

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM SECRETARIADO**

**ALINE GONÇALVES DE ANDRADE
CAMILA DIAS
ISADORA ZAMARQUE
PRISCILA ZANINI**

ANÁLISE DO PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DA SULZER

**CURITIBA
2013**

ALINE GONÇALVES DE ANDRADE

CAMILA DIAS

ISADORA ZAMARQUE

PRISCILA ZANINI

ANÁLISE DO PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DA SULZER

Relatório final apresentado para obtenção de nota na disciplina de Implantação de Projetos Multidisciplinares, do Curso Superior de Tecnologia em Secretariado, do Setor de Educação Profissional e Tecnológica da Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Prof^a. Eliana Maria leger

CURITIBA

2013

IDENTIFICAÇÃO

ACADÊMICOS:

Nomes:

Aline Gonçalves de Andrade, Camila Dias, Isadora Zamarque e Priscila Zanini

Curso: Tecnologia em Secretariado

Período: 6º período

Matrícula:

GRR20110659, GRR20111301, GRR20112718, GRR20110335, respectivamente.

Professora Orientadora: Eliana Maria leger

EMPRESA CONCEDENTE PARA IMPLANTAÇÃO DE PROJETO:

Razão Social: Sulzer Pumps Wastewater Brasil Ltda.

CNPJ: 77.153.260/0001-21

Setor: Recursos Humanos

Endereço: Rua Hasdrúbal Bellegard, 701 - CIC

Cidade: Curitiba

Estado: Paraná

CEP: 81460-120

Fone/Fax: (41) 2108-8100

E-mail: elizabete.sych@sulzer.com

Supervisor Técnico: Elizabete Sych

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

RH –	Recursos Humanos
EPI –	Equipamento de Proteção Individual
CIEE –	Centro de Integração Empresa – Escola

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1 - ORGANOGRAMA DA FILIAL DE CURITIBA	9
GRÁFICO 1 - APLICABILIDADE DO PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO	16
GRÁFICO 2 - RELAÇÃO ENTRE GESTOR E ESTAGIÁRIO	17
GRÁFICO 3 - DESENVOLVIMENTO DOS ESTAGIÁRIOS COMO PROFISSIONAIS.....	18
GRÁFICO 4 - POSSÍVEIS MELHORIAS AO PROGRAMA.....	19

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 ANÁLISE DO AMBIENTE	9
3 METODOLOGIA	11
4 DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES	13
4.1 PRIMEIRA ETAPA – DESCRIÇÃO DO PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DA SULZER	13
4.2 SEGUNDA ETAPA – COLETA DE DADOS	15
4.3 TERCEIRA ETAPA – RESULTADO DAS AVALIAÇÕES.....	16
4.3.1 Em Relação às Entrevistas	21
4.3.2 Conclusão da Análise de Dados	22
4.4 QUARTA ETAPA – SUGESTÕES DE MELHORIAS AO PROGRAMA	23
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	25
REFERÊNCIAS	26
APÊNDICES	27
ANEXOS	46

1 INTRODUÇÃO

Este relatório tem a intenção de analisar o Programa de Integração para novos funcionários da empresa Sulzer Pumps Wastewater Brasil Ltda, mostrar como é planejado, realizado e visto pelos estagiários da companhia. Trata-se de um projeto ligado à disciplina de Implantação de Projetos Multidisciplinares do Curso Superior de Tecnologia em Secretariado, Setor de Educação Profissional e Tecnológica da Universidade Federal do Paraná – UFPR, sob a orientação da professora Eliana Maria Ieger.

De modo geral a maioria das empresas possui programas de integração bem estruturados, eles são utilizados para dar as “boas vindas” aos recém-contratados. Indo além da recepção, o objetivo principal da integração é fazer com que o novo colaborador se sinta parte da corporação, conheça áreas e seus gestores enquanto absorve as diretrizes da instituição. O departamento de Recursos Humanos é o responsável pelo planejamento e realização desse programa, mas cada gestor tem um papel fundamental na efetivação e finalização do processo. No caso da Sulzer essa integração ocorre em dois encontros: o primeiro para conhecer mais a fundo a corporação, rotinas trabalhistas, normas, entre outros e; o segundo com o gestor da área, com a finalidade de integrar o funcionário à equipe.

O objetivo do projeto inicial surgiu através de observações e relatos dos alunos ocorridos durante o curso de Tecnologia em Secretariado da UFPR, onde vários estudantes apontavam lacunas em suas experiências de estágio, na qual a integração com as rotinas de trabalho, com equipes e políticas internas eram o foco principal de suas carências.

A partir deste momento pesquisou-se por uma instituição que tivesse um programa de integração estruturado e eis que esta oportunidade de estudo foi identificada por uma das integrantes do grupo que faz parte do quadro funcional da Sulzer como estagiária. A proposta foi apresentada à Gerência de Recursos Humanos da empresa, que sugeriu que fosse analisado o programa já existente, para que a própria corporação aplicasse as melhorias sugeridas pela equipe.

A análise do programa foi dividido em etapas, tais como: análise da integração da Sulzer; coleta de dados por meio de questionários e entrevistas aos

estagiários da empresa; resultados da análise e, por fim; sugestões de melhorias no programa, conforme resultados das pesquisas, as quais serão descritas a seguir.

2 ANÁLISE DO AMBIENTE

A empresa escolhida para a implantação do projeto multidisciplinar, sob o tema Análise do Programa de Integração, foi a Sulzer Pumps Wastewater Brasil Ltda, situada na cidade de Curitiba - Paraná.

A Sulzer foi fundada em 1834 quando, através de um intercâmbio com a cidade de Winterthur na Suíça, Johann Jakob Sulzer-Neuffert adquiriu 5 mil metros quadrados na Zürcherstrasse, e colocou a primeira pedra chamada de "Sulzer Irmãos Foundry, Winterthur", hoje conhecida como "A Construção de 1834".

A empresa iniciou suas atividades com produtos de ferro fundido e bombas para incêndio. Sua história se confunde com os grandes avanços tecnológicos obtidos através da Revolução Industrial que teve como características a substituição do trabalho artesanal pelo assalariado como o uso das máquinas e, desde a sua fundação a empresa sempre se mostrou dinâmica, com grande capacidade de prospecção de novos mercados e para investimentos, tanto na inovação de tecnologias usadas ao longo dos 170 anos de existência, quanto em seus colaboradores ao longo do tempo.

Trata-se de uma companhia com presença global com sedes em mais de 170 localidades ao redor do mundo. Seus mercados de atuação envolvem os segmentos de petróleo e gás, água e indústrias em geral. Suas operações estão divididas em cinco grandes divisões: Metco; Chemtech; Innotec; Pumps e Turbo Services.

