



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS EXATAS E NATURAIS
BACHARELADO EM CIÊNCIA E TECNOLOGIA

LUAN ALLEF FERREIRA DE FREITAS

**GESTÃO E RELAÇÕES DE TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE A
EXECUÇÃO DO RESTAURANTE UNIVERSITÁRIO (RU) / UFERSA
CARAÚBAS-RN**

CARAÚBAS/RN

2016

LUAN ALLEF FERREIRA DE FREITAS

**GESTÃO E RELAÇÕES DE TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE A
EXECUÇÃO DO RESTAURANTE UNIVERSITÁRIO (RU) / UFERSA
CARAÚBAS-RN**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado a Universidade Federal Rural
do Semiárido-UFERSA, Campus
Caraúbas para obtenção do título
bacharel em Ciência e Tecnologia.

Orientador (a): Prof^a. Me. Gilmara Elke
Dutra Dias- UFERSA

CARAÚBAS/RN

2016

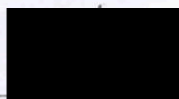
LUAN ALLEF FERREIRA DE FREITAS

GESTÃO E RELAÇÕES DE TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE A EXECUÇÃO DO RESTAURANTE UNIVERSITÁRIO (RU) / UFERSA CARAÚBAS-RN

Trabalho de conclusão do curso apresentado a Universidade Federal Rural do Semiárido –UFERSA, Campus Caraúbas como parte dos requisitos necessários para obtenção do título de Bacharel em Ciência e Tecnologia.

APROVADA EM: 10/11/2016

BANCA EXAMINADORA



Prof.ª Me. Gilmar Eke Dutra Dias – UFERSA
Presidente



Prof. Dra. Edna Lucia da Rocha Linhares – UFERSA
Primeiro Membro



Prof. Me. Rosilda Sousa Santos – UFERSA
Segundo Membro

© Todos os direitos estão reservados a Universidade Federal Rural do Semi-Árido. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do (a) autor (a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. O conteúdo desta obra tomar-se-á de domínio público após a data de defesa e homologação da sua respectiva ata. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu (a) respectivo (a) autor (a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

F862g Freitas , Luan Allef Ferreira .
GESTÃO E RELAÇÕES DE TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE
A EXECUÇÃO DO RESTAURANTE UNIVERSITÁRIO (RU) DA
UFERSA / CARAÚBAS-RN / Luan Allef Ferreira
Freitas . - 2016.
52 f. : il.

Orientadora: Gilmara Elke Dutra Dias.
Monografia (graduação) - Universidade Federal
Rural do Semi-árido, Curso de Ciência e
Tecnologia, 2016.

1. Engenharia civil. 2. Gestão em Obras. 3.
Relações de Trabalho. I. Dias, Gilmara Elke Dutra,
orient. II. Título.

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pelo Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo (USP) e gentilmente cedido para o Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (SISBI-UFERSA), sendo customizado pela Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (SUTIC) sob orientação dos bibliotecários da instituição para ser adaptado às necessidades dos alunos dos Cursos de Graduação e Programas de Pós-Graduação da Universidade.

Dedico este trabalho aos meus pais **Maria Aldací Ferreira e Francisco Luiz de de Freitas** por todo apoio e incentivo.

AGRADECIMENTOS

Acima de tudo gostaria de agradecer a Deus, pois sem ele nada teria sido possível, a ele toda honra e toda glória.

Agradeço a todos que contribuíram para a conclusão deste trabalho e em particular:

A minha rainha que tenho o prazer e maior orgulho de chamar de mãe, Maria Aldací muito obrigado por tudo que tem feito até hoje, os sacrifícios que fez e faz, os incentivos para que eu continuasse lutando a cada dia nos meus estudos, pelas orações em meu favor, por ser o melhor exemplo de ser humano que procuro seguir. Enfim, obrigado por tudo, espero um dia poder te proporcionar tudo o que merece.

Ao meu pai Luiz do leite por todos os ensinamentos e por nunca deixar que me falte nada. Tenho muito orgulho de ser seu filho.

A minha irmã querida Emilly Ferreira por estar sempre torcendo e acreditando no meu êxito, e a todos os meus familiares (tios, primos, irmãos) que me apoiam e também torcem por um futuro melhor para mim.

Aos meus amigos que graças a Deus são muitos e os melhores possíveis, pela convivência diária, incentivos e momentos de distração.

A minha orientadora Gilmara Elke por toda a paciência, atenção e disposição em compartilhar ensinamentos no decorrer deste trabalho.

A todos os professores, colegas da faculdade e pessoas que contribuem de forma direta para minha formação acadêmica e torceram pela minha vitória.

“O homem normal sonha. O homem de
sucessos corre atrás dos sonhos e não
descansa enquanto não os realiza. ”

(Pedro Vinícius)

RESUMO

Na engenharia civil, em especial, para os gestores de obras os desafios são diversos. A gestão de qualidade, nesse seguimento, necessidade de controle nos processos, cooperação na comunicação e eficácia nas relações de trabalho, bem como a efetividade no prazo do cronograma, orçamentos enxutos, máxima produtividade dos operários, controle nos processos e outros; Diante desses aspectos buscou-se nesse estudo verificar os fatores que influenciam negativamente a execução da gestão e suas relações de trabalho da obra do Restaurante Universitário (RU) da UFRSA/ Campus Caraúbas-RN, devido a crise econômica que o país se encontra; A metodologia do estudo utilizada foi uma pesquisa bibliográfica nas principais fontes: livros e periódicos, revistas, jornais e sites; pesquisa de campo com aplicação de questionários contendo 10 (dez) perguntas de um universo de 8% dos gestores e operários da empresa em estudo, tabulação e sistematização dos resultados, postos no trabalho em forma de gráficos com dissertação dos resultados; Com base nessas análises identificou-se que a falta de recurso é a principal influência negativa para a continuidade da obra, que existe boa relação de trabalho na gestão, entre o engenheiro e operários e que o uso dos EPIs vem sendo bem trabalhado de acordo com a norma (NR-6); Com base nessas análises dos dados, verificou-se que o cenário atual não é favorável para a execução do (RU), e que a solução mais viável seria conter os custos da obra, reduzindo a qualidade dos materiais e investindo em mão de obra qualificada para mais rapidez no processo de execução.

Palavras-chave: Engenharia Civil. Gestão em Obras. Relações de Trabalho.

ABSTRACT

In civil engineering, in particular for works managers the challenges are many. Quality management in this follow-up, need to control the processes, cooperation in communication and effectiveness in labor relations, as well as effectiveness within schedule, lean budgets, maximum productivity of the workers, control processes and others; Given these aspects in this study sought to identify factors that negatively influence the performance of management and its working relations of the University restaurant work (RU) of UFERSA / Campus Caraúbas-RN due to the economic crisis that the country is; The study methodology used was a literature search in main sources: books and periodicals, magazines, newspapers and websites; field research with questionnaires containing ten (10) questions of a universe of 8% of managers and company workers under study, tabulation and systematization of results, put in the work in the form of graphs with dissertation results; Based on this analysis it was found that the lack of resources is the main negative influence on the continuity of the work, there is good working relationship management between the engineer and workers and the use of PPE has been well worked according to the standard (NR-6); Based on data analysis, it was found that the current situation is not favorable for the implementation of (UK), and that the most viable solution would be to contain the costs of the work, reducing the quality of materials and investing in skilled labor for more speed in the implementation process.

Keywords: Civil Engineering. Management of Works. Work relationships.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: fluxograma de recursos humanos centralizado.....	22
--	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Maiores dificuldades encontradas para execução da obra.....	26
Gráfico 2: Gestão e suas relações de trabalho da obra.....	27
Gráfico 3: Educação ao uso da NR-6 pela gestão.....	28
Gráfico 4: Educação ao uso da NR-6 pelos operários.....	29
Gráfico 5: Relação de trabalho entre o engenheiro e o operário.....	30
Gráfico 6: Condições de trabalho.....	31
Gráfico 7: Uso dos EPIs de acordo com a norma (NR-6)	32
Gráfico 8: Relação do número de funcionários com os prazos e a qualidade da obra.....	33
Gráfico 9: Recurso financeiro tem afetado na continuidade da obra.....	34
Gráfico 10: A melhor solução para conter os custos da obra.....	35

LISTA DE SIGLAS

CREA – Conselho Regional de Engenharia e Agronomia

EPI – Equipamento de proteção individual

NR-6 – Norma Regulamentadora Número Seis

RU – Restaurante Universitário

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	14
2. OBJETIVOS.....	15
2.1 OBJETIVO GERAL	15
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	15
3. REFERENCIAL TEÓRICO.....	16
3.1 IMPORTÂNCIA DA EXECUÇÃO DA GESTÃO DE PROJETOS E GESTÃO DE PESSOAS NA ENGENHARIA CIVIL	16
3.2 ENGENHARIA CIVIL	17
3.2.1 história da engenharia civil no brasil.....	18
3.2.2 construção civil	19
3.3 EXECUÇÃO NA GESTÃO DE PROJETOS.....	20
3.4 GESTÃO DE PESSOAS	22
4. METODOLOGIA	26
4.1 LOCUS DE PESQUISA	26
4.2 TIPO DE ESTUDO.....	26
4.3 TÉCNICAS DE COLETA.....	27
4.4 UNIVERSO E AMOSTRA DA PESQUISA	28
4.5 COLETA DE DADOS.....	28
5. RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	29
ANÁLISE NA EXECUÇÃO DA OBRA DE CONSTRUÇÃO DO RESTAURANTE UNIVERSITARIO DO CÂMPUS UFERSA/CARAÚBAS- RN.....	29
6. CONCLUSÕES.....	41
7. REFERÊNCIAS.....	43
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO	47
ANEXO A – Fotografias do RU da UFERSA campus Caraúbas/RN	49

1. INTRODUÇÃO

Atualmente o acesso e disponibilização da tecnologia tem tornado a execução dos projetos arquitetônicos mais eficazes. As edificações e obras de engenharia civil, sejam elas nas mais diversas funções e locais distintos, estão necessariamente na vida das pessoas.

