

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTERDISCIPLINAR

DESENVOLVIMENTO PESSOAL

FIOROTI TAJIRI

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO 2018

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTERDISCIPLINAR

DESENVOLVIMENTO PESSOAL

FIOROTI TAJIRI

Módulo 06 – Recursos Humanos

Seleção e Retenção de Talentos – Prof. Leonor Cristina Bueno

Avaliação de Desempenho – Prof. José Márcio Carioca

Adm. de Pessoal e Obrigações Trabalhistas – Prof. Danilo Morais Doval

Treinamento e Desenvolvimento – Prof. Erick Jacoboski Mardonado

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

Alunos:

Caio Augusto Francisco,	RA 16001321
Caio Mourão,	RA 16000563
Leonardo dos Santos Besse,	RA 16001778
Pedro Camargo,	RA 16002108

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO 2018

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	03
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA	04
3 PROJETO INTERDISCIPLINAR	05
3.1 SELEÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS	05
3.2 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	06
3.3 ADM. DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	07
3.4 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	11
3.5 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA.	13
4 CONCLUSÃO	15
REFERÊNCIAS	16
ANEXOS	17

1 INTRODUÇÃO

O custo com empregados em uma empresa é um dos mais importantes, ter uma rotação de funcionários muito alto pode atrapalhar sua atividade. Para que tenha uma vida financeira mais saudável e também não sofra com mão de obra desqualificada, é preciso entender as habilidades que a empresa necessita para seu bom desempenho. Precisamos entender pessoas, e colocá-las nos lugares certos.

Para esse trabalho escolhemos como referência uma entre as melhores, buscamos a empresa no ranking do GPTW (Melhores Empresas para Trabalhar), e um dos destaques do ano foi a FIOROTI TAJIRI, uma microempresa com 10 funcionários no ramo de arquitetura, as unidades de estudo envolvidas com seus respectivos professores, assim como uma síntese da participação de cada unidade de estudo no projeto.

2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Franklin Fioroti, Arquiteto, e Ricardo Tajiri, Designer de Interiores, são os responsáveis pela empresa, que desde 2011 desenvolvem projetos de arquitetura, interiores, decoração e paisagismo nos segmentos residencial, comercial, corporativo e hoteleiro. Buscando atender e superar as expectativas de cada cliente a cada novo projeto.

Principal Valor: Equipe

Missão e Visão: Comprometimento e Inovação em busca do Sucesso do Cliente

Ela possui muitos clientes admiráveis, como Jaguar, Toyota, Bosch, entre outros.

Além disso, ainda é destaque na mídia, já saiu na revista Casa Vogue, já apareceu na folha de São Paulo, entre outras.

3 PROJETO INTERDISCIPLINAR

3.1 SELEÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS

Cada empresa possui suas necessidades de pessoal, depois de definir os cargos a serem preenchidos(planejamento) será divulgado esse cargo(recrutamento) para a seleção,este deverá escolher os melhores candidatos para conhecê-los, e selecionar o que melhor se encaixa na vaga.

Dependendo da posição, poderá ser selecionado de forma interna , alguém que ja trabalha na empresa, para ocupar o novo cargo, podendo diminuir custos por exemplo.

Caso o candidato selecionado seja novo na empresa, este deverá passar por um processo de ambientação e integração, para se familiarizar com a empresa.

Um dos desafios é diminuir a rotatividade dentro da empresa, pois isso gera despesas que diminuem o lucro da empresa, além de atrasar seu desenvolvimento, tendo que substituir o profissional que saiu.

No caso da empresa selecionada ela precisou de uma reciclagem dos colaboradores pois mudou um pouco seu ramo de atividade, era uma construtora e agora um escritório de projetos, mesmo as melhores empresas precisam passar por mudanças às vezes.

Para reter os bons profissionais dentro da empresa, é importante reconhecê los, fazendo com que sintam valorizados dentro da empresa e não queiram sair.

3.2 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Para melhor produtividade da equipe em um organização, é importante que todos se mantenham em excelência, uma forma de controlar isso é através de um contrato de desempenho comportamental, uma formalidade que busca objetivar as metas no trabalho, e tendo esse documento, é possível avaliar se o colaborador está cumprindo suas obrigações e se esforçando para entregar o máximo que consegue de resultados para a empresa.

Essa avaliação do indivíduo deve ser extremamente justa, nunca devemos julgar com preconceitos ou sem provas o trabalho de alguém, e podemos aplicar isso até a nós mesmos.

