



**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE
SERGIPE - FANESE
NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO E EXTENSÃO – NPGE
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO “LATO SENSU”
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS**

ANA LIVIA LIMA SANTOS

**ESTUDO SOBRE AS PRÁTICAS DESENVOLVIDAS PELO
NÚCLEO ESTADUAL DE AUTO-MECÂNICAS
DA CIDADE DE ARACAJU - NEA/SE**

**Aracaju – SE
2009**

ANA LIVIA LIMA SANTOS

**ESTUDO SOBRE AS PRÁTICAS DESENVOLVIDAS PELO
NÚCLEO ESTADUAL DE AUTO-MECÂNICAS
DA CIDADE DE ARACAJU - NEA/SE**

**Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Núcleo de Pós-Gra-
duação e Extensão da FANESE, como
requisito para obtenção do título de
Especialista em Gestão Estratégica de
Pessoas**

Orientador:

ANA LIVIA LIMA SANTOS

**ESTUDO SOBRE AS PRÁTICAS DESENVOLVIDAS PELO
NÚCLEO ESTADUAL DE AUTO-MECÂNICAS
DA CIDADE DE ARACAJU - NEA/SE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Núcleo de Pós-Graduação e Extensão – NPGE, da Faculdade de Administração de Negócios de Sergipe – FANESE, como requisito para a obtenção do título de Especialista em Gestão Estratégica de Pessoas.

Avaliador do Curso

Coordenador de Curso

Ana Livia Lima Santos

Aprovado (a) com média: 9,0

Aracaju (SE), ____ de _____ de 2009.

RESUMO

Este artigo visa contribuir com a construção de um alicerce com vistas a alcançar conhecimentos e compreender a realidade das oficinas mecânicas. O objetivo desde trabalho foi identificar as ações do Núcleo Estadual de Auto-Mecânicas da cidade de Aracaju – NEA/SE em relação às práticas de T&D e sua contribuição com o crescimento e desenvolvimento de seus nucleados, fazendo um levantamento significativo de dados sobre as variáveis que rondam as questões do trabalho no universo da área mecânica na cidade de Aracaju, cidade de Sergipe. Considerando a escassez de pesquisa sobre o assunto citado, fazer-se entender a necessidade de adentrar mais detalhadamente nesse campo de trabalho pouco investigado. O estudo com abordagem qualitativa e a pesquisa bibliográfica para a sustentação teórica, buscou estabelecer uma relação entre a teoria e a prática desenvolvida pelo Núcleo Estadual de Auto-Mecânicas da cidade de Aracaju – o NEA/SE. O resultado desta pesquisa apontou uma carência acentuada de práticas de RH e a necessidade de implantação das práticas de T&D no NEA/SE. Acredita-se que este trabalho trará contribuições no que se refere à melhoria nas condições de trabalho na área das oficinas auto-mecânicas de forma que repercute suas ações diante da sociedade, além de tornar-se referencial de pesquisa para outros estudos que abordem a mesma temática-análise voltadas para a importância do trabalho braçal e simultaneamente mental desses colaboradores.

Palavras-chave: Práticas desenvolvidas em T&D. Importância das pessoas. Mercado competitivo.

SUMÁRIO

RESUMO	
1 INTRODUÇÃO	06
1.1 Problema	06
1.2 Objetivos	06
1.2.1 Objetivo geral	07
1.2.2 Objetivos específicos	07
1.3 Justificativa	07
1.4 Metodologia	07
2 A IMPORTÂNCIA DAS PESSOAS NO MERCADO COMPETITIVO	09
3 GESTÃO DE PESSOAS	11
3.1 Identidade Profissional	11
3.2 Clima Organizacional	12
3.3 Aprendizado Organizacional	12
4 Treinamento e Desenvolvimento - T&D	14
4.1 Programas de T&D	14
4.2 Práticas de T&D	15
4.2.1 T&D e as relações sociais	15
4.2.2 T&D e a estratégia de recursos humanos	15
4.2.3 T&D e a consultoria interna de recursos humanos	16
4.2.4 T&D e tecnologia da informação	16
4.3 Métodos e técnicas em T&D	17
5 ANÁLISE DOS RESULTADOS	18
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	20
REFERÊNCIAS	21
ABSTRACT	22

1 INTRODUÇÃO

Durante muito tempo, a história das oficinas mecânicas esteve dominada pelo modelo de um lugar sujo, cheio de cartazes e calendários de mulheres nuas onde, na grande maioria das vezes, era freqüentado apenas por homens. Hoje, a realidade é bem diferente. Assim como outras empresas, de ramos diversificados, percebe-se a preocupação no cuidado com o espaço físico, tornando-os acessíveis a todo tipo de clientela, além do investimento em maquinários e ferramentas de última geração, com o intuito de fornecer um serviço de qualidade.

