

O GESTOR DE RH E SUAS CARACTERÍSTICAS DE GESTÃO

MAGALHÃES, Larissa Pereira¹
lariihpm@gmail.com
VIGNOL, Diéssica Madeira
diessica_vignol@hotmail.com.br
RODRIGUES, Caroline da Cunha¹
negacarolrodrigues@gmail.com
PINTOS, Sherida Ribeiro ¹
ribeirosherida@gmail.com
POZZEBON, Pâmela Vaz Oliveira²
pamelapozzebon@gmail.com
CAMARGO, Salvador Loní Tadeu²
salvador@sigasistemas.com.br
KOPPER, Quelen²
quelenkopper@ideau.com.br
LUCAS, Lisandra Silva²
lisandralucassccb@hotmail.com
PEREIRA, Marcus Vinicius Sittoni²
marcuspereira@ideau.com.br

¹ Discentes do Curso Administração, Ciências Contábeis e Recursos Humanos, 2017/2º - Faculdade IDEAU - Bagé/RS.

² Docentes do Curso Administração, Ciências Contábeis e Recursos Humanos, 2017/2º - Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

RESUMO: Dentro de suas atribuições o gestor tem grandes responsabilidades, o gestor de recursos humanos precisa cuidar não só do alcance dos objetivos do setor, mas também sob sua responsabilidade a produtividade e satisfação da empresa. O Departamento de Recursos Humanos passou a ser o mais importante recurso organizacional e fator determinante para o sucesso empresarial, juntamente com tarefas operacionais e burocráticas. Esse departamento passou a cuidar também do recrutamento, seleção, treinamento, avaliação, remuneração, higiene e segurança do trabalho, relações trabalhistas e sindicais. Os objetivos foram analisar em uma empresa as características de gestão do gestor de um RH e verificar se seus métodos estão tendo um efeito positivo ou negativo na visão de sua equipe. Foi aplicado um questionário com os colaboradores da empresa e uma entrevista estruturada com a gestora do departamento de Rh de uma empresa privada no ramo alimentício da região, onde aplicamos um questionário aos colaboradores e observamos que a maior parte deles está satisfeita com o trabalho desenvolvido pela gestora.

Palavras-chave: Gestor, Recursos Humanos, Satisfação.

ABSTRACT: Within its attributions the manager has great responsibilities, the human resources manager must take care not only of the reach of the objectives of the sector, but also

under his responsibility the productivity and satisfaction of the company. The Human Resources Department has become the most important organizational resource and determining factor for business success, along with operational and bureaucratic tasks. This department also began to take care of recruitment, selection, training, evaluation, remuneration, hygiene and safety at work, labor relations and trade unions. The objectives were to analyze in a company the management characteristics of an HR manager and to check if their methods are having a positive or negative effect on their team's vision. A questionnaire was applied with the employees of the company and a structured interview with the manager of the Rh department of a private company in the food sector of the region, where we applied a questionnaire to the employees and observed that most of them are satisfied with the work developed by the company manager.

Keywords: Manager, human resources, satisfaction.

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Os profissionais do setor de Rh garantem os resultados de seu trabalho pela definição de metas estipuladas, esses profissionais precisam ser ao mesmo tempo estratégicos e operacionais, suas atividades se estendem da administração de processos como ferramentas e sistemas de rh até a administração de pessoas. (Enanpad 2002 grt 1671)

As empresas são formadas por talentos humanos que tem objetivos que vão além da busca por uma remuneração condizente com sua função.

É importante que a área de gestão de pessoas conheça bem a estrutura da organização, seu ambiente de trabalho, suas crenças, valores, missão e visão, o clima do trabalho e a cultura empresarial, para que possa gerenciar pessoas e proporcionar um engajamento entre empresas e colaboradores.

O objetivo geral desta pesquisa é analisar as características de gestão do gestor de um rh e verificar se seus métodos estão tendo um efeito positivo ou negativo na visão de sua equipe.

Os objetivos específicos são analisar em um RH de uma empresa privada no ramo alimentício as características de gestão do gestor do setor, e verificar se seus métodos estão sendo favoráveis ou não para seus colaboradores e para respectiva empresa.

