

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

**ADIONES RIBEIRO
ANGLECIA DE JESUS SENA
IVONE S. SANTOS COSTA
KAROLINA DANTAS FERREIRA
MARIA VALDENIR DA SILVA PAIXÃO
MARILUCIA SANTOS CRUZ**

**PROJETO INTEGRADOR
ENGEPET - Empresa de Engenharia de Petróleo Ltda.**

**ADIONES RIBEIRO
ANGLECIA DE JESUS SENA
IVONE S. SANTOS COSTA
KAROLINA FERREIRA DANTAS
MARIA VALDENIR DA SILVA PAIXÃO
MARILUCIA SANTOS CRUZ**

**PROJETO INTEGRADOR
ENGEPET - Empresa de Engenharia de Petróleo Ltda.**

**Relatório apresentada à Coordenação
do Curso de Gestão de Recursos
Humanos da FANESE, como requisito
para obtenção do título de Gestor de
Recursos Humanos.**

Orientador: LUCIANA FRANCO

**Aracaju – SE
2009.2**

**ADIONES RIBEIRO
ANGLECIA DE JESUS SENA
IVONE S. SANTOS COSTA
KAROLINA FERREIRA DANTAS
MARIA VALDENIR DA SILVA PAIXÃO
MARILUCIA SANTOS CRUZ**

**PROJETO INTEGRADOR
ENGEPET - Empresa de Engenharia de Petróleo 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 e elemento obrigatório para a obtenção do título de Gestor de Recursos Humanos, no período de 2009.2

1º Examinador

2º Examinador

3º Examinador

4º Examinador

5º Examinador

Aprovado (a) com média: _____

Aracaju (SE), ____ de _____ de 2009.

RESUMO

Este trabalho trata de pesquisa realizada junto à empresa ENGEPET – Engenharia de Petróleo Ltda, situada em Aracaju – Sergipe, com o objetivo de avaliar o sistema de gestão no tocante à política de recursos humanos, tecnologia da informação, saúde e segurança do trabalho e responsabilidade sócio-ambiental. Foi utilizada como metodologia a coleta de dados através de entrevistas junto às pessoas-chaves da empresa. Após análises das informações obtidas, verificou-se que a empresa tem como pontos fortes a adoção de políticas e procedimentos destinados à garantia a integridade e segurança de sua força de trabalho e garantia da qualidade dos produtos e serviços que oferece aos seus clientes.

Palavras-chave: Qualidade. Responsabilidade. Planejamento.

ABSTRACT

This paper deals with a research conducted in the company ENGEPET – Engenharia de Petróleo Ltda, located in Aracaju - Sergipe, with the aim of evaluating the management system in terms of human resources policy, information technology, health and safety and responsibility socio-environmental. It was used as a methodology to collect data through interviews with key people at the company. After analyzing the information obtained, it was found that the company has its strength in the adoption of policies and procedures to ensure the integrity and security of its employees and quality assurance of products and services it offers to its customers.

Keywords: Quality. Responsibility. Planning.

SUMÁRIO

RESUMO.....	
ABSTRACT.....	
1. INTRODUÇÃO.....	06
2. DESCRIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO.....	07
2.1. Principais serviços da empresa.....	07
3. ANÁLISE DE RECURSOS HUMANOS.....	09
3.1. Processo de seleção.....	09
4. ANÁLISE DE ESTATÍSTICA.....	11
4.1. Resultados de SST do primeiro semestre/2009.....	11
5. LIDERANÇA E COMPORTAMENTO HUMANO.....	12
5.1. Dimensões de Hofstede.....	12
6. ASPECTOS RELACIONADOS AO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO.....	13
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	17
8. ANEXOS.....	18

1 INTRODUÇÃO

No cenário atual o aluno enquanto sujeito transformador da realidade em sua volta busca através do desenvolvimento das habilidades técnico-acadêmica e dos parâmetros por ela estabelecidos destacar-se utilizando como ferramenta de aprendizagem a criatividade, organização, espírito de equipe e os conhecimentos adquiridos.

