



UNifeob

PROJETO INTEGRADO

ESCOLA DE NEGÓCIOS

2020



UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTERDISCIPLINAR

CENÁRIO ATUAL DOS RECURSOS HUMANOS;

DIAGNÓSTICO E SOLUÇÕES;

TENDÊNCIAS PARA O RH DO FUTURO.

Matheus Yuri Rodrigues da Silva 43076781847

(CONSTRUTORA MY7)

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO 2020

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTERDISCIPLINAR

CENÁRIO ATUAL DOS RECURSOS HUMANOS;

DIAGNÓSTICO E SOLUÇÕES.

Matheus Yuri Rodrigues da Silva 43076781847

(CONSTRUTORA MY7)

MÓDULO DE GESTÃO FINANCEIRA

Departamento Pessoal - Prof. Danilo Morais Doval

Cargos, Salários e Plano de Carreira - Prof. Danielle Rodrigues

Avaliação de Desempenho - Prof. José Marcio Carioca

Liderança e Coaching - Prof. Almir Abreu

Seleção e Retenção de Talentos - Prof. Karina Strobel Castillo

Alunos:

Bruno Marcel Ribeiro Gonçalves, RA 18001193

Gabriele de Souza Muniz, RA 18000274

Paula Venâncio de Lima, RA 18000107

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO 2020

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA	6
3 PROJETO INTERDISCIPLINAR	7
3.1 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	7
3.2 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA	9
3.3 DEPARTAMENTO PESSOAL	11
3.4 SELEÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS	17
3.5 LIDERANÇA E COACHING	21
4 CONCLUSÃO	23
5 REFERÊNCIAS	24
6 ANEXOS	25

1 INTRODUÇÃO

Para realização do projeto escolhemos a empresa Matheus Yuri Rodrigues da Silva 43076781847 (Construtora MY7), que é uma pequena organização pois em meio ao momento em que estamos vivendo, com a Pandemia da COVID-19 temos como objetivo auxiliar as pequenas empresas a se manterem no mercado e se desenvolverem da melhor forma.

Com o auxílio das disciplinas: Departamento Pessoal - contribuiu para nos dar conhecimento sobre as Leis Trabalhistas e cálculos trabalhistas realizados na folha de pagamento de cada colaborador; Cargos, Salários e Plano de Carreira - teve como objetivo nos ajudar a criar, desenvolver e analisar plano de carreira e a sua relação com cargos e salários; Avaliação de Desempenho - ferramenta que é utilizada em Gestão de Pessoas para analisar o desempenho de cada profissional dentro das funções por ele desenvolvidas, quais são as metas a serem alcançadas e como ele pode melhorar; Liderança e Coaching - ajudou a analisarmos qual o perfil da liderança da empresa escolhida, como o líder pode desenvolver pessoas focando em resultados sustentáveis e Seleção e Retenção de Talentos - que teve como finalidade a criação de um processo de recrutamento e seleção na organização; foi possível realizarmos uma análise completa em todos os âmbitos que envolvem a área de Recursos Humanos.

Cada disciplina e toda a transmissão de conhecimento foram de suma importância para que o projeto fosse desenvolvido e realmente agregasse valor a empresa analisada.

2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa escolhida tem por razão social: Matheus Yuri Rodrigues da Silva 43076781847 e nome fantasia: Construtora MW7.

As principais atividades desenvolvidas dentro da empresa são: Projetos arquitetônicos, Gerenciamento de obras e reformas, Projetos hidráulicos, Projetos elétricos, Projetos estruturais.

Seus principais clientes são pessoas físicas que desejam realizar obras em suas casas ou empresas, mas também há a prestação de serviços em grandes construções, em parceria com outra construtora.

Sua sede está localizada no endereço: R. Joaquim Oliveira Freitas, 676 - Vila Pirituba, São Paulo - SP, 05133-001.