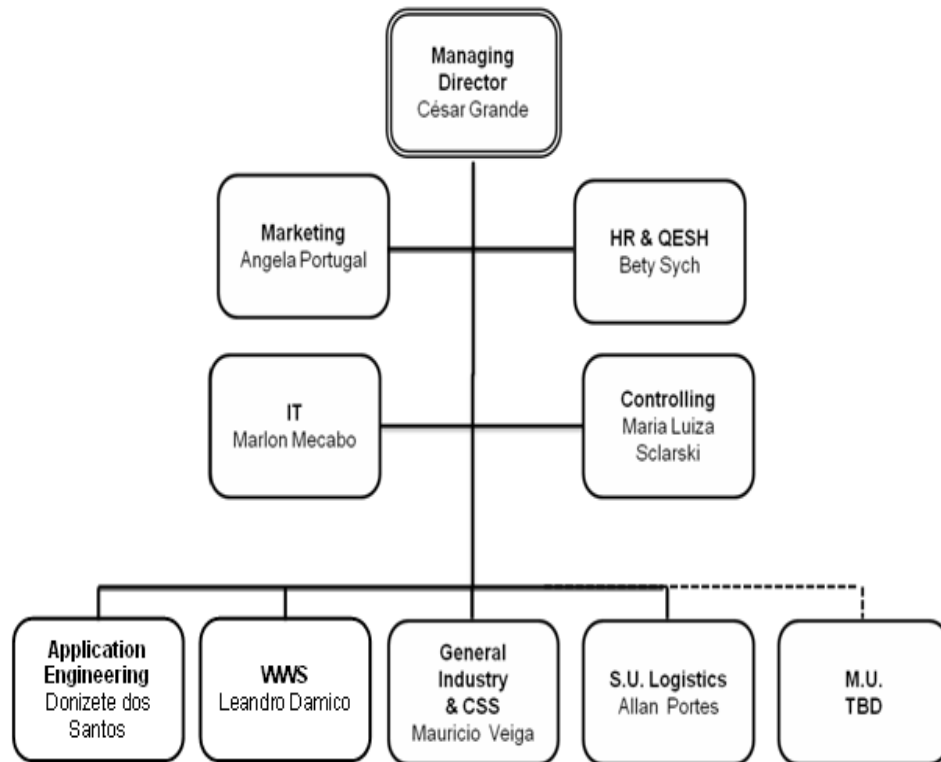
No Estado do Paraná, a empresa vem atuando desde 25 de março de 1976 tendo início às suas atividades no dia 1º de abril de 1976. A Sulzer Pumps Wastewater Brasil Ltda, antes ABS bombas, foi a última aquisição, comprada na fusão Scan Cardo em 2011, juntando-se a Divisão Pumps e ao grupo Sulzer, em agosto do mesmo ano. Hoje ela conta com quase duzentos funcionários em suas sedes de Curitiba e se concentra na fabricação de bombas, misturadores e agitadores. Desde o início do ano a empresa vem se reestruturando devido a essa fusão.

Sua visão, prioridades estratégicas e valores, são sempre voltados a oferecer serviços e tecnologia de ponta a seus clientes com soluções sustentáveis e inovadoras, focando no crescimento lucrativo.

A Sulzer possui uma visão focada nos clientes, onde pretende ser reconhecida por sua alta tecnologia de ponta. Prioriza o crescimento lucrativo em diversas áreas, como liderança, serviços e operacionais. Conta com valores corporativos de parceria com o cliente, uma excelência operacional e colaboradores comprometidos.

Abaixo segue o organograma da filial de Curitiba com os seus setores e gestores.

FIGURA 1 – ORGANOGAMA DA FILIAL DE CURITIBA



FONTE: Sulzer Pumps Wastewater Brasil LTDA (2013).

Como o setor de RH é responsável pela implantação do Programa de integração, destaca –se que as avaliações com os estagiários, presente neste estudo, partiram deste setor, mas envolveram também os demais setores que possuíam programa de estágio.

3 METODOLOGIA

Metodologia em sua definição é o estudo dos métodos utilizados nas etapas de um determinado processo, com o objetivo de explicar como tal processo se sucedeu. Como definido no dicionário Aurélio é, “parte de uma ciência que estuda os métodos aos quais ela se liga ou de que se utiliza” (DICIONÁRIO AURÉLIO, 2013).

O objetivo da metodologia é captar e analisar as características desses métodos, verificando assim o caminho seguido pelo pesquisador, ou seja, ela confere a potencialidade de cada método aplicado, mostrando suas capacidades e possíveis distorções ou limitações.

Assim sendo, trata do início ao fim da pesquisa, como explicam os autores Collis e Hussey (2005, p. 326): “Metodologia é a maneira de tratar todo o processo de um estudo de pesquisa”.

Por esta razão, faz-se necessário distinguir metodologia de método. A metodologia é a ciência que estuda o método. E método é o procedimento para se alcançar os objetivos da pesquisa. Este termo provém do grego *methodos*, que significa caminho ou via e se refere ao meio utilizado para chegar a um fim. Conforme pesquisado no *site* Conceito - 2013, o seu significado original aponta para o caminho que conduz a algures. Isto é, método é o caminho escolhido pelo pesquisador enquanto que a metodologia vem explicar cientificamente esse caminho.

O caminho optado para que a análise do programa de integração da Sulzer pudesse ser realizada, foi através de pesquisas de campo exploratória que, geralmente são feitas quando o assunto abordado possui pouco ou nenhum dado de pesquisa anterior.

Collis e Hussey (2005, p. 24) assim relatam:

São pesquisas exploratórias realizadas sobre um problema ou questão de pesquisa quando há poucos ou nenhum estudo anterior em que possamos buscar informações sobre a questão ou problema (COLLIS e HUSSEY, 2005, p. 24).

Assim sendo, pode-se empregar técnicas que forneçam dados qualitativos ou quantitativos relevantes e convenientes à pesquisa.

Durante a implantação foi possível aplicar um questionário com questões fechadas, aquelas em que o pesquisado escolhe sua resposta em um conjunto de categorias elaboradas juntamente com a questão. Com o questionário a obtenção de dados estatísticos e análise gráfica são facilitadas, pois permite que a resposta seja dada sem a necessidade de discursar sobre a mesma, como o autor Antônio Carlos Gil (2001) disserta, “o questionário pode ser respondido pelo ocupante do cargo, ou por seu superior imediato. É um procedimento rápido, econômico, de fácil tabulação e aplicável a um grande número de pessoas” (GIL, 2001, p.126).

Na busca por resultados mais uniformes, juntamente com os questionários foram realizadas entrevistas semi-estruturadas com questões abertas, em que foram dadas as condições ao pesquisado de discorrer voluntariamente sobre o que estava sendo questionado; as respostas são de livre deliberação, sem limitações e com linguagem própria que se aproximavam mais de um diálogo com o entrevistado e seguindo um roteiro pré-determinado, permitindo que a resposta pudesse se desenvolver espontaneamente, de acordo com a opinião do entrevistado (GIL, 2001, p. 123). Durante todo o processo de entrevista, todos os sujeitos foram informados do teor acadêmico do questionário, da entrevista e sobre a intenção de sugerir melhorias, segundo os resultados dos dados coletados. Todos os participantes das entrevistas consentiram o uso de suas citações dentro do relatório e responderam as perguntas feitas com considerações necessárias, quando os mesmos acharam pertinentes.

Os processos de análise de cada etapa do programa de integração da companhia, assim como a aplicação dos métodos escolhidos, serão realizadas nas descrições de atividades a seguir.

4 DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES

As atividades executadas para o desenvolvimento do projeto foram divididas em etapas e no decorrer de cada uma, serão descritas as ações geradoras desse relatório.

Como questão norteadora do início deste projeto, o foco foi o de avaliar como o programa de integração da Sulzer era entendido pelos estagiários.

Os estagiários foram escolhidos como objeto de pesquisa, pois o estágio é a primeira fase na formação profissional destes acadêmicos e é justamente nessa fase que eles presenciam situações do dia a dia que contribuem para o seu crescimento profissional.

Para a Sulzer, os estagiários são talentos que a empresa busca com o objetivo de futuramente contratá-los, como cita a gestora do departamento de Recursos Humanos da empresa.

Os estagiários ocupam, cada vez mais, um lugar de destaque no cenário de atração de talentos. Como sabemos, temos um processo especial junto ao CIEE para identificar os melhores talentos com o objetivo de futuramente os contratarmos, além de, é claro, contribuir para sua formação educacional (ELIZABETE SYCH, 2013).

Por isso, foram objetivadas sugestões de mudanças para esse programa com o intuito de melhorar a interação dos estagiários com a companhia conforme as diretrizes da Sulzer e as demandas dos novos contratados da empresa.

Na primeira etapa desse relatório foi realizada a análise do programa a partir da documentação cedida pela companhia (Apêndice A).

4.1 PRIMEIRA ETAPA – DESCRIÇÃO DO PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DA SULZER

A finalidade do programa de integração de novos funcionários desta organização é prover informações relevantes para os primeiros momentos de

atuação na empresa, possibilitando uma rápida integração e otimização da produtividade.

Com o departamento de Recursos Humanos estruturado, como é o caso da Sulzer, a aplicação deste tipo de estratégia é mais fácil, conforme as autoras Fleury e Fischer (2007, p. 23) descrevem:

[...] essas estratégias de integração são processos de socialização de novos membros, onde existe a interação do indivíduo com a corporação, assim os valores e comportamentos vão sendo transmitidos e incorporados pelos novos membros [...] as estratégias mais usuais são chamadas de programas de treinamento e integração de novos funcionários (FLEURY e FISCHER, 2007, p. 23).