Livros de auto realização por exemplo buscam mostrar formas de nos tornarmos pessoas melhores, na vida, ou no trabalho. Mas é claro que também devemos nos concentrar na técnica do trabalho, e sempre buscar nos informar sobre o meio em que trabalhamos.

A empresa que escolhemos usa uma a avaliação 360 e tem suporte de um coach, todos se comunicam por meio de uma intranet(uma plataforma virtual), onde falam diretamente com diretores e com o rh. para reclamações e informações.

Fazer com que os colaboradores de uma organização estejam em uma forma de se comunicarem continuamente, ajuda a entregar resultados com mais precisão, e a corrigir erros antes que se tornem conflitos, investir em trabalho em equipe, é fazer com que as pessoas trabalhem juntas, por exemplo, se não houver comunicação uma pessoa pode acabar fazendo algo que já foi feito, atrasar um trabalho que precisava ser entregue, entregar algo inacabado, tudo isso influencia no resultado final da empresa.

3.3 ADM. DE PESSOAL E OBRIG. TRABALHISTAS

Após o levantamento na empresa abordada neste Projeto, encontramos os conjuntos de cargos listado abaixo, extraído os CBO's – Código Brasileiro de Ocupações, juntamente com suas descrições primárias abordadas também no LTCAT – Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho – elaborado pelo Engenheiro de Segurança do Trabalho, entendendo a realidade de cada função realizada por cada funcionário.

Abaixo foram listados os CBO's presentes na empresa:

2141-25 – Arquiteto e Urbanista

Descrição Sumária:

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.

3185-05 – Desenhista Projetista de Arquitetura

Auxiliam arquitetos e engenheiros no desenvolvimento de projetos de construção civil e arquitetura; aplicam as normas de saúde ocupacional nr-9, nr-15 e nr-17; apóiam a coordenação de equipes; auxiliam a engenharia na coordenação de projetos; pesquisam novas tecnologias de produtos e processos; projetam obras de pequeno porte, coletando dados, elaborando ante projetos, desenvolvendo projetos, dimensionando estruturas e instalações, especificando materiais, detalhando projetos executivos e atualizando projetos conforme obras; detalham projetos de grande porte.

3751-05 – Designer de Interior

Descrição Sumária:

Projetam e executam soluções para espaços internos residenciais, comerciais, industriais visando a estética, o bem-estar e o conforto. Criam e projetam vitrines, ambientes comerciais, industriais e de eventos que destaquem e valorizem o produto; projetam

programações visuais com os objetivos de estimular o consumo de produtos e de informar o consumidor.

2141-05 – Auxiliar Administrativo

Descrição Sumária

Executam serviços de apoio nas áreas de recursos humanos, administração, finanças e logística; atendem fornecedores e clientes, fornecendo e recebendo informações sobre produtos e serviços; tratam de documentos variados, cumprindo todo o procedimento necessário referente aos mesmos. Atuam na concessão de microcrédito a microempresários, atendendo clientes em campo e nas agências, prospectando clientes nas comunidades.

Equiparação Salarial:

Levando em consideração o artigo nº 461 da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, retrata o tema sobre a equiparação salarial, demanda uma série de requisitos, entre eles:

1. Identidade de função: não se deve confundir função com cargo, já que há empregados com o mesmo cargo e funções diferentes. Exemplo: os [professores](#) universitários e primários têm o mesmo cargo, mas a função (atribuição) é diferente.
2. Que o serviço seja de igual valor: é aquele prestado com igual produtividade e a mesma perfeição técnica.
3. Que o serviço seja prestado ao mesmo [empregador](#), conceituado pelo art. 2º, da CLT.
4. Que o serviço seja prestado na mesma localidade: compreende o mesmo município, já que as condições locais podem influir no desnivelamento da remuneração.
5. Que não haja diferença do tempo de serviço entre os empregados da mesma função superior a dois anos - se o tempo de serviço na função for superior a dois anos, impossibilita a equiparação.

Embora a Empresa seja com poucos empregados, para evitar futuras Reclamações Trabalhistas, a mesma conta com um plano de carreira estruturado, onde é apresentado ao colaborador, logo em sua admissão, as possíveis dúvidas sobre o assunto, tendo assim, uma comunicação mais estreita com funcionário, valorizando e fazendo o mesmo a querer buscar cada vez ser mais e melhor.