Os membros da empresa são: Engenheiro Civil (Líder), Engenheira Civil (Funcionária 1) e Estagiária em Arquitetura e Urbanismo (Funcionária 2), totalizando 3 colaboradores.

Por se tratar de uma empresa com apenas 2 anos de fundação, nosso maior objetivo com este projeto é contribuir de maneira significativa no processo de Recursos Humanos que a empresa está desenvolvendo.

3 PROJETO INTERDISCIPLINAR

3.1 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Sabemos que Avaliação de Desempenho é o processo pelo qual uma ou mais pessoas avaliam o desempenho de outras.

“Avaliação ou administração de desempenho é um método que visa, continuamente, a estabelecer um contrato com os funcionários referente aos resultados desejados pela organização, acompanhar os desafios propostos, corrigindo os rumos, quando necessário, e avaliar os resultados conseguidos.”(PONTES, 2005)

O processo de avaliação de desempenho da empresa escolhida ainda não é muito desenvolvido. Após conversa com o líder, fomos informados que a avaliação é feita com base na entrega das atividades que são designadas a cada funcionário. Isso não é algo ruim, mas tem aspectos que podem ser mais explorados de maneira a tornar esse processo de gestão mais eficaz e funcional.

Nossa primeira indicação seria que com cada funcionário fosse desenvolvido um contrato de desempenho, onde a liderança poderia esclarecer o que é esperado do mesmo nesta função e também, que seja explicado que haverá períodos de feedbacks, ou seja, momentos em que após avaliação o gestor irá retornar a conversar com o colaborador os seguintes aspectos:

- Pontos fortes;
- Pontos fracos;
- Recomendações para melhorar o desempenho;
- Plano de ação (o que poderá ser feito com base na avaliação elaborada).

Também gostaríamos de sugerir que houvesse a aplicação da Avaliação 360°, onde cada colaborador além de ser avaliado pelo líder, também seria avaliado pelos seus clientes internos (colegas de equipe). É uma metodologia que irá trazer diferentes

perspectivas a respeito do desempenho de cada membro da equipe durante o período de avaliação. E, torna a avaliação mais justa.

Nós indicamos essas avaliações e ferramentas pois sabemos que é de suma importância que toda a organização compreenda que é importante fazer existir essa gestão de desempenho, é importante que os atores desse processo estejam comprometidos com isso.

Não só para cumprir um protocolo, mas para ter uma visão de que a empresa pode alcançar posições mais altas se investir no desenvolvimento de cada funcionário, desde a liderança aos estagiários.

Salientamos também que se faz necessário que a liderança tenha uma preparação antes de desenvolver este processo de avaliação, investindo em cursos que tragam mais conhecimento sobre o porquê da existência da avaliação de desempenho, quais os seus objetivos, como avaliar, entre outros.

Nós aconselhamos a iniciarem a implantação de contrato de desempenho e avaliação imediata mesmo a empresa possuindo somente 3 funcionários atualmente, porque conforme ela for crescendo e se desenvolvendo, essa cultura já será de conhecimento de todos, desde os colaboradores mais recentes aos mais antigos.

3.2 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA

Por se tratar de uma empresa com somente 2 anos de atividade, ainda não trabalham com uma metodologia de carreiras. Entretanto, a partir do momento da contratação, há a possibilidade de crescimento em cargos, como por exemplo no caso de estagiária em Arquitetura e Urbanismo, é possível que ao final do seu estágio, ela seja contratada como prestadora de serviços (Arquiteta e Urbanista).

Como citado acima, por se tratar de uma Construtora com poucos colaboradores (1 Líder - Engenheiro Civil, Funcionária 1 - Engenheira Civil e Funcionária 2 - Estagiária em Arquitetura e Urbanismo), ainda não realizam mapeamento de cargo, mas a liderança preza muito por acompanhar o desenvolvimento de cada um em sua determinada função, mas também dando a eles a autonomia em tomada de decisões (Liderança Horizontal).