Casas, edifícios, escolas, hospitais, vias de acesso, estações de ônibus e de metrô, locais de trabalho, lazer como cinemas, teatros, parques, barragens e outros, envolvem o uso da engenharia civil.

É importante para que as necessidades do usuário sejam entendidas e transformadas na melhor solução arquitetônica, o que inclui não só a estética como as condições de habitação, acesso e conforto. (SANTOS, 2010).

Para executar uma obra com eficácia é importante considerar a relevância de alguns fatores primários, tais sejam: a gestão, as relações de trabalho, qualidade no serviço, cumprimento de prazos para cada fase da obra, gastos com segurança; uso adequado das normas gerais, em especial, da engenharia e segurança do trabalho e da engenharia civil; impactos ambientais bem como do conhecimento sobre os insumos e ou recursos que serão utilizados e outros.

Paralelo a essas ações estão à aplicabilidade do planejamento, desenvolvimento, controle, análise, avaliação e reavaliação do projeto.

Desse modo, a eficiência da gestão e prática das boas relações de trabalho por parte do engenheiro, em especial, com o mestre de obra e operários são fundamentais para consolidar a integração e colaboração de todos envolvidos no projeto.

Assim, com base nesse contexto este trabalho possui como critérios de pesquisa, entender, os fatores que interferem no desenvolvimento e qualidade da execução da Gestão e suas Relações de Trabalho da obra em estudo do campus Caraúbas-RN, bem como os reais motivos do retardamento e continuidade que será analisada.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Verificar os fatores que influenciam negativamente para execução da gestão e suas relações de trabalho da obra em estudo.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar as maiores dificuldades encontradas;
- Analisar a gestão e suas relações de trabalho segundo a concepção dos envolvidos na obra;
- Apresentar como vem sendo trabalhada a NR-6;
- Apresentar as ameaças para continuidade da obra;
- Mostrar oportunidades por meio das fragilidades e ameaças de execuções encontradas.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 IMPORTÂNCIA DA EXECUÇÃO DA GESTÃO DE PROJETOS E GESTÃO DE PESSOAS NA ENGENHARIA CIVIL

A indústria da construção civil é uma das mais importantes, qualquer que seja o parâmetro que se utilize: volume de inversão, capital circulante, número de pessoas empregadas, utilidades dos produtos e outros, portanto sobre ela são depositados os anseios e expectativas de um produto de qualidade para o consumidor (investidor), e para os construtores, segundo (Helene e Terzian,1992),

Diante deste contexto, com tantos constituintes na concepção e na execução de uma obra civil, é normal surgirem obstruções dos utilizadores no setor de aplicação nas edificações. A reclamação se torna preocupante para os profissionais de engenharia civil, desde a etapa do projeto até a conclusão, envolvendo, certamente, a execução.

Assim, tornou-se fundamental buscar a qualidade na obra para fins contemplativos para ambas as partes, engenheiro e cliente.

O processo de produção na construção civil seja decomposto em quatro grandes etapas: a de planejamento; a de projeto; a de fabricação de materiais e componentes fora do canteiro de obras e a de execução propriamente dita.

Etapas no qual necessitam de organização e controle para serem concluídas com qualidade e de acordo com o planejamento imposto a cada uma, otimizando sempre os riscos que podem acarretar em uma execução de má qualidade, sugere (Helene e Terzian,1992).

As falhas podem ter suas origens em qualquer uma das atividades inerentes ao processo genérico chamado de “construção civil”, processo que estes autores dividem em três etapas: concepção, execução e utilização da obra, pois nas obras civis existem as ideias teóricas que se englobam no projeto depois de um planejamento adequado.

A execução vem como peça chave para colocar em prática tudo aquilo que foi pensado, e por fim, utilizar-se do que foi produzido. E em tudo isso existe um processo complexo que vai de recursos usados até uma gestão de pessoas a fim de

manter a qualidade e manter a relação custo com prazo de entrega, segundo Cunha, (Souza e Lima,1996).

Sabe-se da importância de organização e controle para a execução de uma obra ser concretizada com qualidade, e que se gira em torno de pessoas diferentes, ou seja, operários com culturas, gostos e etnias distintas, que devem ser bem geridas por um líder, representando o papel o engenheiro civil.

Assim, gerir pessoas tem várias finalidades como comprimento do cronograma, harmonia no ambiente de trabalho, maior produtividade e qualidade dos serviços, comprimento da obra, eficácia na supervisão, bem como garantia da segurança do trabalho.

Dessa forma a comunicação é citada por diversos autores como um dos fatores que levam um projeto ao sucesso na construção civil, sobretudo, se considerada a participação e interação de diferentes envolvidos, onde faz-se necessário que haja os seguintes critérios de execução, tais sejam: definição de metas e responsabilidades, coordenação das atividades, descoberta de solução para os problemas e outros.

Contudo, entende-se que cada técnica de gestão de projeto é um método de comunicação para eficácia das atividades (Verzuh,1997).

3.2 ENGENHARIA CIVIL

A engenharia é o estudo e a aplicação de vários aspectos da tecnologia. Ela tem como objetivo resolver problemas e satisfazer as necessidades humanas através de algumas técnicas, projetos e o próprio conhecimento pela ciência.

A engenharia é uma área de conhecimento tanto no Brasil como no mundo e possui um papel importante em todos os setores da sociedade. No comércio com a engenharia de produção e têxtil; na indústria com a engenharia civil, mecânica, de automação e a lista segue pelos mais diversos campos de atuação, segundo o Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Rio Grande do Norte (CREA-RN,2013) onde cada uma possui sua especialidade e fatores de aplicação.

Entre elas pode-se destacar a engenharia civil, que possui total relação e importância a infraestrutura e o desenvolvimento de um país. Uma pessoa que escolhe essa profissão é denominada de engenheiro civil e está apta a lidar com

projetos para realizar a execução de construções prediais, barragens, túneis, metrô e etc.

3.2.1 história da engenharia civil no brasil

No Brasil, a engenharia civil surgiu no período colonial, com atividades não regulamentadas em construções de fortificações e igrejas. Durante os séculos XVI e XIX atuavam duas classes de profissionais na área de engenharia: os mestres pedreiros e oficiais engenheiros.

Os oficiais eram oriundos do Exército Português e tinha a missão principal de executar obras de engenharia (alguns desses nem tinham um curso regular na área, porém, era os únicos que tinham algum conhecimento sistemático a respeito), segundo (Moraes,2005).

Já os mestres, conhecidos como mestres de risco eram responsáveis por projetar e construir as edificações em geral, seus conhecimentos eram passados de geração em geração (não possuíam conhecimento científico) (Telles, 1994).

No ano de 1792 o vice-Rei do Brasil D. Luiz de Castro cria a Real Academia de Artilharia, Fortificação e Desenho, precursora da engenharia (ESCOLA DE ENGENHARIA DA UFRJ, 2007).

Já em 4 de dezembro de 1810 o futuro Rei do Brasil D. João VI autorizou a criação da Academia Real Militar do Rio de Janeiro, a primeira escola de engenharia brasileira (que depois se chamaria de Escola Politécnica). Até esse tempo quem executava tais serviços era chamado de engenheiro militar (mesmo que esse, não fosse militar) (UFRJ, 2007).

A criação do curso de engenharia civil ocorreu em 1858 na Escola Politécnica do Rio de Janeiro, a formação era ministrada a não militares, ou seja, civis. O curso era direcionado para técnicas de construção de pontes, estradas, canais e edifícios (UFRJ, 2007).

No estado de São Paulo a primeira Escola de Engenharia – A Escola Politécnica de São Paulo – nasceu em 1893, e assim por diante as escolas de engenharia se expandiram por todo Brasil (Pernambuco – 1895, Porto Alegre – 1896, Bahia – 1897), segundo (Telles,1994).

O Brasil passou por várias mudanças no final do século XIX e início do século XX, nesse período muito influenciado pela cultura do café e logo após pelo desenvolvimento industrial, onde as riquezas produzidas serviram de recurso e degrau para o crescimento.

Essas mudanças se viam nas grandes obras riquíssimas e imponentes erguidas nos centros das cidades, sendo atualmente de relevante valor histórico. Este patrimônio que conta a história dos tempos áureos do café, e tantas outras memórias da cidade de São Paulo e do Brasil estavam esquecidas, até mesmo perdidas diante das grandes obras que a evolução e o futuro trouxeram, conforme abordou (Tesio,2007).

Segundo o Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Rio Grande do Norte (CREA-RN) a ciência, arte e a profissão de obter e aplicar os conhecimentos matemáticos, científicos e técnicos na criação, melhoria e implementação de utilidades, por exemplo, como materiais, máquinas, estruturas, aparelhos, sistemas ou processos que cumprem determinada função ou objetivo é conceituado como engenharia (CREA-RN, 2013).

A engenharia compete viabilizar utilidades através de conhecimentos em ciências naturais, processos de criação, aperfeiçoamento e implementação, levando em consideração o meio em que vivem as pessoas, a técnica e a economia (CREA-RN, 2013).

Sintetizando, existe uma responsabilidade muito grande nas costas de um engenheiro civil, pois será ele que garantirá a segurança de um indivíduo, seja na sua residência, local de trabalho e até mesmo em certos lugares para lazer. É ele quem vai escolher o terreno, os materiais a serem usados, as condições para que todo um projeto seja seguido e os profissionais apropriados para o empreendimento, buscando sempre otimizar os custos, mantendo a qualidade na obra; concretizar no prazo estipulado, garantir a segurança e causar os mínimos impactos ambientais.