Em algumas cidades do Brasil são formados núcleos setoriais compostos por empresas de um mesmo ramo de atividade que, mesmo concorrendo entre si na disputa pelo mercado, atuam conjuntamente na solução de problemas comuns, quebrando o isolamento da micro e pequena empresa. Isso proporciona condições de negociar melhor a aquisição de equipamentos e matérias-primas, além de facilitar o acesso às inovações tecnológicas e de mercado no mundo globalizado. Alguns desses núcleos são criados dentro das Associações Comerciais e Industriais. É o caso do Núcleo Estadual de Auto-Mecânicas da cidade de Aracaju - NEA/SE, na qual algumas oficinas mecânicas da cidade de Aracaju fazem parte.

Neste artigo, resalta-se a importância da área de recursos humanos para atrair, desenvolver e reter pessoas talentosas, uma vez que o domínio de determinadas competências faz com que profissionais e organizações façam o diferencial no mercado.

1.1 Problema

A globalização, o desenvolvimento de novas tecnologias e de automação, o excesso de oferta de produtos e serviços entre outros fatores, impuseram às organizações uma série de medidas no sentido de torná-las mais ágeis, pois as pressões do mercado demandam rapidez no processo decisório. As empresas, na área de serviços mecânicos, não fogem à regra. São organizações de pequeno porte como quaisquer outras, mas, que pressupõe ainda apresentar algumas características enraizadas no passado. É preciso inovar.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Geral

Identificar quais as ações do Núcleo Estadual de Auto-Mecânicas da cidade de Aracaju - NEA/SE no que se refere às práticas de T&D.

1.2.2 Objetivos Específicos

1. Quais as práticas de T&D executadas pelo núcleo?
2. Quais as práticas de T&D ausentes no núcleo?
3. Existe proposta de um plano de ação para as práticas ausentes ou elaboração de sugestões para melhorias?

1.3 Justificativa

Freqüentando, como cliente, algumas empresas prestadoras de serviços mecânicos – as chamadas Oficinas Mecânicas, de pequeno porte, percebeu-se algumas situações de desmotivação de funcionários da área administrativa e técnica (mecânicos), bem como um investimento dos gestores dessas organizações voltado para a área técnica (ferramentas, aparelhos e peças de última geração), mas, e a área humana? Em conversas, informais, com alguns funcionários nota-se que não há investimento na área de recursos humanos nessas empresas. Esta situação gerou uma curiosidade de saber até que ponto o investimento na área de recursos humanos nas oficinas mecânicas poderia interferir na qualidade dos serviços prestados.

Sabendo que algumas oficinas mecânicas da cidade de Aracaju fazem parte de um Núcleo Setorial, o chamado Núcleo Estadual de Auto-Mecânicas da cidade de Aracaju - NEA/SE, percebeu-se a importância de sabermos: quais as ações que o NEA/SE pode desenvolver no que se refere às práticas de T&D?

O interesse da pesquisa está voltado para uma investigação que permita identificar as práticas desenvolvidas pelo Núcleo Estadual de Auto-Mecânicas da cidade de Aracaju – NEA/SE.

1.4 Metodologia

Esta pesquisa é de caráter exploratório uma vez que não existem estudos nesta área.

Foi utilizada a pesquisa bibliográfica para a sustentação teórica acerca dos aspectos relacionados às práticas de treinamento e desenvolvimento compondo o primeiro momento da pesquisa e da pesquisa de campo com enfoque na prática dos envolvidos no contexto investigado.

Buscou-se estabelecer uma relação entre a teoria e as práticas adotadas pelo Núcleo Estadual de Auto-Mecânicas da cidade de Aracaju que, atualmente, possui doze filiados, que se reúnem semanalmente em locais previamente combinados.

Como o objetivo da pesquisa esteve direcionado a identificar as ações do NEA/SE elegeu-se como sujeito de pesquisa o coordenador do Núcleo uma vez que se acreditou ser a pessoa que possuía informações necessárias a obtenção dos resultados desejados.