2 REFERÊNCIAL TEÓRICO

A área de recursos humanos surgiu a partir do crescimento da complexidade das tarefas organizacionais, suas origens remontam ao início do século XX após o forte impacto da Revolução Industrial, com a chamada Relação Industrial como uma atividade mediadora entre as organizações e as pessoas para abrandar ou reduzir o conflito industrial.

Segundo Tunelli, Lacombe e Caldas (2006) apud Daniele Huzek, Silvio Roberto Stefano, e Geversson Grzeszczyszyn. A função e as práticas de RH resultam da difusão e do desenvolvimento do humanismo nas organizações e surgem devido a diversos fatores contextuais que caracterizam o fim do século XIX e o início do séc. XX: forte desenvolvimento econômico e tecnológico; experiência e doutrina humanistas do fim do século XIX até 1930; acirramentos das relações de trabalho e reformismo que surge para apaziguá-las; grande evolução das ciências comportamentais. (UNICENTRO)

O conceito de relação industrial mudou totalmente, com o passar do tempo sofreu uma grande ampliação, no ano de 1950 passou a ser chamada de Administração de Pessoas que se tratava de administrar as pessoas de acordo com a legislação trabalhista, e também administrar os conflitos de interesses que surgiram posteriormente.

No ano de 1960 a legislação trabalhista não foi alterada e se tornou posteriormente retrograda e os desafios das organizações cresceram desreguladamente, as pessoas tornaram-se os recursos fundamentais para o sucesso organizacional.

O conceito de recursos humanos surgiu em 1970, mas ainda sofrendo com a antiga miopia de ver as pessoas como um recurso produtivo ou meros agentes passivo das quais atividades devem ser planejadas e controladas a partir das necessidades das organizações. A área de rh engloba todos os processos de gestão que hoje conhecemos, ela inicia do princípio de que as pessoas devem ser administradas pela organização ou pelo órgão de rh. (Chiavenato, Idalberto 1929)

As organizações bem sucedidas não mais administram recursos humanos nem mais as pessoas, pois isso significa tratá-las como agentes passivos e dependentes. Isso corresponde a tratar como agentes ativos e produtivos dotados de inteligência e criatividade, iniciativa e decisão, habilidade e competência e não apenas de capacidade manuais físicas ou artesanais. (Chiavenato, Idalberto 1929)

As pessoas não são recursos que a organização consome e utiliza e que produzem custo, na verdade elas constituem um poderoso ativo que impulsiona a competitividade organizacional do mesmo jeito do mercado e da tecnologia. (Chiavenato, Idalberto 1929)

O contexto de rh é dinâmico e mutável uma das características desse conceito é a complexidade e a maneira como as pessoas e a organização estão para por em prática a tarefa organizacional. Algumas organizações optam por uma visão democrática e aberta no modo de tratar as pessoas, enquanto isso outras organizações ficam paradas no tempo com políticas ultrapassadas e retrogradadas. (Chiavenato, 1929)

A área de recursos humanos iniciou com a configuração representada por um departamento de pessoal, em que eram tratados os assuntos relacionados as rotinas trabalhistas (admissões, rescisões, folha de pagamento, cálculo de férias etc). Os empregados eram meros executores de tarefas burocráticas, rotineiras e repetitivas que, longe de terem pouca importância no aspecto do controle e da garantia dos direitos dos trabalhadores e das empresas, não exigiam nenhuma ação em que se pudesse usar a criatividade para a busca de soluções alternativas, já que todas são calcadas em aspectos legais. (Leite, Luiz Augusto Mattana, Página 21 e 22)

Os colaboradores eram estruturalmente responsáveis pelas tarefas burocráticas, rotineiras e repetitivas que longe de terem pouca importância nas visões de controle e da garantia dos direitos dos trabalhadores e das empresas, não exigiam nenhuma ação em que se pudesse usar a criatividade e para buscar soluções e alternativas já que todas são colocadas em aspectos legais.

