

CONFLITOS NA AL IMÓVEIS CONFLICT IN AL IMOVEIS

Aliana Patrícia Domingos Bento, Max Leandro de Araújo Brito
Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil | Universidade Federal de Itajubá,
Brasil
aliana_patricia@hotmail.com, maxlabrito@yahoo.com.br

RESUMO

O presente trabalho aborda situações problemas na imobiliária AL IMOVEIS. O caso produz reflexões sobre rotatividade de funcionários, conflito no ambiente de trabalho, extravio de papéis, falta de organização, dispersão dos objetivos de empresa, conflitos pessoais..

Palavras-chave: caso, gestão de conflitos, processos.

ABSTRACT

This paper addresses problem situations in real estate "AL IMOVEIS." The case produces reflections on employee turnover, workplace conflict, loss of roles, lack of organization, dispersion of company goals, personal conflicts ..

Keywords: case management, conflict processes.

A criação da imobiliária AL IMOVEIS

A AL IMÓVEIS foi fundada em 1986 – quando o mercado de serviços começou a sobressair sobre o da indústria - por Roberto Peres Dantas, quando ainda era jovem e sem intermédios de muito estudo, uma vez que ele veio de uma família muito simples e não teve condições de se graduar, como almejava. Porém, era perceptível sua habilidade com os negócios e, dentro de poucos meses sua empresa era uma das mais procuradas do mercado, com recordes em número de vendas e locação.

Administração da empresa e mudança de direção

Como não se tratara, na época, de uma empresa de grande porte, Sr. Roberto Peres tinha um pequeno escritório com apenas dois departamentos, um financeiro e um administrativo, além de um quadro pequeno de apenas 5 funcionários. Mas seu sonho era expandir a empresa e obter mais clientes, mas para isso precisava crescer mais financeiramente. No entanto, seu sonho não pôde prosseguir, pois foi interrompido por um acidente de carro sofrido por ele e sua família, no qual não restou nenhum sobrevivente.

Com isso, a AL IMOVÉIS se encontrara de portas fechadas, porém o irmão de Roberto, Sr. Ricardo Peres, resolveu colocar os planos do irmão adiante e realizar seu sonho. Ao assumir a direção da empresa e diante dos recursos financeiros que possuía por ter uma rede de postos de combustível, alugou um estabelecimento maior e contratou mais 11 funcionários para a empresa, esta ficando dividida em setor de locação, setor financeiro, setor administrativo, gerencia e setor de vendas.

Situação Atual da empresa

Como o Sr. Ricardo não tinha muito tempo disponível para ficar diretamente na empresa – devido a rede de postos de combustíveis -, seu filho mais velho Bruno, de apenas 24 anos, sem experiência de mercado e graduando administração, ficou responsável pelo gerenciamento da imobiliária. Entretanto, seu comportamento não era

compatível com a ética da empresa até então, logo gerou uma rotatividade grande entre funcionários, pois o excesso da autoridade o deixara insuportável.

Essa rotatividade acabou gerando um conflito entre os setores administrativo e de locação, devido a extravio de papéis, falta de organização, dispersão dos objetivos da empresa e conflitos pessoais.

Referências sugeridas

BALDAM, Roquemar; VALLE, Rogério; PEREIRA, Humberto; HILST, Sérgio; ABREU, Maurício; SOBRAL, Valmir. **Gerenciamento de Processos de Negócios: BPM - Business Process Management**. São Paulo: Érica, 2005.

BEAL, Adriana. **Segurança da informação: princípios e melhores práticas para a proteção dos ativos de informação nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2005.

SROUR, Robert Henry. **Poder, cultura e ética nas organizações**. 6. ed. Rio de Janeiro: Campos, 1998.

ULRICH, David. **Recursos humanos estratégico**. São Paulo: Futura, 2000

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 1999.

VASCONCELLOS, Eduardo; HEMSLEY, James R. **Estrutura das organizações: estruturas tradicionais, estruturas para inovação**. São Paulo: Pioneira, 1986