

FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA

Associação Educativa Evangélica
BIBLIOTECA

JEAN OLIVEIRA DA SILVA

**ARH: ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS: UM
ESTUDO DE CASO NA VALE VERDE EMPREENDIMENTOS
AGRÍCOLAS LTDA A CIDADE DE ITAPACI-GO.**

RUBIATABA – GOIÁS
2010

JEAN OLIVEIRA DA SILVA



ARH: ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS: UM ESTUDO DE CASO NA VALE VERDE EMPREENDEMENTOS AGRÍCOLAS LTDA A CIDADE DE ITAPACI-GO.

Monografia apresentada a Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba para obtenção do título de bacharel em administração, sob a orientação do Prof. Francinaldo Soares de Paula.

35974

Tombo n°	18439
Classif.:
Ex.: 1...
.....
.....
Origem:	id
Data:	05-03-12

RUBIATABA-GO.
2010

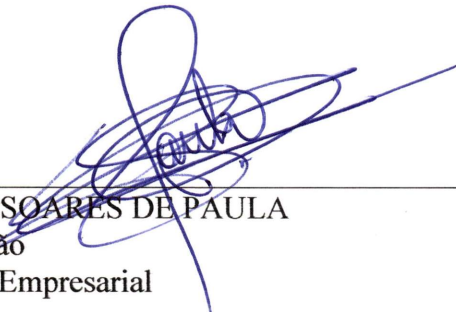
FOLHA DE AVALIAÇÃO

Associação Educativa Evangélica
BIBLIOTECA


JEAN OLIVEIRA DA SILVA

ARH: ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS: UM ESTUDO DE CASO NA VALE VERDE EMPREENDIMENTOS AGRÍCOLAS LTDA A CIDADE DE ITAPACI-GO.

COMISSÃO JULGADORA
MONOGRAFIA PARA OBTENÇÃO DO GRAU DE GRADUADO PELA
FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA

Orientador 
Prof. FRANCINALDO SOARES DE PAULA
Especialista em Educação
Especialista em Gestão Empresarial

2º Examinador 
Prof. ENOC BARROS DA SILVA
Especialista em Gestão Empresarial

3º Examinador 
Prof. MARCO ANTÔNIO PEREIRA DE ABREU
Especialista em Ecologia e Produção Sustentável pela UCG.

RUBIATABA-GO
2010

DEDICATÓRIA

Dedico a Deus, pela presença e proteção em todos os momentos dando-me forças para vencer todos desafios.

Aos meus pais e minha esposa, por estarem sempre ao meu lado incentivando e acreditando no meu potencial.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus o qual me concedeu esse privilégio de estar realizando um sonho.

Aos meus pais, pelo amor, amizade, apoio nos momentos se fizeram presente.

A minha esposa pela paciência, incentivo e sobretudo apoio nos momentos de dificuldades e acima de tudo por entender as minhas ausências durante a minha jornada acadêmica.

A meu orientador professor Francinaldo, pelo incentivo, apoio, críticas e profissionalismo.

RESUMO

Podemos dizer que a empresa, ao disponibilizar condições adequadas aos seus colaboradores, obterá um bom resultado, pois os mesmos são responsáveis pelo serviço oferecido. E para isso, os funcionários precisam se sentir bem, seguros e importantes para a organização, assim eles estarão motivados e atuarão com responsabilidade na execução de suas atividades. Nesse sentido, esta pesquisa procurou explorar a importância da Administração de Recursos Humanos na Vale Verde Empreendimentos Agrícolas Ltda, uma usina de álcool que fica localizada na cidade de Itapaci-Goiás. Objetivando descobrir conhecer as práticas da Administração de Recursos Humanos utilizados pela organização e por meio desta também o grau de importância para o comprometimento profissional dos funcionários em face do sucesso organizacional. Contudo sem a pretensão de esgotar os estudos sobre o assunto. Podemos dizer também que a chave para o sucesso da organização está no seu grupo de recursos humanos. E dentro dos recursos humanos temos ferramentas importantíssimas existentes, as quais se tornam necessária e indispensável para o sucesso organizacional. Estas têm como objetivo qualificar as pessoas para se adaptarem aos seus cargos de forma eficiente, satisfatória e comprometedora. Tanto os funcionários, quanto à empresa e seus clientes os quais receberão produtos/serviços de qualidade, se beneficiarão com esses investimentos realizados. Com base em muitos estudos já realizados sobre o tema em questão, foi possível chegar à conclusão sobre a importância da administração de recursos humanos dentro da organização e o que estas representam.

Palavras-chave: administração, recursos humano, organização.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01: Gênero.....	32
Gráfico 02: Tempo de serviço.....	33
Gráfico 03: Cargo que ocupa.....	33
Gráfico 04: A organização oferece técnicas de treinamento.....	34
Gráfico 05: Tem autonomia no cargo.....	34
Gráfico 06: Importância da Administração de Recursos Humanos na organização...	35
Gráfico 07: A Administração de Recursos Humanos funciona na organização.....	36
Gráfico 08: Carga horária da organização.....	36
Gráfico 09: Tem seu trabalho reconhecido.....	37
Gráfico 10: Avaliação do relacionamento entre os colegas.....	38
Gráfico 11: Existe liderança na organização.....	38
Gráfico 12: Funcionários se sentem motivados.	39
Gráfico 13: Avaliação da Administração de Recursos Humanos da organização.....	40

SUMÁRIO

RESUMO

LISTA DE GRÁFICOS

1. INTRODUÇÃO.....	08
2. PROBLEMÁTICA.....	09
3. OBJETIVOS.....	10
3.1 Geral.....	10
3.2. Específicos.....	10
4. JUSTIFICATIVA.....	11
5. REFERENCIAL TEÓRICO.....	12
5.1 Administração de Recursos Humanos na Organização.....	12
5.2 Conceito Geral de Trabalho.....	13
5.2.1 História do Direito do Trabalho no Brasil.....	15
5.3 As Pessoas.....	17
5.4 A Administração de RH na Abordagem do Departamento Pessoal.....	18
5.4.1 Funções do Departamento.....	20
5.5 Recrutamento de Pessoas.....	21
5.6 Seleção de Pessoas.....	22
5.7 Treinamento de Pessoas.....	23
5.8 Desenvolvimento de Pessoas.....	25
5.9 Qualidade de Vida no Trabalho.....	26
5.10 Gestão de RH e Motivação.....	27
5.11 Liderança na Organização.....	29
6. METODOLOGIA.....	30
6.1 Tipo de Pesquisa.....	30
6.2 Técnica da Pesquisa.....	30
6.3 Método da Pesquisa.....	30
6.4 Coleta de Dados.....	30
6.5 Análise de Dados.....	31
7. RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	32
8. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	41
9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	42
10. APÊNDICE A – CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA	
11. APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO	
12. APÊNDICE C- DADOS DO ALUNO	

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho trata-se de uma pesquisa, ou seja, um estudo sobre a Administração de Recursos Humanos no quadro de funcionários da organização onde os mesmos forão entrevistados. Essa pesquisa é de suma importância para a organização, pois, assim saberão melhor como está o nível de satisfação de seus funcionários empregados, podendo então fazer alguns ajustes para que possam obter um resultado final satisfatório.

São vários tópicos que serão aqui definidos e pesquisados. O sucesso de qualquer organização depende sem dúvida do nível de satisfação dos seus funcionários no que diz respeito a função, remuneração, gratificação, planos de saúde e outros. Atualmente, uma boa parcela dos trabalhadores já não considera o dinheiro como sendo o principal fator de sua motivação profissional.

Mais importante que o pagamento no final do mês, é a satisfação que se pode levar para casa, ao final de cada dia, sabendo que desempenhou bem as funções atribuídas, e que esse desempenho irá ser reconhecido.

Podemos dizer que para desenvolver suas atividades, as empresas precisam de pessoas que são chamadas de Recursos Humanos e estes são muito importantes para que a empresa possa atingir seus objetivos. De nada adianta a empresa dispor de ótimos recursos materiais (máquinas, equipamentos, dinheiro, etc.) e de excelentes recursos técnico-administrativos (formulários, documentos, etc.), se não possuir recursos humanos capacitados e motivados para utilizá-los.

Para ter pessoas qualificadas a empresa deve: recrutar e selecionar pessoas com capacidade para desenvolver essas habilidades individuais através de programas de treinamento; motivar os empregados por meio de incentivos. O setor responsável por essas atividades chama-se Administração de Recursos Humanos onde se enquadram: Departamento de Pessoal; Departamento de Recursos Humanos ou Seção de Pessoal. A opção pelos nomes acima apresentados fica a critério da empresa, combinando com sua dimensão e sistema de divisão interna. Suas funções são importantes tanto no alcance da eficiência como na eficácia da organização. Através da pesquisa que foi realizada na Vale Verde Empreendimentos Agrícolas Ltda, por meio da pesquisa exploratória com estudo de caso será possível poder oferecer, tanto do ponto de vista teórico quanto prático, subsídios para uma maior conscientização dos responsáveis direto da organização quanto à importância e à necessidade de buscar novos caminhos metodológicos que motivem também o funcionário.

2 PROBLEMÁTICA

Sabemos que a Administração de Recursos Humanos é de suma importância para qualquer organização e seus colaboradores. Fundamentando-se nestes fatos, o propósito é investigar, realizar um estudo sobre a Administração de Recursos Humanos junto aos colaboradores, da Usina de Álcool de Itapaci, visto tal importância.

Foi feita uma análise de suma importância na administração da organização, para saber como está o nível e a satisfação dos seus colaboradores.

E diante destes fatores surgiu a problemática: Caracterizar e descrever apresentando a importância da Administração de Recursos Humanos na Usina de Álcool Vale Verde Empreendimentos Ltda de Itapaci?

3 OBJETIVOS

3.1 Geral

- ✓ Pesquisar as práticas da Administração de Recursos Humanos utilizados na Usina de Álcool Vale Verde Empreendimentos Ltda de Itapaci, buscando compreender sua importância.

3.2 Específicos

- ✓ Apresentar um estudo que mostre a importância da Administração de Recursos Humanos;
- ✓ Estudar a operacionalização da Administração de Recursos Humanos;
- ✓ Conhecer as práticas gerenciais da Usina Vale Verde Empreendimentos Ltda de Itapaci no Departamento Recursos Humanos, em termos de motivação, liderança, aprendizagem organizacional, QVT e relações trabalhistas;
- ✓ Sugerir sugestões se necessário de práticas de Administração de Recursos Humanos para a organização.

4 JUSTIFICATIVA

No intuito de acompanhar as mudanças do mundo atual, cabe aos administradores estarem preparados para que suas empresas evoluam; nesse sentido, a administração de Recursos Humano dentro da organização visa, sobretudo uma relação melhor ao contexto de trabalho, com conseqüências positivas nos níveis de produtividade dos funcionários.

Para tomar decisões deve-se ter um maior número de informações possíveis sobre determinado assunto, assim a probabilidade de se fazer a escolha certa será maior, ou seja, com o uso dessa ferramenta Administração de Recursos Humanos a organização estará mais segura no momento da tomada de decisão.

Portanto, quando se fala em gestão de pessoas o problema pode estar ocorrendo justamente no início do processo, ou seja, os próprios usuários do programa, que coletou as informações necessárias e no momento da análise de tais informações, podem não estar fazendo bom uso dos mesmos.

A empresa, ao disponibilizar condições adequadas aos seus colaboradores, recrutamento, seleção, treinamento, está obtendo um bom resultado, pois os mesmos são responsáveis pelo serviço oferecido. E para isso, os funcionários precisam sentir-se bem, seguros e importantes para a organização, assim estarão motivados e atuarão com responsabilidade na execução de suas atividades.

A presente pesquisa foi efetuada na organização Vale Verde Empreendimentos Ltda localizada na cidade de Itapaci, que conta atualmente com colaboradores qualificados em torno de 3.000 e não qualificados em torno de 708 colaboradores, onde visou pesquisar as práticas da Administração de Recursos Humanos utilizada na organização e ao término da pesquisa apresentou algumas sugestões aos responsáveis da organização.

5 REFERENCIAL TEÓRICO

5.1 ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS NA ORGANIZAÇÃO

Como não existem organizações sem pessoas e estamos sempre em grupos é preciso que haja uma interação entre pessoas e organizações, nenhuma das partes pode desenvolver suas atividades isoladas.

Segundo Chiaventato (2006), confirma que “à medida que as organizações crescem e multiplicam maior se torna a complexidade dos recursos necessários a sua sobrevivência e ao seu crescimento”.