O objetivo principal do Projeto Integrador é possibilitar ao aluno a aplicação imediata dos conteúdos absorvidos, numa junção de teoria e técnica, a escolha da empresa laboratório, buscou um nincho de mercado em constante desenvolvimento A ENGEPET – Engenharia de Petróleo Ltda, é uma empresa que tem como pontos fortes a adoção de políticas e procedimentos destinados à garantia a integridade e segurança de sua força de trabalho e garantia da qualidade dos produtos e serviços que oferece aos seus clientes. Seus principais serviços são: **Projetos, Fiscalização e Consultoria**, seus clientes são companhias de petróleo e universidades. Atuando no nincho de mercado de exploração e produção de petróleo, a ENGEPET desenvolve a aplica tecnologias de petróleo no Brasil, a nível nacional.

A metodologia parte do principio da coleta direta dos dados com entrevistas nos setores primordiais da empresa. Com as informações coletadas, podemos detectar os pontos fortes, fracos e neutros da empresa e a partir desses dados sugerir algumas melhorias para a utilização do planejamento estratégico.

2 DESCRIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

A ENGEPET - Empresa de Engenharia de Petróleo Ltda, é uma empresa nacional de médio porte do segmento de engenharia que desenvolve e aplica tecnologia de elevação e produção de petróleo sejam projetos, operações, consultoria ou fabricação.

A empresa foi constituída de profissionais oriundos da Petrobras que se associaram para a prestação de serviços nas áreas de exploração e produção de petróleo e gás. O segmento de mercado da empresa no âmbito internacional é o Fornecimento, operação e manutenção de Sistema de Bombeio Pneumático tipo BPZ; e Elaboração e projeto de operações com SGN.

O segmento de mercado da empresa no âmbito nacional surgiu da necessidade de seu principal cliente: a PETROBRAS. A evolução tem ocorrido em diversas atividades diferentes da que foi iniciada. Contando hoje em seu quadro de funcionários profissionais com formação técnica e superior em Engenharia, Geologia e áreas afins.

2.1 PRINCIPAIS SERVIÇOS DA EMPRESA

Seus principais serviços são: **Projetos** de intervenção nas áreas de Perfuração, Completação, Restauração, Estimulação de poços produtores de petróleo e gás natural; projetos especiais para Contenção de areia, Injeção de água, Injeção de vapor, elevação artificial e limpeza termoquímica; **Fiscalização** de operações em sondas durante as atividades de perfuração, completção, avaliação e intervenções em poços; **Consultoria** na área de prevenção e remoção de dano à formação química de interface, desenvolvimento de produtos químicos e fórmulas de fluidos de perfuração, completção, restauração, acidificação de matriz, estimulação e tratamento com solventes.

A ENGEPET tem como clientes empresas e companhias de petróleo e universidades, destacando-se atualmente a PETROBRAS e a Universidade Tiradentes. Atuando no segmento de mercado de exploração e produção de petróleo, a ENGEPET desenvolve e aplica tecnologias para a consolidação da auto-suficiência de petróleo no Brasil, a nível nacional.

A ENGEPET controla estatisticamente o índice de acidentes no trabalho. Do ponto de vista do setor de Recursos Humanos, não existe a possibilidade de uma operação livre de erros humanos. De acordo com os dados dos Resultados de Saúde e Segurança do Trabalho abaixo, foi comprovado estatisticamente que no primeiro semestre de 2009 o índice de acidentes comprovados foi de 0,0% (zero) e de incidentes foi de 0,1% (um).

3 ANÁLISE DE RECURSOS HUMANOS

O Modelo de Gestão de pessoas adotado pela empresa é o Modelo de Gestão por Competência e são totalmente alinhadas as atribuições dos cargos e funções de cada colaborador.