Exames Médicos

Em conformidade com as Normas Regulamentadoras de Segurança do Trabalho, a Empresa conta com Exames Médicos, conformes as NR 07, e 09 conforme listadas abaixo:

Norma Regulamentadora nº 07 - PCMSO

O PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, é previsto pela Portaria do MTE – Ministério do Trabalho e Emprego nº 3214 de 08/06/78; a qual determina que todos os empregadores ou instituições que admitam trabalhadores como empregados regidos pela CLT, elaborem e implementem tal programa.

O PCMSO tem como o objetivo a prevenção e diagnóstico precoce de doenças relacionadas às funções desempenhadas em âmbito laboral, lembrando que este trabalho é realizado por um Médico do Trabalho, é nele que se é embasado os ASO – Atestados de Saúde Ocupacional de seus colaboradores, bem como os exames necessários para cada tipo de função.

Norma Regulamentadora nº 9 – PPRA

Esta norma estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação do Programa, por parte de todos os empregadores, com o objetivo da promoção e a preservação da saúde e integridade física do trabalhador frente ao risco que esse profissional está exposto na empresa, este documento é elaborado através de algumas etapas sendo:

1. Antecipação dos Riscos;
2. Reconhecimentos dos Riscos presentes no ambiente de trabalho;
3. Avaliação dos riscos e da exposição aos trabalhadores;
4. Implementação de Medidas de Controle – EPI's, EPC's

5. Monitoramento;
6. Registro e divulgação dos dados

Nos dias atuais, a emissão deste documento é feito pelo Sócio e Engenheiro de Segurança do Trabalho Franklin.

Jornada de trabalho, salário e obrigações trabalhistas.

Todos os profissionais contratados por Regime CLT, tem sua jornada de trabalho semanal de quarenta e quatro horas, e duzentos e vinte horas mensais, registrados mediante relógio de ponto.

Já a questão de cálculos salariais, férias e demais obrigações trabalhistas, fica por conta de um Escritório de Contabilidade contratado para determinada função, onde são feitas as contribuições mensais legais, tais como IRRF e INSS.

Quanto a remuneração e adicionais, nota-se que a categoria dispõe da remuneração mediante ao piso da categoria, a empresa conta com o banco de horas, que nada mais é que um acordo onde as horas excedentes trabalhadas em um dia são compensadas com a correspondente diminuição da jornada em um outro dia, mediante convenção coletiva.

Benefícios e férias

A empresa fornece aos seus empregados, a cesta básica mensal – levando em conta as faltas justificadas/injustificadas, onde o empregado que se ausenta do trabalho 3 dias sem justificativa, acaba perdendo o benefício daquele mês. Outro benefício, é a campanha do Absenteísmo, que nada mais é a valorização do empregado quanto em questão de horário – o empregado que ausenta (mesmo apresentando o Atestado) ou se atrasa (além dos minutos de tolerância da empresa, não entra no sorteio mensal – (valor depositado em cartão para a utilização em supermercado)

No quesito férias, por a empresa ter seu quadro enxuto, a falta de um empregado acarreta aumento de trabalho para outro, portanto o empregado que necessita de gozar suas férias, deve se programar antes – mediante acordo entre *empregado x empregador*.

3.4 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

A consistência das empresas no mercado tem como base profissionais altamente capacitados para a obtenção de resultados positivos, inovações e soluções para o que ocorre no cotidiano da empresa. Os treinamentos e os conjuntos de ações fazem a empresa gerar profissionais motivados causando aumento de produtividade, retendo talentos e qualificando os mesmos.

Treinamento e desenvolvimento de profissionais é um requisito obrigatório dentro de uma organização no mercado atual, que se encontra cada vez mais competitivo, auxiliando no sucesso que a empresa almeja alcançar. Para que o treinamento ocorra, devemos levantar a necessidade da empresa antes de tudo; onde a empresa quer chegar, as ferramentas que devem ser usadas, e os pontos de melhoria que devem ser trabalhados.

A Fioroti&Tajiri investe em coaching como forma de treinamento e motivação dos funcionários visando à melhora do desempenho e qualidade da empresa e dos funcionários. Com este pensamento, a empresa busca capacitar o funcionário, não somente em relação ao serviço, mas na vida dos mesmos, com parcerias com escolas de inglês e curso de direito.

Com esse método implantado, a empresa garante funcionários capacitados e motivados para que os resultados apareçam na mesma proporção.

A equipe multidisciplinar é orientada a dar enfoque na solução para atender com qualidade e agilidade, não se prendendo a uma única categoria, possibilitando transitar por diferentes estilos, criando, assim, projetos sofisticados, dinâmicos e assertivos, com equilíbrio das proporções e simetrias.