Hoje a área de gestão de recursos humanos deve promover uma transformação na mentalidade e no comportamento dos profissionais para que estes acompanhem o desenvolvimento tecnológico vivido dentro das organizações. Observamos também que a atividade de desenvolvimento organizacional e de pessoal foi a que sofreu maiores mudanças.

“Cada organização desenvolve a política de Recursos Humanos mais adequados a sua filosofia e as suas necessidades”. (CHIAVENATO, 2000, p. 159). As pessoas devem sempre trabalhar em grupo à medida que vão crescendo dentro da organização, as complexidades vão surgindo.

A maneira de administrar a Gestão de Recursos Humanos a cada dia está sendo modificada de maneira brusca. Se até bem pouco tempo atrás o foco dos administradores de Administração de Recursos Humanos estava em realizar atividades burocráticas e de controle, atualmente, a forma como se administram as pessoas passaram a ser um diferencial estratégico independentemente do porte ou nacionalidade da empresa.

Deste modo o foco da Administração de Recursos Humanos amplia-se a cada dia mais. Além de continuar respondendo por questões de cunho operacional, passa também a ser responsável direto por ajudar a empresa a atrair, reter e desenvolver as pessoas que compõem o seu negócio. Cabe ao profissional de Recursos Humanos, conhecer o comportamento humano nas organizações, sendo este o ponto de partida para compreender o nível de motivação e satisfação das pessoas, lembrando que elas são dotadas de habilidades, capacidades, não sendo visto somente como um objeto que trabalha.

Segundo Chiavenato (1999, p. 179), “a administração de recursos humanos significa conquistar e manter as pessoas na organização, trabalhando e dando o máximo de si, com uma atitude positiva e favorável”. Para que haja essas atitudes, é necessário que a motivação

circule por toda a organização. E para que o indivíduo seja motivado é necessário que haja desejo, impulso e uma necessidade.

O envolvimento e colaboração dos recursos humanos são aspectos fundamentais para o alcance da qualidade total nas organizações. Para tanto, há que se investir em motivação e competência. Podemos dizer que um aspecto importante para o sucesso de programas consiste na efetiva colaboração e envolvimento dos recursos humanos.

Em muitas empresas brasileiras estas preocupações começam a fazer parte de seu dia a dia, porém, muitas das práticas empregadas no Departamento de Recursos Humanos atendem as necessidades de âmbito operacional. Necessidades que podem ser melhor explicadas pelos acontecimentos históricos que marcaram a relação de trabalho no Brasil, e que, sem dúvida trazem reflexos até os dias de hoje.

Administração de recursos humanos produz profundo impacto nas pessoas e nas organizações. Maneira de lidar com as pessoas, de buscá-las no mercado, de integrá-las e orientá-las, de fazê-las trabalhar, de desenvolvê-las, de recompensá-las e controlá-las, ou seja, a qualidade de maneira como as pessoas são geridas na organização é um aspecto crucial de competitividade organizacional. (CHIAVENATO, 2000, p. 127)

Dentro dos processos básicos na gestão de pessoas é indispensável o cuidado com alguns itens tais como: a provisão, aplicação, monitoramento, desenvolvimento e controle de pessoas. A provisão é o processo responsável pela busca das pessoas no mercado de RH e a sua escolha e introdução na organização, inclui o planejamento e pesquisa, recrutamento e seleção de pessoal. Trata das necessidades de recursos humanos para as operações da organização. É o processo de atrair, filtrar e escolher as pessoas que farão parte da empresa.

5.2 CONCEITO GERAL DE TRABALHO¹

De acordo com Ferraz (2004), num conceito genérico, é "o objetivamente correlativo do impulso, isto é, a aplicação da força impulsiva a qualquer produção ou realização de um fim humano" (*Paul Natorp*). Tem-se também, em sentido amplo, como toda atividade humana que transforma a natureza a partir de certa matéria dada. O Papa João Paulo II refere-se ao trabalho como "dimensão fundamental da existência humana, pela qual é construída a cada dia a vida do homem, da qual esta recebe a própria dignidade específica".

¹ FERRAZ, Fábio. Artigo: *Evolução Histórica do direito do trabalho*. Rio de Janeiro, 13 de abril de 2004.

Podemos dizer que, o trabalho humano foi sempre visto através de dois conceitos distintos. A primeira vista, parece que há antagonismo entre os dois conceitos, o que, na verdade, não acontece.

Na primeira visão, o trabalho é concebido como "fonte de libertação, fator de cultura, progresso e realização pessoal, e também o conceito de paz social, de bem-estar coletivo e dominação racional do universo". O trabalho dá dignidade ao ser humano, pela razão de o colocar como administrador do universo, um ser privilegiado em relação aos demais seres, visto que apenas ele pode realizar trabalho com discernimento, sensatez e liberdade, explorando e transformando, através de um esforço consciente, a terra e suas riquezas.

A outra visão acerca do trabalho entende este como sendo uma penalidade, um castigo imposto ao homem decaído, sendo uma forma de punição aos seus erros e desobediências. Essa visão não se contradiz à primeira.

- ✓ **CONCEITO ECONÔMICO** - O trabalho, conceituado economicamente, "é toda energia humana que, em consórcio com os demais fatores de produção – natureza e capital, é empregado com finalidade lucrativa". Ou, de acordo com *Francesco Nitti*, "toda energia humana empregada tendo em vista um escopo produtivo". As atividades humanas não consistem apenas em trabalhos manufatureiros, mas também material técnico ou intelectual; no setor primário (rural), secundário (atividade manufatureira ou industrial) e terciário (serviços de qualquer espécie).
- ✓ **CONCEITO FILOSÓFICO** - A atividade do homem é muito ampla, rica em manifestações e singularidades. Nesse sentido, o trabalho pode ser entendido como castigo e também como privilégio, instrumento de transformação útil das riquezas ou ainda como fator de redenção humana. Assim, em sentido filosófico, o "trabalho é toda atividade realizada em proveito do homem. É todo empenho de energia humana voltado para acudir a realização de um fim de interesse do homem".
- ✓ **CONCEITO JURÍDICO** - Para o Direito, o trabalho precisa ter um conteúdo lícito, deve ser valorável e socialmente proveitoso. Não precisa ser necessariamente produtivo. O Direito do Trabalho apenas se ocupa do trabalho subordinado, dependente, aquele em que alguém coloca suas energias em favor de outra pessoa, trabalhando sob as ordens dela. Temos assim que trabalho "é toda atividade humana lícita que, sob dependência de outrem, é realizada com intuito de ganho". O conceito jurídico de trabalho supõe que este se apresente como objeto de uma prestação devida ou realizada por um sujeito em favor de outro. Isso ocorre quando uma atividade humana é desenvolvida por uma pessoa física, essa atividade é destinada à criação de

um bem materialmente avaliável, quando surgir de relação por meio da qual um sujeito presta, ou se obriga a prestar, pela própria força de trabalho em favor de outro sujeito, em troca de uma retribuição. O Direito do Trabalho pode ser definido sob três critérios: objetivista, que leva em conta o seu objetivo, isto é, a relação de trabalho; subjetivista, que considera os sujeitos dessa relação; misto, que combina os primeiros critérios.

5.2.1 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL²

No tocante à História do Direito do Trabalho no Brasil, cabe-nos observar que ela tem como fonte inspiradora a Evolução do Direito do Trabalho no mundo, posto que, o Brasil é um país novo, tendo sido descoberto no século XVI, possui grande quantidade de recursos naturais.

Assim sendo, podemos dizer que a História do Direito do Trabalho no Brasil tem origem na abolição da escravatura, em função do uso da mão de obra escrava, e na imigração de trabalhadores europeus, esses por sua vez com tradição sindicalista, que passaram a reivindicar medidas de proteção legal.

A política trabalhista brasileira começa a surgir com Getúlio Vargas em 1930, quando foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que passou a expedir decretos, a partir de então, sobre as profissões, sobre o trabalho das mulheres em 1932, sobre o salário mínimo em 1936, sobre a Justiça do Trabalho em 1939, etc.

A primeira Constituição a tratar de Direito do Trabalho foi a de 1934, garantindo a liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (art. 121).

No Brasil, as primeiras normas nesse sentido começaram a surgir antes da virada do século passado, como é o caso do Decreto nº 1.313, de 1891, que regulamentou o trabalho dos menores de 12 a 18 anos. Em 1907, uma lei tratou da sindicalização rural. Em 1917 foi criado o Departamento Nacional do Trabalho como órgão fiscalizador e informativo.

A designação de Justiça do Trabalho surge pela primeira vez na Constituição de 1934 ("primeira Constituição social-democrática do País", nas palavras do primeiro presidente do TST, ministro Geraldo Montedônio Bezerra de Menezes), tendo sido mantida na Carta de 1937. Ela só foi criada, porém, no dia 1 de maio de 1939 e instalada dois anos depois, no dia

² FERRAZ, Fábio. Artigo: **Evolução Histórica do direito do trabalho**. Rio de Janeiro, 13 de abril de 2004.

10 de maio de 1941. Estava dividida em três instâncias - Juntas de Conciliação, Conselhos Regionais e Conselho Nacional do Trabalho - e ainda tinha caráter administrativo.

Foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), através do Decreto-Lei nº 5.452 de 10 de maio de 1943, em virtude de haver várias normas trabalhistas esparsas, tornando-se necessária sua sistematização, por sua vez, a CLT não é um código, pois não traz um conjunto de regras novas, mas apenas a reunião das normas já existentes de forma sistematizada.

Naquela época, o Brasil passou a possuir uma legislação trabalhista das mais adiantadas e, em certas instituições, tornou-se verdadeiro pioneiro das inovações sociais. A CLT estava dividida em quatro partes principais, um título preliminar e um apêndice.

Na primeira parte: "Contratos de Trabalho, Conflitos e órgãos Julgadores" teve primazia a Lei de Sindicalização, base de toda a legislação trabalhista, seguindo-se a lei que instituiu as "Carteiras Profissionais", complemento da Lei de Sindicalização. Seguem a "Convenção Coletiva": a Lei que regula a estabilidade dos empregados (Lei nº 62); as Leis sobre "Nacionalização"; "Juntas de Conciliação e Julgamento"; "Comissões Mixtas de Conciliação" e "Conselho Nacional do Trabalho". Naquela ocasião, o Conselho pela sua organização tinha diversas funções: julgava os conflitos de trabalho, fiscalizava as Caixas de Aposentadoria e Pensões e Institutos Congêneres e é órgão administrativo propriamente dito, de modo que o desdobramento do Decreto nº 24.784, nessas subdivisões, era matéria muito complexa, pelo que a sua reprodução na parte referente à Organização administrativa", era uma necessidade evidente.

A segunda parte: "Condições de trabalho" - (duração, repouso e segurança) era constituída pela lei geral reguladora do trabalho no comércio, suas modificações e as leis especializadas em referência às barbearias, farmácias, casa de diversão, casa de penhores, bancos e casas bancárias, armazéns e trapiches, hotéis e pensões e transportes terrestres; a lei reguladora do trabalho na indústria e as leis especiais sobre padarias, frigoríficos, telegrafia e rádio telegrafia e ferroviários, lei que regulava a profissão de leiloeiros; as leis reguladoras das profissões liberais; agrônomos, engenheiros, arquitetos e agrimensores, químicos, e do Conselho Federal de Engenharia e Arquitetura; lei reguladora do trabalho de mulheres e menores; acidente de trabalho e salário mínimo. A lei de seguro contra acidente no trabalho foi incluída na parte referente à Previdência e Assistência Social, visto ser, como é uma lei previdenciária.

Terceira parte: "Previdência e Assistência Social" - era assim formada: lei geral de Caixa de Aposentadoria e Pensões e suas modificações; leis reguladoras dos diversos serviços

peculiares às referidas Caixas, leis especiais que regulam as Caixas de Aposentadorias e Pensões da Imprensa Nacional, Trapiches e Armazéns de Café, dos Estivadores; leis especiais referentes aos Institutos dos Marítimos, Comercíarios e Bancários e lei sobre Seguro de Acidente de Trabalho.

A **quarta parte**: "Organizações Administrativas" continham os regulamentos do Conselho Nacional do Trabalho, Departamento Nacional do Trabalho, Inspetorias Regionais, Delegacias do Trabalho Marítimo e a lei relativa á Fiscalização das leis trabalhistas.

O "Trabalho" é, no sentido técnico geral, o desenvolvimento de energia, a transformação de uma forma de utilidade em outra; no sentido restrito, trabalho é o esforço desenvolvido por um homem com a finalidade de produção.

