

Disciplina: Estágio II

Prof: Bruno Iasnogrodski

Relatório final de estágio

 Supervisor: Ricardo Ohlweiler Aluno: Lucas Dutra

Porto Alegre

Junho de 2013

**Sumário:**

1. INTRODUÇÃO................................................................................... 2
2. DESENVOLVIMENTO....................................................................... 2
	1. SOBRE O SETOR ADMINISTRATIVO................................... 2
	2. SOBRE O SETOR DE RH...................................................... 3

3. DIAGNÓSTICO.................................................................................. 4

4. VALORIZAÇÃO DE PESSOAS......................................................... 5

5. INTERVENÇÃO................................................................................. 6

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS............................................................... 7

7. REFERÊNCIAS................................................................................. 8

1. **Introdução**

O estágio foi realizado na ULBRA TV com sede localizada no prédio 16 do campus da ULBRA em Canoas e estúdios em Porto Alegre no bairro Rio Branco. É uma emissora de televisão com outorga educativa em canal aberto (48 UHF) e presente também no canal 21 da NET, possui uma rede de 53 pontos de retransmissão distribuídos em 13 Estados do território Nacional. Iniciou a sua operação no ano de 2004.

 A missão da ULBRA TV é prestar serviço à comunidade, através de jornalismo, entretenimento e cultura com destaque e foco regional.

Sua visão é ser uma televisão metropolitana, com relevância para o telespectador local, proporcionando a ele estar conectado com sua cidade e com o mundo. Seus principais valores são: Isenção, Foco Local, Criatividade, Integridade, Inquietude.

 Seu quadro funcional hoje é composto por 86 colaboradores.

 A escolha da instituição ULBRA TV se deu devido ao fato do aluno já exercer função remunerada na empresa a qual não era de cunho administrativo, então a oportunidade se aliou com a chance de conhecer um pouco mais sobre a instituição e de poder pôr em prática os conteúdos vistos ao longo do curso de graduação. O estágio torna-se a partir desta perspectiva um importante instrumento de capacitação profissional integrando o aluno, a escola e a empresa.

 Como objetivos específicos têm: Entender o processo administrativo gerencial da empresa bem como compreender o funcionamento da área de RH da instituição para assim adquirir um melhor conhecimento na parte administrativa e de gestão de pessoas da empresa.

 Após isso tentar identificar algum processo que prejudique um melhor desempenho dos setores e sugerir melhorias de acordo com critérios da Fundação Nacional da Qualidade (FNQ) para assim aperfeiçoar as áreas focadas e aperfeiçoar os processos da empresa.

1. **Desenvolvimento**

2.1 SOBRE O SETOR ADMINISTRATIVO

Este setor é onde se desenvolvem as atividades destinadas a gestão operacional da emissora e dos recursos financeiros da empresa, no intuito que estes sejam utilizados com eficiência e permitam alcançar os objetivos estabelecidos anualmente. Este setor faz a gestão de pessoal e aplicação de recursos da instituição, realiza as análises financeiras de custos e receitas necessárias para a operação da emissora buscando a sua viabilidade. Além disso, também executa os registros contábeis e patrimoniais de seus bens de capital.

Para se entender o processo administrativo e gerencial da empresa primeiramente, deve-se compreender o sentido e o significado de Gestão Administrativa, uma área muito importante, pois cabe a ela suprir e organizar os meios e recursos necessários ao bom desempenho das demais áreas, dirigir e manter controle sobre os recursos de uma organização com o objetivo de produzir os melhores resultados.

A área administrativa uma das partes mais importantes da empresa, possibilitando o melhor funcionamento e harmonia entre os setores, tendo por objetivo o lucro, maximizando os investimentos e acima de tudo, o controle eficaz da entrada e saída de [recursos financeiros](http://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Recursos_financeiros&action=edit&redlink=1) sempre visando à viabilidade dos negócios, que proporcionem não somente o crescimento, mas o desenvolvimento e a estabilização da empresa.

2.2 SOBRE O SETOR DE RH:

É a área que interage com todas as outras seções da empresa e visa melhorar o desempenho da instituição focando no quesito “pessoas”, focando o bem estar de acionistas e colaboradores fazendo-os ter suas necessidades atendidas com base no desenvolvimento do conhecimento, trabalho e satisfação profissional e pessoal.

Também é responsável pelos processos de recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento e visa definir e transmitir aos colaboradores a sua cultura empresarial, identidade e valores que irão nortear as ações das pessoas nos processos e após seu treinamento também realiza a avaliação de desempenho, que verifica as aptidões do selecionado e sua capacidade produtiva.