O plano de treinamento utilizado pela empresa tem como base o levantamento de necessidade e ter em mente o porquê do treinamento, estimulando os funcionários ao conhecimento próprio, solução de problemas, pró-atividade, motivação, sempre trabalhando para que a empresa possa oferecer sempre o melhor para os clientes.

A proposta objetiva dos treinamentos da nossa empresa é não deixar cair a qualidade, inovando as táticas, aprimorando os atendimentos, estimulando a pró-atividade, capacitando e motivando os funcionários da empresa, não só no âmbito profissional, mas também no pessoal, para que no final, todos estejam satisfeitos e que a empresa consiga fidelizar o cliente saindo tudo conforme o esperado e planejado.

Os métodos utilizados em treinamentos de motivação são com dinâmicas, exercícios práticos, expondo os pontos de melhorias. Os funcionários também são avaliados pela pesquisa de 360°, utilizada para saber a satisfação dos funcionários com a empresa e tudo que é oferecido, juntamente com um suporte de um coach.

Além das formas de treinamento e desenvolvimento, a empresa estabelece objetivos claros, colocando-se aberta e flexível às opiniões de sua equipe onde se beneficiarão e terão sua identidade própria, tornando-se mais vantajoso para quem ali está e ganhando em produtividade.

Com isso, podemos concluir que as empresas modernas, investem em desenvolvimento e capacitação de sua equipe, aumentando a produtividade, com base nesses aspectos que a nossa empresa trabalha, tendo funcionários motivados e capacitados fazendo um serviço satisfatório para os clientes.

3.5 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA

A empresa FIOROTI TAJIRI é uma microempresa que contém plano de carreira , cada funcionário é responsável por uma parte do processo do produto que a empresa está entregando para os clientes, alguns podem trabalhar mais que outros dentro de uma empresa, isso implica na remuneração delas, e na posição hierárquica dentro da empresa, ela também possuem planos de treinamento inclusive de cargos e salários contendo também um total de 11 benefícios mensais. os funcionários são avaliados pela pesquisa 360° além de terem um suporte de Coach e utilizam uma intranet em que é possível cada funcionário saber de novidades, reclamar ,falar diretamente com RH e com os diretores . Neste canal , eles divulgam trabalhos ,prêmios para a equipe que se destacou mais projetos específicos como forma de reconhecimento .

Portanto mostramos o conjunto de tarefas ou atribuições que o ocupante deve desempenhar dependendo dos seus cargos , os cargos são: Arquitetos e urbanistas , engenheiros de segurança do trabalho, designers de interiores,tecnicos ,assistentes administrativos e engenheiros. Todos os funcionários devem ter o mesmo interesse pela comunicação que é um dos valores da empresas engajado com o trabalho em equipe além obviamente com suas capacidades técnicas .A descrição de cargos foi realizada de conforme a necessidade da empresa.

A empresa possui estrutura salarial sim cada um ganha o tanto que produz e condiz e com seu cargo.

Nem sempre o funcionário pode estar no setor onde ela vai conseguir entregar o máximo de resultado que ela é capaz, ele pode querer mudar de setor, ou elevar sua posição ao novo nível.Por isso a empresa realiza suas promoções principalmente pelo plano de carreira recebendo treinamento e condizente com sua dedicação.

Um exemplo disso é o Ricardo Tajiri que é um designer de interiores que está cursando arquitetura e urbanismo para agregar valor a empresa.

Entender seu trabalho e participar do seu meio mesmo fora da empresa, é importantíssimo para seu crescimento profissional, com o avanço das informações por meio da tecnologia como a intranet, você pode aprender muito sobre seu trabalho em redes sociais e espaços exclusivos na internet para profissionais como você.

Conhecendo outras empresas por exemplo, você pode ver o que sua empresa pode se tornar, e buscar informações para montar e organizar aquilo que se almeja.

4 CONCLUSÃO

“Nossa equipe multidisciplinar é orientada a dar enfoque na solução para atender com qualidade e agilidade, não se prendendo a um único viés possibilitando transitar por diferentes estilos, criando, assim, projetos sofisticados, dinâmicos e assertivos, com equilíbrio das proporções e simetrias.” -F&T

Neste módulo aprendemos que as empresas que valorizam sua equipe consegue surpreender as expectativas do cliente, com um bom clima na organização e com os colaboradores alinhados, se consegue uma sinergia potente para entregar resultados excelentes.

Uma empresa é uma vida.