No conceito de economia pública, trabalho é a atividade produtiva que vai associada ao emprego de determinada quantidade de energia; na economia comercial representa a forma de atividade lucrativa. Quando essa atividade tem lugar em benefício de terceiro, ou para exploração de uma empresa, e mediante uma remuneração, há, então, a relação de trabalho.

Pode-se dizer que a conquista dos direitos dos trabalhadores foram adquiridos aos poucos, e mediante as conquistas os trabalhadores foram se autovalorizando.

5.3 AS PESSOAS

Pode-se dizer que os seres humanos vivem grande parte de sua vida em grupos. Interagem como membro de família, moradores de vizinhança, líderes de comunidades, enfim estão sempre constantes uns com os outros.

A valorização das pessoas dentro das organizações nasceu, dentre outras, da necessidade de se corrigir a tendência a desumanização do trabalho surgida com a aplicação de métodos rígidos e rigorosos, científicos e precisos, aos quais os trabalhadores deveriam se submeter cuja eficiência era medida unicamente por meio da produção, e a motivação era exclusivamente financeira. Estes métodos originados na Escola Clássica da administração transformaram os operários em "máquinas" que produziam segundo um índice padrão de produção que estava sempre acima da capacidade de produção de um operário normal.

As organizações parecem estar dispostas a responder aos desafios que lhes são propostos pelo ambiente em mudança. O homem de RH se constitui, nessa circunstância, um importantíssimo elo entre as necessidades das pessoas e os objetivos almejados pela sua organização. Cabe a ele, em tal circunstância, prover recursos a um e a outro para que possam desenvolver um trabalho conjunto capaz de satisfazer a ambos. (BERGAMINI, 1987, p. 21)

Para Bergamini (1987), as organizações dependem das pessoas para fazê-las funcionar adequadamente, alcançar seus objetivos, ter sucesso e continuidade. Não há organizações sem pessoas. Surge um grande conflito industrial: conciliar os interesses das organizações e os interesses individuais, pois as empresas inseridas numa civilização industrializada, que para sua sobrevivência financeira necessitam de eficiência das pessoas para alcançar lucros, usam métodos que convergem para a eficiência e não para a cooperação humana. Com isso, muitas teorias têm surgido tentando achar o melhor caminho acerca de recursos humanos, ou recurso de pessoas, dentro das organizações.

O sucesso de qualquer organização depende muito do nível de motivação dos seus funcionários. Atualmente, são muitos os trabalhadores que já não considera o dinheiro como sendo o principal fator de sua motivação profissional.

Mais importante que o pagamento no final do mês, é a satisfação que se pode levar para casa, ao final de cada dia, sabendo que desempenhou bem as funções atribuídas, e que esse desempenho irá ser reconhecido.

Para Chiavenato (1994), se valorizar o ser humano dentro das organizações, haverá um deslocamento da visão das pessoas vistas simplesmente como recursos, dotadas de habilidades, capacidade, destreza e conhecimentos para a execução de tarefas, para alcançar objetivos organizacionais para uma visão de pessoas vistas como pessoas, dotadas de características próprias de personalidade, aspirações, valores, crenças, atitudes, motivações e objetivos individuais.

Sendo assim, pode-se dizer que as pessoas sendo vistas como pessoas, se sentem mais “gente” deixando a idéia de descartável para uma idéia de valor humano, de importância. O tratamento é pessoal e individualizado, elevando com isso o moral dentro das equipes de trabalho e o gosto pelas atividades.

Enfim, as pessoas constituem o mais valioso dos recursos da organização como, tratar as pessoas como pessoas (dotadas de características próprias de personalidade, motivações, valores pessoais) ou como recursos (dotadas de habilidades, capacidade e conhecimento), como as organizações são compostas por pessoas, o estudo das pessoas é fundamental. (CHIAVENATO, 1994, p.87).

5.4 A ADMINISTRAÇÃO DE RH NA ABORDAGEM DO DEPARTAMENTO PESSOAL (DP)

De acordo com que foi pesquisado podemos dizer o Departamento de Pessoal tem por objetivo demonstrar uma intensidade muito maior do que gerir pessoas, deve se preocupar

atrair, reter e desenvolver não só com os seus colaboradores, e ao mesmo tempo os seus fornecedores que prestam serviços, etc. Não é difícil perceber que nos últimos tempos, a área de DP mudou bastante, responsável pela execução de processos que envolvem pessoas, esta área se deparou com um aumento constante de atividades, é por consequência, de responsabilidades e estratégias, passando a exigir mais profissionalismo na escolha e na contratação de pessoas com melhor qualificação.

Para tornar mais claro o que a gestão de pessoas representa em uma organização é necessário entender que todos os procedimentos sob sua responsabilidade são parte de um ciclo sem começo ou fim, pois muitas vezes ocorrem ao mesmo tempo dentro da organização.

Segundo Marras (2000, p.189): “O Departamento de Pessoal (DP) é um dos subsistemas da administração de RH, tem por objetivo efetivar todos os registros legais e necessários para a administração burocrática exigida pelas práticas administrativas e pelas legislações que regem a relação capital e trabalho”.

As responsabilidades básicas do Departamento Pessoal deram origem a atual administração de Recursos Humanos para conseguir bons recursos humanos à empresa deve: recrutar e selecionar pessoas com aptidões desejadas; desenvolver essas aptidões nos indivíduos com programas de treinamentos; procurar também motivar os seus colaboradores por meio de incentivos (MACEDO et. Al, 2005, p. 10).

Dentro de uma organização todos reivindicam melhoria salarial, sabemos também todo colaborador gosta de ser apreciado, seja por elogio, reconhecimento e recompensa. Cada um dentro da empresa contribui com seus conhecimentos, capacidades, habilidades, para que a organização possa recompensar de alguma forma, através de salário, benefícios.

Podemos observar que o salário não é o único componente remuneratório de contraprestação do trabalho. Existem também os benefícios, que acabam se somando aquele e composto a chamada remuneração bem como poderão existir outras verbas de créditos a acrescentar, como, por exemplo: componentes de remuneração variável, adicionais, horas extras, gratificações, bônus, comissões etc. (MARRAS, 2000, p. 92).

Em toda a organização a compensação é a forma de recompensa do indivíduo pela execução de tarefas organizacionais, esta recompensa financeira pode ser direta ou indireta: Direta consiste no pagamento que cada colaborador recebe na forma de salários, bônus, prêmios, e comissões indiretas, são decorrentes da cláusula da convenção coletiva do trabalho (inclusive férias, gratificações, adicionais, 13º salário, entre outras).

Existem várias formas de pagamento de salários como: a) Salário Mínimo: é instituído pelo Governo Federal; b) Salário comissão: é a forma de salário pelo qual o empregado recebe um percentual do produto cuja venda intermedeia; c) Salário extra: é quando o empregado excede a duração normal de trabalho que é de 7:33 h diárias e 44 horas semanais salvo casos especiais previstos em lei; d) Adicionais; Adicional noturno: é o trabalho realizado entre 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte; Adicionais de periculosidade: são atividades ou operações perigosas; Adicional de insalubridade: são atividades que o empregado expõem a agentes nocivos a saúde, acima dos limites e tolerância fixadas; e) Salário família: Salário maternidade: é o benefício a que tem direito segurada da Previdência Social, por ocasião do parto; f) 13º Salário: instituído pela Lei nº. 4.090-62, complementada pela Lei nº. 4.749.656, refere-se ao pagamento anual de 1/12 anos da remuneração dividida em dezembro por mês de serviços do ano correspondente; g) Férias: todo empregado adquire o direito a férias após doze meses de vigência do contrato de trabalho, sem prejuízo da remuneração. O empregado não terá direito a férias quando permanecer em licença remunerada por mais de 30 dias: pedir demissões e não for readmitido dentro de 60 dias subsequentes a sua saída e outros. A concessão de férias deverá ser comunicada com antecedência de 30 dias no mínimo para o funcionário, podemos citar também as férias coletivas, abono pecuniário, abono de 1/3 (um terço constitucional e acumulação de períodos, férias em dobro). (MARRAS, 2000, p. 92)

5.4.1 FUNÇÕES DO DEPARTAMENTO

O Departamento de Pessoal é muito importante para a organização, pois se destina a intermediar as relações econômicas das empresas com as pessoas, atuando como suporte das diversas áreas de negócios, como também estabelecendo políticas e orientando os gestores nas tomadas de decisões. As pessoas não são apenas recursos organizacionais que precisam ser passivamente administradas, mas seres inteligentes e pro ativos capazes de terem responsabilidades e de iniciativas, dotados de habilidades e de conhecimentos que ajuda administrar os demais recursos organizacionais inertes e sem vida própria.

Uma vez findo o processo seletivo, pela área de recrutamento e seleção da empresa, o candidato escolhido é enviado para o departamento de pessoal onde receberá uma lista de documentos legais necessários para seu registro na empresa (CIC, RG, carteira de trabalho, certidão de nascimento dos filhos, exames médicos, fotos etc.) com esses documentos o DP está habilitado a emitir uma ficha de Empregado, registro oficial de sua entrada na organização, e a fazer as devidas anotações em sua carteira de trabalho. (MARRAS, 2000 p. 190)

É importante que a organização tenha conhecimento do que acontece no seu dia-a-dia para que possa atingir objetivos e vencer os desafios sem nenhum obstáculo.

Independentemente da razão de sua saída da organização, se demissionária ou demitido, o empregado nessa situação deve dirigir-se ao DP para legalizar a sua situação. Nesse momento, o DP normalmente verifica em diversas áreas da empresa eventuais pendências ou irregularidade na situação do empregado demitido ou demissionário. Por exemplo: empréstimos realizados pela área de benefícios, ferramentas em seu poder, material retirado do almoxarifado etc., com o objetivo de registrar os descontos devidos em sua quitação. (MARRAS, 2000, p. 190).

Dentro das organizações de maneira geral quando o colaborador pede seu acerto este passa ser o fim da participação com o colaborador da empresa, ocorre de acordo com as normas, políticas, procedimentos e legislação trabalhistas vigente no país.

Grande maioria das organizações pratica no ato de desligamento de empregado, a chamada Entrevista de Saída, que consiste em pesquisar junto aquele que deixa a organização o seu nível de satisfação com relação às políticas e práticas da empresa, ambiente de trabalho, relacionamento com colegas e com supervisores etc. (MARRAS, 2000 p. 190-191).

Pode-se definir que no momento do rompimento contratual, onde o empregado resolve não dar continuidade à relação de emprego devendo saldar os direitos legais, deve ser pago na revisão os direitos assegurados por lei, se necessário efetuar os devidos descontos. Esses descontos são contribuição previdenciária, imposto de renda, pensão alimentícia, contribuição sindical, vale transporte, vale refeição, assistência médica, cesta básica, seguro de vida, etc., devem possuir autorização por escrito do empregado.

Quitação (rescisão contratual) é o nome que se utiliza, na prática de DP, para identificar as contas finais de curto realizadas com o empregado demitido ou demissionário. Nesse documento constam todos os proventos e descontos relativos à movimentação (créditos e débitos) havidas com relação ao emprego e pendentes até a data do desligamento. O pagamento a que tiver direito o empregado deve ser feito à vista em dinheiro ou em cheque visado. Caso o empregado seja analfabeto ou menor de 18 anos, o pagamento só poderá ser feito em dinheiro. (MARRAS, 2000, p. 190),

5.5 RECRUTAMENTO DE PESSOAS

De acordo com a pesquisa feita na obra de Chiavenato (2000), vimos que o recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa a atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. É basicamente um sistema de informação, através do qual a organização divulga e oferece ao mercado de recursos humanos oportunidade de emprego que pretende preencher.

Dentro da organização seja ela grande ou pequena é necessário fazer todo processo necessário para atender as necessidades na qualificação das pessoas para as organizações.

Recrutamento é à busca de recursos humanos para suprir as necessidades da empresa. Antes de começar o processo de recrutar pessoas é necessário definir as características do empregado que desejam. Em meio a essas características: a idade, o nível de escolaridade e de experiência na atividade, etc. (MACEDO et, al., 2005, p. 10).

Para que ocorra um recrutamento eficaz de candidatos, é necessário planejar as técnicas que serão utilizadas. E sendo assim, através da seleção e o recrutamento será possível descobrir o perfil ideal para o candidato e logo após o resultado desta pesquisa, é possível escolher o candidato adequado a vaga disponível.