O processo de carreiras e remuneração foi definido dentro da empresa. O gestor, desde o princípio, comunicou aos liderados sobre a forma de remuneração e que o valor seria ajustado de acordo com o reajuste do piso salarial de Engenheiro Civil e Arquiteto e Urbanista.

No momento, a empresa utiliza de pesquisa salarial para definir o pagamento dos seus funcionários, tendo como base que os valores obtidos são em média entre R\$7.306,57 para Engenheiros Cíveis e para estagiários em Arquitetura e Urbanismo a média fica no valor de R\$991,00.

Fomos informados pela empresa que há uma previsão de aumento da remuneração daqui a um ou dois anos de acordo com a mudança do Piso Salarial.

Percebemos algo interessante e diferente a respeito da remuneração da estagiária, conforme eles realizam os projetos, ela recebe 10% sobre o valor total. O que mostra, que a mesma acaba por ter uma remuneração acima da média se comparada com outros estagiários.

Após uma conversa com o líder da empresa, Matheus Yuri, podemos perceber que o relacionamento entre ele e suas colaboradoras é muito amigável e eles prezam pelo diálogo, por decisões de maneira horizontal mas de forma a não afetar a hierarquia da empresa.

Após todo o recolhimento de informações e dados, foi possível notarmos que mesmo sendo um negócio recente, eles têm uma estrutura pré-definida. Mas, gostaríamos de aconselhar que seja mais desenvolvido assunto de progressão de cargos, se fazendo necessária a criação de um Plano de Cargos e Salários pois desta maneira, conforme a empresa for crescendo e possuindo mais colaboradores, será possível apresentar aos mesmos e aos que já fazem parte da organização, em que patamar estão e onde podem chegar. Entendendo isso, orientamos que junto aos funcionários, a liderança siga os procedimentos necessários, elenque os salários, cargos e os requisitos necessários para alcançar essas posições.

É importante ressaltar que quando a empresa tem esse planejamento e define o plano de Cargos, minimizam-se as acusações de discriminação, evitando que ocorram casos em que funcionários diferentes que ocupam o mesmo cargo recebam remuneração diferenciada.

3.3 DEPARTAMENTO PESSOAL

Os cargos existentes na empresa são: Engenheiro Civil (Líder), Engenheira Civil (Funcionária 1) e Estagiária em Arquitetura e Urbanismo (Funcionária 2), totalizando 3 colaboradores.

Abaixo, descrevemos o que cada componente da equipe desenvolve atualmente dentro da empresa.

Funcionária 1: Atendimento ao público, iniciação do mapeamento de projeto, desenvolvimento de projeto.

Líder: Conferência do projeto desenvolvido pelas funcionárias, acompanhamento de obras, visitas com os clientes em andamento, atendimento aos clientes.

Funcionária 2: Design do projeto.

Com base nas informações recebidas sobre a descrição de cada atividade que os colaboradores exercem, podemos levantar que as CBO's presentes na empresa são:

- **2142-05 - Engenheiro civil:** Engenheiro de planejamento, Engenheiro orçamentista, Engenheiro projetista.

Descrição Sumária da CBO: Elaboram projetos de engenharia civil, gerenciam obras, controlam a qualidade de empreendimentos. Coordenam a operação e manutenção do empreendimento. Podem prestar consultoria, assistência e assessoria e elaborar pesquisas tecnológicas.

Condições gerais de exercício: Atuam na maioria das atividades econômicas com concentração na construção civil. Trabalham na área de planejamento e gerenciamento de projetos construtivos para as mais diversas finalidades. Costumam trabalhar em equipe multidisciplinar, em laboratórios e escritórios e também “a céu aberto”, ou “no campo”. Os vínculos de trabalho mais comuns são como trabalhador assalariado, ou por conta-própria, na condição de prestador de serviços. Eventualmente, em certas atividades, alguns profissionais trabalham em condições especiais, por exemplo, em ambientes subterrâneos ou confinados, expostos à poeira, mau cheiro, ruído intenso e materiais tóxicos.