Os processos de integração podem assumir formatos com durações diversas, conforme a organização. De acordo com as observações feitas durante a análise, a Sulzer segue um protocolo elaborado pela própria empresa, esse processo é aplicado em todas as filiais da corporação e se divide em duas partes.

Na primeira fase do programa, assim que ingressam na empresa, os seguintes procedimentos são apresentados aos novos contratados: de início é realizada a integração com as “boas vindas” aos colaboradores, logo depois são abordadas as rotinas trabalhistas, a entrega do contrato de trabalho, código de conduta e foto para crachá. Na sequência são explicados os benefícios da companhia, são dadas palestras sobre “Meio Ambiente”, certificações de qualidade que a empresa possui, coleta seletiva e sobre saúde e segurança ocupacional, tema destinado à explicação de acidentes de trabalho, utilização de equipamentos de segurança dentro da fábrica, entre outros.

Por fim o novo funcionário é encaminhado ao seu gestor. A partir desse momento é ele que efetivamente integra esse colaborador na organização, orientando-o sobre políticas, processos de trabalho e pessoas. Para esse treinamento o gestor deve seguir as diretrizes do “*Check-list* do Gestor” (Anexo 1), ferramenta utilizada para verificar os procedimentos a serem realizados para instruir o novo funcionário.

Na segunda fase da integração, que é realizada um mês após a contratação, notou-se a ocorrência de discussão de mais três temas que são: “Institucional”, onde é realizada uma apresentação mais detalhada da empresa, abordando missão, valores, visão, estrutura da corporação, portfólio dos produtos, lista de clientes, entre

outros; “Sistema de Gestão” que é uma ferramenta da comunicação interna e, por último; “Recursos Humanos” que explica os procedimentos que cabem a esse setor dentro da empresa.

Retornando ao objeto de estudo, verificou-se que os estagiários participam da primeira fase de integração e podem ser convidados um mês após o seu ingresso na empresa, a participar da segunda fase. Demonstrando assim que não existe uma obrigatoriedade da participação dos mesmos na segunda parte do processo de integração.

A partir das observações feitas na primeira etapa, foram desenvolvidos dois tipos de avaliações direcionadas aos estagiários as quais tinham como meta medir o grau de compreensão do programa, essa coleta de dados será dissertada na segunda etapa deste relatório.

4.2 SEGUNDA ETAPA – COLETA DE DADOS

Nesta etapa foram abordados os métodos de pesquisa indicados na metodologia para a criação das avaliações, aplicação e coletas de dados.

Foi criado um questionário de doze perguntas (Apêndice B) de múltipla escolha, onde os inquiridos escolhiam suas respostas em relação às questões dadas.

Para tal avaliação utilizou-se o método dos questionários, pois sua aplicabilidade, segundo os autores Jill Collis e Roger Hussey (2005, p. 165):

[...] pode se dar em uma lista de perguntas minuciosamente organizadas, escolhidas após a realização de vários testes, tendo em vista a coleta de respostas confiáveis de uma amostra escolhida (COLLIS e HUSSEY, 2005, p. 165).

Juntamente com o questionário foi desenvolvido um roteiro de perguntas para entrevista. A elaboração dessa entrevista focou em traçar os perfis de estagiário em relação às suas expectativas, posturas e rotinas trabalhistas.

Após a confirmação e aprovação do Recursos Humanos e dos gestores da Sulzer, a aplicação de ambas as avaliações foram realizadas com os 23 estagiários

de quatro sedes da empresa. São elas: Serra-ES, São Paulo-SP, Nova Lima-MG e Curitiba-PR, filiais CIC e centro.

A aplicação para os estagiários das sedes de São Paulo, Minas Gerais e Espírito Santo aconteceu da seguinte maneira: o questionário e o roteiro para a entrevista foram enviados por *e-mail* aos gestores, através do departamento de Recursos Humanos para que seus estagiários o respondessem. Após o prazo de uma semana as avaliações foram devolvidas às autoras deste projeto.

Nas sedes de Curitiba teve-se a oportunidade de apresentar o projeto aos estagiários, aplicar o questionário e realizar as entrevistas *in loco*. Em um primeiro momento o questionário foi entregue e logo após a finalização deste, realizaram-se as entrevistas.

No decorrer do processo, observou-se por parte dos entrevistados um comprometimento com os valores da empresa e um almejo de crescimento profissional dentro da corporação.

As observações feitas pelos entrevistados puderam ser comprovadas a partir da análise dos resultados obtidos durante a aplicação das avaliações que serão descritas na próxima etapa deste relatório.

4.3 TERCEIRA ETAPA – RESULTADO DAS AVALIAÇÕES

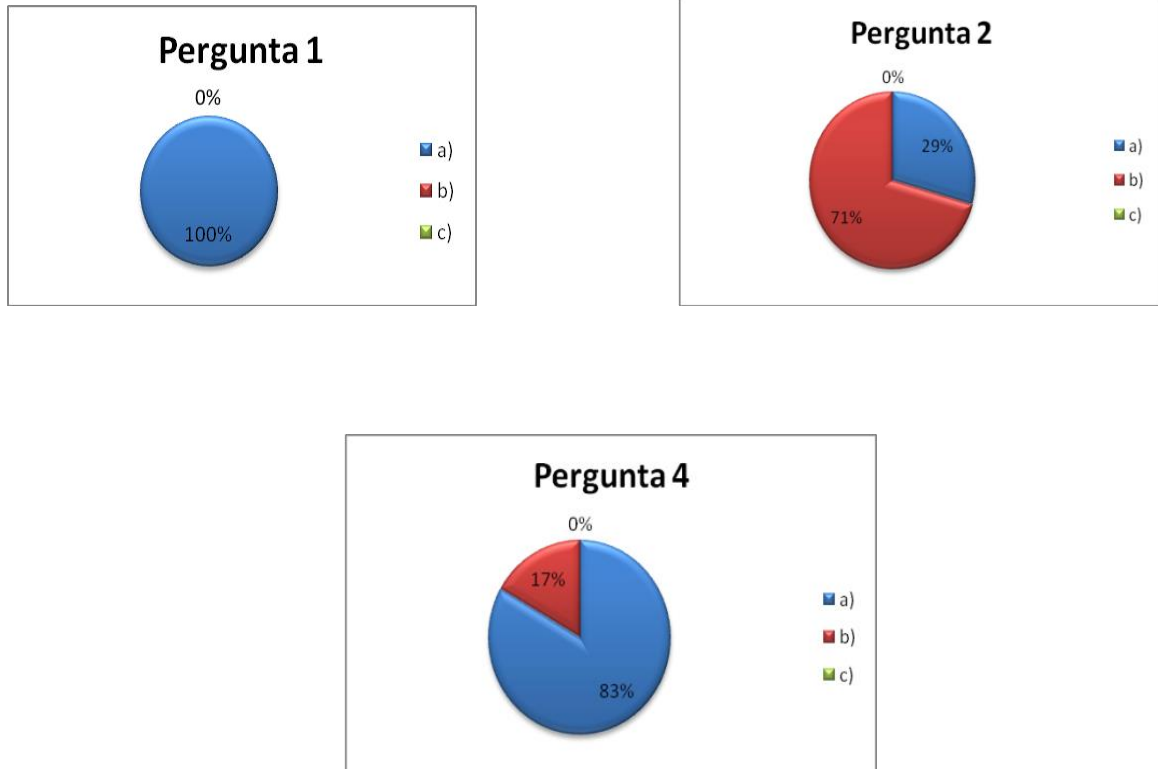
Esta etapa consistiu em tabular os resultados obtidos através da pesquisa feita com os estagiários da Sulzer, onde se verificou pontos-chave de como a integração é compreendida.