O recrutamento é feito a partir das necessidades presentes e futuras de recursos da organização. Sendo assim, este processo é uma atividade que tem por objetivo imediato atrair candidatos, dentre os quais serão selecionados os futuros participantes da organização.

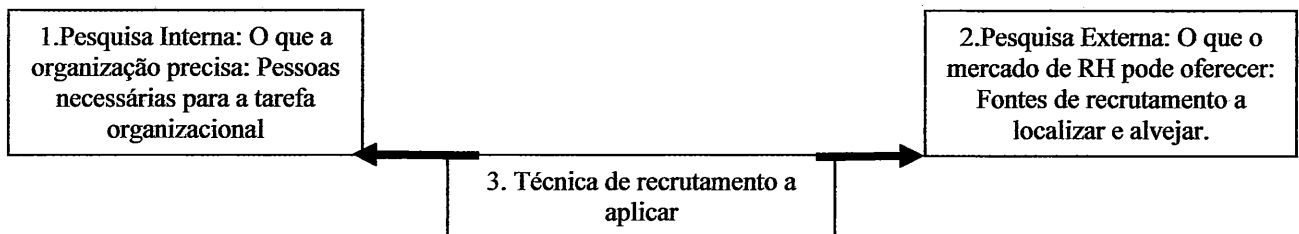


Figura 01: As três fases do planejamento do recrutamento.
Fonte: Chiavenato 2000, p. 198.

Para Chiavenato (2000, p. 127), que Administração de Pessoal é tão ou quase, mais importante que qualquer outra função de uma organização. É uma necessidade dentro de uma empresa, a atração, a obtenção, manutenção e aperfeiçoamento das pessoas; como foi dito por um dos autores acima.

O recrutamento envolve um processo que varia conforme a organização. O início do processo de recrutamento depende de decisão de linha. Em outras palavras, o órgão de recrutamento não tem autoridade de efetuar qualquer atividade de recrutamento sem a devida tomada de decisão por parte do órgão que possui a vaga a ser preenchida. (CHIAVENATO, 2000, p. 205)

5.6 SELEÇÃO DE PESSOAS

Vimos que a seleção de pessoas faz parte do processo de provisão de pessoal, vindo logo depois do recrutamento. Assim, o objetivo básico do recrutamento é abastecer o processo seletivo de sua matéria-prima básica: os candidatos. O objetivo básico da seleção é o de escolher e classificar os candidatos adequados às necessidades da organização.

De acordo com Chiavenato (2000),

O planejamento de pessoal é o processo de decisão a respeito dos recursos humanos necessários para atingir os objetivos organizacionais em determinado período de tempo. Trata-se de antecipar qual a força de trabalho e os talentos humanos necessários para a realização organizacional futura. (p. 127).

Pode-se dizer que Relações Humanas, é uma atitude, uma filosofia, um reconhecimento da verdade básica sobre seres humanos, e uma ferramenta extremamente eficaz que aperfeiçoa a administração e toda a civilização na qual vivemos. Para eles nenhum homem sensato pratica relações humanas, ele as vive! Eles definem Relações humanas como sendo a prática voluntária das pessoas entenderem-se bem umas com as outras com a finalidade de levarem a efeito uma tarefa que conjuntamente concordaram em realizar.

Segundo Chiavenato (2000, p. 127), “função da Administração de Pessoas é um completo zelo para com as mesmas, é uma forma de estar mais atento ao que realmente é a alma de qualquer empreendimento: as pessoas que nela trabalham”.

Em termos, a seleção busca entre os candidatos recrutados aquelas mais adequadas aos cargos existentes na empresa, visando aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficácia da organização. A tarefa da seleção de pessoal é a de escolher dentre os candidatos recrutados aqueles que tenham maiores probabilidades de ajustar-se ao cargo vago e desempenhá-lo bem. Tendo alguns modelos de seleção como: a de colocação onde há um candidato para uma vaga, o de seleção onde em vários candidatos para várias vagas. (CHIAVENATO, 2000, p. 223-225)

5.7 TREINAMENTO DE PESSOAS

Sabemos também que os responsáveis diretos da empresa precisam treinar seus colaboradores. Segundo Marras (2000, p. 144) “Treinamento é um processo de assimilação cultural em curto prazo, que objetiva repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades ou atitudes relacionadas diretamente à execução de tarefas ou à sua otimização no trabalho”.

Algumas organizações ainda resistem a idéia de treinar seus colaboradores e parecem temer e investir para treinar seu pessoal por encarar o ato como um custo ou até por medo de perdê-lo para a concorrência. É importante que a empresa passe a considerar o treinamento com um investimento que se destina a capacitação da sua equipe e também a atingir o mais economicamente possível os objetivos da empresa.

O treinamento dado ao empregado logo após sua admissão tem o objetivo de informar o novo funcionário sobre os diferentes aspectos da organização da empresa (MACEDO et. al., 2005, p. 13).

Para fazer com que os planos de formação sejam postos em execução, Carvalho e Nascimento (1993, p.179), relatam que:

Com um mínimo de eficiência e rapidez, torna-se indispensável à presença de uma estrutura organizacional dotada de imobilidade, servindo de suporte às responsabilidades, às relações internas e às atividades de todos os membros da unidade de treinamento. A organização de treinamento tem como finalidade precípua possibilitar a plena utilização dos recursos humanos, materiais e financeiros voltados para promover a assimilação, por parte do treinamento, de novos métodos e técnicas de trabalho. (p.179)

A aprendizagem envolve a própria conduta do treinando, enquanto a aquisição de conhecimento não tem outra finalidade senão a própria aquisição. O treinamento só é completo na medida em que a aquisição de conhecimento e informações possibilita ao treinando mudança de comportamento (formas de conduta).

Assim pode-se dizer que a aprendizagem é o “processo de aquisição da capacidade de se usar o conhecimento, em que ocorre como resultado da prática e da experiência crítica e que produz uma mudança relativamente permanente no comportamento” (CARVALHO, NASCIMENTO, 1993, p.187).

O treinamento adquire constantemente novos conhecimentos, habilidades e hábitos de natureza profissional. É também de acordo com Chiavenato (1994, p.441) um processo educacional para gerar mudanças de comportamento. Seu conteúdo pode envolver transmissão de informações, desenvolvimento de habilidades, de atitudes e de conceitos, é uma responsabilidade de linha e uma função de Staff. É um processo que envolve um ciclo de etapas, levantamento de necessidade e outros.

Carvalho e Nascimento (1993, p.154), constataram que:

[...] o treinamento como sendo uma forma de educação especializada, uma vez que seu propósito é preparar o indivíduo para o desempenho eficiente de uma determinada tarefa que lhe é confiada. O termo treinamento é como mesmo significado dos vocábulos: “aperfeiçoamento”, “capacitação”, “desenvolvimento” e “formação”[...]

Já, para Chiavenato (1994):

o treinamento é o processo educacional de curto prazo aplicado de maneira sistemática e organizado, através da qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes e habilidades em função de objetivos definidos. (p. 416)

No entanto, treinamento de pessoas envolve a transmissão de conhecimento do trabalho e ajuda a alcançar os objetivos para a empresa, proporcionando oportunidades aos

empregados, de todos os níveis, de obterem o conhecimento, a prática e a conduta requeridos pela organização.

Nas organizações, o treinamento é de suma importância na área administrativa, sendo na comunicação e na administração, interna e externa. E seu objetivo é essencialmente, o núcleo central do todo o plano de trabalho bem elaborado. Carvalho e Nascimento (1993), que diz: “(...) si só, o plano não é suficiente para levar a empresa o bom termo. A ação é necessária, a empresa precisa funcionar. Todavia, o plano pode encaminhar as ações no sentido dos objetivos”. (p. 174)

Por outro lado, Chiavenato (1994) comenta que:

Os objetivos de treinamentos são: 1) preparar o pessoal para execução imediata das diversas tarefas peculiares à organização; 2) proporcionar oportunidades para o contínuo desenvolvimento pessoal, não apenas em seus cargos atuais, mas também para outras funções para as quais a pessoa pode ser considerada; 3) mudar a atitude das pessoas, como várias finalidades, entre as quais criar um clima mais satisfatório entre empregados, aumentar-lhes a motivação e torná-los mais receptivos às técnicas de supervisão e gerência. (p. 418)

De acordo com o mesmo autor, o treinamento é uma responsabilidade de linha e função de staff e pode assumir uma variedade de configurações nas organizações, unido desde um modelo extremamente centralizado no órgão de staff até o modelo descentralizado nos órgãos de linha..

Já para Serson (1990):

que considera o treinamento um poderoso instrumento de ação direta da racionalização, sendo o melhor, por serem os seus resultados mais efetivamente sensíveis na elevação da eficiência, ao continuamente o trabalhador como aplicando esforço cada vez maior, obter de si, o seu trabalho e do conjunto de trabalhos, produção cada vez maior, informando-o de todos os progressos da tecnologia e habilitando deles e servindo. No entanto a Educação e o Treinamento são vistos, por exemplo, mais pela administração, como um investimento em capital humano, um instrumento de lucro, crescimento empresarial, sendo assim satisfazendo-os. (p. 274)

5.8. DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

O papel de desenvolvimento de pessoas é muito importante é também um elo de necessidades de pessoas como afirma Bergamini, (1987, p. 21) “que cabe em tal circunstância, prover recursos a um e a outro, para que possam desenvolver um trabalho conjunto capaz de satisfazer a ambos”.

Chiavenato (1994, p. 423) fala sobre o desenvolvimento humano sem que não haja necessidade de adquirir novo empregado, como suas palavras dizem: “Trata-se aqui da análise

de força de Trabalho: o funcionamento organizacional pressupõe que os empregados possuam s habilidades, conhecimentos e atitudes desejadas pela organização”.

Já para Carvalho, (1993, p.192) a psicologia da aprendizagem vem se dedicando ao estudo e interpretação dos fenômenos mentais no sentido de descobrir novas manifestações do comportamento humano no ato de aprender alguma coisa.

Além disso, é igualmente importante determinar se os empregados devidamente posicionados são capazes de desenvolvimento, através de treinamento, ou se torna necessária a aquisição de pessoal novo. A Análise dos recursos humanos é feita ao nível do departamento de treinamento.

Valendo-se de várias hipóteses, Toledo (1992,) constatou que: “... processo de autodesenvolvimento, em que a ação principal de um dirigente de programa de Desenvolvimento de Pessoal é muito mais, remover condições restritivas ao autodesenvolvimento que tomar ações que visem “desenvolver” as pessoas. As pessoas não são desenvolvidas, mas se autodesenvolvem... (p. 231)

5.9 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Pode-se dizer que qualidade de vida no trabalho visa proteger o empregado e propiciar-lhe melhores condições de vida dentro e fora da organização, para que a qualidade de vida no trabalho seja alcançada é necessário que a organização dê esta segurança ao seu colaborador.

Para alcançar à qualidade e produtividade as organizações precisam estar dotadas de pessoas motivadas e participantes, mas para que isto aconteça, às pessoas têm que ser recompensadas adequadamente para que se sintam bem e possa trabalhar em uma organização. Os principais fatores chaves da QVT, tais como: condições de trabalho, saúde, moral, compensação, participação, comunicação, imagem da empresa, relação chefe/ subordinado e organização do trabalho.

Rodrigues (1997, p.118) ressalta que, não há organização com qualidade sem antes haver qualidade com os trabalhadores. Desta forma, o papel destes é a unidade básica para que haja desempenho, qualidade e produtividade na organização. Dessa forma, a organização precisa trabalhar as necessidades do indivíduo para que possa atingir as suas próprias necessidades.

O mesmo autor complementa que a qualidade de vida trata da experiência emocional da pessoa com seu trabalho, no momento em que tantas mudanças sociais e tecnológicas

instalam-se de forma intensa e acelerada, abordando os efeitos desta realidade no bem-estar da pessoa do ponto de vista emocional e profissional, enfocando as conseqüências do trabalho sobre ela e seus efeitos nos resultados da organização.

5.10 GESTÃO DE RH E MOTIVAÇÃO

As organizações são constituídas de pessoas, assim organizações são pessoas, que apresentam diferenças onde cada um tem sua própria personalidade, conhecimento, história, objetivos e motivações. O desempenho de cada pessoa está relacionada a sua aptidão e habilidade, mas o bom desempenho requer mais que isso, requer motivação, sendo esta um dos inúmeros fatores que contribui para o bom desempenho.

De acordo com Chiavenato (2002, p. 171) “motivação pode ser conceituada como esforço e a tenacidade exercidos pela pessoa para fazer algo ou alcançar algo”.