3.2.2 construção civil

A área de Construção Civil abrange todas as atividades de produção de obras. Estão incluídas nesta área as atividades referentes às funções planejamento e projeto, execução e manutenção e restauração de obras em diferentes segmentos

(Brasília, 2000). No decorrer do tempo ocorreram transformações, que resultaram na evolução do processo de como se construía. Com o progresso da ciência juntamente com a evolução das técnicas, a construção civil deu passos largos e tornou o planeta tão moderno o quanto é hoje em dia.

De acordo com López-Valcárcel, Júnior e Dias (2005, p. 11), a Construção Civil pode ser vista como macro setorial, e ser dividida em três setores: construção pesada, montagem industrial e edificações.

- A construção pesada compreende categorias como: obras viárias, obras hidráulicas, obras de urbanização e obras diversas;
- O setor de montagem industrial compreende obras de sistemas industriais. Resumidamente, temos: montagens de estruturas mecânicas, elétricas, eletromecânicas, hidromecânicas, montagem de sistema de geração, transmissão e distribuição de energia elétrica, montagem de sistemas de telecomunicações, montagem de estruturas metálicas, montagem de sistema de exploração de recursos naturais e obras subaquáticas;
- As edificações, compreendem a construção de edifícios residenciais, comerciais, de serviços e institucionais, construção de edificações modulares verticais e horizontais e edificações industriais. As empresas que se autoclassificam nessa área podem ainda exercer trabalhos complementares e auxiliares, reformas e demolições.

Nas edificações (setor que compreende o objeto de estudo deste trabalho), temos presentes várias atividades a serem desempenhadas que compreendem em uma gestão com eficácia para o encerramento qualificado. E nessas obras faz-se observar o conhecimento e as experiências necessárias de tais pessoas atuantes, que vai desde quem desenvolve a atividade até empregadores e autarquias federais.

3.3 EXECUÇÃO NA GESTÃO DE PROJETOS

Toda gestão possui um objetivo e finalidade que passam por diversos processos para serem concluídas e tudo se inicia através de um projeto. Entende-se as características e o conceito do que é um projeto, por definição: um esforço temporário para produzir um resultado único, isto é, tem um começo, meio e produz alguma coisa.

No entanto, esse resultado único não significa dizer que é preciso ser uma inovação ou algo que nunca ninguém fez antes. Mas sim, que esse resultado seja um produto, serviço ou um evento.

Com tudo isso, baseado nas informações esplanadas sobre o que é o projeto, pode-se dar uma ampla abordagem sobre a gestão de projetos com sua importância, especificações e como ela pode ser vantajosa.

Gestão de projetos pode ser compreendida como uma abordagem multidisciplinar baseada em ferramentas, processos e técnicas para gerenciar o ciclo de vida de um projeto.

Existe uma sequência lógica em que um projeto percorre até o seu resultado final que é: iniciar, planejar, executar, controlar e encerrar de maneira adequada, sendo que a melhor maneira de conseguir o melhor êxito é tendo experiência devida ou procurar encontrar informações com pessoas que já tenham.

Todos os processos têm suas respectivas importâncias e significados, porém o mais importante e complexo de ser aplicado é em executar, ou seja, na execução de gestão de projetos. A importância na execução de um projeto é eminente, pois é preciso que se prossiga o planejado e se coloque em prática tudo aquilo que foi “colocado na mesa”, sabendo que tirar o plano do papel exige muita colaboração e integração.

Salientando a importância de cada etapa na gestão de projetos que se faz presente em cada obra na construção civil, a execução é a fase primordial para a continuidade do projeto.

É definida como a área que implementa as atividades necessárias à conclusão do projeto, “envolve coordenar pessoas e recursos, gerenciar as expectativas das partes interessadas, e também integrar e executar as atividades do projeto em conformidade com o plano de gerenciamento do projeto” (PMI, 2014).

A execução será facilitada se o planejamento for adequado, estabelecendo o escopo total do esforço, definir e refinar os objetivos e desenvolver o curso de ação necessário para alcançar esses objetivos.

Os processos de planejamento desenvolvem o plano de gerenciamento e os documentos do projeto que serão usados para executá-lo. (PMI, 2014).

Cabe a um gestor, que no caso na construção civil, é representada pelo engenheiro civil, relacionar e coordenar os recursos de um projeto que são: recursos técnicos, materiais utilizados, pessoas (operários e mestres de obras) e procurar otimizar o custo sem perder a qualidade da obra (setor financeiro), tudo isso para direcionar ao cumprimento de metas e objetivos do projeto.

Por isso que a parte de executar se torna tão complexa, porque é preciso estruturar as ações e fazê-las ocorrer no tempo certo, no lugar certo e usando os recursos necessários.

3.4 GESTÃO DE PESSOAS

Gestão de Pessoas é a função gerencial que objetiva o relacionamento entre as pessoas que atuam nas empresas em busca dos objetivos das organizações e dos indivíduos (GIL, 2006; CHIAVENATO, 2009). A definição de administração de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas é a junção de atitudes e métodos, técnicas e práticas pré-definidas, intencionando gerenciar os comportamentos internos e potencializar o recurso humano nas empresas, (CHIAVENATO, 2000).

Conforme Fischer (2002), alguns fenômenos da psicologia organizacional e sociologia do trabalho despertaram o interesse das grandes organizações da época, no início do século XX.

Grandes empresas motivadas a compreender a relação entre suas organizações e trabalhadores, decidiram patrocinar estudos relacionados ao tema. Na década de 20, observa-se o surgimento do movimento de relações humanas, atrelado a um novo conceito, no qual o relacionamento entre empregados e empregadores já apresentava sinais de desencontro de interesses.

O reconhecimento da importância das pessoas dentro das organizações surgiu quando as descobertas de que os fatores psicológicos e sociais influenciam na produtividade dos trabalhadores, segundo (MONTANA, 2010).

A partir de estudos realizados por Elton Mayo (1927), na indústria de Western Electric (Chicago, EUA), verificou-se que a iluminação do ambiente quando modificada, alterava a produtividade dos colaboradores. Além disso, percebeu-se que outros fatores eram capazes de alterar o desempenho dos colaboradores (MONTANA, 2010).

A partir de estudos realizados por Elton Mayo (1927), na indústria de Western Electric (Chicago, EUA), verificou-se que a iluminação do ambiente quando modificada, alterava a produtividade dos colaboradores.

Além disso, percebeu-se que outros fatores eram capazes de alterar o desempenho dos colaboradores (MONTANA, 2010).

Para as organizações sobreviverem às crises financeiras da época, elas estruturavam de forma burocrática e centralizada, buscando a padronização. Conforme Vergara (2003), essa fase privilegiou a burocracia, ocorrendo a divisão do trabalho hierarquicamente, conforme padronização e comportamento humano.

Para Chiavenato (2009), o grande desafio era produzir maior quantidade de produtos no menor tempo possível, com menos recursos, onde tudo era planejado com tempo hábil, conceituando soluções para as dificuldades.

Foi um período caracterizado pela busca da eficiência, assim como especializar a mão-de-obra para aumentar a produção e diminuir os custos.

Para Fischer (2002), já nas décadas de 30 e 50 houve uma predominância da linha behaviorista da Universidade de Yale. Ainda segundo Fischer (2002), começou a ser utilizado nas décadas de 60 até 80, um novo termo que se chamava Administração de Recursos Humanos, com objetivos estratégicos.

Nos EUA, através da Universidade de Harvard este termo ganhou corpo ao ser aplicado com orientações estratégicas para as políticas e práticas de RH.

O segundo período ficou conhecido como Era Industrial Neoclássica, conforme Chiavenato (2009), foi compreendido de 1950 a 1990. As transformações ocorreram em velocidade maior, rompendo barreiras territoriais, alterando o rumo da economia local para uma economia globalizada.

Os moldes centralizados já não fornecem melhores resultados. As mudanças são rápidas e dinâmicas no setor de Recursos Humanos – responsáveis pela avaliação do desempenho e contratação dos funcionários – afetando a estrutura organizacional da empresa.

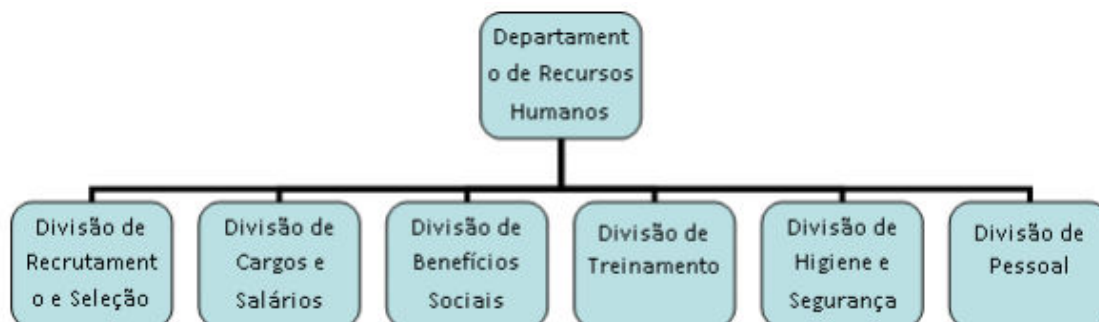
Para Wood Jr., Tonelli e Cooke (2011), dois fatores importantes ajudaram a difundir o conceito de Gestão de Pessoas: empresas multinacionais e escolas de ensino superior específicas da área de administração.

As empresas foram grandes responsáveis pela introdução dos novos estilos de administração, relacionando novas divisões de trabalho, conforme aptidões definidas na contratação, seleção mais criteriosa que se enquadram ao estilo e necessidade da empresa, treinamentos e desenvolvimentos.