REFERÊNCIAS

Essa parte está reservada para as referências, as quais deverão estar metodologicamente discriminadas em ordem alfabética.

Para os quatro primeiros módulos, a utilização da metodologia científica nos Projetos Interdisciplinares será facultativa, exceto no Módulo de Cenários Organizacionais por conter a Unidade de Estudo de Metodologia Científica.

A partir do módulo 05, a utilização da metodologia científica nos Projetos Interdisciplinares será obrigatória.

<https://gptw.com.br/ranking/melhores-empresas/>

<https://fiorotitajiri.com.br>

ANEXOS

Essa parte está reservada para os anexos, caso houver, como figuras, organogramas, fotos etc.

The screenshot shows a WhatsApp chat interface. At the top, the contact name is "Fioroti Tajiri - Arquitetura e Interiores" with a blue circular profile picture containing the letters "FT". Below the name, it says "971 pessoas curtiram isso" and "Decoração de interiores". A timestamp "DOM 16:39" is centered. The first message is a blue bubble from the user: "Posso obter mais informações sobre um produto?". The second message is a grey bubble from the contact: "Olá, recebemos sua mensagem. Retornaremos em breve. Obrigado(a)." followed by the hashtag "#fiorotitajiri". The third message is a large blue bubble from the user: "Boa tarde, estou estudando sobre recursos humanos no curso de administração de empresas na UNIFEOB em São João da Boa Vista, e um de nossos professores nos mostrou o GPTW, foi lá que encontrei a empresa de vocês... no final do curso precisaremos apresentar algumas informações sobre o que aprendemos no semestre... e para nosso trabalho ficar excelente escolhemos falar e mostrar a empresa de vocês...". At the bottom, there is a text input field with the placeholder "Digite uma mensagem...", a row of icons for attachments, emojis, GIFs, voice recording, and camera, and a thumbs-up icon on the right.

Fioroti Tajiri - Arquitetura e Interiores
971 pessoas curtiram isso
Decoração de interiores

DOM 16:39

Posso obter mais informações sobre um produto?

Olá, recebemos sua mensagem. Retornaremos em breve. Obrigado(a).
#fiorotitajiri

Boa tarde, estou estudando sobre recursos humanos no curso de administração de empresas na UNIFEOB em São João da Boa Vista, e um de nossos professores nos mostrou o GPTW, foi lá que encontrei a empresa de vocês... no final do curso precisaremos apresentar algumas informações sobre o que aprendemos no semestre... e para nosso trabalho ficar excelente escolhemos falar e mostrar a empresa de vocês...

Digite uma mensagem...

📎 😊 GIF 😄 🎤 📷 👍

Quer saber se vocês podem nos ajudar com algumas informações do rh?

Primeiramente , gostaria de saber como vocês formaram a equipe de vocês, no GPTW fala que vocês possuem 10 colaboradores... além do Franklin e do Ricardo, qual a formação acadêmica do resto da equipe? e como foi a construção dos cargos que se tem hoje na empresa, se houve pessoas que saíram ou se a equipe é a mesma desde o começo...

Como você fazem para acompanhar o desenvolvimento das pessoas que trabalham ai? Vocês tem um plano de treinamento para os colaboradores? Ou eles são proativos e buscam melhorar em suas áreas sempre que possível ?

Vocês possuem planos de fazer um MBA por exemplo ?

Digite uma mensagem...



E por ultimo, vocês acreditam que a arquitetura e a decoração do interior de uma empresa, afeta diretamente no clima organizacional de uma empresa ? que um sofá confortável por exemplo, e espaços de interação dos funcionários, é um investimento importante para um sucesso de uma empresa ?

desculpa o incomodo e fico no aguardo para uma resposta quando possível, obrigado pela atenção

TER 18:40

Boa tarde Leonardo

tudo bem?

sou do time de relacionamento. vou tentar te ajudar com as suas dúvidas

Primeiramente, ficamos muito felizes com o seu contato.

Adoramos saber que vamos contribuir com o seu trabalho



Digite uma mensagem...

Vou tentar responder na ordem em que perguntou:
na época eramos 10 funcionários. O Franklin é Arquitetura e Urbanista com especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho, ou seja; Arquiteto e Engenheiro. Além disso ele é estudante de Piloto de Avião e Cursa Engenharia Economica pelo VEDUCA - USP. Já o Ricardo é Designer de Interiores e estudante de Arquitetura e Urbanismo.
Nosso time é formado por profissionais tanto PJ e CLT. PJ não entraram no GPTW.
PJ = são arquitetos, engenheiros autônomos
CLT = técnicos, assistentes adm, engenheiros



Nós temos 7 (sete) anos de mercado. Somente 2 de 3 sócios são da época da fundação. Desde então nossa equipe foi reciclada, pois eramos uma construtora e agora escritório de projetos, apenas.