O processo de determinação de vagas na empresa é feito a partir de um planejamento elaborado de acordo com a demanda dos contratantes, e das licitações ganhas, assim são geradas as necessidades de novos colaboradores.

O perfil dos candidatos aos cargos oferecidos é realizado prioritariamente baseado na carga de experiência dos mesmos em virtude da capacitação técnica ser bastante exigida.

3.1 PROCESSO DE SELEÇÃO

O Processo de seleção utilizado pela empresa para o recrutamento e seleção de pessoal é externo e misto, usando como ferramenta para o externo anúncio em jornal e para o misto técnicas como o recrutamento interno e/ou por indicação da empresa que está nos contratando.

A metodologia utilizada para a seleção é através da análise dos currículos, depois de aprovado o candidato se submete a entrevistas e testes práticos, se for um cargo administrativo a entrevista é feita com o gestor de recursos humanos e se for um cargo operacional é feito com um gerente da área operacional.

Para contratação e controle de pessoal utilizamos o seguinte mecanismo: Após o processo seletivo, o candidato escolhido é instruindo a comparecer ao setor medico do trabalho que é terceirizado, para se submeter aos exames adimisionais, passando esta fase o candidato é encaminhado ao departamento de pessoal para o preenchimento e a apresentação de toda documentação.

Na empresa não existe políticas formais relativas ao processo de recrutamento e seleção, ela baseia-se na demanda, que surge de acordo com as licitações ganhas, levando-se em consideração as necessidades que surgirão apartir da assinatura do contrato de prestação de serviços.

A empresa não possui um plano de cargos e salários formalmente definido, ela baseia-se nas convenções das categorias envolvidas.

A postura adotada como política salarial e o posicionamento em relação ao mercado de trabalho são de não fazer nem contratar pesquisa salarial.

Os benefícios concedidos pela empresa para os seus colaboradores são plano de saúde médico e odontológico em forma de cooparticipação, a parte do colaborador é de 8% (oito por cento).

4 ANÁLISE DE ESTATÍSTICA

A ENGEPET controla estatisticamente o índice de acidentes no trabalho. Do ponto de vista do setor de Recursos Humanos, não existe a possibilidade de uma operação livre de erros humanos. De acordo com os dados dos Resultados de Saúde e Segurança do Trabalho abaixo, foi comprovado estatisticamente que no primeiro semestre de 2009 o índice de acidentes comprovados foi de 0,0% (zero) e de incidentes foi de 0,1% (um).

4.1 RESULTADOS DE SST DO PRIMEIRO SEMESTRE/2009:

Indicadores de SST:	Resultado Operacional
-Acidentes com Afastamento	0
-Acidentes sem Afastamento	0
-Número de Doenças Ocupacionais	0
-Taxa de Frequência de Acidentes	0%
-Taxa de Gravidade dos Acidentes	0%
-Número de Incidentes	1

5 LIDERANÇA E COMPORTAMENTO HUMANO

A ENGEPET é uma empresa organizada que preza por sua cultura e valores, de acordo com o observado, os funcionários da empresa são vistos como produto de cultura, devendo assimilar os valores da organização, tais como: Ética, Comprometimento, Respeito ao Próximo, Lealdade, Honestidade, Transparência, Responsabilidade Social e Ambiental

5.1 AS DIMENÇÕES DE HOFSTEDE

Observou-se que a empresa cria oportunidades de acesso direto do funcionário às suas chefias, o estilo de liderança que se evidencia é o democrático estimulando a liberdade de expressão e a comunicação direta. A participação de todos no processo decisório é valorizada, sendo colocado o grupo como centro de decisão, permitindo que todos possam manifestar suas opiniões. A democracia é vista como um valor a ser cultivado nas relações com a força de trabalho.

Foi observado que as idéias realizadas na organização estão de acordo as dimensões de Hofstede, evidenciando o coletivismo, pois realizam suas tarefas de forma harmônica, não havendo distancia de poder. Quanto a evitação de incerteza que já faz parte da nossa cultura e ocorre também na organização quando algo novo surge é feito estudos para verificar a viabilidade para não correr riscos.