Entretanto ainda não estava consolidada a Gestão de Pessoas, pois os trabalhadores ainda eram considerados recursos, assim como os materiais e os financeiros. Era preciso modificar esta ideia, afirma (GIL, 2006).

Para Martins (2010), o departamento de recursos humanos tradicional já não é capaz de atender de maneira eficiente os requisitos das organizações, hoje, devido à centralização. Conforme a Figura 1.

Figura 1 – fluxograma de recursos humanos centralizado



Fonte: Martins (2010)

A Era da Informação é a terceira fase e atual, denominada por Chiavenato (2009), corresponde o período após 1990, com muitas mudanças bruscas e improváveis.

O avanço da tecnologia da informação ajudou muito o acesso à economia mundial pelas organizações de vários países, aumentando ainda mais a concorrência e o favorecimento da qualidade e inovações.

A Gestão de Pessoas está em constante transformação, segundo Chiavenato (2002), enfatizando que a mudança está em transposição da ideia de que as pessoas só fornecem mão-de-obra simples, para o fornecimento de conhecimento e competências, através de parcerias e colaboração e não mais como empregados padronizados através de um contrato formal de trabalho.

As transformações são automáticas e na época presente, o que está evidente são as transformações rápidas nos mercados, nas informações e outros, de acordo com Vergara (2003),

A disputa está acirrada devido à velocidade competitiva, e para acompanhar este desafio é necessário intensificar a capacidade dos indivíduos, organizações a aprender transferir o conhecimento em fator diferencial e competitivo entre os membros. Devido a estes fatos, a presente fase está baseada numa Economia do Conhecimento, conforme sinaliza (LEMOS, 1999).

Ainda segundo Vergara (2003), a Era da Informação apresenta problemas. Um grave é o excesso de informações que acabam atrapalhando, poucos indivíduos têm a capacidade de filtrar o que realmente importa.

Sinalizando o questionamento, ressalta-se que numa organização as informações devem vir de fontes seguras e confiáveis, podendo contribuir para organizações, sendo as pessoas que complementam a organização

A administração de recursos humanos, a partir de 1990, ampliou a atuação nas rotinas trabalhistas, gerando diferenças entre prestação de serviços e a produção de bens.

O momento estava muito propício para esta divisão, pois o mercado iniciou uma nova fase de crescimento, exigindo novas atividades de serviços. (CHIAVENATO, 2004).

Ainda segundo Chiavenato (2004), essa nova fase apresenta características específicas: duplos padrões de interação – produção de bens e serviços; capacidade de informação alta; atividades inovadoras; adaptação para ambientes e tecnologias instáveis; capaz de oferta rápida de resposta diante das mudanças; o homem passa a ser um colaborador da organização deixando de ser um funcionário.

Para Burini, Pinheiro e Vieira (2006), os primeiros anos de 2000 foram cruciais para o trabalhador ser valorizado pelo seu potencial e criatividade.

Chiavenato (2004) afirma que as características principais são: maior autonomia para as equipes; autonomia elevada entre equipes internas; processo organizacional rápido e inovador; cargos bem definidos; atividades complexas e variadas; o processamento da informação adquire capacidade expandida; inovação, criatividade e mudança ganham destaque; ambientes dinâmicos e tecnológicos faz imprescindível o uso do conceito de Gestão de Pessoas.

De acordo com Chiavenato (2004), a partir de 2004 um novo perfil do trabalhador surge apresentando características pessoais para melhor aproveitamento e desenvoltura nas organizações – proativo, criativo, empreendedor e inovador.

Para Queiroz et. al (2005), a Gestão de Pessoas possui uma nova tarefa devido à mudança de uma economia de origem industrial para economia de origem do conhecimento. O conhecimento ganhou destaque neste universo de trabalho, pois através dele que se podem gerar riquezas em maiores proporções e não mais somente pelo trabalho.

4. METODOLOGIA

A metodologia usada nessa pesquisa consiste em identificar os fatores que influenciam negativamente para execução da construção do Restaurante Universitário do campus UFERSA/Caraúbas/RN.

A pesquisa foi realizada por meio da coleta de dados, aplicação do questionário (apêndice) como os operários e gestores responsáveis pela obra.

A empresa em estudo responsável pela obra possui todos os fatores necessários para as exigências do mercado de trabalho e de um porte para a construção do RU. No qual, de acordo com o ambiente proporcionado pela empresa foram feitas pesquisas para refutar ou desmitificar possíveis problemas que possam ser solucionados.

Segundo (ANDRADE, 2003, p.121), “pesquisa é um conjunto de procedimentos sistemáticos, baseados no raciocínio lógico, que tem por objetivo encontrar soluções para problemas propostos, mediante a utilização de métodos científicos”. Nesse contexto, a pesquisa de campo fundamenta-se na importância de um gestor administrador em um ambiente hospitalar.

4.1 LOCUS DE PESQUISA

A análise foi realizada no Restaurante Universitário do campus UFERSA Caraúbas/RN.

Essa escolha foi devido ao grande retardamento da execução da mesma, onde o prazo de entrega já tinha vencido a mais de 1 (um) ano.

Atualmente a empresa consta com 7 (sete) operários, 1 (um) mestre de obra e 1 (um) engenheiro trabalhando na obra em estudo.

4.2 TIPO DE ESTUDO

A metodologia utilizada foi pesquisa bibliográfica, nas principais fontes: livros, revistas, dissertações, artigos, sites e periódicos; pesquisa de campo, com aplicação de questionário mediante perguntas fechadas e de múltiplas escolhas;

análises e sistematização dos resultados, nos quais postos no trabalho em forma de gráficos com análises discursivas para assim responder aos objetivos propostos.

4.3 TÉCNICAS DE COLETA

As técnicas “são consideradas um conjunto de preceitos ou processo de que se serve uma ciência; é, também, a habilidade para usar esses preceitos ou normas, na obtenção de seus propósitos”, segundo LAKATOS E MARCONI (2006, p. 107).

No trabalho seguiram uma ordem, que foi desde a pesquisa bibliográfica ao estudo de caso e análise dos resultados.

No estudo de caso considerado como investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre os fenômenos e o contexto não estão claramente definidos, que segundo Alves-Mazzotti (2006, p. 640), os exemplos mais comuns para esse tipo de estudo são os que focalizam apenas uma unidade: um indivíduo, um pequeno grupo, uma instituição, um programa, ou um evento.

Para QUEIROZ (2006, p. 93), “nessa forma de conceber a pesquisa quantitativa e a pesquisa qualitativa, considera-se que a pesquisa qualitativa não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização e outros”.

Os pesquisadores que adotam a abordagem qualitativa opõem-se ao pressuposto que defende um modelo único de pesquisa para todas as ciências, já que as ciências sociais têm sua especificidade, o que pressupõe uma metodologia própria.

Assim, os pesquisadores qualitativos recusam o modelo positivista aplicado ao estudo da vida social, uma vez que o pesquisador não pode fazer julgamentos nem permitir que seus preconceitos e crenças contaminem a pesquisa GOLDENBERG (1997, p. 34).

Esclarece Fonseca (2002, p. 20): diferentemente da pesquisa qualitativa, os resultados da pesquisa quantitativa podem ser quantificados. Como as amostras geralmente são grandes e consideradas representativas da população, os resultados são tomados como se constituíssem um retrato real de toda a população alvo da pesquisa.

A pesquisa quantitativa influenciada pelo positivismo, considera que a realidade só pode ser compreendida com base na análise de dados brutos, recolhidos com o auxílio de instrumentos padronizados e neutros, pois recorre à linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno, as relações entre variáveis e outros.

A utilização conjunta da pesquisa qualitativa e quantitativa permite recolher mais informações do que se poderia conseguir isoladamente.

4.4 UNIVERSO E AMOSTRA DA PESQUISA

Compreende um universo total de aproximadamente 9 (nove) colaboradores, desse total foi aplicado um questionário com 8 (oito), escolhidos de forma aleatória, correspondendo cerca de 90% (noventa) por cento da totalidade.

5.5 COLETA DE DADOS

Os procedimentos mais usuais para a coleta de dados são os questionários, entrevistas, observação direta, análise documental e grupos focais. E segundo Eduardo Barbosa (2008), o questionário é um dos procedimentos mais utilizados para obter informações. É uma técnica de custo razoável, apresenta as mesmas questões para todas as pessoas, garante o anonimato e pode conter questões para atender finalidades específicas de uma pesquisa.

O primeiro método utilizado nesse estudo foi à pesquisa bibliográfica, posteriormente referente a construção da parte teórica; além do uso da internet, como fonte de acesso a dados atuais que pudessem ser agregados a este estudo. Em um segundo momento, após a análise do material documental, deu-se início a pesquisa de campo, onde a coleta de dados foi do tipo aleatório utilizado como ferramenta o questionário.

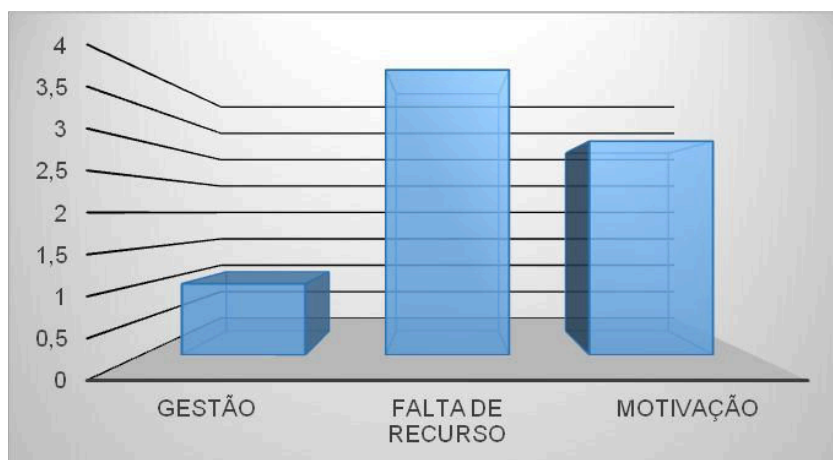
5. RESULTADOS E DISCUSSÕES

ANÁLISE NA EXECUÇÃO DA OBRA DE CONSTRUÇÃO DO RESTAURANTE UNIVERSITÁRIO DO CÂMPUS UFERSA/CARAÚBAS- RN

Com base no questionário aplicado aos Gestores e Operários responsáveis pela obra do Restaurante Universitário do Campus UFERSA/Caraúbas/RN pode-se apresentar informações sobre a gestão e as relações de trabalho.