 Auxilia em todas as atividades da empresa que impactam na atitude e comportamento das pessoas, como: estrutura organizacional, promoção, desligamento, higiene, segurança no trabalho, comunicação, pagamento de salários, comunicação interna, *feedback*, liderança, reestruturações, gestão de processos e metas, gestão de projetos e remuneração.

 Deve também identificar as demandas e as necessidades de se conseguir mais colaboradores imprescindíveis para atingir as metas da empresa. Para tanto, é necessário que os gestores de RH estejam em sincronia com a direção da instituição e seus passos sejam dados simultaneamente.

 Resumindo a gestão do capital humano é parte essencial de uma instituição, pois, desde a menor até maior empresa, todas elas são compostas por pessoas, surge daí a sua importância, que demanda extremo cuidado e deve visar o desenvolvimento de ações em prol do bem comum, gerenciando a busca por [ganhos](http://revistavocerh.abril.com.br/materia/a-importancia-do-rh-nas-pmes) de todos os lados.

1. **Diagnóstico:**

 Mesmo antes de iniciar o processo de estágio nas áreas nominadas acima foi possível diagnosticar um problema relativamente comum em algumas empresas, o fato de ela possuir um *turnover* muito acentuado, juntamente com atrasos de funcionários e níveis elevados de absenteísmo. Com frequência funcionários são demitidos ou pedem demissão e são contratados outros (quase sempre) para suprirem seus lugares.

Ao nos questionarmos durante o estágio o porquê de isso acontecer, fomos olhar o histórico da empresa e procurar indicadores desta rotatividade incomum. No ano de 2004 em sua inauguração contava com 10 colaboradores no seu quadro funcional, o necessário para sua operação, já no decorrer do tempo com seu crescimento à emissora precisou efetuar novas contratações para suprir as suas necessidades de operações, então em 2008 chegou à marca de 130 funcionários e a partir de 2009 veio reduzindo até chegar ao número atual de 86 funcionários.

Atualmente a emissora vem buscando uma reestruturação operacional e visa adequar o seu quadro funcional para aperfeiçoar as tarefas e alcançar seus objetivos.

 O porquê de o *turnover* e a redução de funcionários começarem a ocorrer e acentuar a partir de datas específicas chamou a atenção da equipe, que foi mais uma vez pesquisar acontecimentos envolvendo a instituição nesse período.

 Foram encontrados acontecimentos envolvendo a empresa nesses mesmos períodos, no ano de 2009 foi quando se deu a crise envolvendo a Universidade e no mês de junho de 2011 ocorreu à mudança de sede da emissora que era localizada na Avenida Voluntários da Pátria no centro de Porto Alegre, para o prédio 16 no campus da ULBRA em Canoas, em virtude de entrega do prédio de Porto Alegre para a União.

 Para se ter certeza de que providências tomar a respeito disso ainda foi elaborada uma pesquisa de clima organizacional e todos os colaboradores foram convidados a participar.

A maioria das perguntas foi adaptada de Luz (2003), de acordo com a realidade da empresa e perfil dos entrevistados, foram escolhidas variáveis como remuneração, ambiente de trabalho, relacionamento interpessoal, estabilidade, chefia e treinamentos.

As variáveis que apresentaram maior índice de insatisfação foram ambiente de trabalho, com uma média de 41% de insatisfação e estabilidade com um surpreendente índice de 54% de insatisfeitos.

A partir destes dados foi pensado em se propor uma intervenção que aumente o índice de satisfação dos colaboradores, considerando a necessidade de valorizar os profissionais, aumentar a produtividade e a qualidade dos serviços prestados. Levando em conta uma sábia análise de Ferguson (1993):

“É indiscutível que pessoas sadias física, mental e espiritualmente, que se sentem felizes trabalhando e vivendo com satisfação, só podem produzir qualidade e gerar riqueza e progresso, não pode existir qualidade total sem qualidade de vida.”

1. **Valorização de pessoas:**

De acordo com o FNQ (2008), valorizar pessoas significa assegurar seu desenvolvimento, bem estar e satisfação, criando práticas mais flexíveis e produtivas para atrair e reter talentos, bem como um clima organizacional participativo e agradável, que propicia um alto desempenho pessoal e organizacional.

As organizações podem competir em recursos materiais, mas jamais competirão em recursos humanos, são as pessoas o maior diferencial.

