



Disciplina Recursos Humanos e Segurança do Trabalho nas Operações Logísticas

Profa. Sandra Nascimento

sandranascim1@gmail.com

10.09.14



Avisos/Eventos

1. 21/09 – Dia Mundial da Limpeza
 2. 22/09 – Dia Mundial sem Carro
 3. 22 a 24/10/14 - Feira Internacional Logística 2014
Jundiaí - São Paulo
 4. 16 a 18/09/14 - Feira MOVIMAT
Expo Center Norte
Rua José Bernardo Pinto, 333
www.expomovimat.com.br
 5. e-mail da turma noite: logisticaturma80@gmail.com
Senha: efm36132014
- Facebook: Turma logística unicsul
6. Dia da logística: 06/06

Acordo

- Organização e disciplina
- A1 – Prova Regimental
- A2 – Avaliações Parciais: Atividades/trabalhos/revisão das matérias
- 1 avaliação mensal: 1,0 cada - total = 3,0
- 1 prova: 1,5
- Atividades extras: 0,5
- Faltas: 20 faltas - (perde 4 aulas) = 5 faltas/dias
- Visitas técnicas
- Horários: pontualidade (entrada a cada $\frac{1}{4}$ hora)
- Blackboard (material e atividades)
- EAD
- Celular desligar
- Intervalo

As profissões que devem desaparecer até 2022: a sua está na lista?

SÃO PAULO - Enquanto oportunidades no mercado de trabalho surgem com o avanço da tecnologia, outras perdem utilidade e deixam de existir ao longo do tempo.

Um exemplo desta tendência é a profissão de **carteiro**, um dos trabalhos mais impactados pela tecnologia e lidera o ranking dos mais ameaçados de extinção, segundo o site de carreira CareerCast.

O novo estudo, feito com base em uma análise do instituto de estatística Bureau of Labor Statistics, revelou as carreiras que poderão perder grande parte de seus postos de trabalho (ou até desaparecerem por completo) até 2022.

Outra carreira com futuro nada animador é o de **repórter de jornal impresso**, com uma projeção de queda de 13% nas contratações nos próximos anos. Confira abaixo quais são outras profissões populares que podem desaparecer:



1	Carteiro	28%
2	Agricultor	19%
3	Leitor de medidor	19%
4	Repórter de jornal	13%
5	Agente de viagem	12%
6	Lenhador	9%
7	Comissário de bordo	7%
8	Operador de furadeira	6%
9	Funcionário de gráfica	5%
10	Fiscal de impostos	4%

Produtos que podem desaparecer nos próximos anos

- 1. Blu-ray/DVD players
- 2. Unidades de GPS Stand-alone em carros
- 3. Dial-up Internet
- 4. Câmeras digitais de baixa resolução
- 5. Chaves de Carros: *smart keys*, chaves eletrônicas.





Programa/Semestre

- I - 27.08.14 - Apresentação da disciplina
- II - 03.09.14 - Introdução a área de Recursos Humanos
10.09.14 - Introdução a área de Recursos Humanos
- III - 17.09.14 - Desempenho dos profissionais
24.09.14 - Desempenho dos profissionais
- IV - 01.10.14 - Profissionais e a carreira
08.10.14 - Profissionais e a carreira
15.10.14 - Profissionais e a carreira



Programa/Semestre

- V - 22.10.14 – Segurança do trabalho
29.10.14 - Segurança do trabalho
05.11.14 - Segurança do trabalho
- VI - 12.11.14 – Causas de acidentes de trabalho
19.11.14 – Causas de acidentes de trabalho
26.11.14 – Causas de acidentes de trabalho
- VII - 03.12.14 – Doenças ocupacionais
10.12.14 – Doenças ocupacionais
17.12.14 – Doenças ocupacionais
- VIII -2 aulas - Programas de prevenção
- IX - Avaliações: Parciais e Regimental

Resumo da aula anterior

É um conjunto de princípios, estratégicos e técnicos que contribuiu para atrair, manter, motivar, treinar e desenvolver o patrimônio humano de qualquer organização.