Posteriormente a área de rh assumiu como objetivo a aplicação de tarefas, como o recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, cargos e salários entre outras. O gestor de recursos humanos precisa cuidar não só do alcance dos objetivos da área mas também sob sua responsabilidade como também da produtividade e satisfação da empresa. (Leite, Luiz Augusto Mattana 2009, Página 22).

O tema gestão de pessoas vem ganhando destaque nos últimos anos, como importante área de conhecimento dentro da administração. Gestão de recursos humanos não é apenas a construção de uma visão idealizada do ser humano dentro de uma organização. Lacombe (2006) apud Krepk e Gonzaga (2008) coloca que a função do líder é buscar administrar com eficiência os funcionários, através de uma relação de respeito e autoridade, interagindo continuamente com os membros da organização.

Eles são responsáveis pela aplicação e desenvolvimento das políticas da empresa, pelo planejamento e assessoria à administração geral, direcionando seus esforços para atingir os objetivos organizacionais.

O gestor de recursos humanos trabalha com recursos intermediários e não fins, é uma função de assessoria. As pessoas são extremamente complexas, diversificadas, e variáveis e os padrões de desempenho e de qualidade dos recursos humanos são complexos e diversificados, variando de acordo com nível hierárquico, com a área de atividade, com a tecnologia aplicada e com o tipo de tarefa e atribuição; a área de RH não está diretamente ligada com as fontes de receitas, e habitualmente são encaradas como despesas. A ARH nem sempre recebe apoio significativo da alta direção. (DANIELE HUZÉK- UNICENTRO-USP)

Nas empresas modernas, a execução da maioria das tarefas que eram características da área de RH, foram disseminadas para as demais áreas da empresa, sendo de responsabilidade do RH a orientação, suporte e treinamento. Exigindo, portanto, profissionais com novos perfis, que devem atender às demandas empresariais, serem bem treinados e principalmente motivados. Segundo Gonçalves apud Ruth e Soares (2008, p. 3).

O Departamento de Recursos Humanos passou a ser o mais importante recurso organizacional e fator determinante para o sucesso empresarial, juntamente com tarefas operacionais e burocráticas. Esse departamento passou a cuidar também do recrutamento, seleção, treinamento, avaliação, remuneração, higiene e segurança do trabalho, relações trabalhistas e sindicais.

Na década de 1990 teve início o período da era da informação, cujo impacto é comparável a Revolução Industrial. As mudanças aconteciam rapidamente, e a informação passou a cruzar o mundo em milésimos de segundos, intensificando ainda mais a competição entre as organizações. O conhecimento passa a ser mais importante que o capital financeiro. Nesse momento surgem às equipes de gestão com pessoas, designadas às atividades táticas e as tarefas burocráticas e operacionais continuaram sendo realizadas pelo Departamento Pessoal.

Atualmente, o termo Recursos Humanos foi substituído pela expressão Gestão de Pessoas. “Gestão de Pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”

O Departamento de Recursos Humanos da empresa é o responsável por cuidar das pessoas, atuando no recrutamento, na seleção de candidatos, no treinamento e capacitação dos funcionários. Atua também no planejamento sobre as remunerações e benefícios, tem a função de pesquisar e melhorar o clima organizacional.

Os profissionais que atuam nesse departamento são da área de administração e psicologia. As tarefas executadas pelo Departamento de Recursos Humanos também podem ser terceirizadas para agências de empregos.

Para Chiavenato (2000, p.19), “recrutamento é um sistema de informação das empresas que constituem o mercado de trabalho e é destinado aos candidatos, que povoam o mercado de recursos humanos para divulgar ofertas de emprego”. O recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visam atrair candidatos potencialmente qualificados, capazes de assumir cargos dentro da organização. É como um sistema de informação, através do qual a organização divulga e oferece ao mercado de recursos humanos as oportunidades de emprego que pretende preencher. Para ser eficaz, o recrutamento deve atrair um número contingente de candidatos suficiente para abastecer adequadamente o processo de seleção.