Atividades que podem ser desenvolvidas: Planejar empreendimento; Realizar investigação de campo; Realizar levantamentos técnicos; Analisar dados primários e secundários; Definir metodologia de execução; Fazer estudo da viabilidade técnica, econômica e ambiental do empreendimento; Propor alternativas técnicas, econômicas e ambientais; Dimensionar elementos de projetos; Detalhar projetos; Especificar equipamentos, materiais e serviços; Elaborar cronograma físico e financeiro; Elaborar estudo de modelagem; Selecionar mão-de-obra, equipamentos, materiais e serviços; Controlar recebimento de materiais e serviços; Controlar cronograma físico e financeiro da obra; Fiscalizar obras; Supervisionar segurança da obra; Supervisionar aspectos ambientais da obra; Realizar ajuste de campo; Medir serviços executados; Gerar projeto conforme construído (as built); Avaliar projetos e obras; Elaborar programas e planos; Propor soluções técnicas; Periciar projetos e obras; Realizar capacitação técnica; Executar ensaios de materiais, resíduos, insumos e produto final; Verificar atendimento a normas, padrões e procedimentos; Identificar métodos e locais de instalação de instrumentos de controle de qualidade; Verificar aferição, calibração dos equipamentos;

Analisar ensaios de materiais, resíduos e insumos; Controlar documentação técnica; Fiscalizar controle ambiental do empreendimento; Realizar auditorias; Gerenciar recursos técnico-financeiros; Gerenciar recursos humanos; Coordenar apoio logístico; Gerenciar suprimento de materiais e serviços; Avaliar dados técnicos e operacionais; Avaliar relatórios de inspeção; Programar inspeção preventiva e corretiva; Programar intervenções no empreendimento; Quantificar mão-de-obra, equipamentos, materiais e serviços; Cotar preços e custos de insumos do empreendimento; Apropriar custos específicos e gerais do empreendimento; Estabelecer critérios para pré-qualificação de serviços e obras; Preparar termo de referência para contratação de serviços e obras; Preparar edital de licitação para obras e serviços de engenharia; Preparar propostas técnicas para prestação de serviços e obras; Julgar propostas técnicas e financeiras; Administrar contratos; Elaborar projetos de pesquisa; Coordenar pesquisas tecnológicas; Ensaiar novos produtos, métodos, equipamentos e procedimentos; Implementar novas tecnologias; Elaborar relatórios; Emitir parecer técnico; Elaborar laudos e avaliações; Elaborar normas, procedimentos e especificações técnicas; Divulgar tecnologias; Trabalhar em equipe; Demonstrar capacidade de negociação; Demonstrar raciocínio lógico; Demonstrar visão sistêmica; Demonstrar raciocínio matemático; Demonstrar criatividade; Demonstrar dinamismo; Demonstrar capacidade de liderança; Demonstrar capacidade de decisão; Demonstrar visão espacial; Usar epi; Controlar situações adversas.

- **2141-05 - Arquiteto de edificações: Engenheiro arquiteto, Projetista (arquiteto)**

Descrição Sumária da CBO: Elaboram planos e projetos associados à arquitetura em todas as suas etapas, definindo materiais, acabamentos, técnicas, metodologias, analisando dados e informações. Fiscalizam e executam obras e serviços, desenvolvem estudos de viabilidade financeira, econômica, ambiental. Podem prestar serviços de consultoria e assessoramento, bem como estabelecer políticas de gestão.