Há muitas pesquisas sobre motivação, mas ainda não existem conclusões cientificamente comprovadas sobre o assunto, ficando difícil definir exatamente seu conceito, pois motivação humana é complexa, constante e infinita. Funcionários motivados são os procurados pelas empresas, mas são raras, as organizações que criam condições motivacionais para melhorar a qualidade de vida ou gerar interesse e satisfação no trabalho, as empresas não sabem como motivá-los, já que motivação não é coletiva, porque o que motiva uma pessoa pode não motivar outra.

A motivação é de grande valor ao ser humano, pois proporciona desenvolvimento, crescimento e realização através dos quais podemos compreender o comportamento dos individuais na organização. De acordo com Maslow (1954) a motivação dos indivíduos objetiva satisfação certa necessidades que vão desde as primárias (fisiológicas) as mais simples, até mesmo complexas ou psicológicas (auto – realização).

O ser humano precisa de motivação, sentir-se bem no ambiente de trabalho, ser reconhecido, valorizado ter chance para crescer profissionalmente e pessoal, ter expectativa, saber que podem proporcionar força capaz de vencer todos os desafios gerando, no entanto sucesso para os próprios quanto para a organização. Um ótimo ambiente organizacional torna-se positivo e favorável ao seu desenvolvimento dispondo de maior comprometimento, disposição para executar as tarefas que a organização estabelecer.

A motivação é uma força impulsionadora do indivíduo para um objetivo. Há dois tipos de forças: a negativa e apositiva. São forças positivas aquelas que levam o indivíduo a aproximar do estímulo e negativas aquelas que levam a afastar-se dele.

As forças positivas iniciam e mantém a motivação do comportamento e as negativas afastam o indivíduo do objeto. (MINUCCI, 1995, p.215)

Sabemos que para lidar com a diversidade de comportamentos e motivações humanas é uma tarefa que exige percepção apurada e capacidade às vezes sobre humana. Afinal nem todo comportamento é passível de entendimento fácil e rápido. Segundo Chiavenato (2000, p. 126), a motivação se refere ao comportamento que é causado por necessidades dentro do indivíduo e que dirigido em direção aos objetivos que podem satisfazer essas necessidades. As pessoas são motivadas por necessidades humanas e alcançam suas satisfações por meio dos grupos sociais com que interagem.

A compreensão da motivação do comportamento humano exige o conhecimento das necessidades humanas fundamentais. Verificou-se que o comportamento humano é determinado por causas que, às vezes, escapam ao próprio entendimento e controle do homem. Essas causas que se chamam necessidades ou motivos: são forças conscientes ou inconscientes que levam o indivíduo a um determinado comportamento.

Para Chiavenato (2000) os três níveis ou estágios de motivação correspondem às necessidades fisiológicas, psicológicas e de auto-realização de cada. Para trabalhar a força humana de modo que todos dêem o máximo de si, é necessário ter pessoas motivadas e satisfeitas com aquilo que fazem, assim desenvolverão com melhor qualidade suas atividades e perseguirão objetivos com maior eficácia, portanto, torna-se indispensável a qualquer empresa, independentemente do seu porte, empreender esforços para possibilitar que as pessoas sintam-se motivadas.

Segundo Werther e Davis (1983, p. 300), motivação é uma tarefa complexa e difícil. Motivação é o impulso de uma pessoa para agir porque ela assim o deseja. Entretanto, se as pessoas estão motivadas, fazem a escolha positiva para realizar alguma coisa, porque vêem este como ato significativo para elas.

Atualmente o mercado de trabalho está muito competitivo, exigindo que as pessoas estejam em constante inovação. E para que isso ocorra devemos estar sempre motivados em nosso trabalho, pois o nosso desempenho é a garantia de nossa permanência.

A relação entre motivação, capacidade e desempenho seria fácil se a produtividade fosse uma função somente da capacidade, pois a produção dos empregados iria variar diretamente com o aumento de sua capacidade, como os trabalhadores tem a liberdade de atuar eficaz ou não, assim é necessário motivação para aumentar produtividade. Os administradores podem motivar os empregados a melhorar o desempenho criando um clima positivo onde as pessoas possam sentir motivadas, oferecer estímulos para automotivação e

motivação para a qualidade, através de atividades que prendem a atenção do participante e promovem mudanças positivas em seu comportamento. Desenvolver o senso de equipe como força extra, atingindo metas com melhores resultados tanto para as pessoas e a organização. Aprimorar habilidades, técnicas e comportamentais para lidar com diferentes perfis psicológicos e estilos de pessoas nos diversos processos de mudança para a qualidade. Habilitar profissionais que coordenam pessoas e/ou atuam em projetos de qualidade a construir equipes eficazes de trabalho, familiarizando-os com seu novo papel de agentes motivadores de pessoal para a qualidade total.

5.11 LIDERANÇA NA ORGANIZAÇÃO

A liderança é um assunto repetitivo, importante e desafiador que remete à discussão de temas variados como tipos de poder e autoridade, características pessoais de líderes e liderados, inter-relações sociais, poderes atribuídos aos cargos, necessidade de alcançar objetivos corporativos e conjuntos de competências desejadas e necessárias ao seu exercício.

Para Chiavenato (2002), a visão da legitimidade da liderança, baseada na aceitação do líder pelo grupo, implica dizer que grande parte do poder do líder encontra-se no próprio grupo. Essa premissa fundamenta a maioria das teorias contemporâneas sobre a liderança.

O papel do líder também não é fácil, ele deve agir como facilitador. Tem que conhecer cada pessoa da sua equipe, e cada uma de maneira diferente, com seus motivos internos. Ele deve incentivar aqueles mais inseguros e apoiar os mais arrojados. Deve propiciar condições para momentos criativos, possibilitar a participação e o desenvolvimento, acompanhar o desempenho, dar feedback e principalmente criar elementos motivacionais, capazes de gerar a automotivação. O que reforça um comportamento adequado é o resultado positivo. E, se motivação gera resultado, resultado gera motivação.

Fazer com que as pessoas atuem nesse ciclo é o grande desafio da liderança. E isso requer aptidão, paciência e experiência. E, cabe as organizações proporcionar o ambiente favorável para que as pessoas possam exercitar suas automotivações. Lembrando que não são só as ações empresariais que tornam as pessoas felizes; são, principalmente, elas próprias. Sabemos que o líder de uma organização é um profissional que desenvolve treinamentos para liderar a equipe de colaboradores da organização. Sabemos também que gerir pessoas significa adquirir a capacidade de influenciar e desenvolver os talentos (competências) dos liderados, fazendo uma construção saudável e sólida entre as necessidades individuais e as necessidades organizacionais.

6 METODOLOGIA

O presente trabalho busca aprofundar a pesquisa sobre o que é a Administração de Recursos Humanos na Usina de álcool Vale Verde que fica localizada na cidade de Itapaci.

6.1 TIPO DE PESQUISA

A metodologia em questão foi realizada com base nas premissas da pesquisa exploratória de cunho qualitativa e com estudo de caso. De acordo com Gil (2002, p. 41), a pesquisa exploratória tem com o objetivo procurar maior familiaridade com o problema, com vista a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses.

6.2 TÉCNICA DA PESQUISA

Mediante a necessidade de pesquisar as práticas da Administração de Recursos Humanos utilizados na Usina de Álcool Vale Verde Empreendimentos Ltda de Itapaci, buscando compreender sua importância, o pesquisador optou-se pela pesquisa qualitativa.

É apropriada para a avaliação formativa, quando se trata de melhor efetividade de um programa ou plano, ou mesmo quando é o caso da proposição de planos, ou seja, quando se trata de selecionar as metas de um programa e construir uma intervenção, mas não é adequada para avaliar resultados de programa ou planos (ROESCH 1999, p. 154)

6.3 MÉTODO DA PESQUISA

Devido à necessidade de um maior conhecimento quanto a Administração de Recursos Humanos na Vale Verde com relação aos procedimentos para a execução da pesquisa optou-se pelo estudo de caso que tem propósito de estudar mais profundamente a situação proposta. Segundo Gil (2002, p. 54) “Estudo de Caso, consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento”.

6.4 COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi feita através de uma entrevista com o Diretor do DRH da Vale Verde. E foi aplicado um questionário com onze funcionários do administrativo operacional.

O questionário é a forma mais simples para coletar dados, pois possibilita medir com melhor exatidão o que se deseja, podendo existir perguntas abertas e fechadas.

Gil (1991, p. 124) diz que questionário “é a técnica de investigação composta por um determinado número de questões, apresentadas por escrito na maioria das vezes às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas, etc.”.

O pesquisador visitou vários departamentos da organização visando obter informações sobre a funcionalidade da Administração Recursos Humanos no que diz respeito a recrutamento, seleção e treinamento de seus colaboradores diretos.

6.5 ANÁLISE DE DADOS

Os dados depois coletados foram analisados e em seguida foi feita a tabulação, que para Lakatos e Marconi (1991, p. 169), “A análise de dados é um método estatístico, sistemático, de apresentar os dados em colunas verticais ou fileiras horizontais que obedecem à classificação dos objetivos ou materiais da pesquisa”.

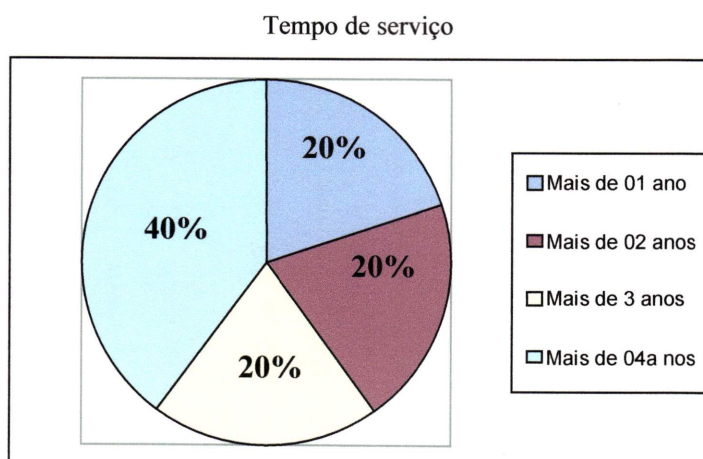


Figura 02: Tempo de serviço.

Fonte: Dados da Pesquisa, Elaborado pelo autor, 2010.

De acordo com a pesquisa quanto tempo de serviço na organização, 20% tem um ano de serviço; 20% mais de dois anos; 20% tem mais de três anos e 40% tem mais de quatro anos.

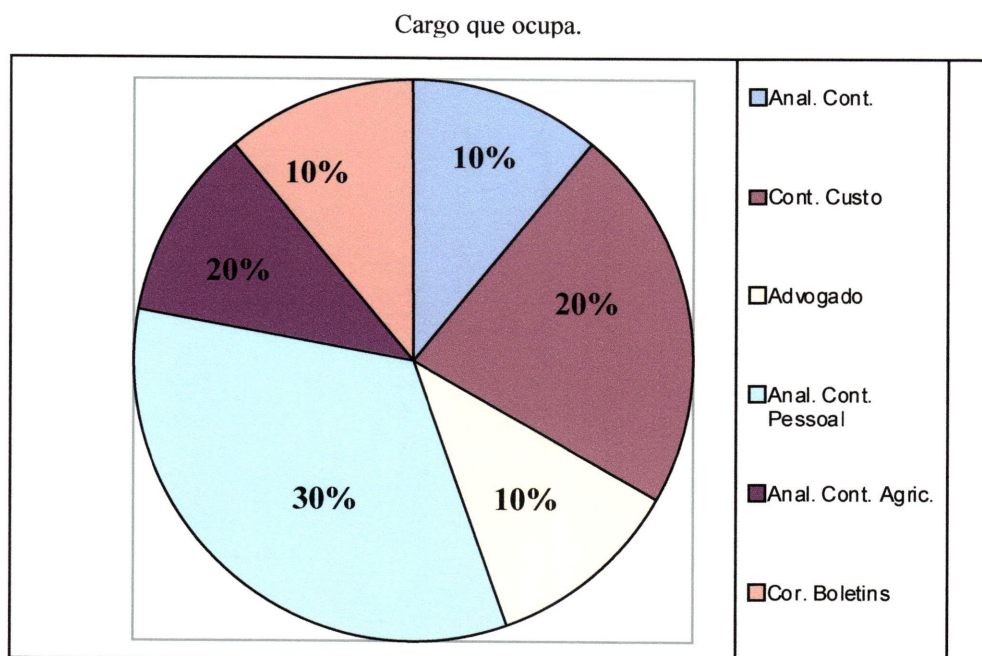


Figura 03: Cargo que ocupa.