Segundo Chiavenato (2008), a base de sistema de informações é o banco de dados. A ideia do banco de dados é contar com um aplicativo que forneça informações sobre o que fazem e quem são as pessoas que trabalham na organização. O banco de dados funciona como sistema de armazenamento e também podemos agregar os dados devidamente codificados e disponíveis para processamento e a obtenção de informação. Um banco de dados sobre as pessoas deve ser planejado de forma de unir informações gerenciais que subsidiem decisões relacionada ao conseguir objetivos organizacionais. Além disso, o banco de dados poderá desenvolver informações estratégicas especificamente para a área de Gestão de pessoas. Por outro lado, ele é visto como uma ferramenta de maior valia e vários membros de uma organização, uma vez que dá um suporte ao gerentes de linha e aos funcionários, permitindo a visualização de desempenho e escolha de melhores decisões; e os administrativo, possibilitando reduzir custo e tempo de processamento de informação. Um processo de Gestão de pessoas eficaz requer a aplicação de vários bancos de dados interligados que permitirão conseguir e amenizar dados a respeito de diferentes estratos ou nível de complexidade. (Beatriz Marcondes Azevedo 2015 - pg 112 e 113)

2.1 LIDERANÇA:

O que as pessoas esperam de um líder? No geral, a ajuda do líder é essencial para atingir as metas. Essas metas não são apenas um aumento salarial ou promoção, ajudando também no crescimento profissional, eliminando obstáculos de forma a permitir altos níveis de desempenho tratamento respeitoso, justo e ético. “Os líderes são mais úteis às pessoas quando as ajudam a adquirir iniciativa própria e boa visão crítica, permitem-lhes crescer e as ajudam a se tornarem bons colaboradores.” (Thomas. 2007, p. 394)

As organizações necessitam de líderes em todos os níveis, para realizar aquilo que as pessoas desejam, e para ajudar a criar e implementar o direcionamento estratégico.

Essas duas perspectivas- do que as pessoas desejam e do que as organização precisam- estão claramente combinada sem um conjunto de cinco comportamento chave, identificadas por James Kouzes e Barry Posner, dois autores dos mais renomados. Os melhores líderes

1) Desafiam o processo – eles desafiam as crenças e práticas convencionais, e criam mudanças; 2) Inspira, uma visão compartilhada- eles apelam para os valores das pessoas, motivando- as a se importarem com uma missão relevante; 3) Propiciam a atuação das outras pessoas eles fornecem informações às pessoas e dão- lhes poder para desempenhar suas potencialidades plenas; 4) Servem de modelo de comportamento eles não apenas dizem às pessoas o que fazer, eles são exemplos vivos das ideias em quem acreditam; 5) Despertamos sentimentos das pessoas- eles demonstram interesse, oferecem compensações e usam várias abordagens para motivar as pessoas de maneira positiva. (Thomas. 2007, pg. 394)

Hoje, ter uma visão do futuro e transmiti-las as outras pessoas são considerados componentes essenciais de uma grande liderança. Visão é uma imagem mental de um estado futuro possível e desejável para a organização.

O Líder precise saber o que deseja, e as demais pessoas precisam entender o seu desejo, ele deve ser capaz de articular a visão, com clareza e frequência. As demais pessoas da organização devem entender a visão e conseguir defini-la claramente para si. Esse é o ponto de partida.

Entretanto, a visão não significa nada até que o líder e seus seguidores tomem providências para transformá-la em realidade. (Thomas. 2007, p. 395)

Como líder deve tomar as suas decisões e até que ponto desenvolver seu pessoal na tomada de decisões? A dimensão do comportamento de liderança baseada na participação na tomada de decisões varia de autocrática a democrática.