(Ver correlação com material aplicado)

6 ASPECTOS RELACIONADOS AO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

A ENGEPET utiliza a Teoria de Sistemas em seu processo de planejamento, tendo em vista que o objetivo da empresa é o crescimento organizacional e para isto dar certo a empresa deve ser compreendida como uma unidade ou um todo, a fim de que o resultado tenha coerência e sustentação.

Os princípios utilizados pela empresa para identificar e descrever os planejamentos gerais e específicos são:

De forma geral:

- a) O princípio da contribuição aos objetivos – Ao visar sempre os objetivos máximos da empresa, hierarquizando os objetivos estabelecidos e procurando alcançá-los em sua totalidade, tendo em vista a interligação entre os mesmos.
- b) O princípio da precedência do planejamento - Ao determinar o quê e como vão ser feitas as atividades do planejamento estratégico (seqüência de ações).
- c) O princípio da maior influência e abrangência – Ao fornecer treinamentos, capacitações, padronização de atividades, entre outros, a fim de disseminar entre todos os que participam da empresa os seus propósitos.
- d) Princípio da maior eficiência, eficácia e efetividade – Ao tentar extrair o máximo positivo dos resultados planejados, minimizando as deficiências encontradas.

De forma específica:

- a) A empresa utiliza o planejamento participativo uma vez que o foco principal não é o planejamento estratégico propriamente dito e sim o processo envolvido. Para facilitar o processo de sua elaboração, utiliza o apoio das áreas pertinentes.
- b) A empresa utiliza a Filosofia da otimização (surpreender, determinar objetivos quantitativos, foco em áreas específicas).

Os níveis de planejamento utilizados no planejamento estratégico são: hierárquico, tático, e operacional.

O nível hierárquico é de fundamental importância para definir as diretrizes, objetivos e metas.

O nível tático é descrito pelo apoio da matriz para as filiais, objetivando o cumprimento dos alvos e metas estabelecidas.

O nível operacional refere-se aos planos de ação.

A ENGEPET define da seguinte forma estrutural o seu Planejamento Estratégico:

- Apresentação
- Metodologia
- Identidade Organizacional
 - Missão
 - Visão
 - Valores
- Política do SGI
- Ações Estratégicas 2006-2010
- Metas Globais

O Planejamento Estratégico da ENGEPET para o período 2006/2010 foi desenvolvido com o apoio de uma Consultoria Especializada com as seguintes etapas:

Módulo I

Realização de reunião da Alta Administração e representantes das diversas áreas da empresa para análise do segmento empresarial em que a empresa atua.

Módulo II

Realização de reunião da Alta Administração e representante das diversas áreas da empresa para análise do macroambiente e do microambiente.

Módulo III

Reunião da Alta Administração para revisão da Missão, Visão e Valores da organização e definição da Estratégia Corporativa.

Módulo IV

Reunião da Alta Administração para Revisão da Política e Objetivos do SGI.

Módulo V

Realização de reuniões para formulação das ações estratégicas com base nas análises efetuadas nos Módulos I, II, III e IV.

Módulo VI

Alinhamento e consolidação das ações estratégicas com a Política e Objetivos do SGI.

No Planejamento Estratégico da ENGEPET estão estabelecidas a Missão, Visão e valores conforme descrito abaixo:

Missão - Contribuir para o desenvolvimento da engenharia de petróleo, oferecendo novas tecnologias em equipamentos e serviços, primando por qualidade, saúde, segurança e proteção ao meio-ambiente, atuando com foco na rentabilidade e na valorização contínua do ser humano.

Visão - Ser referência nacional na área de engenharia de petróleo, oferecendo novas tecnologias ao mercado nacional e internacional, operando campos de petróleo e contribuindo para a melhoria contínua da Cadeia Produtiva de Petróleo e Gás.