- ▶ **Eficiência** é a capacidade do administrador de obter bons produtos como produtividade e desempenho, utilizando a menor quantidade de recursos possíveis
- ▶ **Eficácia** capacidade de alcançar as metas definidas para uma ação ou experimento
- ▶ **Efetividade** diz respeito à capacidade de se promover resultados pretendidos



Sobrevivência;

- * Crescimento Sustentável;
- * Lucratividade;
- * Produtividade;
- * Qualidade nos produtos/serviços;
- * Redução dos custos;
- * Participação no mercado;
- * Novos mercados;
- * Novos clientes;
- * Competitividade;
- * Imagem no mercado.

Melhores salários;

- * Melhores benefícios;
- * Estabilidade no emprego;
- * Segurança no trabalho;
- * Qualidade de vida no trabalho;
- * Satisfação no trabalho;
- * Consideração e respeito;
- * Oportunidades de crescimento;
- * Liberdade para trabalhar;
- * Liderança liberal;
- * Orgulho da organização.

Figura 1.3: Expectativas: Empresas x Colaboradores – Modificado de Chiavenato (2010)

- Os seis processos da gestão de pessoas, se bem administrados, poderão favorecer o desenvolvimento e crescimento de qualquer empresa.



Entende-se por processo um conjunto de atividades organizadas que visam ao atendimento de objetivos específicos. Deve ser entendido como uma sequência de atividades que gera um resultado definido.



Figura 1.4: Os seis procesos da gestão de pessoas - Modificado de Chiavenato (2010)

2. Conceitos

- Gerenciar pessoas se tornou uma atividade estratégica dentro das empresas, pois a globalização e o acirramento da concorrência **nivelaram as organizações nos produtos e nos preços.**
- A cada momento fica mais importante **selecionar novos funcionários que demonstrem capacidade de absorção de novas habilidades e uma forte tendência a reagir positivamente aos processos motivacionais.**
- A seleção de profissionais com esse perfil, aliada aos sistemas de avaliação de desempenho **focados em resultados e complementados por sistemas motivacionais,** poderão levar as empresas a se destacarem no mercado.
- A adoção do Gerenciamento de Pessoas será o **grande diferencial** entre as empresas, visto que, cada vez mais, o **bom atendimento aos clientes (internos e externos), a racionalização dos custos, o cuidado com os bens da empresa (produtos, insumos e ativos) e a permanente motivação de seus Recursos Humanos** serão **condições básicas de sobrevivência** num mercado cada vez mais competitivo e globalizado.

3. Diferença entre Recursos Humanos e Gestão de Pessoas

Recursos Humanos

- Promover
- Planejar
- coordenar e controlar as atividades desenvolvidas relacionadas à seleção
- orientação, avaliação de desempenho funcional e comportamental
- capacitação, qualificação
- acompanhamento do pessoal da instituição num todo
- atividades relativas à preservação da saúde e da segurança no ambiente de trabalho da Instituição

Gestão de Pessoas

- Desenvolvimento responsável e ético de suas atividades
- Capacidade de atuação baseada nos princípios da gestão empreendedora
- Capacidade de realização de tarefas que incorporem inovações tecnológicas
- Capacidade de trabalhar em rede
- Capacidade de atuar de forma flexível
- Conhecimento da missão e dos objetivos institucionais das organizações em que atuam
- Dominar o conteúdo da área de negócio da organização
- Capacidade de atuar como consultor interno das organizações em que trabalham

4. Objetivo Geral

Recursos Humanos

- ▶ Estabelecer uma **proposta** atuando estrategicamente, interferindo diretamente no planejamento, na organização e no desenvolvimento, dando consistência e referência a uma prática voltada para promoção da competitividade, autodesenvolvimento e engajamento das pessoas para o cumprimento eficiente e eficaz das atividades e alcance dos objetivos e metas individuais e organizacionais.

Gestão de Pessoas

- ▶ Verificar como se dá o processo de Gestão de Pessoas

5. Objetivos Específicos

Recursos Humanos

- Definir e/ou implementar normas e procedimentos de Gestão de Recursos Humanos,
- Possibilitar um ambiente de trabalho cada vez mais humanizado
- Fornecer alternativas de solução que visam eliminar as disfunções através de observações e diagnósticos
- Oportunizar a construção de um clima organizacional
- Atrair e reter talentos humanos
- Apoiar a construção de uma imagem positiva da empresa

Gestão de Pessoas

- Demonstrar como a Gestão de Pessoas pode ajudar dentro da organização
- Analisar o desempenho dos funcionários
- Treinar e desenvolver novos funcionários.
- Administrar cargas e salários
- Organizar o recrutamento e seleção de pessoal.