Ao todo foram realizadas 10 (dez) perguntas objetivas englobando todo o assunto abordado. Dificuldades encontradas na execução, relações no trabalho, uso dos equipamentos individuais de proteção, condições de trabalho, entre outros. A partir dos dados coletados, foram realizados gráficos que demonstram as opiniões das oito pessoas envolvidas na obra, variando entre gestores e operários.

Gráfico 1 – Maiores dificuldades para a execução da obra



Fonte: dados coletados pelo autor

Os índices foram equivalentes, 12,5% acreditam que a principal dificuldade encontrada para a execução esteja na gestão, já 50% afirmam que seria por conta da falta de recurso e 37,5% responderam que a falta de motivação para executar a obra seria o motivo mais relevante.

A principal dificuldade encontrada na obra foi à falta de recurso, ou seja, a escassez de recursos matérias e financeiros usados para a produção de bens e

serviços a fim de satisfazer as necessidades impostas para a execução da construção.

Enquanto que 37,5% das pessoas acham que a principal dificuldade esteja na motivação da empresa ou da própria gestão em executar a obra, ou seja, necessitando de um incentivo externo para agilizar o processo. E a minoria apontou como principal dificuldade a gestão, onde indica uma falta de planejamento adequado.

O mundo atual com o avanço da tecnologia, influência diretamente no processo de mudanças e exigências no mercado, o qual passa a exigir da empresa mais agilidade e conhecimento para obter e executar os recursos tecnológicos.

De acordo com Gil (2001), uma empresa que procura criar capacidade organizacional tecnológica precisa identificar se seus recursos humanos estão preparados para enfrentar o desafio das mudanças propostas, para dessa forma criar mecanismos que facilitem à adequação da organização às necessidades impostas.

Entretanto, quanto mais tecnologia empregada na obra, mais custoso e mais árduo o orçamento fica. Por isso, se deve mobilizar de acordo com a situação financeira e o grau de necessidade daquilo que está sendo construído.

Segundo Oliveira (2014), o ramo da Construção civil foi o setor industrial mais afetado pela crise econômica do país que respondeu pelo maior número de demissões, um total de 33.556 trabalhadores. É necessário ter recursos para executar uma obra e isso tem que ser planejado desde o projeto.

Logo, de acordo com o levantamento de dados analisado, pode-se inferir que a crise financeira e econômica que o país se encontra é responsável pelo retardamento na execução da obra.

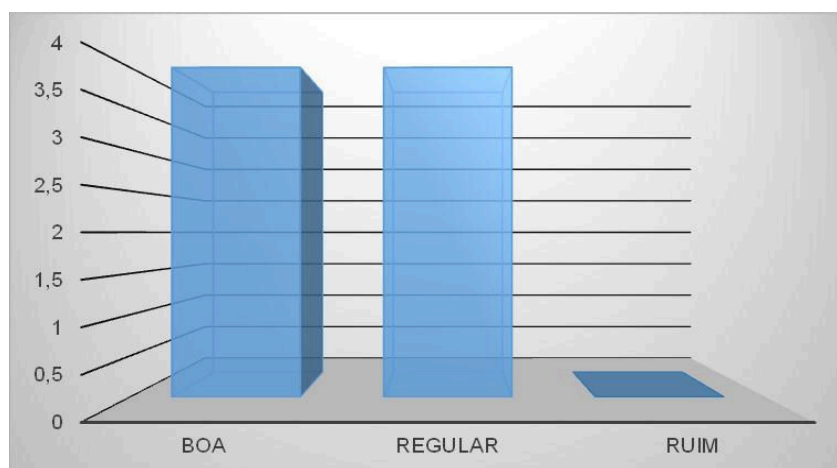
Com tudo isso, medidas precisam ser tomadas para que a obra seja executada, pois é de extrema importância que o Restaurante Universitário esteja em plenas condições de uso para que os estudantes da UFERSA Caraúbas/RN possam utilizar.

Como foi analisada, a falta de recursos é a principal dificuldade para execução da obra. Portanto, é preciso um planejamento adequado sabendo de todas as dificuldades encontradas. Usar materiais de menor qualidade, procurar obter operários da região reduzindo algum tipo de auxílio moradia e fazer um

orçamento regrado sem haver desperdício de materiais, ou seja, tentar otimizar a qualidade da obra, diminuindo ao máximo os seus custos.

A segunda questão buscou analisar a gestão e suas relações de trabalho na obra.

Gráfico 2 – Gestão e suas relações de trabalho na obra



Fonte: dados coletados pelo autor

Os índices foram da mesma forma em partes, 50% concordam que existem boas relações de trabalho na gestão, já 50% declararam que essa relação é regular.

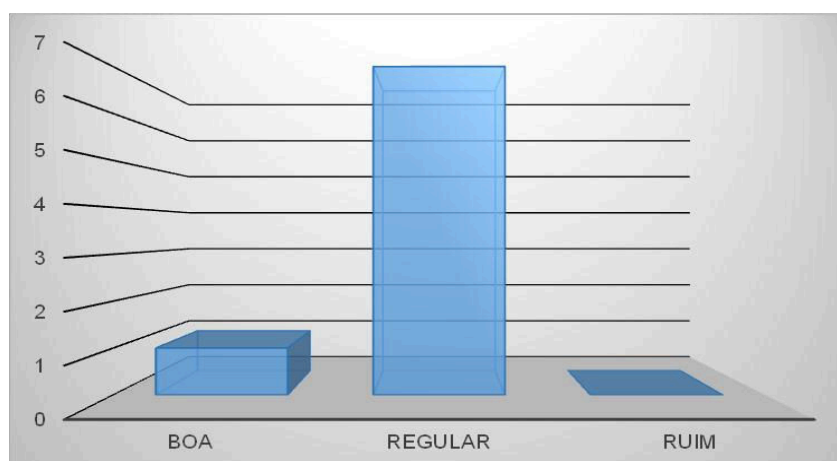
Com isso, baseando-se nas respostas dos entrevistados, existe uma boa relação de trabalho na gestão, subentendendo que isso é um fator positivo para o andamento da obra. Porém, metade das pessoas considera regular, isso quer dizer que algo ainda precisa ser melhorado.

Na visão de PRIES (1995), como relações de trabalho entendem-se todas as relações sociais que se desenvolvem no contexto da organização produtiva - a empresa. Inclui divisão horizontal e vertical das tarefas, processo de trabalho (controle, cooperação, comunicação), história e consciência coletiva do que é e do que era a organização, cultura compartilhada, em termos de valores e conflitos.

Com tudo isso, a gestão pode procurar mostrar e explicar o planejamento como um todo para os operários, facilitando o entendimento dos objetivos a serem realizados; indicar quais as causas do retardamento da construção e até mesmo se fazer mais presente no dia-a-dia da obra. Essas são melhorias que podem beneficiar a gestão e melhorar suas relações de trabalho.

A terceira questão buscou analisar como vem sendo trabalhada a educação ao uso da NR-6 pela gestão.

Gráfico 3 – Educação ao uso da NR-6 pela Gestão



Fonte: dados coletados pelo autor

Os índices foram desconformes, 12,5% acreditam que a educação vem sendo bem trabalhada de acordo com a norma regulamentadora nº6 pela gestão, já 87,5% afirmam ser regular.

O uso dos EPIs de acordo com a NR-6 vem sendo usada de maneira regular pelos gestores, onde eles se encontram com os equipamentos de proteção individual, mais não com todos os postulados pela norma. Pelo lado bom, ninguém considerou a educação ruim, o que se torna um passo muito importante enfatizado no aprendizado dos gestores.

É de extrema importância uma educação de qualidade contendo todas as informações necessárias para a melhoria e segurança naquilo que se faz. O uso dos equipamentos de proteção individual nas construções civis é indispensável e deve ser seguido de acordo com a NR-6, sem importar se é um operário, gestor e até mesmo uma pessoa que possa está apenas visitando a obra.

A segurança no trabalho é um tema abrangente no que se refere à indústria da construção civil, visto que as empresas que compõem este setor possuem um número consideravelmente elevado de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, que dificultam a produtividade e o rendimento dos profissionais responsáveis pelas atividades nos canteiros de obra (SCOPINHO, 2003).