A liderança autocrática, toma decisões para depois informá-las ao grupo, já a democrática pede a opinião dos seus colaboradores, busca informações e procura conhecer as preferências, às vezes a ponto de reunir-se com seu pessoal, promover discussões e usar o consenso ou o voto majoritário para ter a decisão final. (Thomas, 2007)

2.2 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS:

A Constituição de 1934 foi a primeira a tratar especificamente do Direito do Trabalho, garantindo a liberdade sindical, salarial, salário mínimo, jornada de trabalho de oito horas, proteção do trabalho das mulheres e dos menores, repouso semanal e férias anuais remuneradas. Em 1943, por meio do Decreto-lei nº 5.452, foi aprovada a sistematização das mesmas por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com objetivo de que todas as leis fossem consolidadas. Em 1946, surge uma nova Constituição Federal, rompendo com o corporativismo da Constituição de 1937. (Lopes, 2012)

Os sindicatos são organizações de trabalhadores constituídas para defender os interesses de seus filiados, representando legalmente a classe trabalhadora e, quando reconhecidas por meio de eleição da categoria, são autorizadas por lei a negociar coletivamente e com a administração da empresa para determinar as condições sob as quais os funcionários irão trabalhar (MONTANA; CHARNOV, 2006).

Neste aspecto, a Constituição Federal de 1988 ao garantir papel importante aos sindicatos na negociação coletiva com os agentes econômicos ou empregadores, proporcionou ferramenta de flexibilização ao direito do trabalho. Dessa forma, a abordagem em torno dos direitos dos trabalhadores ganha relevância a partir do momento em que se constitui uma importante ferramenta de integração entre capital e trabalho, para a composição de interesses mútuos (MIGLIORA, 2010).

Um dos maiores desafios atuais da área de recursos humanos, trazidos pela abertura política do país e pelo crescente desenvolvimento do sindicato no Brasil, consiste na convivência sadia com a evolução do sindicato da participação da classe trabalhadora em movimentos reivindicatórios. Para tanto, torna-se necessário preparar os administradores para uma postura democrática com base na política de relações com os órgãos representantes dos seus trabalhadores (CHIAVENATO, 2002).

Para Almeida (2007), é nos sindicatos que os trabalhadores que se encontram no mercado formal de trabalho recorrem em massa na luta em defesa dos seus direitos e interesses. Assim, os sindicatos continuam a ser um dos principais movimentos sociais existente no nosso país.

Segundo Masiero (2007), os responsáveis sindicais devem saber conciliar interesse múltiplo e variado, tanto aqueles que pertencem aos trabalhadores quanto aqueles que pertencem às empresas. Todas as atividades das empresas com relação aos sindicatos são conhecidas como relações industriais, no entanto, muitos estudiosos e profissionais desta área preferem denominá-la por relações trabalhistas e manter boas relações com os sindicatos é requisito fundamental para uma sintonia. O poder de negociação que os responsáveis das empresas passaram a exercer em defesa dos seus interesses faz com que eles busquem um ponto de equilíbrio, ou seja, de convivência pacífica entre a classe trabalhadora e o sindicato. (Lupassa, 2016).

De acordo com as novas leis trabalhistas que entrarão em vigor em novembro de 2017, uma das principais mudanças que irá ocorrer será em relação a contribuição sindical. A nova lei apresenta se da seguinte forma: as contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob, a denominação de contribuição sindical pagas e recolhidas, desde que prévia e expressamente autorizadas, ou seja, deixará de ser obrigatório a contribuição e passará a ser opcional. (Modernização Trabalhista – Lei nº 13.467, de 13/07/2017 – Panorama anterior e posterior à aprovação)

3 METODOLOGIA

O presente trabalho é um estudo de natureza bibliográfica utilizando como instrumento uma pesquisa de abordagem qualitativa em um Rh de uma empresa do ramo alimentício, observação in loco e entrevista semi-estruturada tendo como principal objetivo “analisar as características de gestão do gestor de um rh e verificar se seus métodos estão tendo um efeito positivo ou negativo na visão de sua equipe”. A partir do questionário e da entrevista estruturada foi obtido um resultado positivo.

4 RESULTADOS E ANÁLISES

A partir dos resultados obtidos na observação in loco, entrevista estruturada com a gestora do RH e uma pesquisa de análise qualitativa com os colaboradores do departamento de recursos humanos da empresa mercadista de Bagé/RS pode-se verificar as características de gestão utilizadas pela gestora do setor e analisar se a opinião dos colaboradores sobre a gestão da mesma está condizente com o que ela analisa de sua atuação.