Os resultados foram expressos em gráficos para uma melhor visualização, mostrando onde o programa é bem sucedido e onde podem ocorrer melhorias, ou seja, pontos fortes e pontos fracos do atual programa de integração para novos funcionários.

Os gráficos foram separados em grupos, sendo o primeiro grupo composto pelas questões relacionadas à aplicabilidade do programa de integração da Sulzer. Também foi acrescentada a esse grupo, uma sugestão de programa direcionado a estagiários.

As perguntas 1, 2 e 4 questionavam sobre o entendimento dos valores da empresa, código de conduta e qual foi o nível de satisfação do programa (Apêndice B).

GRÁFICO 1 – APLICABILIDADE DO PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO



FONTE: As autoras (pesquisa de campo, 2013).

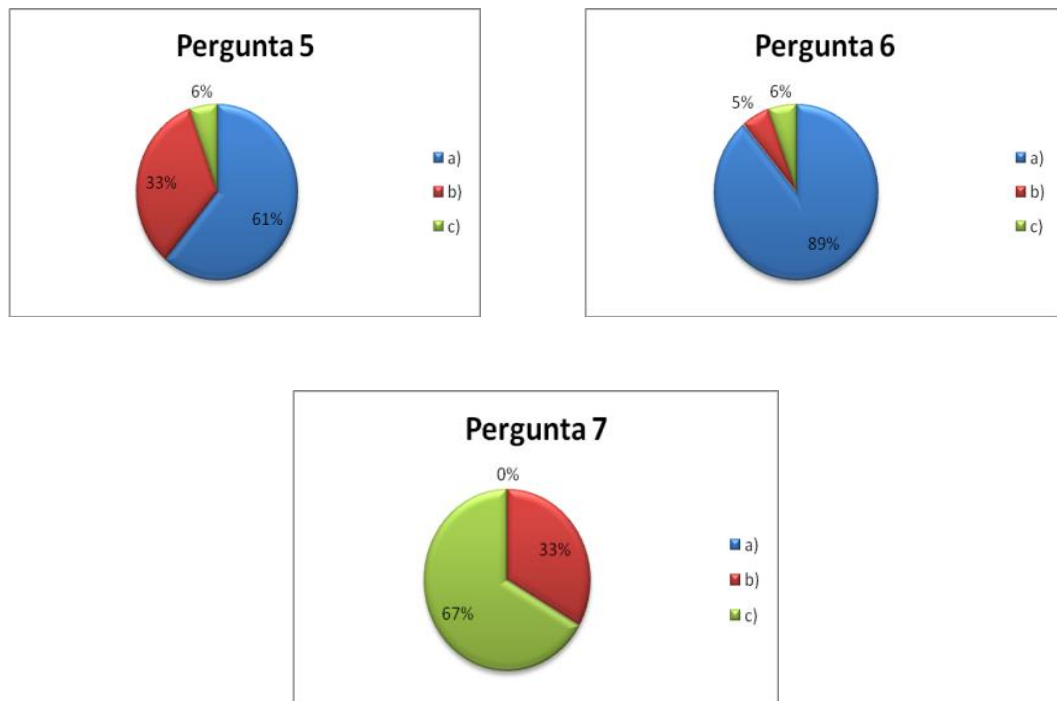
Na pergunta 1, que refere-se ao objetivo da integração e os valores compreendidos pelos entrevistados, os resultados apontam que todos acreditam que a integração ajudou a entender os valores essenciais da empresa. Em relação à pergunta 2, que é questionado sobre o programa de integração revela um nível de satisfação, 71% consideram o programa satisfatório e 29% a conceituam como ótima. Referente à pergunta 4, que trata sobre o nível de conhecimento do código de conduta da Sulzer, os entrevistados foram questionados se foi abordado esse tema no momento da integração. Para 83% dos inquiridos a resposta foi positiva, pois o tema foi abordado e, para a minoria restante, 17%, ele não foi apresentado e nem mencionado nos momentos desta integração.

O resultado desse grupo de gráficos nos mostrou o nível de clareza que o programa de integração apresenta, visto que a maioria pôde compreendê-lo e isso faz com que esse programa seja bem sucedido e eficaz em todos os seus aspectos.

Contudo, ainda há uma minoria restante que precisa ser nivelada ao mesmo grau de entendimento da maioria desses estagiários.

O segundo grupo de gráficos mostra a relação entre gestor e estagiário dentro da Sulzer, onde as questões 5 e 6 estão diretamente ligadas à ferramenta “*Check list do Gestor*”, e a pergunta 7 indica uma sugestão para melhorias na relação gestor e estagiário.

GRÁFICO 2 – RELAÇÃO ENTRE GESTOR E ESTAGIÁRIO



FONTE: As autoras (pesquisa de campo, 2013).

Os resultados obtidos foram:

Na pergunta 5, que trata sobre a realização da integração com o gestor, os resultados são: 61% tiveram essa integração, 33% não tiveram e 6% não souberam responder.

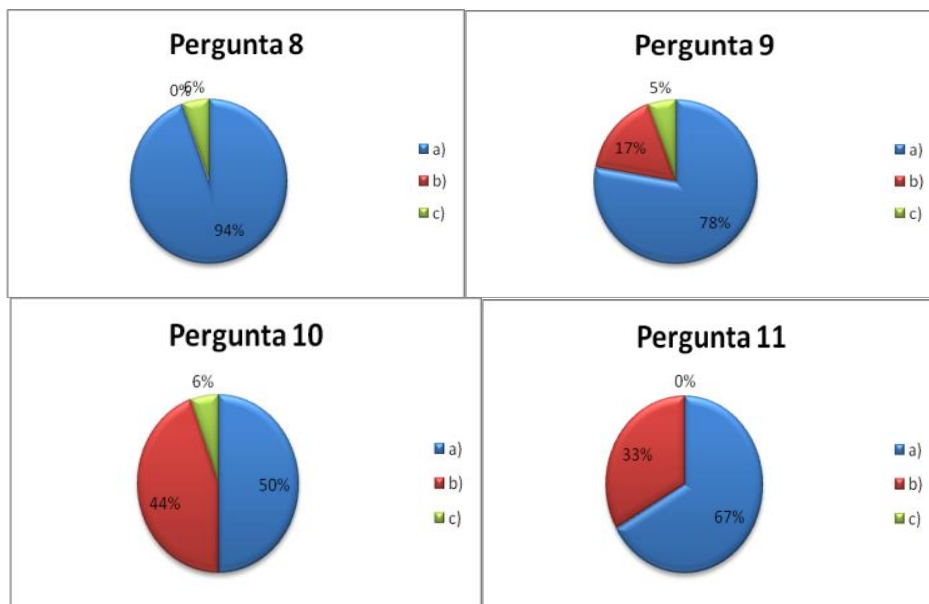
Na pergunta 6, que aborda sobre a explicação das atividades do estágio, 89% dos entrevistados, afirmam que os gestores explicaram detalhadamente sobre as atividades que seriam executadas e o restante acredita que a explicação foi vaga ou outra pessoa abordou sobre essas atribuições.

Na pergunta 7, que se refere à relação entre empresa e estagiário, 67% dos abordados acreditam que a relação melhoraria se tivessem maior liberdade e integração com o gestor e; 33% sugere que uma cartilha informativa sobre a descrição de atividades dos estagiários poderia auxiliar nesse relacionamento e no fluxo de atividades.

Como visto acima, há um contentamento geral a respeito da relação de trabalho entre gestor e estagiário, porém apesar do bom relacionamento eles acreditam que poderiam ter ainda mais autonomia e eficácia no trabalho se algumas ferramentas administrativas melhorassem, como é o caso da cartilha eletrônica, que pode otimizar o fluxo de trabalho diário.

O terceiro grupo de gráficos trata-se do desenvolvimento dos estagiários como profissionais em relação às atividades executadas, a aplicabilidade da teoria com a prática e uma autoavaliação.

GRÁFICO 3 – DESENVOLVIMENTO DOS ESTAGIÁRIOS COMO PROFISSIONAIS



FONTE: As autoras (pesquisa de campo, 2013).