Condições gerais de exercício: O trabalho é exercido em atividades econômicas como a da construção civil, de empresas imobiliárias, industriais e de serviços, na condição de empregado ou autônomo, prestando serviços. São mais freqüentemente encontrados em empresas e escritórios de médio e grande porte do setor privado, em empresas e órgãos administrativos do setor público, em institutos de pesquisa e planejamento urbano, em instituições ligadas ao patrimônio histórico e na área ambiental. Seu trabalho se desenvolve tanto de forma individual como integrando equipe de trabalho especializada ou multidisciplinar.

Atividades que podem ser desenvolvidas: Identificar necessidades do cliente/usuário; Coletar informações e dados; Analisar dados e informações; Elaborar diagnóstico; Buscar um conceito arquitetônico compatível com a demanda; Definir conceito projetual; Elaborar metodologia; Pré-dimensionar o empreendimento proposto; Elaborar estudos preliminares e alternativas; Compatibilizar projetos complementares; Definir técnicas; Definir materiais; Elaborar planos diretores e setoriais; Elaborar o detalhamento técnico construtivo; Elaborar orçamento do projeto; Buscar aprovação do projeto junto aos órgãos competentes; Registrar responsabilidade técnica (art); Elaborar manual do usuário; Assegurar fidelidade quanto ao projeto; Fiscalizar obras e serviços quanto ao andamento físico, financeiro e legal; Conferir medições; Monitorar controle

de qualidade dos materiais e serviços; Ajustar projeto a imprevistos; Avaliar métodos e soluções técnicas; Elaborar laudos, perícias e pareceres técnicos; Promover integração entre comunidade e bens edificados; Realizar estudo de

pós-ocupação; Coordenar equipes de planos, programas e projetos; Preparar cronograma físico e financeiro; Elaborar o caderno de encargos; Cumprir exigências legais de garantia dos serviços prestados; Implementar parâmetros de segurança; Selecionar prestadores de serviço, mão-de-obra e fornecedores; Acompanhar execução de serviços específicos; Aprovar os materiais e sistemas envolvidos na obra; Efetuar medições do serviço executado; Aprovar os serviços executados; Entregar a obra executada; Executar reparos e serviços de garantia da obra; Analisar documentação do empreendimento proposto; Verificar adequação do projeto à legislação, condições ambientais e institucionais; Avaliar alternativas de implantação do projeto; Identificar alternativas de operacionalização; Identificar alternativas de financiamento; Elaborar relatórios conclusivos de viabilidade; Assessorar formulação de políticas públicas; Estabelecer diretrizes para legislação urbanística; Estabelecer diretrizes para legislação ambiental; Estabelecer diretrizes para preservação do patrimônio histórico e cultural; Promover comunicação entre a sociedade e entidades públicas e privadas; Monitorar implementação de programas, planos e projetos; Estabelecer programas de segurança, manutenção e controle dos espaços e estruturas; Capacitar a sociedade para participação nas políticas públicas; Definir diretrizes para uso e ocupação do espaço; Identificar oportunidades de serviços; Divulgar o trabalho de arquitetura e urbanismo; Comercializar serviços arquitetônicos e urbanísticos; Dar garantia dos serviços prestados; Promover estudos e pesquisas em arquitetura e urbanismo; Demonstrar capacidade de síntese; Expressar idéias graficamente; Transmitir segurança; Dar prova

de percepção espacial; Manifestar criatividade; Gerenciar informações e atividades diversas; Demonstrar sensibilidade estética; Manifestar comprometimento social; Atuar em equipes; multidisciplinares; Administrar conflitos; Assegurar a qualidade dos serviços.

Com base na comparação entre a CBO de Engenheiro Civil e as atividades desenvolvidas pelo Líder e Funcionária 1, podemos ver que há um alinhamento de função. Mas aconselhamos ao Líder delegar mais funções a sua colaboradora de forma que ela adquira mais conhecimento e possa ajudá-lo, não acumulando demandas e sobrecarregando ninguém.

