

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

**CLEIRE JAMILLE OLIVEIRA DOS SANTOS SILVA
CRISSIANE KEILA SENA
FABIANA SANTOS DA CONCEIÇÃO
GILMARA FERREIRA DE ARAÚJO
JAIRO LIMA DOS SANTOS
JAQUELINE VIERA OLIVEIRA**

***PROJETO INTEGRADOR
UNIÃO ENGENHARIA***

**Aracaju – SE
2009. 1**

**CLEIRE JAMILLE OLIVEIRA DOS SANTOS SILVA
CRISSIANE KEILA SENA
FABIANA SANTOS DA CONCEIÇÃO
GILMARA FERREIRA DE ARAÚJO
JAIRO LIMA DOS SANTOS
JAQUELINE VIERA OLIVEIRA**

**PROJETO INTEGRADOR
UNIÃO ENGENHARIA**

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

Orientador: Prof^a. Luciana Franco

**Aracaju – SE
2009.1**

**CLEIRE JAMILLE OLIVEIRA DOS SANTOS SILVA
CRISSIANE KEILA SENA
FABIANA SANTOS DA CONCEIÇÃO
GILMARA FERREIRA DE ARAÚJO
JAIRO LIMA DOS SANTOS
JAQUELINE VIERA OLIVEIRA**

**Projeto Integrador
UNIÃO ENGENHARIA**

**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, 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

1 – RESUMO	05
2 – INTRODUÇÃO	06
3 – DESCRIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO	07
4 – INTRODUÇÃO À GESTÃO DE PESSOAS	11
5 – COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL	13
6 – PSICOLOGIA APLICADA	15
7 – MICROINFORMÁTICA	16
8 – CONCLUSÃO	17
9 – REFERÊNCIAS	19
10 – ANEXO	20

1 – RESUMO

As reflexões deste trabalho centram-se na análise da importância no ramo da construção civil. A UNIÃO ENGENHARIA, empresa Sergipana situada no município de Aracaju, fundada em 1983, tendo como gestores dois sócios e 622 colaboradores, distribuídos por setores bem definidos. Contando com a prestação de serviços terceirizados cujo sistema é rotativo.

A empresa é dividida em escritório central e canteiros de obras, sendo que cada canteiro tem a sua gerencia subordinada aos gestores da empresa.

De modo procuraremos desenvolver um projeto de pesquisa, feito de maneira qualitativa que foi possível observada os problemas existente na organização.

Analizamos que a empresa encontra-se em fase de desenvolvimento ascendente, onde tem uma grande contribuição para com a sociedade sergipana gerando emprego e renda, aumentados a sua credibilidade no cenário sergipano.

2 – INTRODUÇÃO

O objetivo desse projeto é verificar os aspectos referentes às disciplinas que compõe o curso de gestão de RH, foram elaboradas questões por seus professores das respectivas disciplinas.

A metodologia usada consiste em colher os resultados dos questionários respondidos pelos gestores específicos fazendo análise dos dados dos setores principais da empresa.

Objetivo de estudo é a empresa. A UNIÃO ENGENHARIA que atua no ramo da construção civil, localizada no município de Aracaju-SE, investe em tecnologia e em equipamentos mecânicos.

O projeto está dividido por disciplinas do curso de Gestão em RH que são:

Descrição da organização (Modelo de Gestão);

Introdução á Gestão de pessoas;

Comunicação empresarial;

Aspectos relacionados a disciplina de Psicologia Aplicada a Administração;

Aspectos relacionados Á Microinformática.

3 - DESCRIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

A união Engenharia foi fundada em 1983 com a saída do Sr. Júlio César Vasconcelos da empresa que trabalhava como Engenheiro.

Começou a empresa com um grupo pequeno de funcionários e alugou uma sala pequena, para começar o escritório.

A empresa mantém uma importante parceira com a Caixa Econômica Federal (CEF), sendo hoje uma das construtoras sergipanas que mais financia junto a este agente financeiro na modalidade de imóvel na planta.

Hoje ao longo de seus 26 anos de existência tendo como gestores dois sócios e 622 colaboradores, distribuídos por setores, tem se destacado no mercado imobiliário, com sólidas construções entre Bahia e Sergipe, deixando sua marca que exprime um excelente requinte de acabamento e alto padrão de qualidade. Durante todo esse tempo foram entregues mais de 3.000 imóveis, com sucesso, por uma equipe comprometida com a total satisfação de seus clientes.