Dessa maneira, tornou-se imprescindível que as empresas estejam em constante melhoria, para oferecer um bom ambiente de trabalho aos seus colaboradores e assim conseguir o melhor rendimento deles. Profissionais satisfeitos geram clientes satisfeitos e consequentemente aumentam a lucratividade da empresa.

As variáveis ambiente de trabalho e estabilidade foram as de maior insatisfação quando pesquisadas, por isso com o intuito de reter esses colaboradores, melhorar o rendimento profissional deles, a empresa estabeleceu uma meta de valorização para os funcionários.

Segundo Bohlander (2009), as necessidades de cada indivíduo são diferentes e consequentemente o processo motivacional, por isso os gestores devem ter muita atenção ao lidar com as pessoas no ambiente de trabalho e identificar qual a melhor maneira de motivá-las.
 Com isso, na tentativa de satisfazer a todos, uma proposta foi elaborada para melhorar o clima organizacional da empresa.

1. **Intervenção:**

Visando a valorização e motivação dos funcionários da ULBRA TV foram propostos três tipos de intervenção a serem implementadas.

A primeira almeja reduzir o absenteísmo e atrasos e consiste basicamente em conceder uma bonificação de 5% do salário ao funcionário que encerrar o mês ponto sem conter atraso ou falta. Esta atitude é uma forma de parabenizar os funcionários que são exemplares neste aspecto e motivá-los a continuar seguindo com esta conduta, além de incentivar os funcionários que não o fazem a fazê-lo.

 A segunda que visa promover a melhoria no produto final da emissora e se trata de a direção avaliar tecnicamente as equipes responsáveis pelas matérias produzidas pela ULBRA TV e mensalmente eleger a(s) melhor (es) reportagem(ns) e bonificar também com 5% do salário os funcionários envolvidos no produto final (produtor, editor, repórter, cinegrafista e motorista). O que faria indiretamente com que as equipes se motivassem a dar o melhor de si constantemente em todas as produções.

 E finalmente a terceira intervenção que propõe aumentar o desconto das bolsas de estudos destinadas aos colaboradores da ULBRA TV, (que são atualmente de 30%) para 50% e estender este benefício aos seus dependentes. Desta forma a empresa motiva os funcionários a estudar qualificando ainda mais o seu elenco, além de proporcionar o ingresso de mais pessoas na universidade, o que geraria mais lucro para ULBRA e satisfação para os funcionários.

A implantação da intervenção, prevista para Julho de 2013, somada as outras variáveis do clima organizacional que também serão observadas paulatinamente como: condições de trabalho, carga horária, trabalho em equipe, será uma maneira de melhoria contínua da empresa.

E como forma de acompanhamento das melhorias implementadas, será realizada outra pesquisa de clima organizacional nos mesmos moldes para observar as mudanças nas estatísticas e resultados obtidos dentro de 12 meses, para então, a partir daí se estudar a necessidade de intervenções futuras.

1. **Considerações finais:**

A vivência do estágio curricular foi muito válida e de extrema importância, para o aluno ter noção de como funcionam os processos administrativos e futuramente, quando inserido no mercado de trabalho, estar familiarizado ainda mais com a profissão.

Entende-se que a escolha da empresa, foi de grande valia para ampliar os conhecimentos do estagiário, pois o mesmo já participava do quadro de funcionários em outro cargo que não administrativo, possibilitando assim um maior entendimento da empresa como um todo e viabilizando ao funcionário desempenhar sua função com maior propriedade.

Conclui-se, que o estágio é um processo de aprendizagem indispensável a um profissional que deseja estar preparado para enfrentar os desafios de uma carreira. Está no estágio a oportunidade de assimilar a teoria e a prática, aprender as peculiaridades da profissão e conhecer o dia-a-dia do que o acadêmico optou para exercer.

Tudo isto somado a grande chance e responsabilidade de poder propor melhorias que serão implementadas em uma grande empresa como a ULBRA TV, fazem com que o estágio seja uma excelente ferramenta, agregando muito conhecimento à vida acadêmica e profissional do aluno.

1. **Referências:**

BOHLANDER, George; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur. **Administração de recursos humanos.** São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2009.

FNQ - Fundação Nacional da Qualidade . **Critérios Compromisso com a Excelência e Rumo à Excelência** / Fundação Nacional da Qualidade. São Paulo : Fundação Nacional da Qualidade, 2008.

BITTENCOURT, Cláudia, e colaboradores. **Gestão contemporânea de pessoas.** São Paulo: Bookman, 2004.

LUZ, Ricardo**. Gestão de Clima organizacional.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.