A respeito da Funcionária 2 também há um alinhamento de função quando vamos comparar as atividades por ela realizadas com as descritas na Tabela de Atividades da CBO, mas por se tratar de um estágio, há atividades que ainda não podem ser realizadas por ela de maneira autônoma, por isso aconselhamos que acompanhe o desenvolvimento das atividades realizadas pelo Líder e pela Funcionária 1, que já são formados e registrados pelo Conselho Regional de Engenharia e Agronomia (CREA), de forma que a experiência dela dentro da empresa se torne mais rica e agregue a sua carreira profissional dando a ela a oportunidade de vivenciar no dia a dia o que tem aprendido na faculdade.

O pagamento de férias é feito em uma vez, com o gozo de 30 dias de férias. Normalmente ao final do ano, toda a equipe entra em um período de férias coletivas.

A Funcionária 1, está a um ano na empresa e a estagiária a 5 meses.

Sobre o pagamento do 13º salário, os empregados recebem uma parcela em novembro e outra em dezembro.

Por se tratar de uma empresa que presta serviços, cada membro da equipe recebe de acordo com cada projeto desenvolvido, normalmente a Funcionária 1 (Engenheira Civil), recebe uma porcentagem maior 40 % do projeto, Funcionária 2 (Estagiária de Arquitetura e Urbanismo) recebe uma porcentagem menor de 10%, Líder (Engenheiro Civil Responsável) 40% projeto e o restante - 10% - é pago para a empresa parceira da construtora.

3.4 SELEÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS

Atualmente a Construtora MY7 conta com três colaboradores fixos, dois Engenheiros Cíveis e uma estagiária em Arquitetura e Urbanismo. Também conta com serviços terceirizados de Marketing através de uma Agência, mas esta não está diretamente envolvida no dia a dia da organização.

O processo seletivo na empresa é realizado em três etapas: captação de currículos através de divulgação, entrevista e aplicação de testes.

Em todos os processos realizados até o presente momento, a empresa desenvolveu o perfil necessário para a vaga e após isso, realizou a divulgação em mídias sociais (LinkedIn e Instagram) para atingir um grande número de candidatos. Feito isso, houve o recebimento e triagem dos currículos, o agendamento das entrevistas e, por fim, a realização dos testes.

A princípio não houve recrutamento interno, por se tratar de uma pequena empresa, mas se futuramente surgirem oportunidades e a equipe for maior, a liderança dará prioridade aos seus colaboradores.

Os canais de divulgação e atração de candidatos foram Instagram, LinkedIn e

também rede de networking, dependendo do perfil que a organização estiver procurando.

Em todas os processos seletivos a empresa aplicou testes práticos, com o objetivo de avaliar se o que o entrevistado informou condiz com a sua capacidade. Pois por se tratar de uma Construtora, muitos sistemas de Engenharia são utilizados, por exemplo o AutoCad e o SketchUp, então é de suma importância que o candidato domine e conheça bem essas ferramentas. Mas não chegaram a utilizar teste voltados ao perfil comportamental dos candidatos, algo que seria de grande valia no momento de decisão de quem ocuparia a vaga.

No momento da entrevista o recrutador tem um roteiro com perguntas, tanto sobre a parte técnica mas também comportamental, visando sempre alguns aspectos que para a empresa seria importante. Alguns deles são: Trabalho em equipe, Agilidade, Flexibilidade e Comunicação.

Até o presente momento a empresa não utilizou de dinâmicas em processos seletivos pois não foi necessário.

Nossas sugestões para a criação de um processo seletivo mais assertivo na empresa, seriam: primeiramente aprimorar, a forma como é realizada a entrevista, não fazendo uso somente de perguntas mas também tornar essas entrevistas em entrevistas por competência, com objetivo de verificar comportamentos e reações dos candidatos em situações passadas e como eles reagiriam se futuramente algo semelhante acontecesse na empresa. Algumas sugestões de perguntas voltadas para a entrevista por competência de acordo com os aspectos informados pela empresa seriam:

Para verificar sobre Flexibilidade:

- Conte-me sobre uma situação em que teve que abrir mão de suas ideias em favor da equipe.
- Fale-me sobre uma situação em que você coordenou um projeto de

mudanças que não era bem aceito pela equipe.