Fonte: Dados da Pesquisa, Elaborado pelo autor, 2010.

Na pergunta sobre qual o cargo que ocupam, 10% Analista Contábil; 20% Controle de Custo; 10% Advogado; 30% Analista de Controle Pessoal; 20% Analista de Controle de Pessoal Agrícola e 10% Correção dos Boletins.

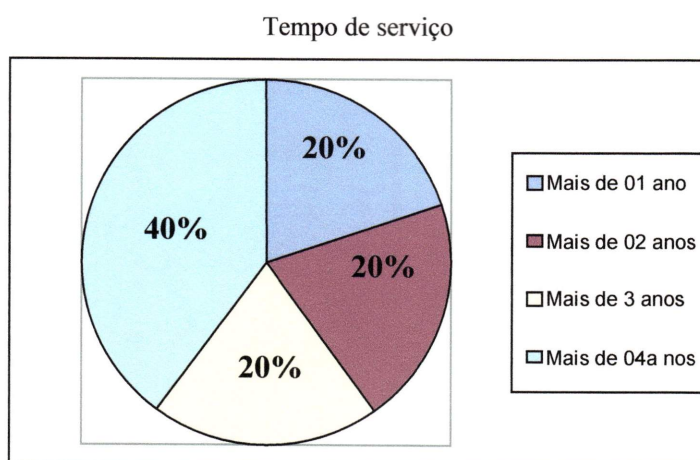


Figura 02: Tempo de serviço.

Fonte: Dados da Pesquisa, Elaborado pelo autor, 2010.

De acordo com a pesquisa quanto tempo de serviço na organização, 20% tem um ano de serviço; 20% mais de dois anos; 20% tem mais de três anos e 40% tem mais de quatro anos.

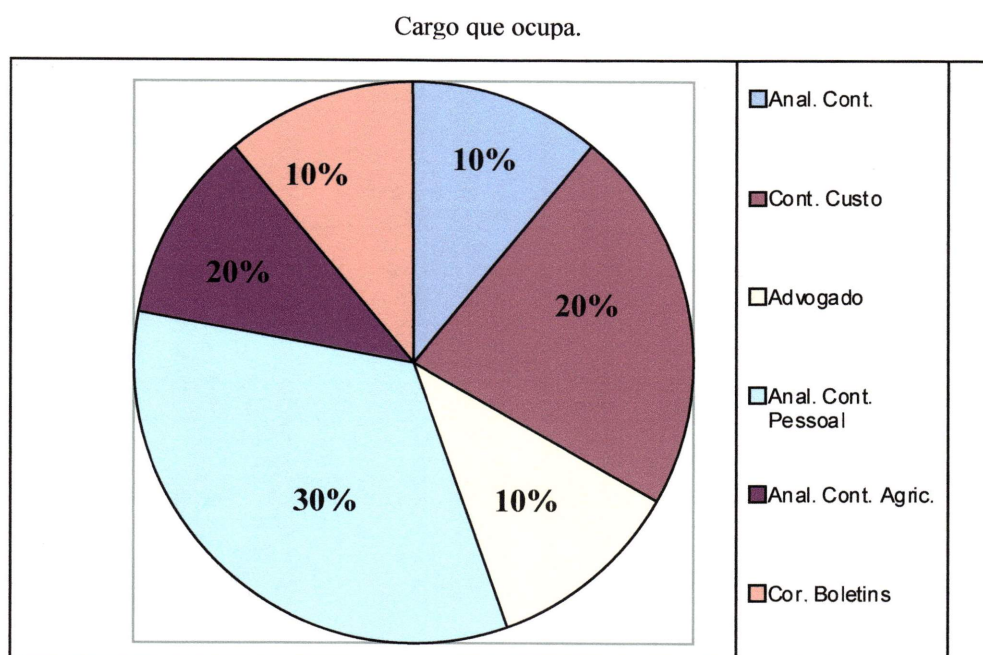


Figura 03: Cargo que ocupa.

Fonte: Dados da Pesquisa, Elaborado pelo autor, 2010.

Na pergunta sobre qual o cargo que ocupam, 10% Analista Contábil; 20% Controle de Custo; 10% Advogado; 30% Analista de Controle Pessoal; 20% Analista de Controle de Pessoal Agrícola e 10% Correção dos Boletins.

Rodrigues (1997, p.118) ressalta que, não há organização com qualidade sem antes haver qualidade com os trabalhadores. Desta forma, o papel destes é a unidade básica para que haja desempenho, qualidade e produtividade na organização. Dessa forma, a organização precisa trabalhar as necessidades do indivíduo para que possa atingir as suas próprias necessidades.

A organização oferece técnicas de treinamento.

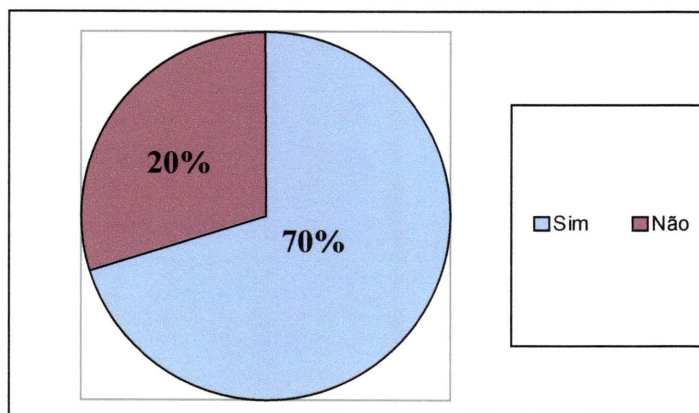


Figura 04: A organização oferece técnicas de treinamento.
Fonte: Dados da Pesquisa, Elaborado pelo autor, 2010.

De acordo com os entrevistados, se a organização oferece técnicas de treinamento para seus colaboradores, 70% responderam que sim e 20% responderam que não.

Para Chiavenato (1994, p. 416), "o treinamento é o processo educacional de curto prazo aplicado de maneira sistemática e organizado, através da qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes e habilidades em função de objetivos definidos".

Tem autonomia no cargo.

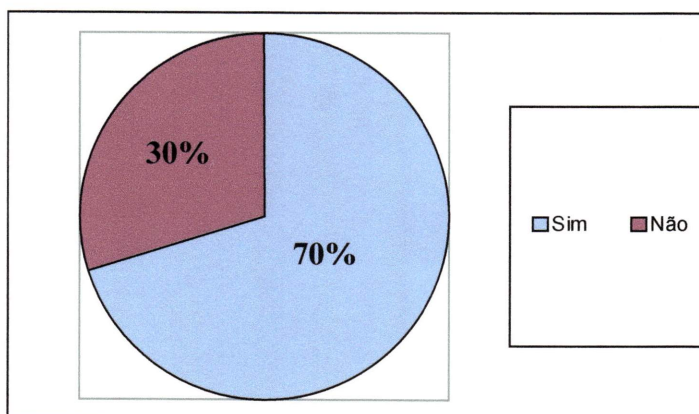


Figura 05: Tem autonomia no cargo.
Fonte: Dados da Pesquisa, Elaborado pelo autor, 2010.

De acordo com a pesquisa sobre o quesito, se a empresa oferece total autonomia para exercer sua função, 70% disseram que sim, 30% disseram que não. Vimos que os colaboradores têm autonomia para tomar decisões dentro da organização.

De acordo com questa pesquisa efetuada vimos que na organização existem dois quadros de referentes ao número de funcionários, sendo na safra são 3.000 (três mil) colaboradores diretos e na entre-safra são contratam mais 708 (três mil setecentos e oito), sendo assim, o número de colaboradores variam.

Sabemos que como não existem organizações sem pessoas e estamos sempre em grupos é preciso que haja uma interação entre pessoas e organizações, nenhuma das partes pode desenvolver suas atividades isoladas. Para Chiavenato (2006), “a medida que as organizações crescem e multiplicam, maior se torna a complexidade dos recursos necessários a sua sobrevivência e ao seu crescimento”.

Importância da Administração de Recursos Humanos para a organização.

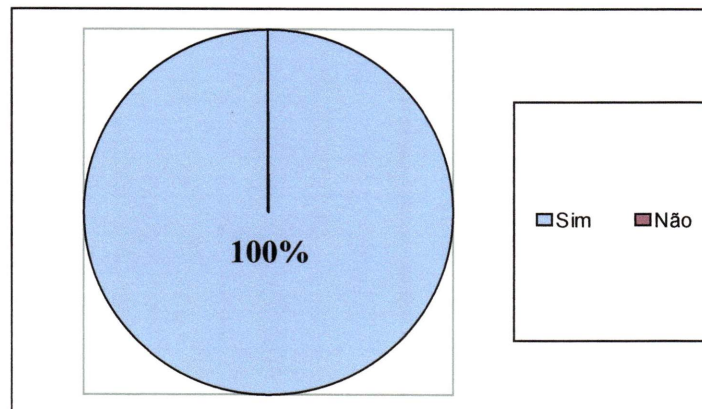


Figura 06: Importância da Administração de Recursos Humanos para a organização.
Fonte: Dados da Pesquisa, Elaborado pelo autor, 2010.

Nesta questão, todos foram unânimes e responderam que a Administração de Recursos Humanos realmente é muito importante para a organização.

Segundo Marras (2000, p.189): “O Departamento de Pessoal (DP) é um dos subsistemas da administração de RH, tem por objetivo efetivar todos os registros legais e necessários para a administração burocrática exigida pelas práticas administrativas e pelas legislações que regem a relação capital e trabalho”.

A Administração de Recursos Humanos funciona na organização.

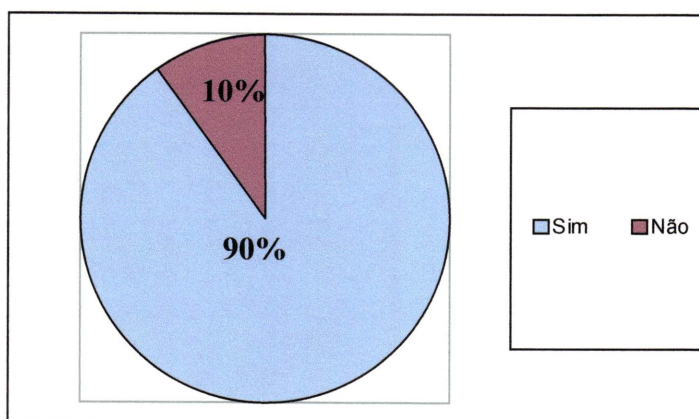


Figura 07: A Administração de Recursos Humanos funciona na organização.
Fonte: Dados da Pesquisa, Elaborado pelo autor, 2010.

De acordo com os entrevistados, 90% responderam que Administração de Recursos Humanos funciona na organização e 10% responderam que não.

As organizações parecem estar dispostas a responder aos desafios que lhes são propostos pelo ambiente em mudança. O homem de RH se constitui, nessa circunstância, um importantíssimo elo entre as necessidades das pessoas e os objetivos almejados pela sua organização. Cabe a ele, em tal circunstância, prover recursos a um e a outro para que possam desenvolver um trabalho conjunto capaz de satisfazer a ambos. (BERGAMINI, 1987, p. 21)

Carga horária da organização.

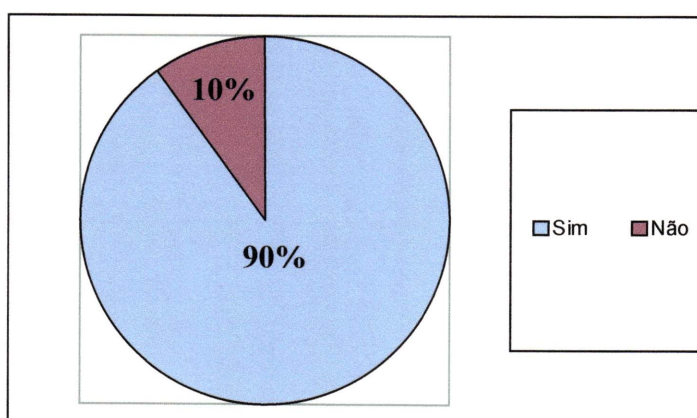


Figura 08: Carga horária da organização.
Fonte: Dados da Pesquisa, Elaborado pelo autor, 2010.

Nesta questão, vimos que 90% responderam que a carga horária normal é de 8h., e 10% que ocupam cargos diferenciados tem outra carga horária que depende de regulamentos da organização.