Foi utilizada a pesquisa qualitativa, já que o pesquisador procura entender os fenômenos segundo a(s) perspectiva(s) do(s) participante(s), da situação estudada e a partir daí, situa sua interpretação dos fenômenos estudados (Lakatos, 2004, p. 280) e a entrevista semi-estruturada, conhecida, também como não-estruturada ou despadronizada, por possibilitar ao entrevistador maior flexibilidade, profundidade e reflexão, possibilitando ao mesmo uma participação mais ativa.

2 A IMPORTÂNCIA DAS PESSOAS NO MERCADO COMPETITIVO

Carlos Lacerda, político e Jornalista fluminense dizia: “O futuro não é o que tememos, mas o que ousamos (Luck, 2003, p.57).”

Muitas vezes, é necessário que haja uma reflexão, por parte dos gestores, sobre o que está acontecendo a sua volta e sobre gestão, ir além da compreensão da realidade, extrapolar o senso comum, abrir espaços novos para que possa visualizar desafios e oportunidades, procurar soluções criativas e inovadoras, estabelecer sinergia de esforços, enfim, explorar uma nova realidade, conforme Luck (2003, p. 62) que ratifica, quando afirma que “... é importante reconhecer que o que somos e o que temos hoje foi, em grande parte, determinado pelas decisões passadas.”

As organizações e as pessoas convivem, diariamente, com situações diferentes e mutáveis. Cada empresa tem suas características e a variabilidade humana é infinita. Tudo isso deve ser levado em conta, é muito importante ter uma visão abrangente de todas essas variáveis e para isso, o primeiro passo é: ter a *vontade* de mudar. E *vontade* é a razão prática, é querer racionalmente, é ser capaz de escolher (Kant apud Hoffe, 2005, p. 189-190).

O mundo é feito de escolhas e nós, a partir do momento que optamos por uma ou por outra, nos tornamos responsáveis por elas. Tal escolha poderá trazer alegria ou sofrimento para o indivíduo ou, no caso das empresas, para àqueles os quais os gestores são responsáveis. Se o indivíduo trabalha com prazer e segurança, há um ganho tanto para ele próprio como, essa sensação de bem-estar, poderá ser refletida contagiando, assim, os demais que fazem parte da equipe.

Além do reconhecimento financeiro, o empregado tem necessidade do reconhecimento profissional. Ser valorizado pela sua dedicação e/ou por sua competência, pela organização, é de extrema relevância no bem-estar psíquico do trabalhador. Perceber-se valorizado é fundamental para a mobilização subjetiva que permite comprometimento e criatividade, que tanto interessa a empresa. E a criatividade desse trabalhador só se manifesta no momento em que a tranquilidade de ser e pensar se torna evidente (Jalowitzki, 2004, p. 15).

“Pessoas são pessoas e não recursos. São gente (...) as pessoas nascem, crescem, vivem, são educadas, trabalham e se divertem dentro das organizações. Sejam quais forem os seus objetivos – lucrativos, educacionais, religiosos, políticos,

sociais, filantrópicos, econômicos, etc. -, as organizações envolvem tentacularmente as pessoas que se tornam mais e mais dependentes da atividade organizacional (...) tanto as pessoas como as organizações desejam alcançar objetivos.” (Chiavenato, 2006, p. 15-162).

Portanto, colaboradores que passam a serem parceiros das organizações e não apenas agentes passivos, tornam-se administradores de suas próprias tarefas envolvendo-se mutuamente independente da atividade que venham a executar. Essa satisfação e interação humana dentro das organizações são essenciais para o sucesso de todos os envolvidos.

“Para enfrentar o mundo de negócios em constante mudança e ebulição, a organização precisa desenvolver a capacidade de migrar e mudar, de criar e alavancar novas habilidades e atitudes, de inovar incessantemente. Muitas organizações tradicionais estão transformando-se em verdadeiras organizações de aprendizagem.” (Chiavenato, 2006, p. 207)

Então, quando a organização torna-se aberta às novas propostas de mudanças, está dando o primeiro passo para um segmento futuro de grandes conquistas e, através de um constante processo de aprendizagem, passa a conhecer um leque de possibilidades para alcançar o sucesso.

3 A GESTÃO DE PESSOAS

O trabalho presente traz alguns conceitos importantes como: identidade profissional, clima organizacional, aprendizado organizacional e T&D. Segundo Eduardo Galeano (1986) apud Borges, Moulin, Araújo (2001, p. 19), “Nós somos o que fazemos e, sobretudo aquilo que fazemos para mudar o que somos. Nossa identidade reside na ação e na luta.”