Os resultados deste grupo foram:

Na pergunta 8, que questiona a importância do estágio atual para o futuro profissional, os resultados são: a maioria, com 94% das respostas, afirma que o estágio será o salto para a ascensão em suas carreiras profissionais, enquanto os

restantes não consideram seu estágio como um pontapé para um sucesso profissional.

Na questão 9, que pergunta sobre o fluxo de trabalho, os resultados apontam que 78% consideram o fluxo de trabalho bom. Já 17% dos abordados afirmam ser um fluxo de trabalho regular e a minoria, com 5% das respostas, afirma que o fluxo de trabalho é ruim.

Na pergunta 10, que aborda sobre o nível de relevância das atividades executadas diariamente, metade dos entrevistados, com 50% do total de respostas, acredita que seus gestores solicitam atribuições relevantes, contribuindo com o aprendizado acadêmico. Outra parcela, com 44% das respostas, também acredita que seus gestores os solicitam para atividades importantes, porém há momentos em que os solicitam para tarefas irrelevantes. A minoria restante, com 6% de todas as respostas, afirma que suas atividades são meramente operacionais e não agregam aos conhecimentos adquiridos na universidade.

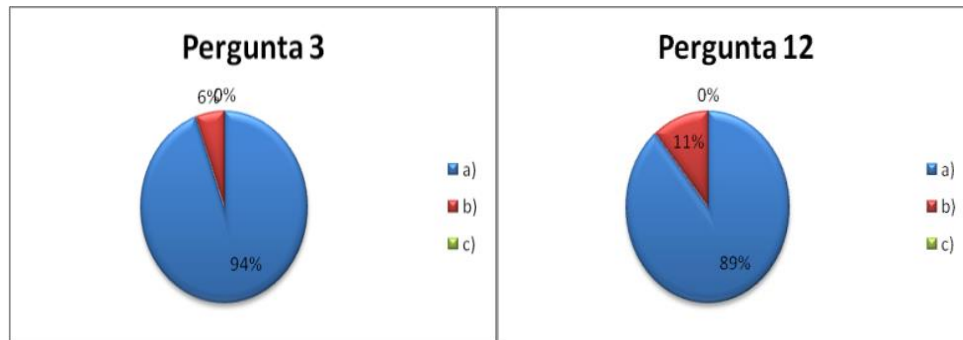
Na pergunta 11, que trata sobre a auto avaliação, 67% do total das respostas, se vê crescendo de maneira muito próspera na organização. Outra parcela, com 33% dos abordados, acredita que seu desenvolvimento é apenas satisfatório.

Os resultados acima revelam uma satisfação geral em relação a carreira desenvolvida na Sulzer, os estagiários acreditam nos avanços vivenciados ali e ficariam mais satisfeitos ainda se pudessem fazer parte do quadro funcional como um colaborador efetivo. No entanto, alguns estão satisfeitos e não visualizam avanços na carreira dentro da organização, outros ainda, não estão satisfeitos com o desenvolvimento vivenciado.

Em virtude desse grupo de questões serem muito pessoais, é possível entender que há falhas no desenvolvimento profissional para estagiários na Sulzer, porém ainda é possível entender que trata-se de uma personalidade do entrevistado, que pode ser até uma insatisfação com a profissão escolhida.

O último grupo avalia as ideias sugeridas pelas autoras de melhorias no programa, que poderiam ser: um programa de integração voltado somente para os estagiários e uma avaliação de desempenho específica.

GRÁFICO 4 – POSSÍVEIS MELHORIAS AO PROGRAMA



FONTE : As autoras (pesquisa de campo, 2013).

Onde os resultados analisados foram:

Na pergunta 3, que se refere à sugestões para um programa de integração focado nas necessidades do estagiários, 94% dos entrevistados, acreditam que seria interessante um programa de integração voltado aos estagiários.

Na pergunta 12, que questiona sobre a importância das avaliações de desempenho funcional, 89% de todas as questões respondidas, pensa que seria importante este tipo de avaliação. A minoria restante, com 11% do total de respostas, não vê importância nesse tipo de avaliação.

Nesses resultados foi possível enxergar uma parceria que os estagiários têm com a Sulzer, pois como também visto nos resultados dos outros grupos de gráficos, eles estão satisfeitos com todos os valores e missões da organização, sendo assim, procuram visualizar otimizações pertinentes, como forma da Sulzer poder sempre inovar e não ficar com o programa de integração estagnado e sem mudanças periódicas.

4.3.1 Em Relação às Entrevistas

Durante as entrevistas, foi notável o nível de satisfação dos estagiários com os gestores e com a organização. Quando questionados acerca de uma oportunidade de efetivação, todos responderam que aceitariam uma proposta feita pela instituição. Vários entrevistados citaram o acompanhamento do gestor nas suas atividades como algo fundamental para o desenvolvimento das mesmas. Houve até quem respondesse que o gestor fez um cronograma de atividades, para que ele, estagiário, tivesse uma curva mensurável de aprendizado das funções.

Todos mencionaram ter liberdade de interação com o gestor, para expor idéias e eventuais dúvidas, e que existe um clima organizacional muito favorável ao trabalho em equipe.

Notou-se também uma grande identificação com os valores da empresa. No momento em que foram inquiridos sobre uma empresa ideal para se estagiar, disseram que a Sulzer apresenta as qualidades propícias para tal, pois ela dá a oportunidade para o estagiário crescer dentro da empresa. Que a referida empresa possui uma hierarquia definida e com gestores comprometidos. Conforme o pronunciamento de alguns dos entrevistados, que assim dizem: O entrevistado nº 02, “[...] sim, me proporciona crescimento, treinamentos e tem um ambiente muito agradável”. Já o entrevistado nº 24, “[...] é aquela que reconhece a capacidade do capital humano e o valoriza alocando-o no lugar certo”.

Quando questionados sobre as expectativas que tinham sobre este estágio, todos disseram que estagiar na Sulzer estava excedendo as suas expectativas e que estavam desempenhando funções relevantes e que por isso, não se sentiam como estagiários, e sim como parte integrante da corporação.

As considerações feitas ressaltam o papel do gestor na efetivação do processo de integração, e que apesar de verificado que alguns dos entrevistados não haviam passado pelas duas fases da integração, os gestores sempre fizeram-nos sentir parte integrante da equipe e da corporação.

4.3.2 Conclusão da Análise dos Dados

Partindo destes resultados, em linhas gerais, os 23 estagiários da Sulzer está motivada a trabalhar ali e almejam construir uma carreira sólida. Essa motivação “vem do prazer em realizar as tarefas diárias [...]”, como é mencionado pela gestora em Recursos Humanos, Michele Dias (2013). É nítido nesta avaliação de desempenho este nível satisfação.

No entanto, existe um menor percentual que enxerga oportunidades para a empresa inovar, outros, entretanto, não acreditam nas visões e valores da empresa. Observando estes pontos de vista, o resultado da avaliação sugere reformas que objetivem o estímulo e motivação dos estagiários. O estímulo e motivação têm caminhos paralelos, um interdepende do outro, como Michele Dias (2013) mostra:

[...] o estímulo pode ou não refletir na motivação, pode ser que o funcionário realize eficientemente suas tarefas naquele período, mas estará fazendo isto apenas pelo estímulo, ou seja, é possível que ele continue desmotivado e só ficará motivado se quiser, pois a escolha por motivação é estritamente particular [...] (ADMINISTRADORES, 2013).

Analisando a diversidade de respostas presentes nesta avaliação, é possível optar por estratégias, que possam incentivar nas atividades destes estagiários. Maria Tereza Fleury e Rosa Maria Fischer (2007, p. 56) enfatizam que “o termo estratégia é utilizado para descrever cada aspecto de um processo de transição examinados [...]”.

Os resultados desta avaliação levam a crer que estratégias poderiam mudar os menores percentuais desta pesquisa, onde é possível notar alguns níveis de insatisfação e/ou focos para mudanças, isto é, pessoas que acreditam nos valores essenciais da empresa, mas não estão totalmente satisfeitas com os processos organizacionais.