Na entrevista com a gestora de Rh questionou-se sobre as dificuldades encontradas quanto à liderança, as rotinas de Rh, características de gestão, melhor maneira de liderar a equipe, atitudes frente a conflitos, relação com o sindicato, feedback dos colaboradores e remuneração.

A gestora nos relatou que uma das suas dificuldades de liderança é adequar a equipe as suas necessidades, e conseguir transmitir de forma clara e objetiva as instruções para a execução das tarefas, sobre as rotinas de Rh ela citou o recrutamento e seleção, treinamentos, admissão, demissão, folha de pagamento, férias, gestão de pontos e horas extras e comunicação entre Rh e colaborador.

A mesma caracteriza sua gestão como participativa e democrática porque na visão da mesma existe liberdade para sugestões e críticas, e a melhor maneira de liderar o grupo é tendo empatia, se colocando no lugar do próximo, em relação a como ela age frente a conflitos que acontecem no grupo de trabalho, ela relata que tenta ter conhecimento do que está acontecendo e entender os dois lados e tenta fazer com que os envolvidos resolvam entre si seus conflitos, perguntamos a gestora sua relação com o sindicato de trabalho fomos informados que o sindicato auxilia nas consultas jurídicas de sua área, eles homologam rescisões para conferência das mesmas, intermediam as convenções coletivas (dissídio), dias que a empresa pode ou não funcionar e limite de horas trabalhadas, o sindicato usa como base a CLT.

Quando perguntado se as informações sobre possíveis mudanças que podem interferir na rotina dos colaboradores, e se elas são passadas para os mesmos a gestora responde que sim, mas diz que na questão de aceitação de sugestões dos colaboradores, aceita as vezes porque tudo depende do tipo de sugestão.

Analisando o questionário aplicado aos colaboradores observou-se a maior parte deles está satisfeita com o trabalho desenvolvido pela gestora, porém algumas questões tiveram

respostas negativas que são elas a questão salarial, e a outra sobre o acesso as informações que interferem em seu trabalho. A gestão da gestora se caracteriza como democrática, tanto por ela quanto pelos colaboradores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com a observação in loco, pesquisa com os colaboradores e entrevista estruturada com a gestora do Rh, analisamos questões como por exemplo, problemas encontradas quanto á liderança, rotinas de Rh, características de gestão, melhor maneira de liderar a equipe, atitudes frente á conflitos, relação com o sindicato, feedback dos colaboradores e remuneração.

Concluí-se que sua gestão é participativa e democrática e tem efeitos positivos sobre a equipe, pois a maior parte deles respondeu positivamente os questionamentos sobre as atitudes e o trabalho da mesma como gestora, os únicos dois pontos com o qual a equipe não está favorável é a questão salarial e a questão sobre o acesso as informações que interferem em seu trabalho

.

REFERÊNCIAS

(Artigo: Perfil dos Gestores de Pessoas e Suas Práticas Daniele Huzek, Silvio Roberto Stefano, e Geversson Grzeszczyszyn UNICENTRO)

(Chiavenato, Idalberto 1929 – Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações, 9 ed RJ Elsevier 2009 Página 2 e 3)

(Chiavenato, Idalberto 1929 – Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações, 9º ed RJ Elsevier, 2009 Página 2)

(Chiavenato, Idalberto 1929 – Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações, 9º ed RJ Elsevier, 2009 Página 4)

(Leite, Luiz Augusto Mattana – Consultoria em Gestão de Pessoas, 2º ed RJ – Editora FGV 2009, Página 21 e 22)

(Leite, Luiz Augusto Mattana – Consultoria em Gestão de Pessoas, 2º ed RJ – Editora FGV 2009, Página 22).

Artigo: (PERFIL DOS GESTORES DE PESSOAS E SUAS PRATICAS, DANIELE HUZEK UNICENTRO-USP)

Chiavenato (2000, p.19),

(Administração de pessoas/ Beatriz Marcondes Azevedo 2015/ pag.112- 113)

(Bateman, Thomas. 2007 – Administração Liderança & Colaboração no Mundo Competitivo, pg. 394, 395, 402 e 403)

(Artigo: Legislação Trabalhista e Relações Sindicais – MARIANE HELENA LOPES 2012)

(MONTANA; CHARNOV, 2006).