3.1 Identidade Profissional

Alguns autores afirmam que sujeito e trabalho estão diretamente ligados e que a construção da identidade desse indivíduo é feita nessa relação. Segundo Cardoso (1997) apud Borges, Moulin; Araújo (2001, p. 329) entende-se como identidade profissional: “As novas descrições que os trabalhadores fazem de si a partir de sua ‘cultura organizacional’.”

Tornar-se trabalhador constitui-se num processo de produção de sentido, de conhecimento, de ressocialização, muitas vezes difícil, penoso, mas, que envolve vivências e momentos de intensa solidariedade entre pares, num processo rico em educação, ação e reeducação; apesar de que, na maioria das vezes, parece que se vive o presente, cada vez mais, apenas como possibilidade de sobrevivência, e daí abre-se espaço para a introdução de valores como individualismo e a competição.

Há trabalhadores altamente qualificados, outros menos, outros que são considerados sem qualificação; mas, o que importa é o sentido e a força de vontade que cada um tem de enfrentar seus próprios limites. Ratificando, Marx nos dizia: “Não só as circunstâncias fazem o homem, estes também fazem as circunstâncias”; a partir daí estão nossas possibilidades (Borges, Moulin, Araújo, 2001, p. 64).

Se o indivíduo trabalha com prazer e segurança, há um ganho tanto para ele próprio como, essa sensação de bem-estar, poderá ser refletida contagiando, assim, os demais que fazem parte da equipe. Sentir-se seguro é saber que suas necessidades básicas e de sua família como, alimentação, saúde e segurança, estão sendo atendidas. Sentir-se bem traz saúde, bem-estar e prazer de trabalhar.

Portanto, percebe-se que, bem-estar, saúde, criatividade, reconhecimento financeiro e profissional, entre outros estão intimamente ligados.

3.2 Clima Organizacional

Até pouco tempo, não havia a preocupação com a opinião dos clientes internos (colaboradores) de uma empresa. A atenção era voltada, apenas para a satisfação do cliente externo (o cliente). Então, devido às mudanças ocorridas dentro das organizações, começou-se a perceber a necessidade de se trabalhar, também, as necessidades do cliente interno e que o investimento nas pessoas que contribuem para o sucesso de uma organização traria um retorno positivo tanto para a organização, quanto para os seus colaboradores.

Um caminho para se chegar aos resultados do clima gerado pelo dia-a-dia de uma empresa é a investigação do clima organizacional da organização. Existem vários conceitos sobre clima organizacional, mas, no geral, referem-se à cultura organizacional e ao grau de satisfação e percepção das pessoas no seu ambiente de trabalho.

Segundo George H. Litwin apud Luz (2003, p. 10) “Clima organizacional é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional, que é percebida ou experimentada pelos membros da organização e influencia o seu comportamento.”

Conforme Luz (2003, p. 28), para um colaborador prestar um bom serviço, é preciso que ele *saiba fazer* (conhecimentos, habilidade e atitudes); *possa fazer* (ter e poder usar os recursos necessários) e *queira fazer* (depende do estado de ânimo e de satisfação do colaborador).

“Com se vê, gerenciar o clima organizacional é uma ação estratégica, já que a motivação dos trabalhadores representa um imperativo para o sucesso dos negócios.” (Luz, 2003, p. 141).

Portanto, um profissional motivado e comprometido com seu trabalho traz compensações tanto para o empregador quanto para o empregado.

3.3 Aprendizado Organizacional

Poder é querer mudar uma realidade, uma situação, é estar disposto a se entregar a um novo desafio. Jalowitzki (2004, p. 38-50) ratifica: “Poder pode ser entendido como, a capacidade de realizar feitos para os quais os outros não se julgam aptos.”

Mas, é necessário que haja uma troca de conhecimentos. Ninguém, no mundo, é tão inteligente a ponto de não ter nada mais para aprender, e para que aconteça o processo de desenvolvimento pessoal é necessário que as pessoas se afastem de velhos hábitos e passe a refletir, analisar, avaliar e decidir se prefere continuar na mesmice dos seus costumes ou abrir-se às novas propostas, novas possibilidades.