Valores

Ética: Representa os princípios morais norteadores da conduta humana pautados na integridade, no caráter, na honradez e na justiça.

Comprometimento: Empenho e responsabilidade para com o Negócio, a Missão, a Visão e os Valores da empresa e para com os objetivos, metas e resultados com a melhoria contínua no desenvolvimento das atividades e no relacionamento com clientes e partes interessadas.

Honestidade: Representa atitudes. Ser a pessoa verdadeira em seus atos e declarações, não propensa a enganar, mentir ou fraudar.

Lealdade: Representa atos de consideração, sinceridade e fidelidade para com a empresa.

Respeito ao Próximo: Representa a forma de educar, tratar, capacitar e comprometer os colaboradores para com as questões de gestão empresarial.

Transparência: Agir de forma verdadeira, franca, clara e responsável.

Responsabilidade Social e Ambiental: Representa os cuidados com a preservação e a defesa do meio-ambiente, a integração com a sociedade e o exercício da cidadania.

Os principais indicadores de controle e monitoramento observados na empresa para o acompanhamento das ações foram:

O IED – Índice de Eficiência Operacional;

Montagem de Lucros;

Retorno sobre o capital;

Conformidade do Programa de Treinamento;

O planejamento estratégico tático e operacional relativos a área de Recursos Humanos é voltado para capacitação e aperfeiçoamento de nossos colaboradores, em todas as áreas de atuação. Há uma política interna na qual semestralmente é realizado um levantamento de necessidades de treinamento pelos supervisores, os quais são encaminhados ao Supervisor de RH para que este formalize o Programa de Treinamento e sua execução ao longo do tempo.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Partindo do princípio que o processo inicia-se a partir da visão e dos valores, avaliação racional e criteriosa das oportunidades (mercados a explorar e recursos a aproveitar) e ameaças (prejuízo a empresa e suas oportunidades identificadas). Considerando a realidade da empresa e de seus concorrentes com seus pontos fortes, fracos e neutros. Dentro do horizonte estabelecido para a Missão, conduzindo a escolha de propósitos, verificando detalhes de cenários, respeitando a postura estratégica que possibilita o estabelecimento de macroestratégias e macropolíticas orienta a formalização de objetivos gerais e funcionais; com base realista para a formulação de desafios e metas; quantificados, que permitirão o estabelecimento em nível funcional de estratégias e políticas, capazes de tirar proveito dos pontos fortes e oportunidades; e evitar ou eliminar os pontos fracos e ameaças da empresa e que devem ser traduzidos em projetos e plano de ação. Destinados a orientar a operacionalização do plano através do orçamento econômico financeiro.

ANEXOS

ANEXO A
Organograma

ANEXO B
Roteiro de Entrevistas



Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe
Associação de Ensino e Pesquisa “Graccho Cardoso”
Autorizada a funcionar por intermédio da Portaria Ministerial nº 2.246 de 19/12/1997

ROTEIRO DE ENTREVISTA – 2º PERÍODO

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 ESCOLHIDA:

- 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 Descrição dos principais produtos e/ou serviços;
- 1.6 Principais mercados e, nos ramos de atuação, principais segmentos desses mercados onde se encontram os clientes alvo;
- 1.7 O segmento de mercado da empresa no âmbito internacional;
- 1.8 O segmento de mercado da empresa no âmbito nacional: como surgiu o negócio no Brasil e como vem sendo a sua evolução até os dias atuais;
- 1.9 Principais concorrentes da organização e aspectos relevantes de cada um.

2 ANÁLISE DE RECURSOS HUMANOS:

- 2.1 Desenhar o organograma da empresa e identificar o posicionamento de RH;
- 2.2 Descrever o modelo de gestão de pessoas utilizado pela empresa;
- 2.3 Identificar o processo de determinação de vagas na empresa, ou seja, se existe um planejamento de necessidade de pessoal, ou se as vagas são determinadas por demanda interna.