(CHIAVENATO; 2002).

(MIGLIORA; 2010).

(Artigo: O gestor de recursos humanos como mediador de conflitos trabalhistas. – JOSE MANUEL LUPASSA 2016)

ENTREVISTA COM A GESTORA DE RH

1- Quais as principais dificuldades encontradas pelo gestor de rh quanto a liderança?

Adequar a equipe as suas necessidades (pessoas que exercem as tarefas necessárias, e que sejam capacitadas para isso), conseguir transmitir de forma clara e objetiva as instruções para execução das tarefas.

2- Quais são as rotinas de rh?

Recrutamento e Seleção;
Treinamentos;
Admissão e Demissão;
Vale Transporte;
Férias;
Folha de Pagamento (Departamento de Pessoal);
Gestão de Pontos e horas extras;
Comunicação entre rh e colaborador;

3- Quais são as características de sua gestão?

Participativa, existe liberdade para sugestões e críticas.

4- Qual a melhor maneira de liderar um grupo?

“É o líder se colocar no lugar do outro, ter empatia e ser flexível ”

5- Como o gestor deve agir frente aos conflitos que acontecem no grupo de trabalho?

Ter conhecimento do que está acontecendo, entender os dois lados e fazer com que o próprio grupo resolva os seus conflitos.

6- Sua relação com sindicato?

O sindicato nos auxilia nas consultas jurídicas de sua área, eles homologam as rescisões para conferencia das mesmas, intermediam as convenções coletivas (dissidio)

*Dias que não pode abrir;

*Limite de horas trabalhadas;

O sindicato baseia-se na CLT, mas podem fazer coisas em cima da CLT, quem manda sempre é a convenção.

7- Você passa feedback sobre o desempenho dos colaboradores?

(X) SIM () NÃO () ÀS VEZES

8- Você acha que a equipe confia nas suas decisões?

(X) SIM () NÃO () ÀS VEZES

9- São dadas informações sobre possíveis mudanças que podem interferir na rotina dos colaboradores?

(X) SIM () NÃO () ÀS VEZES

10- Você é satisfeito com sua remuneração?

() SIM (X) NÃO () ÀS VEZES

11- Você aceita sugestões dos subordinados?

() SIM () NÃO (X) ÀS VEZES

12- É dada liberdade para que o colaborador expresse sua opinião em relação ao trabalho e coletas?

(X) SIM () NÃO () ÀS VEZES

Pesquisa aplicada aos colaboradores

1) Eu sou informado por meu chefe sobre o que ele acha do meu desempenho
SIM () NÃO () ÀS VEZES ()

2) Tenho confiança nas decisões do meu líder
SIM () NÃO () ÀS VEZES ()

3) Meu trabalho está sendo bem executado na minha área
SIM () NÃO () ÀS VEZES ()

4) Tenho acesso às informações sobre mudanças que podem interferir no meu trabalho
SIM () NÃO () ÀS VEZES ()

5) Minha remuneração é condizente com meu trabalho
SIM () NÃO () ÀS VEZES ()

6) O grupo se auxilia mutuamente
SIM () NÃO () ÀS VEZES ()

7) Quando dou sugestões, meu chefe as aceita sem dificuldades
SIM () NÃO () ÀS VEZES ()

8) Meu líder fornece todas as informações que preciso para realizar meu trabalho
SIM () NÃO () ÀS VEZES ()

9) Meu chefe permite que eu diga tudo que penso sobre minha área de trabalho e colegas
SIM () NÃO () ÀS VEZES ()

10) Meu líder se expressa de maneira clara e objetiva?
SIM () NÃO () AS VEZES ()

11) Meu líder interage e coopera com a equipe?
SIM () NÃO () AS VEZES ()

12) Estou satisfeito com o trabalho que meu líder exerce?
SIM () NÃO () AS VEZES ()