Histórico

Início do século XIX

Movimento da adm. Científica de Frederick W. Taylor (1856-1915) e Henry Fayol (1841-1925)

Padronização das atividades administrativas, substituir improvisação, eliminar falta de processos

Taylor concluiu que os operários poderiam produzir mais do que produziam, desenvolveu a administração científica

Movimento: Relações humanas, necessidade de comprovar que o produto final sofria alterações de acordo com as influências sofridas no ambiente de trabalho: iluminação, exposição a riscos, psicológicas e etc.

Histórico

Anos 30 – dono da empresa: “manda quem pode, obedece quem tem juízo.”

Anos 40 – advogados, especialistas em entender a lei, **para não cumpri-la**, Getúlio Vargas promulga a CLT, surgem as primeiras juntas trabalhistas e reclamações, II Guerra Mundial: condições de trabalho e benefícios.

Anos 50 – engenheiros, fase da industrialização do Brasil, o RH se resume ao estudo de tempo e movimento, os Recursos Humanos **não são pessoas, são processos**.

Anos 60 – “ A década perdida,” repressão, ditadura, as empresas descobrem o trabalho em equipe e, pela primeira vez, fazem o RH pensarem não só em si mas nos funcionários e no sindicato patronal.



Histórico

Anos 70 – administradores de empresa, organogramas inchados e pesados.

Anos 80 – psicólogos, em princípio, capazes de gerenciar as crises existenciais dos profissionais, crescimento revolucionário preocupando-se com os colaboradores, descobriu as pessoas como os Recursos Humanos e interesse dos acionistas, incapaz de lidar com processos, leis e sindicatos.

Anos 90 – surgem novas ideias de contratação funcionário bandido X RH mocinho, fusões, aquisições, terceirizações (nasce o outplacement), como tentativa pra minimizar os efeitos das demissões, superexposição dos funcionários publicamente, comprometendo a credibilidade da área.



6 Esferas de Excelência

- 1. Excelência na liderança
 - 2. Excelência nos resultados
 - 3. Excelência nas Transações
 - 4. Excelência nas Parcerias
 - 5. Excelência nas soluções
 - 6. Excelência em Talentos
- 

6 Esferas de Excelência

- Para a 2ª década do século XXI: Patto confessou que **é impossível saber o que acontecerá com a área de Recursos Humanos**. De qualquer forma, é fundamental para o setor **assumir-se como essencial para os negócios da empresa**, assim como as outras o são. "**Menos de 10% das empresas brasileiras** consegue atualmente pensar o RH de forma diferente. Precisamos aumentar esse percentual", concluiu ele.

http://carreiras.empregos.com.br/comunidades/rh/artigos/130404-evolucao_rh_pato.shtml



Exercícios





Aula 3

Introdução a Área de Recursos Humanos





Apresentação da Disciplina

1. Introdução

O trabalho, os Recursos Humanos e as Organizações

1. A natureza do trabalho

2. O trabalho fonte do êxito individual e das civilizações

3. As organizações

4. A importância dos recursos humanos

5. Grupo e equipe

6. O administrador de recursos humanos

7. Tendências

8. Termos-chave

9. Referência bibliográfica

10. Caso

11. Exercícios



1. A natureza do trabalho

- ▶ Só o trabalho produtivo gera riqueza. O próprio capital é, em última instância, resultado da remuneração do trabalho, que em vez de consumida é reinvestida para aumentar a quantidade ou a eficiência da produção.
- ▶ A preocupação com a qualidade do trabalho é cada vez maior, assim como com a qualidade de vida. O conceito de qualidade de vida no trabalho requer que as organizações sejam capazes de oferecer trabalho qualificado em vez de tarefas, além de juntar novamente o trabalho ao indivíduo e à sua existência.