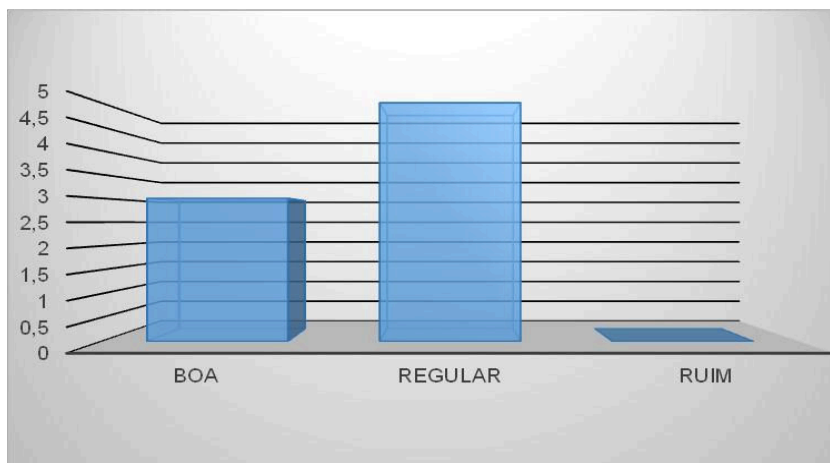
Com base nos dados absorvidos, a educação ao uso da NR-6 pela gestão não chega a ser ruim, porém a grande maioria considera regular, o que fizesse pensar na falta de informação necessária ao gestor para garantir uma segurança adequada.

Entretanto, uma gestão teoricamente tem conhecimento abrangente considerando vários aspectos, incluindo a educação ao uso dos EPIs. Porém, apesar do conhecimento, um gestor ao visitar o campo de trabalho acaba não usando todos os equipamentos indicados pela norma pelo simples fato de ser uma vistoria breve, ou algo do tipo.

Para eficácia na visão dos operários em relação a isso, a melhor maneira seria seguir a NR-6 a risca. Garantindo mais até a própria integridade do gestor e servindo de exemplo aos operários, onde possuem menos conhecimento.

A quarta questão buscou analisar como vem sendo trabalhada a educação ao uso da NR-6 agora pelos operários.

Gráfico 4 – Educação ao uso da NR-6 pelos operários



Fonte: dados coletados pelo autor

Os índices foram distintos, 37,5% acreditam que se tem boa educação em relação ao uso dos EPIs de acordo com a norma NR-6 pelos operários, já 62,5% relatam como regular.

A educação vem sendo bem trabalhada aos operários no quesito do uso dos EPIs de acordo com a norma regulamentadora nº6 na obra do Restaurante Universitário (RU) da UFRSA Caraúbas/RN.

No entanto, grande maioria considerou essa educação regular, o que se faz pensar que certas melhorias precisam ser feitas para que haja conhecimento necessário para todos os funcionários e com isso usando os equipamentos adequados e da maneira correta.

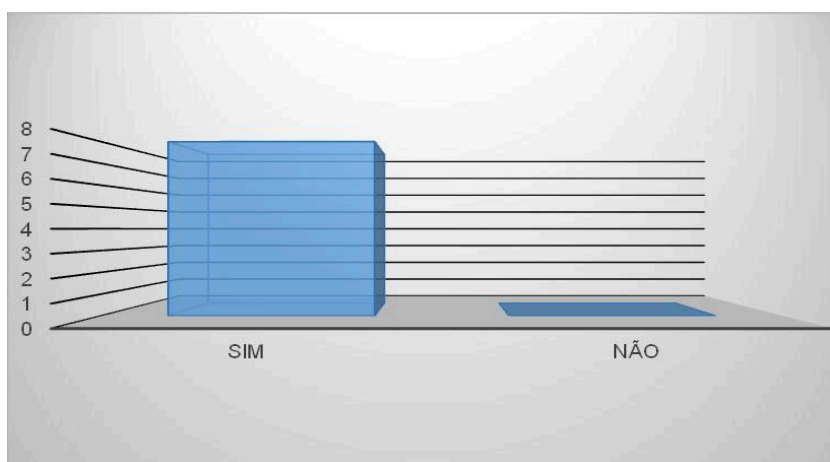
Segundo Vieira (1994), por melhorias na segurança do trabalho a empresa deve-se disponibilizar uma série de medidas técnicas, médicas e psicológicas, destinadas a prevenir acidentes profissionais, educando os trabalhadores nos meios de evita-los, como também procedimentos capazes de eliminar as condições inseguras do ambiente de trabalho.

Como já foi ressaltada a importância da educação ao uso da NR-6, os operários necessitam de uma atenção a mais em relação a isso, justamente pelo grau de escolaridade abaixo dos gestores, logo possuem menos informações sistemáticas sobre a norma regulamentar.

De acordo com os resultados obtidos, os gestores devem indicar e proporcionar todos os EPIs de acordo com a norma, e, além disso, verificar através de fiscalizações se elas vêm sendo usadas da maneira correta garantindo a segurança dos operários.

A quinta questão buscou analisar a relação de trabalho entre o engenheiro e os operários da obra.

Gráfico 5 – Relação de trabalho entre o engenheiro e os operários



Fonte: dados coletados pelo autor

Os índices foram unânimes 100% acreditam que existe boa relação entre o engenheiro e os operários.

É notório que existe uma relação saudável entre o engenheiro e os operários, onde todos são tratados da mesma forma. E a relação entre eles não afetou a execução na obra, muito pelo contrário indicou como sendo um fator positivo para o término da construção.

Segundo Robbins; Judge; Sobral (2010), isso pode ser entendido em função das atuais orientações da gestão de pessoas no ambiente de trabalho em situações que empregam e valorizam a atuação participativa do trabalhador, estimulam o comprometimento por meio da cooperação, proporcionando, dessa forma, uma maior interação e aproximação dos funcionários.

A sexta questão buscou analisar as condições de trabalho impostas na construção do RU.

Gráfico 6 – Condições de trabalho



Fonte: dados coletados pelo autor

Os índices foram variáveis, 62,5% avaliam que existe boas condições de trabalho, já 37,5% acreditam que seja regular.

Apesar de toda dificuldade e falta de recursos rotulados pelo Gráfico 1, as condições de trabalho se mostrou ser um fator positivo na obra do RU, onde, ninguém considerou ruim.

Segundo Grandi (1985), a partir do momento que a empresa investe na pessoa, é necessário impor boas condições de trabalho e segurança a todos para uma melhoria significativa na qualidade e na produtividade da obra.

As condições de trabalho irão afetar diretamente na produtividade da obra, lembrando que o mais importante para a empresa não é produzir e sim garantir a segurança das pessoas.

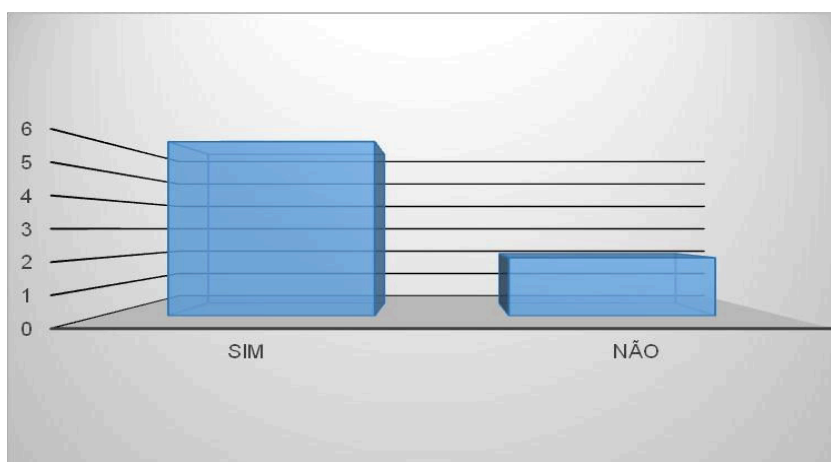
Dessa forma, a qualidade de trabalho não é determinada exclusivamente pelo salário que o funcionário recebe para realizar suas funções, mas também pelo nível de segurança que um trabalhador tem na empresa. A partir disso, o objetivo principal das empresas é melhorar as condições de trabalho.

Portanto, como existiam ainda 3 pessoas considerando as condições de trabalho regulares, subentendesse que medidas sejam tomadas para melhorar o grau de satisfação e segurança no ambiente de trabalho desses operários.

As condições de instalações, o estado das máquinas e equipamentos da empresa são fatores que podem ser fiscalizados pela empresa para um aprimoramento. E se for o caso, chegar até o próprio operário e perguntar alguma medida para aprimorar as condições de trabalho.

A sétima questão buscou analisar o uso dos EPIs de acordo com a norma (NR-6) na obra em questão.

Gráfico 7 – Uso dos EPIs de acordo com a norma (NR-6)



Fonte; dados coletados pelo autor

Os índices foram desiguais, 75% dos entrevistados acreditam que usam os EPIs de acordo com a norma (NR-6), já 25% consideram que não.

Existe um pequeno percentual considerando não seguir a NR-6 a risca, onde pode-se inferir que sejam os mesmos que consideram a educação ao uso dos EPIs como regular (Gráfico 4), na qual necessitam de um monitoramento especial tanto na parte educacional, como na parte prática de seguir a norma.

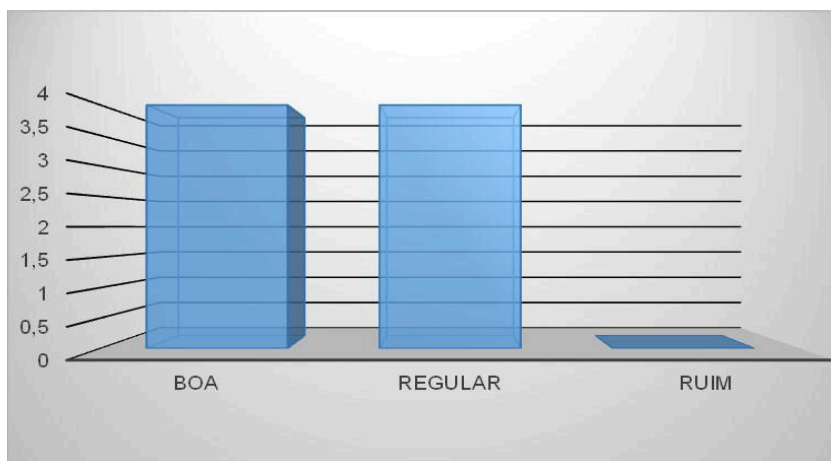
Os EPIs têm a finalidade de neutralizar a ação de certos acidentes que poderiam causar lesões aos trabalhadores e protegê-los contra possíveis danos à saúde causados pelas condições de trabalho (REMADE, 2003).