Para Bergamini (1987), as organizações dependem das pessoas para fazê-las funcionar adequadamente e alcançar seus objetivos e ter sucesso e continuidade. Não há organizações sem pessoas. Surge um grande conflito industrial: conciliar os interesses das organizações e os interesses individuais, pois as empresas inseridas numa civilização industrializada, que para sua sobrevivência financeira necessitam de eficiência das pessoas para alcançar lucros, usam métodos que convergem para a eficiência e não para a cooperação humana. Com isso, muitas teorias têm surgido tentando achar o melhor caminho acerca de recursos humanos, ou recurso de pessoas, dentro das organizações.

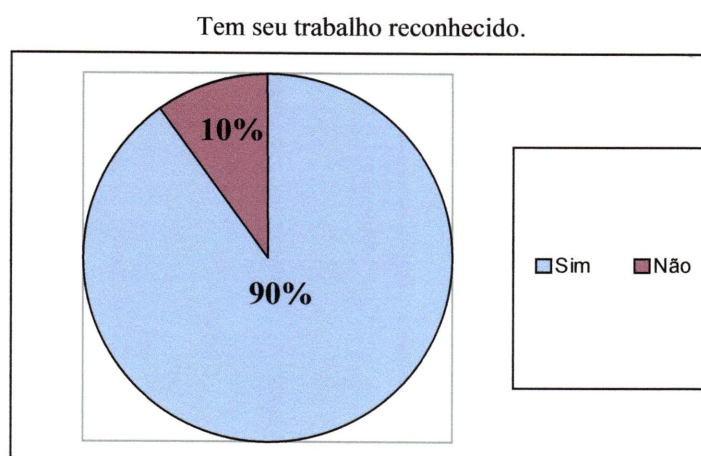


Figura 09: Tem seu trabalho reconhecido.
Fonte: Dados da Pesquisa, Elaborado pelo autor, 2010.

De acordo com os entrevistados sobre se o trabalho é reconhecido dentro da organização, 90% responderam que sim e 10% responderam que não.

Rodrigues (1997, p.118) ressalta que, não há organização com qualidade sem antes haver qualidade com os trabalhadores. Desta forma, o papel destes é a unidade básica para que haja desempenho, qualidade e produtividade na organização. Dessa forma, a organização precisa trabalhar as necessidades do indivíduo para que possa atingir as suas próprias necessidades.

Avaliação do relacionamento entre os colegas.

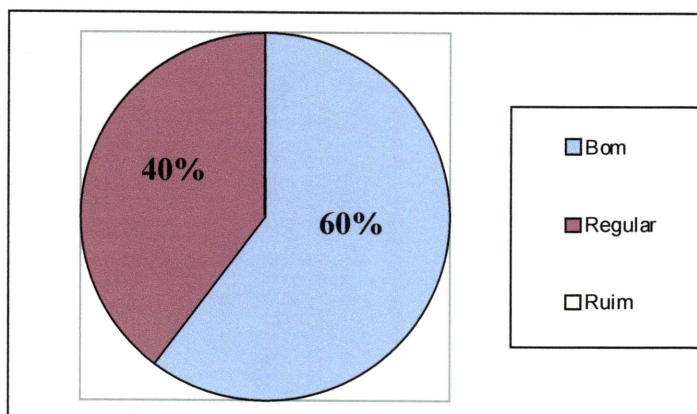


Figura 10: Avaliação do relacionamento entre os colegas.
Fonte: Dados da Pesquisa, Elaborado pelo autor, 2010.

Na pesquisa realizada sobre o relacionamento com os colegas de trabalho 60% responderam que é bom, 40% responderam que é regular e na opção ruim não houve tabulação. Pôde ser observado que o relacionamento entre os colaboradores de certa forma é bom.

Segundo Chiavenato (2000, p. 25), organização é um sistema de atividade consciente coordenadas de duas ou mais pessoas. A cooperação entre elas é essencial para a existência da organização. Uma organização somente existe quando há pessoas capazes de se comunicarem e que, estão dispostas a contribuir com ação conjunta, a fim de alcançarem um objetivo comum.

Existe liderança na organização.

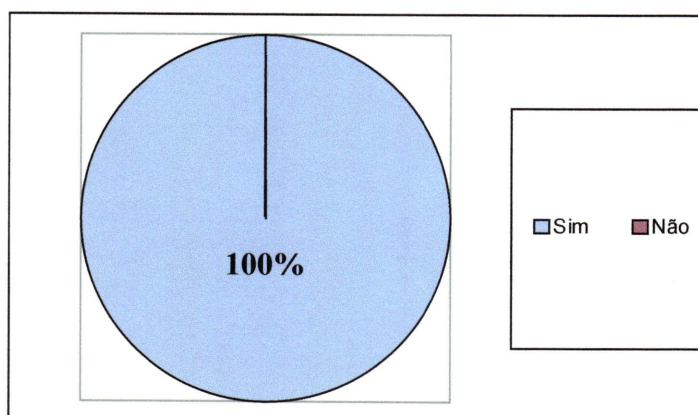


Figura 11: Existe liderança na organização.
Fonte: Dados da Pesquisa, Elaborado pelo autor, 2010.

De acordo com os entrevistados, todos foram unânimes e responderam que sim, que dentro da organização existe liderança.

Para Chiavenato (2002), a visão da legitimidade da liderança, baseada na aceitação do líder pelo grupo, implica dizer que grande parte do poder do líder encontra-se no próprio grupo. Essa premissa fundamenta a maioria das teorias contemporâneas sobre a liderança. O papel do líder também não é fácil, ele deve agir como facilitador.

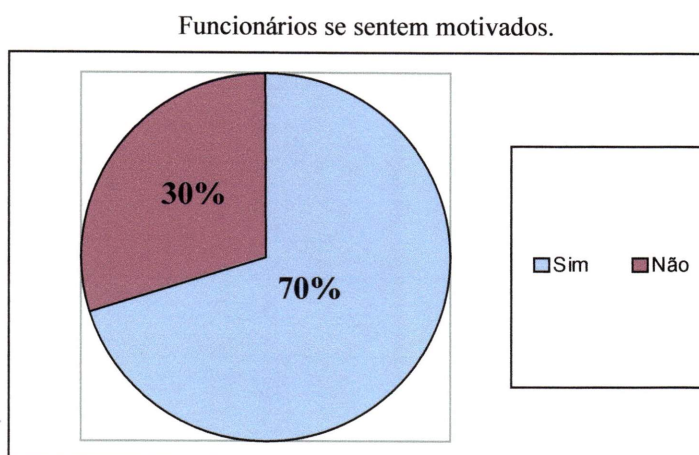


Figura 12: Funcionários se sentem motivados.
Fonte: Dados da Pesquisa, Elaborado pelo autor, 2010.

Na questão sobre se sente motivado com as ações do departamento de pessoal, 70% responderam que sim e 30% responderam que não. Fica claro que a organização precisa procurar motivar toda a equipe de trabalho e não um grupo.

A motivação é uma força impulsionadora do indivíduo para um objetivo. Há dois tipos de forças: a negativa e a positiva. São forças positivas aquelas que levam o indivíduo a aproximar do estímulo e negativas aquelas que levam a afastar-se dele. As forças positivas iniciam e mantêm a motivação do comportamento e as negativas afastam o indivíduo do objeto. (MINUCCI, 1995, p.215).

A motivação é de grande valor ao ser humano, pois proporciona desenvolvimento, crescimento e realização através dos quais podemos compreender o comportamento dos indivíduos na organização.

Avaliação da Administração de Recursos Humanos da organização.

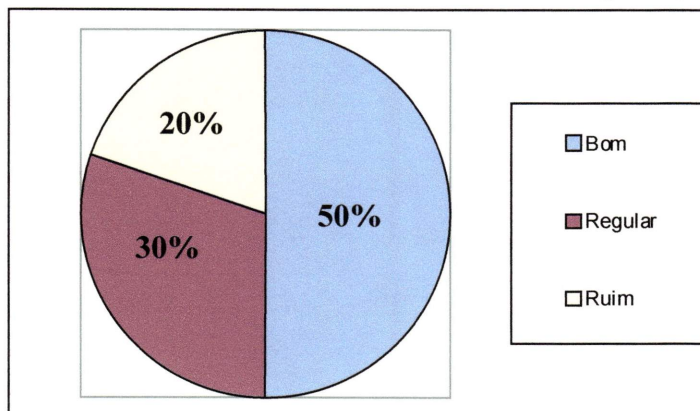


Figura 13: Avaliação da Administração de Recursos Humanos da organização.

Fonte: Dados da Pesquisa, Elaborado pelo autor, 2010.

De acordo com os entrevistados, sobre a avaliação da Administração de Recursos Humanos da organização vimos que, 50% diz que é bom, 30% que é regular e 20% que é ruim. Na organização existe a Administração de Recursos Humanos mais ainda precisa melhorar mais.

Rodrigues (1997, p.118) ressalta que, não há organização com qualidade sem antes haver qualidade com os trabalhadores. Desta forma, o papel destes é a unidade básica para que haja desempenho, qualidade e produtividade na organização. Dessa forma, a organização precisa trabalhar as necessidades do indivíduo para que possa atingir as suas próprias necessidades.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante a pesquisa realizada na Vale Verde Empreendimentos Ltda, foi analisada a Administração de Recursos Humanos e a aplicação de técnicas relacionadas dentro da mesma, de modo geral ela teve como objetivo fazer uma análise pois é através destas técnicas que é possível qualificar nas áreas específicas o funcionário.

Foi possível observar que os funcionários da organização Vale Verde ainda não estão totalmente cientes das verdadeiras funções da Administração de Recursos Humanos dentro da organização; que ainda existem muitas falhas sobre o mesmo; que eles precisam receber mais treinamentos sendo estes em áreas específicas; tem que ter mais interação entre organização e funcionários visando o bem de ambos; maior capacitação dentro do grupo de colaboradores; mais motivação por parte dos líderes de cada departamento.

Portanto cabe a organização Vale Verde, melhorar a divulgação e conscientização sobre as finalidades do Departamento de Administração de Recursos Humanos e suas técnicas, dentro da organização, para que assim os seus funcionários possam adquirir melhores esclarecimentos e tirando as dúvidas; é necessário também fazer mais capacitação dos colaboradores nas áreas específicas; precisam também melhorar e incentivar a motivação dentro do grupo, pois este é quesito que deve ser olhado com muito carinho pelos colaboradores responsáveis pela organização.

Sendo assim, podemos concluir que a empresa tem tudo para atingir seus objetivos, que é expandir cada vez mais, falta apenas melhor distribuição e divulgação das técnicas de RH junto a seus colaboradores diretos. Pois podemos afirmar que de acordo com os estudos feitos foi possível ver que a Administração de Recursos Humanos é muito importante dentro da organização, que as técnicas podem ajudar ambas, isto é, organização e colaborador.

Ao concluir este trabalho na Vale Verde Empreendimentos Agrícolas Ltda, podem ser observados alguns aspectos negativos na Administração de Recursos Humanos e suas técnicas, sendo assim, foi sugerido aos colaboradores responsáveis da organização que devem:

- Fazer melhor divulgação e conscientização sobre as finalidades da Administração de Recursos Humanos dentro da organização.
- Fazer mais capacitação dos colaboradores em áreas específicas;
- Que o líder das equipes deve promover mais motivação dentro dos grupos.

9 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERGAMINI, Cecília. **Desenvolvimento de Recursos Humanos** (uma estratégia de desenvolvimento organizacional) São Paulo: Atlas, 1987.

CARVALHO, A. V. de. NASCIMENTO, L. P. do. **Administração de recursos humanos**. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos na empresa**. São Paulo: Atlas, 1989.

_____. **Recursos Humanos**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

_____. **Gerenciando pessoas o passo decisivo para a administração participativa**. 2. ed. São Paulo: Makron Books, 1994.

_____. **Administração de Recursos Humanos Fundamentos Básicos**. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. **Teoria geral da administração**. Ed. Compacta. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

_____. **Gerenciando pessoas: como transformar os gerentes em gestores de pessoas**. 4. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

_____. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projeto de pesquisas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

FERRAZ, Fábio. Artigo: **Evolução Histórica do direito do trabalho**. Rio de Janeiro, 13 de abril de 2004. Acesso: <http://www.advogado.adv.br/estudantesdireito/anhembimorumbi/fabioferraz/evolucaohistorica.htm>

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. 3. ed. rev. ampl. **Fundamentos da metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 1991.

LUCENA, Maria Diva da Salette. **Planejamento de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 1995.