A Teoria da Administração Científica surgiu da necessidade de aumentar a produtividade da empresa por meio de aumento de eficiência no nível operacional, isto é, o nível dos operários. Deu-se destaque na divisão do trabalho do operário, já que as tarefas do cargo e o empregado constituem a unidade fundamental da organização. Predominava a atenção para o método de trabalho, para os movimentos necessários à execução de uma tarefa, para o tempo padrão determinado para sua execução. Este processo ajudou a especialização do operário, as operações, tarefas, cargos etc. A ênfase nas tarefas é a principal característica da Administração Científica. Por outro lado a Teoria Clássica da Administração preocupava-se principalmente com a estrutura organizacional da empresa e com o processo administrativo. Caracterizava-se pela ênfase na estrutura que a organização deveria possuir para ser eficiente.

Observo-se que a empresa pesquisada segue alguns princípios pregados por Taylor em uma de suas obras, *Princípio de administração científica* publicado em 1911.

- *Princípio do planejamento* — cada tarefa deve ser planejada com base em exaustivos estudos, por parte dos dirigentes, eliminando-se os critérios subjetivos, baseados na opinião de operários capazes;

- *Princípio da preparação* — os trabalhadores devem ser selecionados cientificamente, de acordo com suas aptidões específicas para determinadas tarefas, e treinados para que sigam com rigor os métodos de trabalho planejado;

*Princípio do controle*¹ — os operários devem ser rigidamente controlados, para que sigam os métodos de trabalho previamente definidos.

Por se tratar de uma empresa do ramo da construção civil, todos os seus projetos devem ser devidamente planejados com antecedência por profissionais capacitados como: arquitetos e engenheiros, os colaboradores que trabalham diretamente na construção são selecionados de acordo com a atividade que irá exercer no projeto como: carpinteiros, pedreiros, pintores, eletricitas e outros, a obra deve ser controlada para que siga rigorosamente o que foi planejado e que seja entregue dentro do prazo pré-estabelecido.

A empresa também segue outro princípio de Taylor “*eliminação de esforços desnecessários*”², mas de uma forma diferente, reciclando o quadro técnico da empresa, através de treinamentos periódicos, cursos, estágios e consultorias, obtendo-se assim, excelentes resultados na produtividade e qualidade, atingindo uma redução significativa de custos.

A Teoria das Relações Humanas trata a organização como grupo de pessoas, é inspirado em sistemas de psicologia, delegação de autoridade, autonomia do empregado, confiança e abertura, tem ênfase nas relações entre pessoas.

Foi possível perceber algumas características de alguns autores da abordagem Humanística como, por exemplo, idéia pregada por Abraham Maslow, segundo Maslow “*As necessidades humanas estão hierarquizadas segundo seu valor.*”³

Entretanto, para a empresa gerar emprego não é apenas abrir vagas de trabalhos, e sim proporcionar melhores condições de vida, ambiente de trabalho harmônico e a perspectiva de crescimento.

Foi possível perceber características da teoria pregada por Frederick Herzberg, uma das principais conclusões da teoria de Herzberg é que:

- “*Para que os trabalhadores se sintam motivados a desempenhar as suas tarefas, é preciso que se dê constante atenção a fatores como reconhecimento, responsabilidade e desenvolvimento individual, além de definição da tarefa em si*”⁴

Na empresa, cada funcionário participa ativamente do processo, dando sua parcela de contribuição além disso em parceria com o SESI põe em prática o projeto "União pela

¹ Modelo de Gestão 2º EDIÇÃO, 2006, p. 5

² Modelo de Gestão 2º EDIÇÃO, 2006 p. 50

³ Modelo de Gestão 2º EDIÇÃO, 2006 p. 86

⁴ (Motta,1986) Modelo de Gestão 2º EDIÇÃO, 2006 p. 88

alfabetização", onde funcionários da obra freqüentam a sala de aula, construídos em um dos canteiros de obra. Também em parceria com o SESI, a empresa disponibiliza um consultório odontológico móvel, onde são realizados tratamentos dentários em seus funcionários, trabalhando assim o motivacional dos funcionários.