Para Montenegro e Santana apud Pelloso e Zandonadi (2012), a empresa deve proporcionar ao funcionário os EPIs mais receptíveis, ou seja, mais confortáveis e agradáveis, para isso os equipamentos devem ser práticos, proteger bem, de fácil manutenção e duradouros.

Com tudo isso, vale salientar a necessidade de uma educação por parte da gestão, indicando os equipamentos indispensáveis e os riscos à saúde causados pela não utilidade dos EPIs. A partir disso, uma maior fiscalização por parte da empresa para assegurar que todos os funcionários estejam em totais condições de trabalho.

A oitava questão buscou analisar a relação do número de funcionários com os prazos estipulados e a qualidade da obra.

Gráfico 8 – Relação do número de funcionários com os prazos e a qualidade da obra



Fonte: dados coletados pelo autor

Os índices foram semelhantes, 50% acreditam ser boa a relação do número de funcionários com os prazos e a qualidade da obra, já 50% consideram regular.

Obter uma relação entre o número de funcionários com o prazo e a qualidade da obra é o primeiro grande desafio no planejamento de uma gestão. E metade dos entrevistados apontou como regular essa relação, indicando que se deve haver um aprimoramento nesse orçamento de operários. Pois para um prazo alcançado e qualidade na obra é necessário mais mão de obra qualificada.

Para Patten (1971), a grande dificuldade do planejamento da força de trabalho é a necessidade de prever o número de funcionários necessários, especialmente sobre incerteza.

Isso acontece porque a empresa necessita contratar os funcionários para uma demanda que ela não tem absoluta certeza de que irá ocorrer. O orçamento de pessoas, termo utilizado por alguns autores, passou a ser uma das atividades da organização da força de trabalho de uma empresa.

Em toda construção tem-se uma demanda de funcionários a fim de satisfazer o planejamento desejado dentro de um orçamento traçado pelo contratante, que no decorrer pode aumentar ou diminuir essa demanda dependendo do andamento e das condições financeiras para execução. E para isso, deve existir uma relação entre o prazo estimado e manter a qualidade da obra.

Portanto, de acordo com os dados levantados, metade das respostas considerou essa relação regular, o que fizesse pensar que medidas precisam ser tomadas.

Provavelmente essas pessoas estejam se sentindo sobrecarregadas e necessitando de mais apoio para uma melhor qualidade na obra. Levando em consideração que a obra já está atrasada em mais de um ano, onde se passou por grandes dificuldades por conta da falta de recursos.

O número de funcionários que se encontra atualmente é de 7 operários e 1 mestre de obra, em que pode ressaltar um número bem abaixo do que seria conveniente pelo porte da construção do RU.

Assim, poderia aumentar-se o número de funcionários, conseqüentemente, diminuiria o prazo da entrega reduzindo os dias trabalhados, mantendo um mesmo orçamento.

A nona questão buscou analisar se o recurso financeiro tem afetado a continuidade da obra.

Gráfico 9 – Recurso financeiro tem afetado a continuidade da obra



Fonte: dados coletados pelo autor

Os índices foram divididos, 62,5% acreditam que o recurso financeiro tem afetado a continuidade da obra, já 37% entendem que não.

A grande maioria concorda numa escassez financeira por parte da crise financeira que o país se encontra juntamente com o aumento da inflação imposta nos valores dos materiais de construção, entre outros. Porém, existe uma parcela significativa que consiste em afirmar que o recurso financeiro não é responsável pelo retardamento da obra e sim outro motivo.

Segundo Gitman (2010), é preciso um planejamento financeiro por parte da gestão, pois é importante porque irá indicar antecipadamente as necessidades de numerários para o atendimento dos compromissos que a empresa costuma assumir e para eventuais imprevistos, considerando os prazos para serem cumpridos.

Porém, existem casos que podem colocar todo um planejamento para abaixo, na eventualidade um imprevisto impactante que gerou carência de recurso financeiro, causando retardamento na construção do RU na UFERSA/ Caraúbas/RN.

Com isso, é necessário a maximização da qualidade da obra minimizando ao máximo os custos, sabendo das limitações impostas por conta da crise econômica financeira que o país se encontra e fazer orçamentos evitando desperdícios, procurando o máximo de eficiência possível, são medidas que podem reduzir mais ainda o retardamento da obra.

A decima questão buscou analisar a melhor solução para conter os custos da obra.

Gráfico 10 – Melhor solução para conter os custos da obra



Fonte: dados coletados pelo autor

Os índices foram semelhantes, 37,5% afirmam que reduzir a mão de obra seria a melhor solução para conter os custos do RU, já 37,5% acreditam que reduzir a qualidade dos materiais seja a solução mais viável. E 25% responderam que seria necessária outra solução para conter os custos.

Pode-se observar que as opiniões foram bem divididas, porém, a medida mais viável está em reduzir a qualidade dos materiais, levando em consideração que já existe pouco funcionário e reduzindo a mão de obra causaria um atraso ainda maior.

Um levantamento de custo, de um modo geral, é feito com base na quantificação dos insumos necessários, da mão de obra e dos equipamentos utilizados para a execução de todos os serviços que serão empregados (MUTTI, 2006).

Portanto, reduzindo a qualidade dos materiais diminuiria os custos e agilizaria o processo de execução da obra, que para os estudantes da UFERSA Caraúbas/RN é de extrema urgência e necessidade.

Segundo o engenheiro, os custos totais na construção do Restaurante Universitário do Campus UFERSA/Caraúbas/RN são de R\$ 1.435,802,79, em que a maior parte do valor foi gasta em materiais de construção, principalmente em fundações, estrutura, alvenarias, cobertura e impermeabilização e revestimentos.

6. CONCLUSÕES

Ao adotar técnicas de coleta de dados por meio do universo da amostra definida, este estudo investigou a gestão e suas relações de trabalho em uma análise referente à execução do restaurante universitário (RU) da Instituição de ensino em estudo.

Paralelamente, percebeu-se que os serviços oferecidos pela empresa têm condições de crescimento e melhoria e que uma gestão ineficaz pode induzir grupos de operários, em sua grande maioria, a mudança de comportamento desfavorável à organização.

Considera-se, assim, que existem diversos aspectos relevantes e oportunidades de melhorias neste estudo.

Sobre a análise de como acontece a Execução da Gestão e suas Relações de Trabalho da obra em estudo do campus Caraúbas-Rn, identificou que é necessário haver uma boa relação entre os gestores e os operários para que se alcance uma eficácia na execução da obra, além de manter a qualidade no trabalho.

Sobre os fatores que influenciam negativamente para execução da gestão e suas relações de trabalho da obra em estudo, entende-se que são aspectos que podem ou não oscilar o andamento da execução de uma obra, pois vão depender do planejamento feito pela gestão e os recursos disponíveis.

Diante das maiores dificuldades encontradas em especial é a falta de recursos que acarretou no retardamento da obra em estudo.

No que se refere a gestão e suas relações de trabalho, segundo a concepção dos envolvidos na obra identificou-se que está entre boa e regular, mostrando assim ser um fator positivo.

Já em relação a uso e execução da NR-6 detectou-se que vem sendo bem trabalhada, com a grande maioria se encaixando nos patamares da norma.

Diante das ameaças para continuidade da obra, a falta de recurso financeiro foi o principal indicio para o retardamento da execução da obra.

De acordo com as oportunidades por meio das fragilidades e ameaças de execuções encontradas, a solução mais viável foi à redução da qualidade dos materiais, levando em consideração que a obra já possui pouca mão de obra e não seria conveniente reduzi-la mais ainda.

Sobre os fatores que influenciam negativamente para eficácia da gestão e das relações de trabalho do campus em estudo foram a falta de recursos e planejamento inadequado. Logo das hipóteses apontadas apenas desvio de verbas e uma possível relação ruim entre o engenheiro e os operários, foram refutadas.

Diante dessas análises sugerem-se as seguintes ações para empresa: oferecer ou possibilitar recursos que possuam menos custos no que se refere a material utilizado e mão de obra.

Cursos de capacitação tanto para o gestor quanto para os operários sobre Saúde e Segurança do Trabalho, gestão, relações interpessoais, eficácia na produtividade, disciplina e ética no ambiente de trabalho, que podem ser realizados por meio de parcerias com o Sebrae e outras instituições sem custo para empresa.

Educar e averiguar diariamente o uso dos EPIs de acordo com a NR-6 dos seus funcionários e por fim maximizar o trabalho mesmo com diversas condições desfavoráveis que foram identificadas.

7. REFERÊNCIAS

ALVES-MAZZOTTI, A. J.; GEWANDSZNAJDER, F. **Usos e abusos dos estudos de caso**. Cadernos de Pesquisa (online), v. 36, n. 129, p. 637-51, 2006. Acesso em: 24 de out. 2016.

ANDRADE, M. M. **Pesquisa científica: noções introdutórias metodologia do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2003. Cap. 10, p. 121-127. Acesso em: 24 de out. 2016.

BARBOSA, Eduardo F. **Instrumentos de coletas de dados em pesquisas educacionais**. São Paulo, 2008. Acesso em: 24 de out. 2016.

BRASÍLIA. Ministério da Educação. **Educação Profissional: Referenciais curriculares nacionais da educação profissional de nível técnico**. 2000. Elaborada por: Moacyr Ramos Samarcos; Wilson Conciani; Nemias Alves de Oliveira; Carlos Marcelo Bibiano; Ronaldo Estevam Lobato; Raimundo Rodrigues de Souza; Aristófanés Dantas de Medeiros. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/constciv.pdf>>. Acesso em: 22 set. 2016.