2.4 Verificar como se determina o perfil do candidato a ser contratado.

2.5 Descrever o processo de seleção que a empresa utiliza – apresentando a metodologia e ferramentas (técnicas) utilizadas tanto no recrutamento como na seleção.

2.6 Descrever os mecanismos para contratação e controle de pessoal;

2.6 Averiguar se existem políticas formais relativas ao processo de Recrutamento e Seleção, ou seja, o processo está formalizado ou não na empresa. Se não estiver em que se baseia a decisão de um processo interno ou externo? O que se leva em consideração?

2.7 Verificar se a empresa tem um plano de cargos e salários, formalmente definido.

2.8 A Empresa participa, contrata ou realiza pesquisas salariais, para identificar seu posicionamento em relação ao mercado de trabalho?

2.9 Quais benefícios são concedidos pela empresa e qual a participação do colaborador?

3 ASPECTOS RELACIONADOS À DISCIPLINA DE ESTATÍSTICA:

3.1 Identificar a utilização de algumas das aplicações vistas no curso, em algum planejamento ou controle da empresa.

4 ASPECTOS RELACIONADOS LIDERANÇA E COMPORTAMENTO HUMANO

4.1 Identificar a visão de homem dentro da organização: produto ou produtor de cultura?

A empresa vê seus colaboradores como produtores de cultura, pois incentiva a criatividade e reprodutores e multiplicadores de conhecimento.

4.1 Avaliar a cultura organizacional tendo por base as quatro dimensões de Hofstede

4.3 Identificar a existência de pesquisas de clima e discutir o tipo de pesquisa utilizada pela empresa

4.4 Analisar as relações líder-subordinado

4.5 Apontar os estilos de liderança adotados pelos gestores e discutir sua eficácia segundo a teoria situacional

5 ASPECTOS RELACIONADOS AO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

1. A empresa escolhida pelo grupo utiliza a Teoria de Sistemas em seu processo de planejamento? Explicar como.
2. Identificar e descrever qual/quais dos princípios gerais e específicos do planejamento são utilizados pela empresa.
3. Identificar e descrever qual/quais das três filosofias do planejamento são utilizadas pela empresa.
4. Identificar e descrever os tipos e níveis de planejamento adotados pela empresa e analisar a importância de cada um para a empresa em questão.
5. Descrever o modelo estrutural do planejamento estratégico implantado na organização.
6. Descrever a metodologia utilizada para elaborar o Diagnóstico Estratégico. Abordar os seguintes aspectos: Visão, Valores, Análise Interna, Análise Externa e Análise dos Concorrentes.
7. Descrever a metodologia utilizada para estabelecer a Missão da empresa. Abordar os seguintes aspectos: Estabelecimento da Missão da empresa, Estabelecimento dos propósitos atuais e potenciais, Estabelecimento da estruturação e debate de cenários, Estabelecimento da postura estratégica e Estabelecimento das Macroestratégias e Macropolíticas.
8. Descrever a metodologia utilizada para o estabelecimento dos Instrumentos Prescritivos e Quantitativos do processo de planejamento estratégico. Abordar os seguintes aspectos: Estabelecimento de objetivos e metas, Estabelecimento de estratégias e políticas, Estabelecimento dos projetos e planos de ação e Estabelecimento das projeções econômico-financeiras do planejamento orçamentário.
9. Descrever a metodologia utilizada para o estabelecimento de Controles e Avaliações do processo de planejamento estratégico, identificando as periodicidades de elaboração, revisão e acompanhamento do planejamento estratégico.
10. Descrever os principais indicadores de controle e monitoramento utilizados no acompanhamento das ações.
11. Desdobrar o planejamento estratégico no planejamento tático e operacional relativos à área de Recursos Humanos.
12. Apresentar sugestões para melhor utilização do planejamento estratégico pela empresa.