4.4 QUARTA ETAPA – SUGESTÕES DE MELHORIAS AO PROGRAMA

Após a análise do programa de integração da Sulzer, dos resultados dos questionários e entrevistas, a equipe procede as seguintes sugestões:

- Criação de uma cartilha eletrônica – via *intranet* – Com a finalidade de facilitar e direcionar as atribuições dos estagiários nos momentos de dúvidas e dificuldades durante o período do estágio. Nela constaria uma apresentação detalhada sobre o setor/área de atuação do acadêmico; atividades executadas no decorrer do estágio, breve apresentação dos *softwares* utilizados conforme o setor, entre outros;
- Elaboração de um cronograma (calendário anual) das etapas da integração e controle sobre o mesmo - Esse cronograma contém as etapas 1 e 2 (Apêndice A). Por parte do setor de Recursos Humanos poderia facilitar um controle melhor sobre a realização de todas as etapas de integração, uma vez que vários respondentes afirmaram estarem na empresa há mais de três meses e ainda não finalizaram o processo de integração. Durante a análise notou-se a relevância em aplicar a integração por completo, pois o programa tem como objetivo

garantir que os recém-contratados tenham suporte suficiente para integrar-se à organização.

- Criação de uma avaliação de *feedback* do programa de integração da Sulzer - Essa avaliação se basearia em um *feedback* feito pelos recém-contratados após o término completo do programa de integração. Avaliação, como é citado pelos autores Collis e Hussey (2005, p. 320):

É a habilidade de fazer julgamentos qualitativos ou quantitativos; começar um argumento racional através de uma série de etapas, geralmente de dificuldade gradualmente crescente; criticar construtivamente (COLLIS e HUSSEY, 2005, p. 320).

Assim os próprios funcionários poderiam avaliar a aplicabilidade do programa e, com isso, melhorias constantes poderiam ocorrer. Esta seria mais uma ferramenta de gestão do setor de Recursos Humanos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desde a preparação deste relatório a equipe criou expectativas a respeito dos resultados advindos deste estudo. Contudo as respostas foram além dessas expectativas. Através das pesquisas de campo, pode-se observar que a Sulzer conseguiu atingir níveis positivos de motivação organizacional por parte dos seus estagiários. Isso mostrou o quanto a organização preocupa-se com o jovem talento e qual a relevância que ela emprega nestes colaboradores, embora eles não possuam um vínculo empregatício.

Verificou-se, entretanto que existem algumas deficiências na relação entre estagiário e gestor, apontadas pelos entrevistados, que sugeriram um *feedback* através de avaliações semestrais para que assim pudessem analisar seu desempenho e posterior melhoria na vida profissional dentro desta organização.

Sendo assim, o projeto pode proporcionar um maior entendimento sobre outros diversos pontos que envolvem jovens talentos e a iniciação da vida profissional. Enquanto graduandas teve-se a oportunidade de enxergar outras realidades e outros perfis acadêmicos, para além da área secretarial. Com isso a aplicabilidade das disciplinas estudadas no decorrer do curso foram muito exploradas e de grande utilidade durante a execução deste relatório, a exemplo, as quatro disciplinas sequenciais em “Técnicas Secretariais”, proporcionou uma experiência maior em várias áreas da gestão corporativa. Ainda as disciplinas de “Psicologia” e “Postura e Comportamento” puderam auxiliar no momento de identificar emoções durante as entrevistas.

Nós graduandas acreditamos que o início das atividades profissionais é inerente a todos e requer, cada vez mais, ser levada com a devida importância e com atenção por parte da média e alta gestão, tendo em vista os resultados sustentáveis que isso proporcionará a este e a todo o quadro funcional na organização.

REFERÊNCIAS

COLLIS, Jill; HUSSEY, Roger. **Pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

DIAS, Michele. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/motivacao-organizacional-o-desafio/45291/>> Acesso em: out. 2013.

DICIONÁRIO AURÉLIO. Disponível em: www.dicionarioaurelio.com/metodologia.html. Acesso em: out. 2013.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FISCHER, Rosa Maria. **Cultura e poder nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2007.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

Disponível em: www.conceito.de/metodo. Acesso em: out. 2013.

Disponível em: www.administradores.com.br/mobile/artigos/carreira/motivacao-organizacional-o-desafio/45291/. Acesso em: nov. 2013.

APÊNDICES

APÊNDICE A – PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO SULZER

APÊNDICE B – MODELO DE QUESTIONÁRIO APLICADO AOS ESTAGIÁRIOS

APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA APLICADO AOS ESTAGIÁRIOS

APÊNDICE D – PRÉ-PROJETO: ANÁLISE DO PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DA
SULZER

APÊNDICE A – PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO SULZER

Etapas do programa

INTEGRAÇÃO INSTITUCIONAL - ETAPA 1 PRIMEIRO DIA DE TRABALHO	
Módulo	Setor Responsável
Boas vindas	RH
Rotinas trabalhistas	RH
Benefícios	RH
Meio Ambiente (ISO 14001 & Coleta Seletiva)	RH
Saúde & Segurança Ocupacional	RH
Encaminhamento para o Gestor do novo funcionário	RH

INTEGRAÇÃO - ETAPA 2 PREFERENCIALMENTE A CADA PRIMEIRA QUARTA FEIRA DO MÊS SUBSEQUENTE ÀS ADMISSÕES DO MÊS	
Módulo	Setor Responsável
Institucional	Marketing
Sistema de Gestão	Qualidade
Recursos Humanos	RH

* Execução do treinamento de integração institucional:

Etapa 1 - No primeiro dia do funcionário;

Etapa 2 – A cada trimestre, conforme agenda de RH.

(Programa desenvolvido pelo RH da Sulzer, reescrito pelas autoras)

APÊNDICE B – MODELO DE QUESTIONÁRIO APLICADO AOS ESTAGIÁRIOS

Este questionário destina-se a uma pesquisa de caráter acadêmico que será utilizado para desenvolvimento do relatório apresentado ao curso de tecnologia em secretariado da Universidade Federal do Paraná - UFPR.

O objeto desta pesquisa é analisar como o programa de integração atual está sendo absorvido pelos novos funcionários, para que futuramente sejam realizadas melhorias.

“Os programas de integração são ferramentas utilizadas pelas empresas com o intuito de socializar os novos funcionários aos valores da empresa”.

Com base na sua integração responda:

1. A integração que você participou foi objetivo e o(a) ajudou a entender os valores essenciais da empresa?
 - a) No geral sim;
 - b) Não, achei a integração bem maçante;
 - c) Algumas partes sim, outras não.

2. Qual a sua avaliação em relação ao programa de integração?
 - a) Ótima;
 - b) Satisfatória;
 - c) Ruim.

Justifique a sua resposta: _____

3. O que você acha de um programa de integração voltado apenas para estagiários?
 - a) Acho interessante, pois temos funções e objetivos diferentes dentro da empresa;
 - b) Não acho necessário, pois o programa atual da Sulzer já supre o que devemos saber;
 - c) Sem resposta.

4. Você conhece o código de conduta da empresa?
 - a) Sim, foi apresentado na integração;
 - b) Não, em nenhum momento na integração foi mencionado;
 - c) Nem sabia que existia na empresa.

5. O programa de integração com o gestor foi realizado?
 - a) Sim;
 - b) Não;
 - c) Sem resposta.

6. O gestor explicou quais seriam as atividades que você executaria durante o seu estágio?
 - a) Sim, ele me explicou detalhadamente;
 - b) Sim, ele abordou rapidamente;
 - c) Não, outra pessoa fez esta apresentação.

7. Se você tivesse uma oportunidade de mudar algo na relação empresa x estagiário, o que você mudaria?
 - a) Melhor integração e liberdade entre chefe e estagiário;
 - b) Adicionar uma cartilha auxiliando no direcionamento e funções do estagiário;
 - c) Não mudaria nada.

8. O estágio atual servirá de base para sua carreira profissional?
 - a) Sim, o estágio foi o pontapé inicial para o meu futuro;
 - b) Não consegui absorver nada no estágio que me sirva no futuro;
 - c) Acredito que o estágio foi uma experiência única e não pode ser comparada com as experiências profissionais subsequentes.