BURINI, E. R. V.; PINHEIRO, A. C. F. B. P.; VIEIRA, J. L. **Gestão com pessoas como instrumento de aprimoramento profissional**. In: XXXIV Congresso Brasileiro de Ensino de Engenharia - COBENGE, 2006, Passo Fundo. Anais... Ed. Universidade de Passo Fundo, 2006. Acesso em: 22 set. 2016.

CHIAVENATO, I. **Gerenciando pessoas: como transformar os gerentes em gestores de pessoas**. 4ª ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002. Acesso em: 18 de ago. 2016.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus 2000. Acesso em: 18 de ago. 2016.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2004. Acesso em: 18 de ago. 2016.

CHIAVENATO, I. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 7ª ed. Barueri, SP: Manoele, 2009. Acesso em: 18 de ago. 2016.

Conselho Regional de Engenharia – CREA – RN. **História da Engenharia**. 2013. Disponível em: <http://www.crea-rn.org.br/artigos/ver/120>. Acesso em 22 set. 2016.

Cunha, A. J. P., Lima, N. A. & Souza, V. C. M. **Acidentes Estruturais na Construção Civil: Volume 1**”, Editora Pini, 1ª Edição, São Paulo, 1996. Acesso em 19 set. 2016.

Escola de Engenharia – UFRJ. **História da Engenharia no Brasil**. Disponível em: <http://www.poli.ufrj.br/bin/poli_home.php?idpagina=2>. Acesso em: 22 set. 2016.

FISCHER, A. L. **Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas**. 7ª ed. In: FLEURY, M. T. L. (Org.). As pessoas na organização. Rio de Janeiro: Gente, 2002. Acesso em: 22 set. 2016.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia científica da pesquisa**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila. Acesso em: 24 de out. 2016.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos Papéis Profissionais**. São Paulo: Atlas, 2006. Acesso em: 22 set. 2016.

GITMAN, Lawrence J.. **Princípios de Administração Financeira**. 12. ed. São Paulo: Pearson, 2010. Acesso em: 15 de out. 2016.

GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar**. Rio de Janeiro: Record, 1997. Acesso em: 24 de out. 2016.

GRANDI, Sônia Lemos. **Desenvolvimento da Indústria da construção no Brasil: mobilidade e acumulação do capital e força de trabalho**. São Paulo, 1985. Tese de doutorado em filosofia, letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo. Acesso em: 15 de out. 2016.

HELENE, Paulo R.L., TERZIAN, Paulo. **Manual de dosagem e controle do concreto**. São Paulo: PINI; Brasília, DF: SENAI, 1992. Acesso em: 19 set. 2016.

LEMONS, C. **Inovação na Era do Conhecimento**. In: LASTRES, H. M.M; ALBAGLI, S. Informação e Globalização na Era do Conhecimento. Rio de Janeiro: Campus, 1999. Acesso em: 18 set. 2016.

LÓPEZ-VALCÁRCEL, Alberto; LIMA JÚNIOR, Jófilo Moreira; DIAS, Luis Alves. Organização Internacional do Trabalho – OIT. **Segurança e Saúde no Trabalho da Construção: experiência brasileira e panorama internacional**. Secretaria Internacional do Trabalho. Brasília, 2005, p.3-21. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/369>>. Acesso em: 22 set. 2016.

LEMONS, C. **Inovação na Era do Conhecimento**. In: LASTRES, H. M.M; ALBAGLI, S. Informação e Globalização na Era do Conhecimento. Rio de Janeiro: Campus, 1999. Acesso em: 23 set. 2016.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de Pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2006. Acesso em: 24 de out. 2016.

MARTINS, R. **Reflexões do Mundo Corporativo**. 2^a ed. São Paulo: Scortecci, 2010. Acesso em: 22 set. 2016.

MAYO, A. **Valor humano da empresa – valorização das pessoas como ativos**. São Paulo: Prentice Hall, 2003. Acesso em: 22 set. 2016.

MORAES, J.C.T.B. **Quinhentos Anos de Engenharia no Brasil**, São Paulo, 2005. Acesso em: 22 set. 2016.

MONTANA, P. J. **Administração**. 3^a ed. São Paulo: Saraiva, 2010. Acesso em: 22 set. 2016.

MONTENEGRO, Daiane Silva; SANTANA, Marcos Jorge Almeida; ZANDONADI, Francianne (2012). **Resistência do Operário ao Uso do Equipamento de Proteção Individual**. Acesso em: 15 DE OUT. 2016.

MUTTI, Cristine do Nascimento. **Apostila da Disciplina Administração da Construção: ECV 5307 - UFSC**. Florianópolis, 2006. Disponível em: <http://www.eduardo.floripa.com.br/download/TCC_avaliacao_sienge.pdf>. Acesso em: 15 de out. 2016.

OLIVEIRA, Mauricio José Nunes. **Confederação nacional dos trabalhadores nas indústrias da construção e do mobiliário**. Edição 19, 2014. Disponível em: <http://contricom.org.br/novoportal/images/arquivospdf/Estudo_tecnico_n_19_CONTRICOM.pdf>. Acesso em: 15 de out. 2016.

PATTEN JR., T. H. **Manpower Planning and the development of human resources**. Canadá: John Willey & Sons Inc., 1971. Acesso em: 15 de out. 2016

PMI. (2014). **Um guia do conjunto de conhecimentos em gerenciamento de projetos – Guia PMBOK®**. Upper Darby, PA: PMI. 5ª Edição. Acesso em: 22 set. 2016.

PRIES, Ludger. **Sistemas de relações industriais nos processos de globalização e privatização: considerações analítico e conceitual**. São Paulo, 1995. Acesso em: 15 de out. 2016.

QUEIROZ M. A. C.; SIQUEIRA B. S.; FIGUEIREDO D. M.; NOVAES J. F. **Gestão de pessoas e clima organizacional: práticas adotadas pelas empresas brasileiras para a valorização dos colaboradores**. In: XXV Encontro Nacional de Engenharia de Produção – ENEGEP, 2005, Porto Alegre. Anais... Porto Alegre, 2005.

QUEIROZ, Sérgio. **Aprendizado Tecnológico**. São Paulo: Hucitec, 2006. Acesso em: 24 de out. 2016.

REMADE. **Revista da madeira: 76**. ed. Brasília: Setembro, 2003. Disponível em: <http://www.remade.com.br/br/revistadamadeira.php>. Acesso em: 15 de out. 2016.

ROBBINS, S.; JUDGE, T.; SOBRAL, F. **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010. Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/27720287.pdf>>. Acesso em: 15 de out. 2016.

SANTOS, Marcia Menezes. Disponível em: <http://www.metalica.com.br/pg_dinamica/bin/pg_dinamica.php?id_pag=747>. Acesso em 22 de setembro de 2016.

SCOPINHO, R. A. **Vigiando a vigilância: saúde e segurança no trabalho em tempos de qualidade total**. São Paulo: Annablume/Fapesp, 2003. Acesso em: 15 de out. 2016.

TELLES, P.C.S. **História da Engenharia no Brasil**, vol. 1, Século XVI a XIX – 2ª Edição, revisada e ampliada. Clube de Engenharia. Rio de Janeiro-RJ, Clavero Editoração, 1994, Vol. 2 – Século XX. Acesso em: 22 set. 2016.

TESIO, P.R. **A evolução da engenharia civil no Brasil, nos últimos 100 anos, na construção e restauração de edificações históricas: o caso da estação da luz**. 2007. Acesso em: 22 set. 2016.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2003. Acesso em: 23 set. 2016.

VERZUH, Eric. **MBA compacto, gestão de projetos**. Tradução de André de L. Cardoso. Rio de Janeiro: Campus, 2000. Acesso em 19 set. 2016.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

VIEIRA, Sebastião Ivone. **Medicina Básica do Trabalho**. 1ª Ed. Vol II, Curitiba: Gênese, 1994. Acesso em: 15 de out. 2016.

WOOD Jr., T.; TONELLI, M. J.; COOKE, B. **Recursos humanos: para onde vai a gestão de Pessoas?** GVExecutivo, v. 11, n. 2, julho/dezembro 2011. Acesso em: 22 set. 2016.



APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO

Este questionário objetiva verificar os fatores que influenciam negativamente a execução da gestão e suas relações de trabalho, segundo a concepção do gestor e operários da obra em análise. Pesquisa para obtenção do título bacharel em Ciência e Tecnologia (BCT) na Universidade Federal Rural do Semiárido-UFERSA.

- 1) Na sua visão, quais as maiores dificuldades encontradas para execução da obra?
() gestão () falta de recurso () motivação
- 2) Como você analisa a gestão e suas relações de trabalho da obra?
() boa () relugar () ruim
- 3) Como vem sendo trabalhada a educação ao uso da NR-6 pela gestão?
() boa () relugar () ruim
- 4) Como vem sendo trabalhada a educação ao uso da NR-6 pelos operários?
() boa () relugar () ruim
- 5) Existe boa relação de trabalho entre o engenheiro e os operários?
() Sim () Não
- 6) Como você classifica as condições de trabalho?
() boa () relugar () ruim
- 7) Você usa os equipamentos de proteção individual de acordo com a norma (NR-6)?
() Sim () Não

8) Como você classifica o número de funcionários em relação aos prazos e qualidade da obra?

() bom () relugar () ruim

9) O recurso financeiro tem afetado na continuidade da obra?

() Sim () Não

10) Para você, a melhor solução para conter os custos da obra seria em qual desses setores?

() mão de obra () qualidade dos materiais () outros

ANEXO A – Fotografias do RU da UFERSA campus Caraúbas/RN







