitais privados que atuam no Estad

2- ROTINAS DE PESSOAL

A organização recebe as reclamações trabalhistas e encaminha para um setor jurídico, onde a partir daí todo o histórico do funcionário será analisado para confirmar se procede ou não essa reclamação levando em consideração todos os riscos a que ele era exposto e analisando também a conduta do funcionário durante o período em que esteve integrado a organização, levando em consideração tudo que realmente for de direito do ex-funcionário.

Sua estrutura é toda própria, seus funcionários são de relação empregatícia direta com a empresa. Na verdade pela empresa nunca houve a necessidade de saber vantagens e desvantagens da terceirização por não haver nenhum interesse por parte da mesma.

O sistema da organização é todo informatizado, com a colheita do ponto biométrico, onde o funcionário é identificado através de sua digital para o controle de entrada e saída do funcionário. A cada 15 dias é emitido um relatório sobre o ponto, onde o mesmo é disponibilizado para os coordenadores para que se verifique a regularidade da frequência em termos de cumprimento da jornada.

Não foi possível o acesso ao livro de inspeção por conta de a empresa entender que este documento é um documento de extrema particularidade da empresa, e funciona como um sigilo entre empregado e empregador.

3- GESTÃO DE COMPETÊNCIAS

As competências organizacionais necessárias para que se possa executar as políticas da empresa e através dela alcançar os seus objetivos, é uma política que se torna uma competência importantíssima para o êxito de suas funções é a competência da qualidade no atendimento e fluidez dos processos. A empresa trabalha com prazos, principalmente o setor administrativo no que diz respeito a faturamento dependendo muito de um trabalho bem executado pelos funcionários mantendo um padrão de inter relacionamento com os setores para que exista a comunicação entre eles e possam juntos ser capazes de resolver qualquer tipo de problema. Com relação às competências humanas, não se exige uma competências especifica, pois para a empresa as habilidades já são pertinentes de cada um e as competências podem ser desenvolvidas com uma finalidade especifica. Sendo um exemplo de competência a capacidade de flexibilidade e adaptação uma competência que geralmente a empresa desenvolve em seus colaboradores.

Para a captação a empresa utiliza-se de anúncios abertos que são para todo o publico externo e interno através de anúncios em jornais e fechados que são exclusivos do publico interno. Para manter e desenvolver os funcionários a empresa entende que o incentivo ao estudo, para que os funcionários estejam sempre em busca de conhecimento, disponibilizando flexibilidade de horário por conta do estudo seja uma maneira de manter e desenvolver os mesmos.

.

4- MICRO-INFORMÁTICA

Em 100% de suas atividades. A empresa não consegue funcionar sem a colaboração da TI, muito utilizada em todos os setores.

A TI poderia ser mais bem utilizada através da evolução continua, pois como se sabe essa é uma área de constante mudança, devido a isso deve ser atualizada constantemente. Atualmente existe um investimento na melhoria do software. Os equipamentos que a empresa usa são adequados ao seu uso, o sistema especifica pra área de saúde fornecida por uma empresa que se chamava Rm sistema e que foi comprada por uma gigante americana na área de TI chamada Totoos e esse software oferece uma interligação entre os setores.

Para que haja o rendimento necessário a empresa disponibiliza treinamento para que os funcionários façam o melhor uso dos equipamentos. Apenas o acompanhamento constante da evolução dessas tecnologias, que como sabemos muda muito rápido.

5- ERGONOMIA E SEGURANÇA NO TRABALHO

Na empresa existem várias políticas de segurança, uma delas é o treinamento admisional, qualquer funcionário a ser admitido só começa suas atividades depois que passa pelo teste. Ele tem que ter todo conhecimento dos riscos a que ele está exposto e quais são as medidas preventivas que ele tem que ter para desenvolver suas atividades porque a política da empresa é trabalhar com segurança conscientizando o funcionário. A empresa fornece todos os EPI'S e EPC'S. Cumpre a NR6 orientando os funcionários por meio de treinamento a utilização dos equipamentos de segurança. Cumpre a NR9, trata do PPRA, tentando minimizar ou até eliminar completamente os riscos de acidentes. Cumpre a NR5 que se refere à CIPA (COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES). A NR17, não é cumprida totalmente, pois a empresa ainda não está 100% adaptada, existem falhas até porque não existe empresa perfeita, mas cada dia que passa a tendência é melhorar. Possui o PCMSO que é feito pelo médico do trabalho onde ele determina quais os exames o funcionário precisa fazer periodicamente. E o PPRA identifica os riscos de cada setor.

A empresa possui a comissão interna de prevenção de acidentes, é composta por 14 cipeiros que se reúnem uma vez por mês, programada, e caso aconteça algum acidente grave fazemos reuniões para fazer relatório para investigar a causa. Dentro da CIPA existe um comitê composto por 3 pessoas que faz uma vistoria uma vez por mês e é feito um relatório envia p reunião da CIPA que é discutida na reunião mensal programada e depois é enviado para a diretoria para que tome ciência e possa solucionar os problemas identificados no relatório.

O diagnostico de preocupação em melhorias podia ser, por exemplo, quem trabalha na recepção trabalha o dia todo sentado digitando e isso causa desconforto ao final do dia ela vai ta com dor nas costas, no pescoço então a cada 60 min. A empresa oriente q ela mude de função Ela tem que parar 10 min. e fazer outra coisa, mas na verdade esses dez minutos de pausa seria para o funcionário fazer exercício para diminuir o risco de Ler.

Hoje ainda existe deficiência com relação à ergonomia. Nem sempre a empresa pode adaptar o ambiente de trabalho ao trabalhador, mas o hospital pretende atender as necessidades de todos os trabalhadores.

A empresa baseia-se no relatório do ministério do trabalho. Até o ano q vem estará implantando a ginástica laboral, porque não podemos determinar um horário para a ginástica já que temos horários diferentes de trabalho dos funcionários, já conseguimos a brigada de incêndio, ainda não temos o mapeamento de riscos, mas até o final da gestão da CIPA pretendemos implantar.

6 - GESTÃO RESPONSÁVEL PARA A SUSTENTABILIDADE

Não existe uma preocupação da empresa com relação à responsabilidade social, suas ações são voltadas para que haja o auxílio a um abrigo específico, em períodos já predeterminados, como o natal, por exemplo, oferecendo colchões, alimentos, entre outras coisas sendo tudo arrecadado entre os funcionários sob forma de ajuda financeira, sem nada que seja custeado totalmente pela empresa. Não existe um envolvimento da empresa com projetos sociais.

Como também, não existe percepção da empresa com relação à sustentabilidade.

Conseqüentemente também não existem ações voltadas para uma gestão responsável.

A empresa nunca se utilizou de questionário dos indicadores Ethos, não sabendo nem de sua existência e nem para que servia.

CONCLUSÃO

Orientados pela metodologia do presente projeto, levantamos dados satisfatórios para nosso aprendizado acadêmico, nos proporcionando uma análise organizacional positiva, onde as informações foram passadas pelo gerente administrativo da empresa escolhida.

Foram identificados todos os aspectos exigidos no nosso projeto, capacitação e retenção de talentos, análise ergonômica, gestão responsabilidade responsável e as tecnologias de informação.

Ressaltamos algumas dificuldades que encontramos na empresa, como a ausência de uma ação sustentável e de responsabilidade social e a não divulgação do nome da mesma.