A empresa utiliza métodos pregados e defendidos tanto pela Teoria Estrutural quanto pela Teoria das Relações Humanas, mas podemos perceber que a uma predominância da Teoria das Relações Humanas, a empresa se preocupa muito com a satisfação e motivação de seus funcionários, tem plena concepção de que os seus colaboradores são peças fundamentais na execução de seus projetos, assim, investem em ações que melhoram as suas condições de trabalho, realizando capacitação das equipes.

A UNIÃO ENGENHARIA é uma empresa bem sucedida no ramo da construção civil devido a seus métodos de administração, sempre preocupada em cumprir seus prazos, mas nunca esquecendo que não teria sucesso sem o esforço de seus colaboradores, por isso está sempre procurando um modo de manter sua equipe sempre capacitada, unida e acima de tudo motivada.

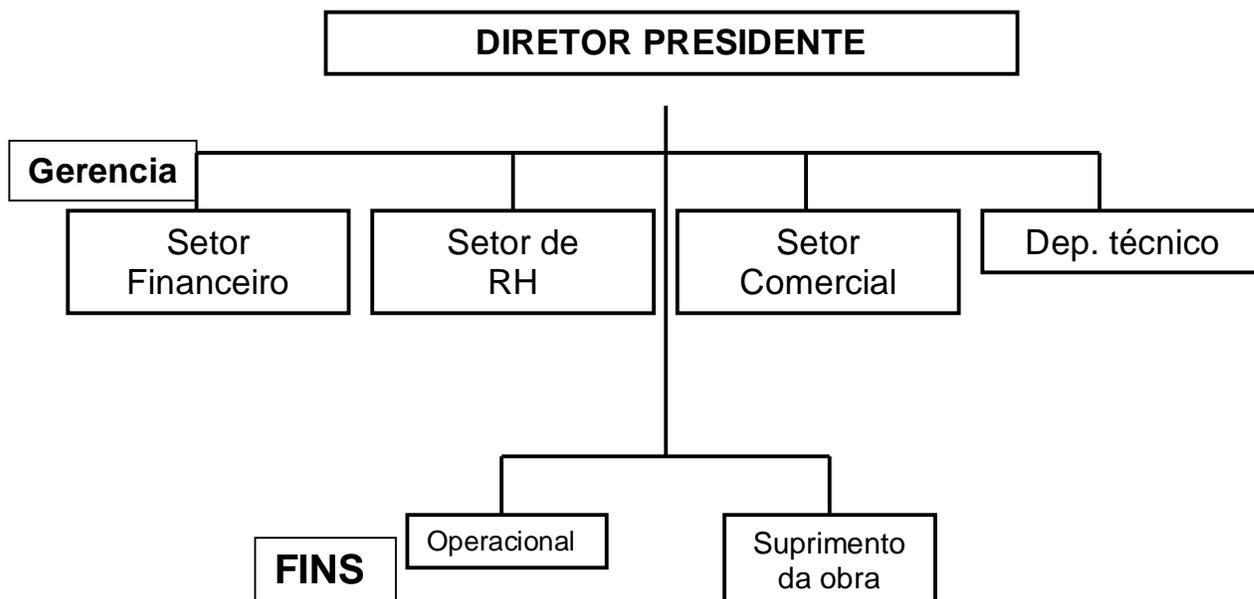
Assim a empresa cada vez mais cresce no cenário estadual e nacional, com pretensões futuras no internacional.

Para isso reforça as parcerias com seus fornecedores como:

Grupo Votorantim, Porto belo, Cerâmica Santo Antônio e muitos outros.

Sobre seus concorrentes e seus aspectos não foram relatados pela empresa.

**ORGANOGRAMAS COM AS ATIVIDADES MEIOS
SEPARADAS DAS ATIVIDADES FINS**



4 - INTRODUÇÃO À GESTÃO DE PESSOAS

A empresa possui um subsistema de gestão de pessoas da seguinte forma:

As atividades e os responsáveis:

Recrutamento e Seleção:

- Por indicação de alguém, podendo ser avaliado pelo gerente de RH e auxiliares administrativos.

Definição de cargos e salários:

- O dono da empresa decide o cargo e o salário, às vezes com a orientação do contador.

Recompensas e Benefícios:

- Recompensas – gratificações pela produção = prêmio, “por fora” na informalidade.
- Benefícios – os legais, planos de saúde.