9. Como você avalia o fluxo de trabalho?
 - a) Bom;
 - b) Regular;
 - c) Ruim.

Justifique a sua resposta: _____

10. Seu supervisor solicita atividades relevantes?

- a) Sim, de maneira que contribua com o que aprendo na faculdade;
- b) Sim, mas às vezes solicita tarefas irrelevantes;
- c) Não, geralmente são atividades operacionais que não contribuem com o meu aprendizado.

11. Como avalia seu desenvolvimento pessoal na empresa ou organização?

- a) Ótimo;
- b) Satisfatório;
- c) Ruim.

12. Você acha importante avaliações de desempenho durante o estágio?

- a) Sim;
- b) Não;
- c) Talvez.

Justifique a sua resposta: _____

APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA APLICADO AOS ESTAGIÁRIOS

Este questionário destina-se a uma pesquisa de caráter acadêmico que será utilizado para desenvolvimento do relatório apresentado ao curso de tecnologia em secretariado da UFPR.

O objeto desta pesquisa é analisar como o programa de integração atual está sendo absorvido pelos novos funcionários, para que futuramente possam ser realizadas melhorias.

“Os programas de Integração são ferramentas utilizadas pelas empresas com o intuito de socializar os novos funcionários aos valores da empresa”.

Por gentileza responda:

1. Há quanto tempo você está estagiando?

Pergunta para quem trabalhava antes na ABS Bombas: Com a fusão Sulzer/ABS o que mudou?

2. Por que escolheu se candidatar ao estágio na Sulzer?

3. Seu estágio está de acordo com as suas expectativas?

4. Como é a empresa ideal para estagiar?

5. A Sulzer, para você, é uma empresa ideal para estagiar?

6. Você se identifica com os valores da empresa?

7. Comente sobre a relação gestor-estagiário. Como que você acha que o estagiário é visto pelo seu gestor/empresa?

8. Você é capaz de relacionar o aprendizado em sala com a experiência adquirida no estágio?

9. Você tem uma visão de como será o seu futuro profissional?

10. Gostaria de ser efetivado na Sulzer? Cite duas razões.

APÊNDICE D – PRÉ-PROJETO: ANÁLISE DO PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DA SULZER

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM SECRETARIADO



ANÁLISE DO PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DA SULZER

CURITIBA
2013

ALINE GONÇALVES
CAMILA DIAS
ISADORA ZAMARQUE
PRISCILA ZANINI

ANÁLISE DO PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DA SULZER

Pré projeto do curso Superior de Tecnologia em Secretariado da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, como requisito parcial para obtenção do título de Secretária Executiva.

Orientador: Prof^a. Fernanda Landolfi
Maia

CURITIBA
2013

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	4
2. ANÁLISE DO AMBIENTE	5
3. QUESTÃO NORTEADORA.....	7
4. OBJETIVOS GERAIS.....	7
5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
6. JUSTIFICATIVAS	8
7. DIAGNOSE	9
8. PROGNOSE.....	9
9. METODOLOGIA.....	9
10. CRONOGRAMA.....	10
11. CARTA DE ACEITE.....	11
12. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	12

1. INTRODUÇÃO

A maioria das empresas possui programas de integração bem estruturados, eles são utilizados para dar as “boas vindas” aos recém-contratados. Indo além da recepção, o objetivo principal da integração é fazer com que o novo colaborador se sinta parte da corporação, conheça áreas e seus gestores enquanto absorve as diretrizes da instituição.

O intuito desse projeto é analisar o programa de integração da Sulzer, como ele é planejado, realizado e quais são os objetivos dessa ferramenta. Também avaliar como os estagiários, objeto de nosso estudo, o estão compreendendo.

A idéia deste projeto surgiu através de observações e relatos ocorridos durante o curso de Tecnologia em Secretariado da UFPR, onde vários estudantes apontaram lacunas em suas experiências de estágio, na qual a integração com as rotinas de trabalho, com equipes e políticas internas era o foco principal de suas carências. Também foi possível realizar comparações com antigo perfil que os estagiários tinham que era de realizar tarefas rotineiras muitas vezes desmotivadoras. Atualmente esse perfil mudou, mesmo por que a demanda das empresas mudou junto com a globalização e as novas tecnologias, as quais todos tiveram que se adaptar. Com isso tornou-se necessária a busca de estagiários com perfis dinâmicos, proativos e comprometidos.

2. ANÁLISE DO AMBIENTE

A empresa sugerida para implantar essa análise é a Sulzer Pumps Wastewater Brasil Ltda, localizada na cidade de Curitiba, Paraná.

Trata-se de uma companhia com presença global com sedes em mais de 170 localidades ao redor do mundo. Seus mercados de atuação envolvem os seguimentos de Petróleo e gás, Água e Indústrias em geral. Suas operações estão divididas em 5 grandes divisões: Metco; Chemtech; Innotec; Pumps; e Turbo Services.

No estado do Paraná – Brasil, a empresa vem atuando desde 25 de março de 1976 tendo início as suas atividades em 01 de abril de 1976. A Sulzer Pumps Wasterwater Brasil Ltda, antes ABS bombas, foi a última aquisição, comprada na fusão Scan Cardo em 2011, juntando-se a Divisão Pumps e ao grupo Sulzer em agosto do mesmo ano. Hoje ela conta com quase 200 funcionários em suas sedes de Curitiba e se concentra na fabricação de bombas, misturadores e agitadores. Desde o início do ano a empresa vem se reestruturando devido a esta fusão.

A visão, Prioridades estratégicas e Valores;

As prioridades de visão e estratégia da Sulzer definem a direção geral da companhia. Os valores agem como uma bússola interna que orienta todas as atividades. Eles definem quem são e como atuam.

Visão

Nossos clientes nos reconhecem por nossos serviços e tecnologia de ponta, entregando soluções sustentáveis e inovadoras.

Prioridades estratégicas

Todas as prioridades estratégicas são voltadas para os clientes com foco na criação de valores e no crescimento lucrativo;

- Liderança tecnológica ;
- Serviços excepcionais ;
- Melhorias operacionais contínuas;

- Vantagem colaborativa ;

Valores

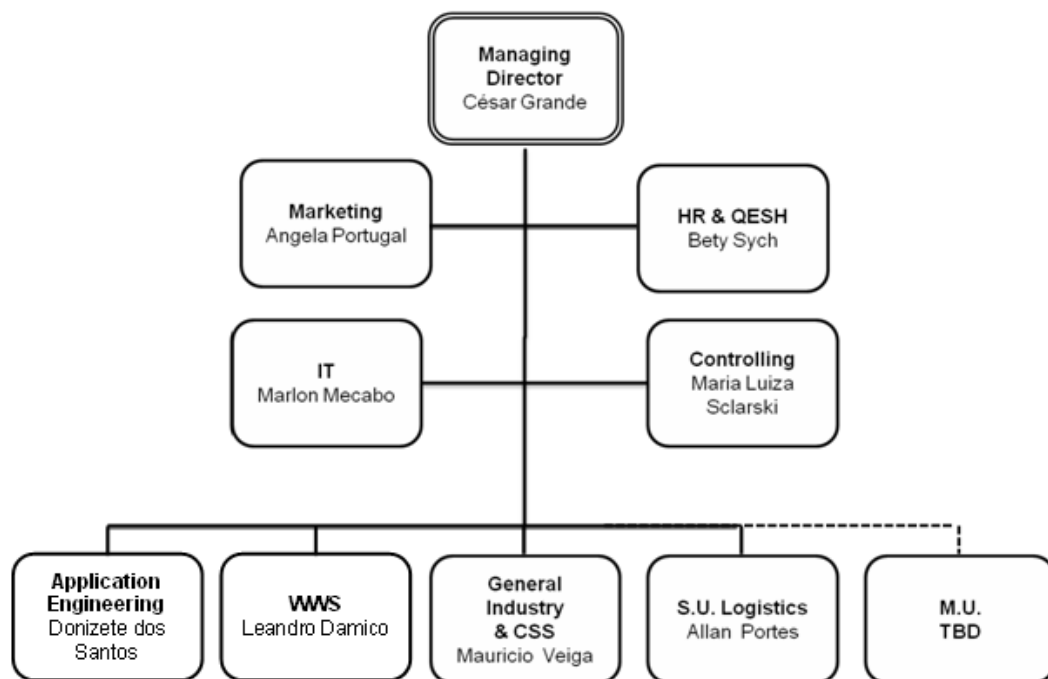
- Parceria com o cliente;
- Excelência operacional;
- Pessoas comprometidas;

A Sulzer Pumps em Curitiba tem aproximadamente 220 funcionários situados nas duas bases , fábrica no CIC e escritório comercial no centro de Curitiba.