A vida responde-nos de acordo com a posição que tomamos frente a ela. Não podemos esperar resultados diferentes fazendo sempre as mesmas coisas, do mesmo jeito (...). Temos que aprender a aprender! E não será num processo isolado que isso irá ocorrer. Vamos precisar do outro para aprender com ele e nos experimentar em nossos avanços. Isso é utilizar o Poder Pessoal de Influência. Influência que somente será eficiente na medida em que ela for sincera, espontânea, vier de dentro. Não podemos vender um produto no qual não acreditamos (Jalowitzki, 2004, p. 145-70).

Para que as empresas consigam passar pelos processos de desaprendizagem e aprendizagem, tão necessário ao seu crescimento e competitividade, torna-se necessário à participação de profissionais que venha a dar suporte a essas mudanças, como por exemplo, os profissionais de T&D.

É importante reforçar a relação entre as pessoas e fazer os gestores acreditar no potencial que cada indivíduo tem dentro de uma organização e que a educação e o investimento profissional permanente dos colaboradores dão suporte a uma empresa que estar sempre em busca de inovação constante.

“Antes de mudar os outros, é fundamental primeiro mudar a si mesmo.”
(Boog, 1999, p. 9)

Não é fácil descartar os velhos processos e abraçar o novo porque geram medo e dúvidas acontecendo, comumente, resistência por parte de muitos gestores, mas, para uma empresa sobreviver num mundo de constantes transformações precisa conhecer os novos desafios que estão sendo expostos no mercado de seus negócios e uma das mais poderosas ferramentas de transformações nas organizações é o Treinamento e o Desenvolvimento – T&D. Para esses gestores vencerem a resistência interna, às mudanças, de seus colaboradores é necessário que primeiro consiga vencer às suas próprias.

4 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO - T&D

O papel que o T&D exerce é o de coordenar e apoiar os processos de mudança, contribuindo para a conquista equilibrada e simultânea dos resultados da organização e dos seus colaboradores porque a empresa moderna precisa estar sintonizada com suas próprias fases de desenvolvimento e com as exigências do mercado que é a razão de sua existência (Boog, 1999, p. 59).

Trabalhar numa empresa significa trabalhar em grupo, e valorizar e incentivar esse trabalho grupal onde todos os envolvidos passam a ser os maiores interessados pelos resultados da organização é um dos objetivos do T&D. Mas, não se deve abrir mão de que, a qualidade profissional deve abranger todos os níveis da organização, desde que atenda integralmente à necessidade da empresa. Quanto à participação dos empregados deve-se levar em conta às peculiaridades de cada organização e das pessoas que a compõe.

São necessárias aos profissionais de T&D algumas características como: flexibilidade, foco no que se quer fazer, fazer acontecer, orientação para o futuro, aceitar riscos, resolver conflitos, ler situações, tolerância à ambigüidade, clareza e especificidade, entre outras (Boog, 199, p. 571).

4.1 Programas de T&D

Os profissionais em T&D têm um papel fundamental quando o assunto é a estratégia de Gestão de Pessoas. Qualquer assunto advindo de Gestão de Pessoas passa necessariamente pela contribuição de T&D (Boog, 199, p. 169).

A atuação estratégica destes profissionais também está voltada para a visualização do perfil e preparo das pessoas. Algumas situações em que o T&D interage com as funções de Gestão de Pessoas são os Programas (Boog, 1999, p. 172):

Os programas de remuneração: o papel do T&D é de capacitar e sensibilizar as pessoas que esses novos sistemas trazem benefícios tanto para si próprias quanto para a organização.

Programas de saúde ocupacional: prevenção de acidentes e higiene industrial.

Programas de gestão de desempenho: interagindo com os planos de carreira e sucessão, identifica oportunidades de desenvolvimento e preparação de planos que viabilizem esse desenvolvimento.

Programas de comunicação interna e os de Relações trabalhistas: levando-se em conta não apenas os aspectos técnicos, mas, também os comportamentais, são fundamentais para manter um clima organizacional propício ao desenvolvimento das organizações.

4.2 Práticas de T&D

As práticas de T&D podem estar inseridas em vários contextos: nas Relações Sociais, na Estratégia de Recursos Humanos, na Consultoria Interna de Recursos Humanos e na Tecnologia da Informação.

4.2.1 T&D e as relações sociais

Nas intervenções de T&D na área de relações sociais deve ser dado maior enfoque na intervenção direta no desempenho social da organização, ou seja, não se pode pensar em capacitar as pessoas apenas para atender os padrões de domínio de um equipamento ou de conhecimentos, desejados pela empresa, mas, de que haja debates de idéias, opiniões, reavaliação dos valores e princípios da empresa em busca de melhoria e de mudanças necessárias que venham atingir a todos os envolvidos. Para isso, exige-se a participação e ação direta do gestor (Boog, 1999, p. 158).