Higiene e Segurança no Trabalho:

- Menos de 50 funcionários – Só que é exigido por lei.
- Mais de 50 funcionários – CIPA.
- Recrutamento e Seleção: A equipe é composta por pessoal gerente de RH e auxiliares administrativos.
- O recrutamento pode ser feito na própria empresa ou junto aos órgãos como Agência do Trabalhador – STE (SINE), ou empresas terceirizadas.
- A seleção é feita em conjunto com a unidade requerente.

Após a seleção a documentação do candidato é encaminhada para a Seção de Higiene e Segurança da empresa.

Cargos e Salários:

A equipe é composta pelo gerente de RH e auxiliares administrativos.

Descrição de cargos – baseada no CBO e adaptado às necessidades da empresa.

Definição de salários – baseado em pesquisas salariais que apontam a média do mercado.

Benefícios Sociais – esta unidade é composta por pessoal administrativo.

Legais – férias, 13º, Aposentadoria, Seguro de AT;
Auxílio Doença, Salário Família, Salário Maternidade.

Da empresa – gratificações, seguro de vida em grupo, plano de saúde.

Treinamento – esta seção é composta por analistas de treinamento, instrutores, pessoal administrativo-operacional.

- Tipos de treinamento:
- Introdutório
- Técnicos
- Desenvolvimento Pessoal

– **Higiene e Segurança** – é composta por médico do trabalho, enfermeiro do trabalho, engenheiro de segurança no trabalho e especialista em qualidade de vida.

- Avaliação de saúde dos candidatos a emprego.
- Acompanhamento da saúde com o exame periódico.
- Análise de afastamentos.
- Acompanhamento dos Acidentes de Trabalho.
- Cálculo de Indicadores de AT.
- Análise do ambiente de trabalho e promoções de eventos para qualidade de vida no trabalho.

A gestão de pessoas pode representar um diferencial estratégico na organização ou no cenário atual, porque é fundamental para a sobrevivência de qualquer negócio, pois experimente comparar o antes e o depois de uma empresa que não realizava práticas de gestão de pessoas, e passou a fazer isso. Certamente serão observadas mudanças, desde a produtividade até a satisfação e motivação dos funcionários. Mas não se pode enganar, esse processo não ocorre da noite para o dia, é necessário paciência, perseverança e objetividade. Todos os líderes da empresa devem acreditar no serviço que o RH pode oferecer e nas mudanças positivas que isso trará a organização.

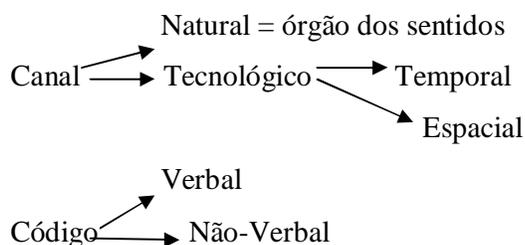
Área de RH foi sabiamente indicada pelos entrevistados como importante participante em projetos de gestão do conhecimento, já que idealmente é responsável pela definição, desenvolvimento e implantação de estratégias que tratam de aspectos relacionados às pessoas integrantes da organização.

5 - COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL

Comunicação empresarial- É o somatório de todas as atividades de comunicação de uma empresa (métodos, técnicas de relações públicas, jornalismo, lobby, propaganda, promoção, pesquisas e marketing).

Elementos da comunicação- A comunicação envolve uma dinâmica que não pode dispensar as unidades que englobam o processo e, dissociadas, constituem os elementos mais importantes na comunicação.

- Emissor
- Fonte
- Remetente
- Mensagem
- Recebedor, receptor, destinatário ou destino



Referente – É o contexto da situação de comunicação. É dizer onde, como e quando aconteceram.

A comunicação empresarial é feita de duas maneiras:

Interna- Onde a comunicação é feita de forma mais restrita, voltada apenas para os funcionários.

Exemplos: comunicação interna escrita (C.I), e-mail corporativo e mural de recados.

Externa- É feita de forma mais ampla, o alvo é o público de fora da empresa.

Exemplos: propagandas em alguns veículos de comunicação como rádio, televisão, outdoor e no site da empresa.

Através de tais conceitos, a empresa pesquisada dispõe de uma comunicação temporal e espacial.

Espacial – A comunicação é feita via rádio, televisão, fax e internet.

Temporal – manuais com descrição das funções, slides para treinamento dos colaboradores e a (C.I) comunicação interna.