Digite uma mensagem...

Nós temos um plano de treinamento sim, inclusive de cargos e salários.
Os funcionários = nosso principal ativo.
Temos um total de 11 benefícios mensais.
Os funcionários são avaliados pela pesquisa 360º além de terem suporte de um Coach.



Trabalhamos a nível Brasil. Notamos, com isso, uma diferença cultural muito grande entre as diversas regiões do País.
Nosso time é treinado para que todos se comuniquem diariamente (norte a sul, leste a oeste) e exerçam suas tarefas igualmente.



Utilizamos uma intranet em que é possível cada funcionários saber de novidades, reclamar, falar diretamente com RH e com os diretores. Neste canal, divulgamos trabalhos, premios, etc...
Também aplicamos - dependendo do projeto - uma premiação para a equipe residente; / escritório central. Viagens Inter/Nacional

Não temos nenhum plano para MBA. Contudo temos convênios com:
Wizard, CNA e uma Faculdade de Direito.

Digite uma mensagem





Com toda certeza a Arquitetura Corporativa contribui para um desenvolvimento no espaço de trabalho.

O Franklin me ajudará na resposta:

A arquitetura é muito importante para o desenvolvimento e metas num ambiente de trabalho. Vou escrever um pouco utilizando a sistemática de Hermen Jan que nos guia nas atividades do dia a dia aqui no escritório:

Para isso é importante responder algumas perguntas como:

- o que as pessoas realmente fazem em um escritório?
- que tipos de atividades precisam ser facilitadas em um escritório?
- que tipo de escritório é mais indicado para o trabalho colaborativo?
- que tipo de espaço é o mais indicado para o trabalho individual?
- que tipo de escritório se adequa à identidade de uma empresa?
- o que faz com que um espaço de trabalho realmente funcione?

vou ainda além: Se considerarmos a literatura disponível (leia o texto a seguir até o final!) a criação de novos ambientes de trabalho envolve a construção de uma nova edificação e, em outros, apenas a reorganização de mesas e divisórias existentes no mesmo espaço de trabalho.

Em qualquer tipo de projeto, diversas decisões

Em qualquer tipo de projeto, diversas decisões devem ser tomadas em relação a diferentes temas, como planta do local, infraestrutura de dados e telefonia, divisórias, mobiliário, revestimentos, iluminação e distribuição de tomadas de energia. No entanto, uma das primeiras decisões a ser tomada diz respeito ao conceito de escritório. Antes de começar a definir detalhes de ordem prática, o cliente e a equipe de projeto devem ter uma visão clara do ambiente de trabalho que precisa ser criado. As questões fundamentais que precisam ser abordadas são: que tipo de escritório funciona melhor? salas convencionais ou grandes plantas livres? Mesas individuais ou estações compartilhadas? Um escritório repleto de mesas de trabalho ou um escritório com áreas de descanso e cafeteria? Com papel ou sem papel? Ou, talvez, nenhum tipo de escritório e sim capacitar as pessoas a trabalhar em casa "home office", na rua ou em qualquer lugar?

Não é fácil responder essas questões. A definição de um espaço de trabalho não envolve simplesmente custos ou um projeto interessante, mas também questões como produtividade, cultura, flexibilidade e o bem-estar e a felicidade dos funcionários. Como qualquer pessoa que trabalhe em um escritório sabe, uma decisão aparentemente simples de projeto pode ter um grande impacto no cotidiano de trabalho e na produtividade.

Para criar um ambiente de trabalho adequado é necessário conhecer os processos de trabalho da empresa, assim com sua identidade e suas metas. Cada empresa terá suas próprias necessidades em termos de conceito de escritório. Algumas empresas se adequarão melhor a um ambiente celular convencional, mas outras se beneficiarão de escritórios totalmente flexíveis ou , inclusive, virtuais. Em todos os casos, a escolha deverá ser definida com base em uma extensa análise dos fatores envolvidos.

Importante: ao estabelecer objetivos claros, as expectativas de TODAS as partes interessadas estarão alinhadas em relação ao conceito do novo escritório.

Caso queira uma palestra, entre em contato.

Esperamos ter contribuído!



Equipe F&T



Digite uma mensagem...