4.2.2 T&D e a estratégia de recursos humanos

Assim como em outras áreas da organização, o papel do RH não é uma responsabilidade apenas da área de RH; a relação entre a organização e seus colaboradores é de responsabilidade de todos que nela trabalham, ou seja, está na interação empregador/empregados. Todos, interativamente, são responsáveis por todo movimento que acontece dentro da organização: pelos resultados das vendas, pela qualidade da prestação dos serviços, pelo resultado financeiro, pela satisfação dos clientes, etc, enfim, por todos os resultados. Percebeu-se, então, que a essência

das organizações são as pessoas que nela fazem parte e que hoje todos os colaboradores, também, são responsáveis pelas questões humanas da empresa, o RH passou então a denominação de Gestão de Pessoas (Boog, 1999, p.166).

O sucesso nos processos de T&D também é de responsabilidade de todas as áreas da organização, cada indivíduo com seu papel e responsabilidade, todos agindo para fins comuns. Assim como, cabe o T&D sinalizar os caminhos adequados para que o sucesso desses processos seja alcançado.

4.2.3 T&D e a consultoria interna de recursos humanos

O T&D tem o papel de facilitador nos processos como: o andamento perfeito dos canais de comunicação, o relacionamento interpessoal e com a motivação. Se as organizações são vistas como um lugar onde pessoas estão reunidas em busca de um objetivo comum e que são essas pessoas as condutoras do negócio, utilizando para isso, informações, conhecimentos e habilidades disponíveis, conclui-se que são essas próprias pessoas responsáveis pelas decisões que venham a obter os resultados desejados. O consultor atua como facilitador e que, junto como o profissional de T&D e o cliente interno, faz levantamentos e diagnósticos, propõe soluções, oferece sugestões, opiniões e críticas (Boog, 1999, p. 182-183).

4.2.4 T&D e tecnologia da informação

A pressão que as empresas recebem para se adequar aos novos conhecimentos e utilização de ferramentas, no sentido de aumentar o desempenho, eficácia e eficiência de seus serviços prestados é produto da globalização que impõe às organizações a necessidade da busca de parcerias, na mudança de seus valores e nas estratégias de seus negócios, na agregação de valores dos seus produtos e serviços oferecidos e maior participação e contribuição dos colaboradores.

E a tecnologia da informação aliada ao T&D traz como uma das vantagens a habilidade de aprender e mudar mais rápido. “Nós, profissionais de T&D, temos de acompanhar esse ritmo, essa velocidade. Não podemos depender de ações demoradas [...]” (Boog, 1999, p. 241).

O tempo e a rapidez nas decisões tornam-se aliados à tecnologia da informação na medida, que, são aproveitados de forma habilidosa e apropriada, e os profissionais de T&D são pessoas preparadas para isso.

4.3 Métodos e Técnicas em T&D

Segundo Boog (1999, p. 267), existem vários métodos de aprendizagem como aprender fazendo, aprender por conceitos, aprender por simulação, aprender por desenvolvimento psicológico, etc. Mas, como o enfoque desse projeto está em empresas de pequeno porte e que a maioria dos colaboradores possui um nível de estudo baixo, vamos nos reter na técnica que se acredita mais adequar-se a esse tipo de organização: o método prático.

Apesar de ser um método antigo e que traz algumas desvantagens como, por exemplo, um maior número de acidentes, perda de material, por possibilitar a aprendizagem de deformações e vícios funcionais e limitar a criatividade devido ao aprendiz acreditar que aquela é a única forma correta de ação, um dos métodos de aprendizagem mais utilizado, principalmente por empresas de pequeno porte, é o método prático, ou seja, é aprender fazendo.

De acordo com Boog (1999, p. 267), a maior vantagem é a economia de tempo, de espaço, de investimento, a obtenção de resultados em curto prazo, possibilidade de avaliação mais imediata e a adequação desse método a um maior número de clientela como os não-escolarizados, os sem hábitos de leitura, etc.

Entre as técnicas e métodos utilizados, pelos profissionais de T&D, que auxiliam nas suas propostas, temos (Boog, 1999, p. 343): “Som ambiente (músicas que ajudam a combater o nervosismo, a ansiedade, a depressão, o estresse, a insegurança, etc, e auxiliam no aumento da atenção, da concentração, da criatividade e na harmonização do ambiente); Trabalhar com dinâmicas de grupo; Estimular os jogos cooperativos (no sentido de estimular a busca pelas metas coletivas, desenvolver a autoconfiança, aprender a superar desafios, melhorar o clima organizacional, entre outros benefícios).”