A empresa tem aproximadamente 20 estagiários , a demanda desse cargo não é regular e sim quando requisitada pelo gestor.

Alguns estagiários são efetivados na empresa isto claro, depende de abertura de vagas e necessidade de contratação.

Organograma Sulzer Pumps:



Fonte: Sulzer Pumps Wastewater Brasil LTDA

3. QUESTÕES NORTEADORAS

Como o programa de integração da Sulzer está sendo absorvido?

Quais modificações devem ser feitas tendo em vista as necessidades da empresa e dos estagiários, nos dias de hoje?

4. OBJETIVOS GERAIS

O objetivo é analisar o programa de integração da Sulzer, com o intuito de melhorar a interação estágio x empresa; incentivar os futuros profissionais nas suas atividades, encontrar novos talentos, preparar estes acadêmicos ao mercado de trabalho.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1 – Analisar a política de integração da empresa;

O programa de integração de novos funcionários tem como objetivo prover informações relevantes sobre a empresa de forma a possibilitar uma rápida integração e produtividade.

O programa é realizado em 2 etapas;

1ª etapa é a Integração Institucional no qual são abordados tópicos como:

- Rotinas trabalhistas
- Benefícios
- Meio Ambiente (ISO14001 & Coleta seletiva)
- Saúde & Segurança Ocupacional

2ª etapa; Programa de Integração Específico, sugeridos para grupos ocupacionais específicos. Os estagiários são convidados a realizar essa etapa, que ocorre preferencialmente a cada primeira quarta – feira, subsequentes às admissões do mês.

Tópicos abordados:

- Institucional
- SG
- Recursos Humanos

Também existe o treinamento de Integração com o gestor, a partir do ingresso do funcionário na empresa, o gestor o integra na organização como um todo, orientando-os em políticas, processos de trabalho e pessoas.

Para esse treinamento o gestor deve seguir as diretrizes do “Check-list do Gestor”

2 – Aplicar as avaliações aos estagiários da empresa;

Os métodos escolhidos para essa análise serão questionários e entrevistas a serem aplicados aos estagiários da Sulzer.

3 – Resultados das análises

A partir das análises será possível avaliar como o programa está sendo compreendido pelos estagiários e analisar os pontos fortes e pontos fracos desse procedimento de integração.

4 – Sugestões de melhorias

As sugestões de melhorias serão indicadas pela equipe conforme os resultados obtidos nas pesquisas de campo.

6. JUSTIFICATIVA

O estágio constitui o primeiro passo no mercado de trabalho e o que se aprende durante este período é fundamental para delinear a área que o estudante trabalhará no futuro. Visto isto, percebemos o quanto é relevante a integração entre

estagiário e empresa, entre o estagiário e seu gestor para que este o desenvolva conforme o curso e a área de atuação.

Procuramos proporcionar melhorias no programa já existente para valorizar mais o estagiário dentro da empresa e preparar para os desafios fora dela.

7. DIAGNOSE

Analisar como o programa de integração está sendo compreendido realmente pelos estagiários da empresa. Também averiguar a relação dos gestores com seus estagiários conforme as diretrizes da empresa.

8. PROGNOSE

A solução encontrada foi realizar melhorias nas integrações realizadas pela empresa com base em pesquisas e exigências atuais do mercado.

Realizar a interação do estagiário com a empresa / gestor para que ocorra um sinergismo entre ambos, no qual o aproveitamento da mão de obra será mais aplicável.

Também realização de treinamentos e um manual de trabalho caso o estagiário tenha dúvidas e possa saná-las.

9. METODOLOGIA

O método que se pretende seguir serão pesquisas de campo por meio de questionários e entrevistas aos estagiários da empresa Sulzer, para que haja um senso sobre qualidade, expectativas e dificuldades acerca do tema, dessa maneira é possível delinear o programa graficamente de acordo com as necessidades reais dos estudantes. Para, além disso, pesquisas bibliográficas e estudos comparativos com autores das áreas afins como Vicente Falconi, Idalberto Chiavenato, Edméa Garcia Neiva, entre outros. Também constarão análises de documentos da empresa como o programa de integração.

10. CRONOGRAMA

MÊS	ATIVIDADES
Junho	Entrega do pré - projeto
Julho	Desenvolvimento da Implantação
Agosto	Analisar o programa de integração da empresa
Setembro	Realizar as avaliações com os estagiários da empresa.
Outubro	Análise dos resultados obtidos através dos questionários e entrevistas
Novembro	Conclusão da implantação

11. CARTA DE ACEITE



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM SECRETARIADO

AUTORIZAÇÃO E APROVAÇÃO DE IMPLANTAÇÃO DE PROJETO MULTIDISCIPLINAR DO CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM SECRETARIADO

Concordamos com a execução do projeto *Programa de Integração de Estagiários – Sulzer Pumps Wastewater Brasil Ltda.* do Curso Superior de Tecnologia em Secretariado da Universidade Federal do Paraná, proposto pelas alunas *Aline Gonçalves de Andrade, Camila Dias, Isadora Zamarque e Priscila Zanini* do 5º período / 3º ano (2013 – 1º semestre).

Curitiba, 19 de Julho de 2003.

Supervisor Técnico:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Elizabete Sych', is written over a blue ink stamp.

Sulzer Pumps Wastewater Brasil Ltda
Elizabete Sych
Gerente Recursos Humanos
CPF 356 006.839-87

Professor Orientador:

Coordenador:

12.REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto: **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**, editora Campus S.A – Rio de Janeiro 1999.

EDMÉA, Garcia Neiva. SILVIA D'Elia Elizabete. **As novas competências do profissional de secretariado** – São Paulo: IOB, 2ª edição, 2009

FALCONI, Vicente. **O verdadeiro PODER**. Nova Lima: INDG Tecnologia e Serviços Ltda, 2009.

SNELL, Scott; BOHLANDER, George. **Administração de recursos humanos**. 14 ed. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

ANEXOS

ANEXO 1 – CHECK LIST DO GESTOR

A finalidade deste *check list* é assegurar que o gestor propicie uma recepção e integração aos novos funcionários, que garanta entrega rápida e efetiva de resultados.

ANTES DE O FUNCIONÁRIO INICIAR			
Atividade	Responsável	Data	Status
Prepara local de trabalho e os recursos necessários ao início do trabalho.			
Quando aplicável, preparar um Plano de Integração abrangente, com a finalidade de assegurar o entendimento pelo novo funcionário de suas relações com a filosofia de trabalho da empresa. Este plano de integração pode contemplar entrevistas, reuniões, treinamentos e outros procedimentos.			
DURANTE OS PRIMEIROS DIAS			
Atividade	Responsável	Data	Status
Apresentar o novo funcionário aos colegas. Eleger um padrinho, se for o caso.			
Apresentar as instalações de trabalho, fazendo um <i>tour</i> com o novo funcionário.			
Acompanhar o funcionário nos horários de almoço.			
Apresentar os objetivos da empresa e do departamento.			
DURANTE OS PRIMEIROS NOVENTA DIAS			
Acompanhar e avaliar os funcionários.			
Avaliar o período experimental.			
APÓS O PERÍODO EXPERIMENTAL			
Introduzir o funcionário ao sistema de gerencialmente de performance.			
Efetuar com o funcionário os objetos de negócio (se for o caso) e os de competências (necessariamente).			

(*Check list* desenvolvido pelo RH da Sulzer).

