



Circuito Regional

*Ciência, Tecnologia e Inovação para
o Desenvolvimento Sustentável*

RELATÓRIO DE ESTÁGIO SUPERVISIONADO DESENVOLVIDO EM EMPRESA DO RAMO DE CONSTRUÇÃO CIVIL

COMBY, Juciléia Cunha e Silva; PRESCHLAK, Daniela².

1. Discente do Curso de Administração, Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC); 2. Docente do Curso de Administração, Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC).

Área: Ciências Sociais

Introdução: A ideia de que colaboradores motivados e engajados nos objetivos organizacionais é fonte de vantagem competitiva, deveria estar presente nos líderes que conduzem os negócios. Porém, mesmo observando-se o crescimento da percepção sobre a importância da gestão de pessoas nas organizações, ainda é uma área que, por vezes, não é considerada estratégica, especialmente em alguns segmentos de atuação. Nesse sentido, o estudo justifica-se por ser aplicado com foco na gestão de pessoas em uma obra de construção civil, a qual apresenta alto índice de rotatividade de funcionários.. **Objetivo:** Buscou-se identificar as dificuldades enfrentadas pelo gestor da obra em relação à gestão de pessoas e as diferenças entre a percepção do gestor e de seus colaboradores em relação ao clima organizacional. **Método:** Foram utilizadas técnicas de pesquisa documental, por meio da análise de documentos fornecidos pela própria empresa e pesquisa bibliográfica, através da leitura e análise de teorias, conceitos e definições relacionadas ao tema da pesquisa. Dados foram coletados por meio de questionário encaminhado aos colaboradores de diversas áreas, tanto na obra quanto na matriz, além de entrevista semiestruturada com o gerente responsável pela obra estudada. Foi realizada a análise descritiva dos dados, com abordagem qualitativa. **Resultados:** Após o estudo observou-se a necessidade de melhoria na comunicação entre os colaboradores, especialmente entre a obra e a matriz. A aplicação do questionário, possibilitou entender os fatores motivacionais dos colaboradores, permitindo que a empresa possa melhorar suas práticas, visando o engajamento das equipes. Identificou-se a necessidade de implantação de um plano de carreira para os colaboradores atuantes na obra, de modo que fique transparente o caminho a ser percorrido dentro da empresa e os colaboradores possam ter visão de futuro. Além disso, outro ponto que pode favorecer para que os colaboradores da obra se sintam parte da empresa, é a elaboração de planos de treinamentos, para que os funcionários possam desenvolver suas habilidades e competências, visando as possibilidades de carreira dentro da empresa. **Conclusão:** Tendo em vista os objetivos propostos para o estágio supervisionado, observou-se que mesmo sendo um tema amplamente discutido, a gestão de pessoas nem sempre é levada a sério e por



Circuito Regional

*Ciência, Tecnologia e Inovação para
o Desenvolvimento Sustentável*

vezes, considerado um tema batido e desnecessário. Contudo, a partir da entrevista com o gestor da obra e do questionário aplicado, percebeu-se um desalinhamento entre as percepções, onde a falta de perspectiva dos colaboradores da obra em relação a continuar trabalhando na empresa demonstra a necessidade de melhoria na comunicação e nas práticas de gestão de pessoas. Pequenas ações, como treinamentos alinhados aos objetivos individuais e organizacionais e transparência na comunicação podem auxiliar na melhoria do índice de rotatividade dos funcionários, contribuindo para que estes desejem permanecer na empresa.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas; Clima Organizacional; Construção Civil.

Contato: Juciléia Cunha e Silva Comby, technocomby@outlook.com..