MACEDO, M. C. S., ROCHA, R. M. da. **Rotinas aplicadas ao departamento de pessoal das empresas**. 4. ed. Porto Alegre: 2005.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos do operacional ao estratégico**. 3. ed. São Paulo. Futura, 2000.

MINUCCI, Agostinho. **Psicologia aplicada à administração**. 5 ed. São Paulo. Atlas. 1995.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos do operacional ao estratégico**. 3. ed. São Paulo. Futura, 2000.

MINUCCI, Agostinho. **Psicologia aplicada à administração**. 5 ed. São Paulo. Atlas. 1995.

WERTHER, Willian B. Jr.; DAVIS, Keith. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw Hill do Brasil, 1983.

ROESCH, Sylvia Maria de Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de casos**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 2. ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

SERSON, José. **Curso básico de Administração do pessoal**. 9. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1990.

TOLEDO, Flávio de. **Administração de Recursos Humanos: Desenvolvimento de Recursos Humanos**. 8.ed. São Paulo: Atlas, 1992.

Revisado por

Célia Romano do Amaral Mariano
Biblioteconomista CRB1/1528

APÊNDICE A

CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

1 - Relatório de Caracterização da Empresa

Vale Verde Empreendimentos Agrícolas Ltda
Rodovia GO 336 km 14 Zona Rural
CNPJ: 02.414.858/0004-70
CEP: 76.360-000 Itapaci - Goiás
Telefone: (062) 3361 – 7700 Fax: (062) 3361 – 7735
E-mail: valeverde@uit.grupofarias.com.br

1.1 Proprietário

- Eduardo Jose de Farias – Presidente
- Bruna Maria Guerra de Farias – Diretora Administrativa
- Maria Geralda Heráclio do Rego Farias – Vice -Presidente

1.2 Administração da Unidade de Itapaci

- Gerente Geral: Horácio Múrua;
- Gerente Administrativo: André Ferreira Avelar;
- Gerente de Recursos Humanos: Antonio Josias da Silva;
- Supervisora de Recursos Humanos: Maria Creci dos Santos.

1.3 Ramo de Atividade

- Sucroalcooleira.

1.4 Área de atuação

- Produção de Álcool Anidro e Álcool Hidratado.

1.5 Histórico da Empresa

A trajetória do Grupo Farias é marcada pela capacidade empreendedora do seu fundador, o Senador Antônio Farias, falecido em 1988, em pleno exercício de seu mandato. O Grupo busca incessantemente a excelência na qualidade dos serviços prestados e dos bens produzidos por suas empresas. Sua filosofia empresarial alicerça-se na ética, na responsabilidade social e na remuneração do capital investido.

Destacando-se no segmento sucroalcooleiro há mais de quatro décadas, o Grupo Farias possui 10 unidades no setor, situadas nos Estados brasileiros de Pernambuco, Rio Grande do Norte, Goiás, São Paulo e Acre. Crescer superando desafios e quebrando paradigmas é a filosofia empresarial do Grupo Farias, que nas últimas décadas diversificou seus negócios para outras atividades econômicas, como: Agropecuária, Fruticultura, Concessionárias de Veículos, Ecoturismo e Preservação Ambiental.

A aquisição da Unidade de Itapaci se deu em 2001 consolidando o Grupo no estado de Goiás. Esta unidade estava desativada e no espaço recorde de 3 safras já processa perto de 2 milhões de toneladas de cana. A expansão da cultura está sendo firme, com a adesão de produtores independentes, fazendo com que o Grupo planeje esta unidade para processar 3,5 milhões de toneladas de cana até 2010.

1.6 Organograma

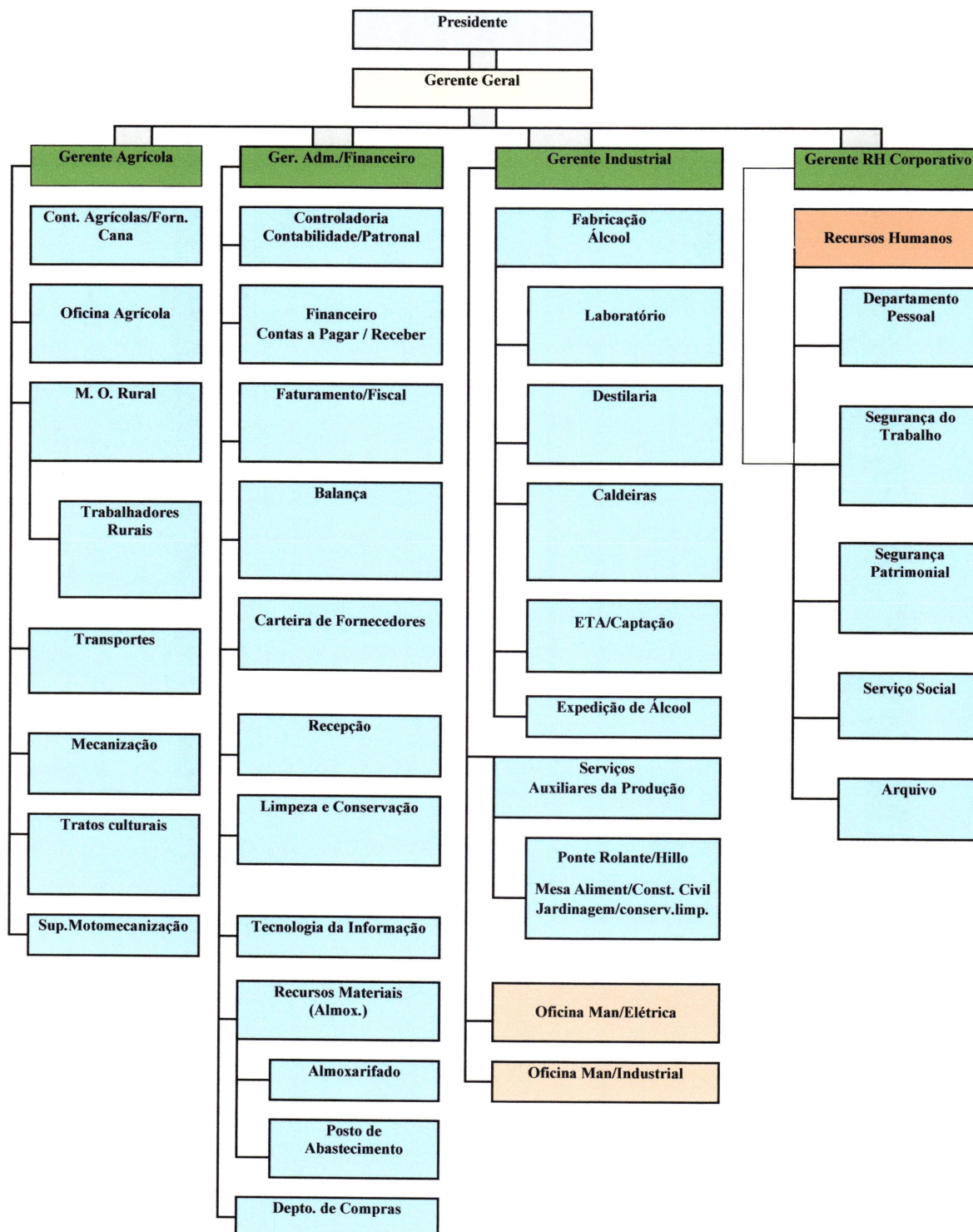


Figura: Organograma da empresa.
Fonte: Dados colhidos DRH da organização.

- E um quadro não-fixo de 2500 colaboradores.

1.8 Principais Metas da Empresa

Produzir energia, álcool, açúcar e seus derivados com qualidade, competitividade, respeito ao meio ambiente e responsabilidade social, objetivando a satisfação e o bem-estar dos clientes, parceiros e colaboradores.

1.9 Produtos desenvolvidos pela Empresa

- Álcool Anidro e Álcool Hidratado.

1.10 Levantar principais recursos que resultam o produto final

- Mão-de-obra qualificada;
- Equipamentos específicos;
- QVT.

2 - Caracterizar os Recursos Humanos da Empresa

O Grupo Farias, busca sempre a satisfação de seus colaboradores, realiza constantemente trabalhos voltados para o desenvolvimento profissional e bem estar de seus colaboradores. Periodicamente é realizada pesquisa de clima organizacional, para avaliar a satisfação de nossos colaboradores nos serviços prestados pela área de Recursos Humanos.

2.1 Categoria dos profissionais que atuam na empresa

- Não alfabetizados;
- De 1º a 4º Série do Ensino Fundamental;
- De 5º a 9º Série do Ensino Fundamental;
- De 1º a 3º Ano do Ensino Médio;
- Superior Incompleto;
- Superior Completo;
- Pós-Graduação.

2.2 Divisão Técnica de trabalho

- Administrativo;
- Indústria;
- Administração Agrícola.

2.3 Verificar a qualificação dos funcionários

- Qualificados: Em torno de 620 Colaboradores;
- Não qualificados: Em torno de 2880 Colaboradores.

Através de um levantamento das necessidades de treinamentos é montado um plano de treinamento anual, com parceria do SENAI, SENAR e outras organizações não governamentais, constantes cursos técnicos e profissionalizantes, para todos colaboradores do nível tático.

2.4 Condições de jornada de trabalho

- Carga Horária de 8 horas diária;

- Com escala de Folga 5X1;
- Trabalhando com 3 turnos na Unidade de Itapaci.

2.5 Descrever a rotatividade da mão-de-obra

- Administração: Quadro Fixo de Colaboradores - ``baixa rotatividade``
- Indústria: Quadro Fixo e Não-Fixo de Colaboradores - ``média rotatividade``
- Adm.Agrícola: Quadro fixo e Não-Fixo de Colaboradores - ``alta rotatividade``

2.6 Tipos de Contratos de Trabalho

- Contrato por Experiência;
- Contrato Determinado;
- Contrato de Safra.

APÊNDICE B
QUESTIONÁRIO QUE SERÁ APLICADO COM O RESPONSÁVEL
PELA ADMINISTRAÇÃO OPERACIONAL DA VALE VERDE
EMPREENDIMENTOS LTDA DE ITAPACI.

1. SEXO: () MASCULINO () FEMININO
2. TEMPO DE SERVIÇO NA ORGANIZAÇÃO?
3. QUAL O SEU CARGO?
4. A ORGANIZAÇÃO OFERECE TÉCNICAS DE TREINAMENTO PARA SEUS COLABORADORES?
() SIM () NÃO
5. VOCÊ TEM AUTONOMIA NO CARGO QUE EXERCE?
() SIM () NÃO
6. A ORGANIZAÇÃO TEM ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS?
() SIM () NÃO
7. QUANTOS COLABORADORES EXISTEM NA ORGANIZAÇÃO?
8. VOCÊ ACHA IMPORTANTE O DRH PARA A ORGANIZAÇÃO?
() SIM () NÃO
9. QUAL A CARGA HORÁRIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO?
10. VOCÊ ACHA QUE SEU TRABALHO É RECONHECIDO DENTRO DA ORGANIZAÇÃO?
() SIM () NÃO
11. COMO VOCÊ AVALIA O CLIMA DE RELACIONAMENTO ENTRE OS COLEGAS?
() BOM () REGULAR () RUIM
12. NA ORGANIZAÇÃO EXISTE LIDERANÇA?
() SIM () NÃO
13. OS FUNCIONÁRIOS SE SENTEM MOTIVADOS PARA O TRABALHO?
() SIM () NÃO
14. COMO VOCÊ AVALIA ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS DENTRO DA ORGANIZAÇÃO?
() BOM () REGULAR () RUIM

**APÊNDICE C
DADOS DO ALUNO**

APÊNDICE C

DADOS DO ALUNO

NOME: JEAN OLIVEIRA DA SILVA

RA: 000225080

ENDEREÇO: RUA DAS VIOLETAS Q1 LT7 SETOR JARDIM

CIDADE: RUBIATABA-GO

CEP: 76350-000

TELEFONE: (62) 3325-2683

LOCAL DO ESTÁGIO: COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL DE RUBIATABA LTDA

ÁREA DO ESTÁGIO: DEPARTAMENTO DE PESSOAL

RESPONSÁVEL PELO ESTÁGIO: ADÃO MOREIRA ADMINISTRADOR/FINANCEIRO

CARGO OU FUNÇÃO DO RESPONSÁVEL: ENCARREGADO DE DEPARTAMENTO
DE PESSOAL

ENDEREÇO: RODOVIA GO 434 24 KM 24 BAIRRO ZONA RURAL

CIDADE: RUBIATABA-GO