6 - PSICOLOGIA APLICADA

Na empresa, cada funcionário participa ativamente do processo operacional, dando sua parcela de contribuição, tornando-se peça chave para a organização.

As relações interpessoais são estimuladas na empresa, como forma de introduzir o novo funcionário ao campo de trabalho e aos novos colegas.

Condicionar é qualificar o funcionário a fazer suas tarefas de forma correta.

Dessa forma a empresa se utiliza de treinamentos internos, cursos de capacitação e desenvolvimento pessoal, usado na admissão do funcionário, mudança de função e os periódicos.

Dentro de visão humana e equilibrada, o RH desta empresa procura ter uma postura ética, moderada e crítica, sendo imparcial nas decisões e análises, tanto de forma coletiva ou individual.

Dessa forma o poder usado na organização é democrático, por hierarquia, ou seja, poder é decrescente.

Os processos desenvolvidos pelo RH são:

Recrutamento e Seleção, definição de cargos e salários, recompensas e benefícios, higiene e segurança no trabalho, benefícios sociais e treinamento.

Não foi possível detectar uma prevenção a saúde mental de seus colaboradores.

7- MICROINFORMÁTICA

A empresa usa a tecnologia da informação como ferramenta, podendo ser usado para uma simples consulta quanto para treinamento de pessoal como principalmente nos setores de departamento de pessoal e almoxarifado, tendo profissionais devidamente treinados para utilização dos softwares.

Os softwares usados pela empresa são (INFORMACON, CONPUSA), permitindo desenvolver suas atividades sem maiores problemas.

O software CONPUSA, é utilizado no departamento de pessoal e o INFORMACOM usado no almoxarifado, Assim a TI já é bem utilizada nos setores acima mencionados, sem precisar fazer melhorias.

8 – CONCLUSÃO

Após a análise da pesquisa pode-se concluir que a empresa UNIÃO ENGENHARIA tem seu modelo de gestão bem definido, utiliza métodos pregados e defendidos tanto pela Teoria Estrutural quanto pela Teoria das Relações Humanas, mas podemos perceber predominância da Teoria das Relações Humanas.

Visão Positiva:

- a) A confiança que a Organização tem em sua equipe de trabalho;
- b) A motivação dos funcionários se deve as melhorias das condições de trabalho.

Visão Negativa:

- a) Administração democrática da empresa pode gerar em seus funcionários desequilíbrio hierárquico;
- b) Aumento no custo com capacitação de pessoal.

Na Introdução de Pessoas, os subsistemas de RH são divididos Por atividades e seus responsáveis:

Visão Positiva:

- a) Gratificações pela produção prêmio, “por fora”;
- b) Plano de saúde, dando qualidade de vida aos empregados.

Visão Negativa:

- a) Recrutamento é feito por indicação de pessoas ligadas a chefia;
- b) A definição de cargos e salários segue a orientação do gestor da empresa e não do profissional de RH.

Na Comunicação Empresarial a empresa se comunica de forma externa e interna.

Visão Positiva:

- a) A empresa utiliza de comunicação interna dando aos seus colaboradores informações sobre a funcionalidade da empresa;
- b) A empresa faz bom uso dos meios de comunicação.

Visão Negativa:

- a) A necessidade do e-mail corporativo se estender a todos da organização;
- b) O site da empresa não dispõe de um espaço voltado a captação de currículo externo.

A empresa faz uso da psicologia nas relações interpessoais onde são estimuladas como forma de introduzir o novo funcionário ao campo de trabalho e aos novos colegas.

Visão Positiva:

- a) Possui uma visão humana e equilibrada;
- b) Participação da equipe no processo operacional.

Visão Negativa:

- a) O uso freqüente do condicionamento para realização das tarefas de forma correta;
- b) A falta de um psicólogo para análise comportamental.

A empresa usa a tecnologia da informação como ferramenta principal permitindo desenvolver suas atividades sem maiores problemas.

Visão Positiva:

- a) O uso de softwares para o bom desenvolvimento dos departamentos;
- b) Ter profissionais na empresa, para desenvolvimento do sistema.

Visão Negativa:

Não encontrado.

9 – REFERENCIAS

FERRIRA, Victor; CARDOSO, Antonio; CORRÊIA, Carlos; FRANÇA, Célio. *Modelos de Gestão*. 2 ed. Rio de Janeiro, 2006.

UNIÃO ENGENHARIA.

10 - ANEXOS