Para verificar sobre Trabalho em Equipe:

- Qual a maior contribuição que você ofereceu para a última equipe pela qual pertenceu?
- Conte-me sobre uma reunião com a sua equipe que tenha sido significativa para você.
- Comente algo importante que você aprendeu com a antiga equipe que pertenceu?
- Relata-me algo importante que você ensinou para a equipe que era participante.

Para verificar sobre Agilidade/ Tomada de decisão:

- Conte-me sobre uma situação em que você perdeu uma boa oportunidade por não ter sido ágil na decisão a ser tomada.
- Qual a decisão mais difícil que você já tomou?
- Qual o maior risco que você correu numa decisão que teve que tomar sozinho?

Para verificar sobre Comunicação:

- Conte-me qual a maior influência que você deixou para sua equipe.
- Qual a maior incompatibilidade que você teve na última empresa onde trabalhou?

De acordo com a empresa Employer RH, reconhecida pela excelência na prestação de serviços de contratação, gestão, terceirização, administração de mão de obra temporária e de estágios: *“Rapidez, qualidade e otimização do tempo são os principais fatores que auxiliam a área de Recursos Humanos na hora de realizar o recrutamento e seleção de novos colaboradores. Por isso, invista numa boa alternativa*

de banco de currículos para ser mais assertivo e contratar profissionais que aumentam as oportunidades de sucesso do negócio.”

Desta forma, nossa outra sugestão seria, que para captar uma maior quantidade de currículos, a empresa não só divulgasse a vaga em mídias sociais, mas prezasse pelo networking, por portais de vagas como CIEE, entre outros presentes na região metropolitana de São Paulo, também entrar em contato com faculdades e pedir indicações de formandos. Pois, quanto maior o número de candidatos para a vaga, melhor fica o processo seletivo.

Por fim, aconselhamos que utilizem de dinâmicas durante o processo, pois torna-o mais rico e traz mais assertividade e eficácia quando o assunto é análise de comportamento dos candidatos e como se relacionam com pessoas desconhecidas.

Um exemplo seria a Dinâmica Auto-Avaliação Grupal, pois como a empresa preza muito por trabalho em equipe, será possível verificar como cada candidato lida com as diferentes personalidades de possíveis colegas de trabalho. A dinâmica tem por objetivo: oportunizar a reflexão sobre as dificuldades e as contribuições de cada integrante no grupo.

O desenvolvimento é feito da seguinte forma:

1. Cada um responde individualmente por escrito: "Qual a minha maior dificuldade neste grupo?"
2. O facilitador recolhe os escritos e redistribui aleatoriamente.
3. Cada um lê em voz alta as dificuldades do outro e dá sugestões para resolvê-las.
4. Plenário: Quais são as maiores dificuldades do grupo? Que sugestões chamaram a sua atenção? O que lhe surpreendeu?

Acreditamos que com essas orientações, a empresa conseguirá atingir seus objetivos e tornar seus processos seletivos mais aprimorados e melhores do que já são.

3.5 LIDERANÇA E COACHING

Após informações passadas pelo líder da empresa escolhida podemos notar que ele tem um perfil mais diretivo, objetivo. Este perfil traz a sua vantagem que é: o trabalho vai sair da maneira como o gestor deseja, com a eficácia solicitada, no período previamente determinado.

Notamos também que o líder segue 3 dos 4 itens do Processo de Gestão (Conhecer, Contratar, Combinar) mas quando chegamos em Desenvolver, vemos a necessidade dele aprimorar esse aspecto, porque quando temos um perfil diretivo, corremos o risco de ter uma certa deficiência quando o assunto é criar um diálogo com os liderados antes de qualquer tomada de decisão e isso acaba levando a equipe a se tornar mais rígida quando o assunto é desenvolvimento.