1. A natureza do trabalho

Podem-se identificar 6 dimensões da natureza do trabalho:

- 1. Fisiológica: o ser humano não é e não trabalha como máquina.
- 2. Psicológica: trabalho como maldição e bênção:
Monges beneditinos x senhores ou homens livres
- 3. Social: vínculo social e comunitário/status
- 4. Econômica: meio de vida/economia
- 5. Poder: hierarquia
- 6. Poder econômico: 1º, 2º, 3º setores

2. O trabalho fonte do êxito individual e das civilizações



- Recorrendo ao estudo das civilizações, verificamos que para o **êxito de uma civilização é necessária a existência de um desafio**, além de uma resposta positiva a ele. Esse desafio e essa resposta são indispensáveis para a **criação e o desenvolvimento da civilização**.

3. As organizações

- **Organização** é um grupo de pessoas que se constituem de forma organizada para atingir objetivos comuns.
- As organizações **são constituídas de pessoas**. São elas que agem, que tomam as decisões. Nada acontece numa organização até que as pessoas tomem decisões e ajam em seu nome.
- São as organizações que executam quase todas as atividades na sociedade moderna.
- As organizações complexas representam um dos elementos mais importantes das sociedades modernas.
- As pessoas vivem nelas: hospitais, escolas, empresas, clubes, cemitérios...

Por que existe Administração



4. A importância dos recursos humanos

- Selecionar
- Formar
- Integrar
- Aperfeiçoar

Um grupo de pessoas para trabalhar numa empresa como uma verdadeira equipe, com objetivos definidos, fazendo com que cada membro **conheça seu papel, coopere com os demais** e **“vista a camisa”** para produzir resultados é a responsabilidade mais importante dos administradores.

Esse trabalho pode levar anos e não há seguro contra a perda desse importante ativo.



4. A importância dos recursos humanos

O futuro do seu negócio está nas mãos dos seus empregados.

Akio Morita

Todas as operações de negócios podem ser resumidas em três fatores: pessoas, produtos e lucros. As pessoas vêm em primeiro lugar. Se você não tiver uma boa equipe, não poderá fazer muito com o resto.

Lee Lacocca

O empregado incompetente, por quem quer que seja empregado, estará sempre contra seu empregador.

Charles Dickens in Our Mutual Friend

5. Grupo e equipe

Grupo é qualquer conjunto de pessoas com um objetivo comum. Equipe é um grupo em que as pessoas, além de terem uma meta comum, atuam de forma a colocar os objetivos do grupo acima dos interesses que elas próprias têm dentro dele. Além disso, tais pessoas não ficam presas à burocracia e às formalidades, pois cooperam com as demais no que for necessário e agem de forma consciente em benefício dos objetivos a serem atingidos.

Grupo é quando nos reunimos, equipe é quando nos ajudamos.