Esses Métodos e Técnicas dão suporte aos profissionais de T&D na busca por um ambiente de trabalho mais prazeroso e harmonioso, onde a interação entre todos os colaboradores é fundamental para o sucesso do resultado nas ações de melhoria.

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

O Núcleo Estadual de Auto-Mecânicas da cidade de Aracaju (SE) - NEA/SE surgiu a partir da necessidade de interação de vários profissionais no ramo de oficinas de automóveis. Com o surgimento da injeção eletrônica, percebeu-se que a junção de conhecimentos do mecânico e de profissionais que trabalham na manutenção elétrica dos autos era, incontestavelmente, necessária para dar suporte a mais uma evolução tecnológica nessa área de trabalho.

Este Núcleo Setorial teve como base para sua formação o Projeto Empreender, uma grande parceria entre o SEBRAE e a Confederação das Associações Comerciais do Brasil - CACB. O Projeto Empreender é um conjunto de ações que tem como objetivo o desenvolvimento e fortalecimento das micros e pequenas empresas através do associativismo.

Com o intuito de se descobrir de que forma o NEA/SE tem contribuído com o crescimento e desenvolvimento de seus nucleados, bem como, dos colaboradores da auto-mecânica de Aracaju (SE), fazendo um levantamento significativo de dados sobre as variáveis que rondam as questões do trabalho no universo da área mecânica na cidade de Aracaju, cidade de Sergipe, chegou-se aos seguintes resultados:

O presente trabalho utilizou três questões para falar sobre as demandas que rondam o universo das oficinas mecânicas da cidade de Aracaju, através do Núcleo Estadual de Auto-Mecânicas da cidade de Aracaju - NEA/SE:

No que se refere às práticas de T&D já executadas pelo núcleo, a análise da pesquisa demonstrou que não há práticas de T&D, como as práticas nas relações sociais, na área de recursos humanos, de consultoria interna, de tecnologia da informação, nem quaisquer outras práticas efetivas e eficazes, em RH, que venham dar suporte às decisões tomadas pelo Núcleo.

Quanto às práticas ausentes, percebe-se uma totalidade na ausência das práticas de T&D, porque como o coordenador do NEA/SE atua apenas como intermediador, o grupo apresenta-se fragilizado pelas resistências de alguns empresários na implantação de práticas na área de RH tornando-se mais difícil um consenso nas decisões a serem tomadas.

Alguns autores como Boog (1999, p. 9), por exemplo, ratifica quando diz que descartar velhos processos não é tarefa fácil. Mas, abraçar o novo, hoje, é uma

questão de sobrevivência e as essas empresas precisam passar pelo processo de desaprendizagem e aprendizagem, tão necessários ao seu crescimento.

O que se observou na pesquisa feita ao Coordenador do NEA/SE é a falta de comprometimento de alguns nucleados na tomada de decisões que venha a gerir investimentos financeiros na área de RH do núcleo. Encontram-se ainda algumas resistências quando o assunto gira em torno da implantação e de investimento na área de Recursos Humanos dessas empresas.

Sobre como seria propor um plano de ação para as práticas ausentes ou elaborar sugestões de melhorias, chegou-se à seguinte conclusão: A primeira condição para qualquer empresário que queira mudar a realidade de sua empresa é estar disposto a aceitar novos desafios. Em primeiro lugar há uma necessidade primordial de se avaliar conjuntamente com esses empresários se estão realmente dispostos a proporcionar organização, desenvolvimento e crescimento em suas empresas.

Para que haja uma mudança na realidade do NEA/SE, é necessário que os empresários deste ramo estejam dispostos a abrir-se às novas idéias, novas propostas e novos investimentos, não apenas técnicos e ferramentais, mas, na também na área de recursos humanos. É preciso não ter medo de correr riscos.

O Coordenador do Núcleo só terá força administrativa se houver um consenso, investimento e comprometimento de todo o grupo nas decisões a serem tomadas, caso contrário, a resistência de alguns continuará sendo um empecilho no crescimento de sua empresa e do próprio Núcleo.

Como o NEA/SE se apresenta, ainda. Como um grupo informal, pois não há estatuto, torna-se fragilizado pelas ações de pouco teor, efetivo e eficaz.