Sabemos que com o passar dos anos o estilo de liderança e a maneira como ela é feita tem sido modificada com foco em pessoas, na maneira como cada colaborador se sente, qual o relacionamento entre ele e seu líder, gestor.

Algo que notamos e achamos muito importante de ser feito é que mesmo o gestor tendo este perfil mais objetivo, percebemos que busca sempre através de reuniões semanais e mensais, criar esta aproximação com os colaboradores e levar através de cada projeto desenvolvido pela construtora a missão da empresa: “Construir o sonho do cliente junto a ele”.

Mas se faz importante que ele crie além destes encontros uma rotina periódica com treinamentos, dinâmicas com auxílio de consultores da área a fim de estreitar os laços entre o líder e os liderados sem afetar a hierarquia existente dentro da organização.

Uma sugestão seria investir em Treinamentos Comportamentais com objetivo de desenvolver cada colaborador e auxiliar os mesmos a superar dificuldades que possam existir, como por exemplo: falar em público.

Isto já irá fazer muita diferença quando realizado desde o princípio, com o número de colaboradores atuais porque com o passar dos anos e crescimento da empresa, os novos funcionários já estarão inseridos neste ambiente onde sabem que terão um bom relacionamento com a liderança e que estão contribuindo para que a missão da empresa seja alcançada.

4 CONCLUSÃO

Após todo o compartilhamento e análise de informações ao longo do projeto, compreendemos o tamanho da importância que a área de Recursos Humanos tem dentro de uma organização e foi possível vivenciar na prática aplicando todo o conhecimento adquirido em sala.

A empresa por nós escolhida ainda não tinha vislumbrado todas as áreas que o Recursos Humanos abrange mas acreditamos que com tudo o que foi desenvolvido no Projeto Integrado, poderemos auxiliá-la a realmente lidar com Departamento Pessoal; Cargos, Salários e Plano de Carreira; Avaliação de Desempenho; Liderança e Coaching e, Seleção e Retenção de Talentos. Buscamos transmitir a eles que esta área afeta diretamente no desenvolvimento da organização quando é administrada da maneira correta ou irregular.

Além de termos contribuído para o desenvolvimento de uma empresa, também recebemos conhecimentos que irão estar fixos em nossa jornada como estudantes de forma a nos ajudar ao longo da carreira que estamos criando no mercado de trabalho.

Por fim, podemos notar que é de suma importância que cada organização cuide de seus colaboradores e que acima de tudo, o sentimento de pertencimento e de que estão contribuindo para que a missão da empresa seja alcançada.

5 REFERÊNCIAS

“Banco de currículos: por que ter um e como gerenciá-lo?”

Disponível em:

<<https://www.employer.com.br/blog/banco-de-curriculos-por-que-ter-um-e-com-o-gerencia-lo/>>

Acesso em: 09/10/2020.

“Classificação Brasileira de Ocupações - CBO - Ministério do Trabalho”

Disponível em:

<<http://cbo.maisemprego.mte.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf>>

Acesso em: 26/09/2020.

“Engenheiro Civil - Salário 2020 e Mercado de Trabalho em Engenharia Civil”

Disponível em:

<<https://www.salario.com.br/profissao/engenheiro-civil-cbo-214205/#:~:text=A%20faixa%20salarial%20do%20Engenheiro,CLT%20de%20todo%20o%20Brasil.>>

Acesso em: 01/10/2020.

“Estagiário de Arquitetura e Urbanismo”

Disponível em:

<<https://www.vagas.com.br/cargo/estagiario-de-arquitetura-e-urbanismo>>

Acesso em: 01/10/2020.

PONTES, Benedito Rodrigues. Avaliação de Desempenho: nova Abordagem. 9ª ed. São Paulo: LTR, 2005.

6 ANEXOS