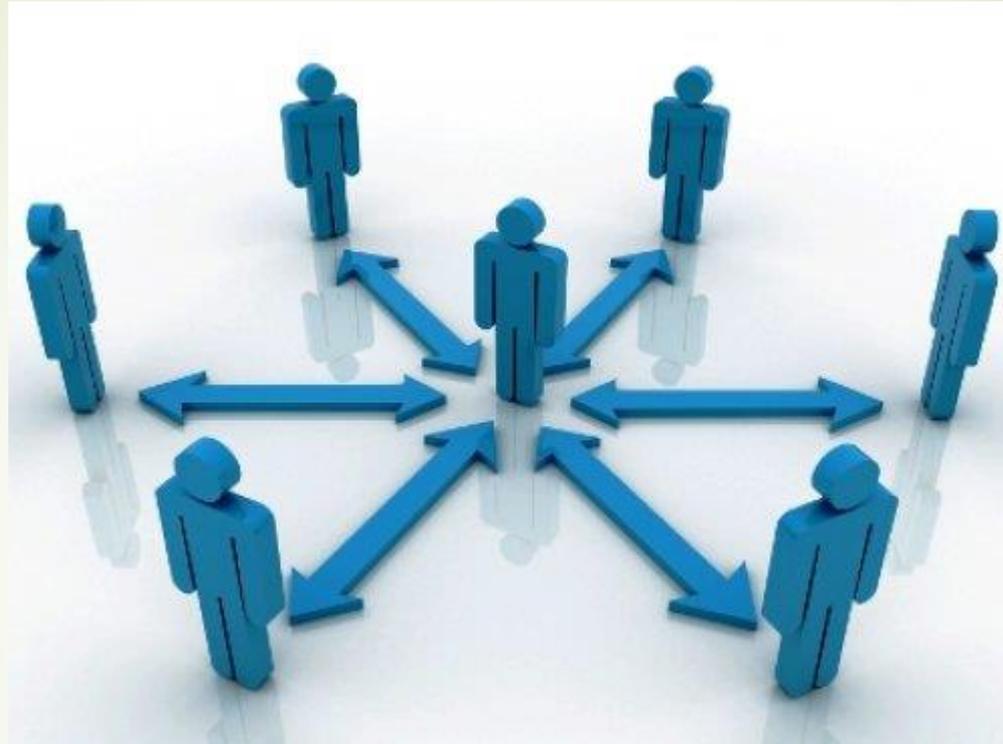




6. O administrador de recursos humanos

Os administradores de recursos humanos são os chefes, os gerentes de cada unidade da empresa. Eles são os responsáveis:

- ▶ Pelos resultados de sua área e os de seus subordinados;
- ▶ Por distribuir os trabalhos, planejar e controlar os resultados;
- ▶ Por motivar e avaliar os subordinados e lhes dar feedback sobre seu desempenho;
- ▶ Por decidir quem deve ser admitido, promovido e demitido;
- ▶ Pela orientação e educação dos novos empregados;
- ▶ Pelo treinamento de seus subordinados e
- ▶ Sobretudo, por zelar pela segurança no trabalho de todo seu pessoal.



Estar acima dos outros não é senão uma obrigação de trabalhar mais e de servi-los melhor.

L. Bourdaloue

7. Tendências

- ▶ A provável tendência das organizações é a de manter um pequeno órgão central de recursos humanos, de alto nível, com grande domínio dos assuntos dessa área e bons conhecimentos dos negócios da empresa, para consultoria interna e apoio aos gerentes de linha.
- ▶ Nas empresas do século XXI, as comunicações são intensas e **tanto mais eficientes quanto maior for a qualificação dos administradores.**
- ▶ A área de recursos humanos nos terá de participar intensamente na formulação e na implementação das estratégias da empresa, **pois elas dependem cada vez mais das pessoas em todos os níveis.**

8. Termos-chave

- Administrador de recursos humanos
- Ambiente
- Ambiente operacional
- Ambiente-tarefa
- Ativo
- Clientes
- Divisão de trabalho
- Equipe
- Especialização
- Feedback
- Grupo
- insumos

8. Termos-chave

- Investidores
- Liderança
- Macroambiente
- Microambiente
- Natureza do trabalho
- Objetivo
- Organização
- Produtividade
- Qualidade de vida
- Recursos humanos
- Revolução industrial

8. Termos-chave

- Seleção
- Sinergia
- Sistema mecânico
- Sistema orgânico
- Trabalho
- Troca
- workstation

9. Referência bibliográfica

- LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos**: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005. 2007. 2010. 420 p.
- <http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/6-mitos-e-verdades-sobre-trabalho-em-equipe>
- <http://www.administradores.com.br/noticias/carreira/5-habilidades-fundamentais-para-se-trabalhar-em-equipe/77273/>
- <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/o-que-e-just-in-time/21936/>
- <http://www.sitedalogistica.com.br/products/o-dia-da-logistica/>
- Filme A Onda: <https://www.youtube.com/watch?v=QBjeX5jPRi4>
- Filme Terra Fria:
- <http://main.z0zo.com/c/index?camp=1837&publisher=1297&cc=BR&access=bac ca72a5756d&m= sitename &ymid=- - ZmY4ZF8xNzBfMzAwMV8zMDM3X0JSXzE4Ni4yMDQuMTY3LjQyX2lwNF80MjQwX0FEUw- -ADSYS-13b5d1c5-38f3-11e4-9594-e07b25e1bcd9&chnl=4802>
- <http://www.transparencia.org.br/>
- <http://www.brasilprofissoes.com.br/noticias/negocios/20-profissoes-que-irao-desaparecer-em-2020>
- <http://dinheiro.br.msn.com/as-profiss%C3%B5es-que-devem-desaparecer-at%C3%A9-2022-a-sua-est%C3%A1-na-lista>
- <http://webdig.com.br/19277/5-tech-produtos-vao-desaparecer-em-5-anos/>