A força de um Núcleo Setorial está no consenso de idéias e de comprometimento de todos os empresários envolvidos no propósito de crescer conjuntamente. Se isso não acontece, que, conforme a coordenação do núcleo é a situação do momento, não há presente, nem futuro. Vive-se eternamente no passado.

Além disso, o NEA/SE se utilizando de práticas informais que se dispersam à medida que não há comprometimento de todos os envolvidos nas decisões, não consegue abranger na sua totalidade as reais demandas dessas empresas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir deste estudo, ratifica-se a necessidade de uma radical mudança nos conceitos e nas ações ultrapassadas desses nucleados para uma nova visão empresarial. Ações conjuntas são necessárias para que o Núcleo cresça e se desenvolva. O dono de uma oficina mecânica tem uma atitude operacional, mas, deixa fragilidades administrativas.

O objetivo geral deste estudo foi atendido, na medida que, identificou-se a precariedade nas ações do Núcleo Estadual de Auto-Mecânicas da cidade de Aracaju – NEA/SE no que se refere às práticas de T&D por conta da fragilidade nas decisões tomadas pelos seus nucleados quando o assunto é investimento na área de RH.

As práticas tomadas pelo NEA/SE, como viagens, cursos de aperfeiçoamento, reuniões, Pit-Stop, participação de feiras Estaduais e Intra-Estaduais, entre outras, não são suficientes para empresas que queiram realmente crescer. A tecnologia, equipamentos e as ferramentas podem ser de ponta, mas, as pessoas são tudo. A alma de uma empresa está no seu quadro de colaboradores, uma gente que ri, chora e adocece. E, para essas pessoas, não há assistência técnica, nem reposição de peças sem que haja prejuízo para toda a engrenagem.

O presente estudo privilegia a Gestão de Pessoas, sugerindo ao NEA/SE a sua formalização e em seguida a utilização de um profissional de T&D para dar suporte a criação de setores de RH, nessas empresas, procurando apontar a importância do papel que esse profissional exerce na gestão do conhecimento, trazendo não só a vantagem competitiva para a organização, como, também, promovendo vidas humanas à melhoria constante de trabalho e propondo novas oportunidades de desempenho.

Com isso, essas empresas fortalecem o seu clima organizacional, tornando-se capazes de conter mentes criativas, férteis e cooperadoras, assim como fortalecendo as relações humanas, ponto chave de qualquer organização.

Uma das questões para novos estudos seriam a utilização como referência e suporte para a implantação dessas e de outras práticas, ações de outros núcleos como o Núcleo Estadual de Santa Catarina – NEA/SC, por exemplo.

REFERÊNCIAS

BOOG, G. Gustavo. **Manual de treinamento ABTD**. 3. ed.. São Paulo: Makron Books, 1999.

BORGES, Henrique; MOULIN, Maria das Graças Barbosa; ARAÚJO, Maristela Dalbello. **Organização do trabalho e saúde**. Vitória: Edufes, 2001.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

HÖFFE, Otfried. **Immanuel Kant**. Tradução Christian Viktor Hamm e Valério Rohden. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

JALOWITZKI, Marise. **Vivências para dinâmicas de grupos: a metamorfose do ser em 360 graus**. São Paulo: Madras, 2004.

LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

LUCK, Heloisa. **Metodologia de projetos: uma ferramenta de planejamento e gestão**. Petrópolis: Vozes, 2003.

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

ABSTRACT

This article aims to contribute to building a foundation in order to achieve knowledge and understand the reality of machine shops. The objective was to identify work from the actions of Core Self-Mechanical State of the city of Aracaju - NEA /SE in relation to the practices of T&D and its contribution to the growth and development of their cores, making a survey of significant data on the variables that the issues around the work area in the world of mechanics in the city of Aracaju, a city of Sergipe. Considering the scarcity of research on the matter said, making it understand the need to enter further work in this field little investigated. The study of qualitative approach and the literature search for theoretical support, tried to establish a relationship between theory and practice developed by the Center for Self-Mechanical State of the city of Aracaju - the NEA/SE. The result of this study showed a marked lack of HR practices and the need for deployment of T&D practices of the NEA/SE. It is believed that this work will bring contributions in relation to the improvement of working conditions in the area of self-mechanical workshops so that their actions reflected in the face of society, and become a reference for other research studies that address the same thematic-analysis focused on the importance of the work arm and both of these mental workers.

Keywords: Practice development in T&D. Importance of people. Competitive market.