

A Importância da Qualificação da Mão de Obra Direta das Empresas de Médio Porte do Setor Metal-Mecânico para o Desenvolvimento da Indústria no Brasil: pesquisa realizada no Alto Vale do Itajaí

Autoria: Charles Roberto Hasse, Amélia Silveira, Marianne Hoeltgebaum

RESUMO

O trabalho elucida a importância das empresas de médio porte, mais especificadamente para o Alto Vale do Itajaí, com o intuito de conhecer e analisar a real necessidade de qualificação da mão-de-obra direta destas empresas no setor Metal-Mecânico. A preocupação inicial foi verificar se as percepções do empregador, do responsável pela gerência de recursos humanos e dos empregados e as ações das referidas empresas contemplam uma filosofia voltada para a valorização do capital humano, por meio de uma abordagem de formação permanente e educação continuada. Através de uma extensa pesquisa, analisada com métodos quantitativos e qualitativos, verificou-se a necessidade das empresas estudadas comprometerem-se com uma filosofia empresarial baseada na gestão de seres humanos, na valorização do capital intelectual e na aprendizagem permanente (com programas de educação continuada que enfatizem o saber-fazer, saber-ser e saber-agir).

INTRODUÇÃO

Diante da necessidade de diminuir os impactos da globalização e generalizada abertura dos mercados, diversas organizações internacionais, regionais e nacionais têm abordado o tema das empresas de pequeno e médio porte em conjunto, como uma das principais vias alternativas de revalorização do seu papel como geradoras de emprego e base fundamental para o desenvolvimento produtivo de muitos países da América Latina.

A relevância das empresas de médio porte no cenário mundial é incontestável. Em países avançados, como Estados Unidos, Alemanha, Japão, Reino Unido e outros, a presença das médias empresas serve como significativo fator de desenvolvimento industrial e absorção de mão-de-obra. Na economia alemã, como na maioria dos países desenvolvidos, as empresas de médio porte são a base que sustenta a economia, a qual é formada por numerosos pequenos empresários, que possibilitam a estabilidade e a continuidade do desenvolvimento de uma nação. Na comparação com as empresas de grande porte (mega), as médias empresas são mais nacionalizadas, já que as grandes empresas têm como proprietários capitais de várias nacionalidades, os quais hoje não têm mais uma pátria. No caso de países em desenvolvimento, como o Brasil, a relevância das empresas de médio porte é ainda mais facilmente explicável. De acordo com dados do SEBRAE apud Neto (2000), do total dos estabelecimentos existentes no país, 99,3% são empresas de pequeno e médio porte, que contribuem com 40% do Produto Interno Bruto (PIB) e geram 80% do total dos empregos. SEBRAE apud Dolabela (1999a), evidencia que o número de micro, pequenas e médias empresas continuará crescendo. Hoje, no Brasil, existem cerca de quatro milhões e meio de pequenas e médias empresas formais.

No Brasil, o estado de Santa Catarina tem se destacado pelo seu desenvolvimento econômico perante o contexto nacional, principalmente quanto ao volume de empresas de médio porte existentes. O Alto Vale do Itajaí, uma das regiões catarinenses, vem demonstrando, ao longo dos anos, potencial para o setor metal-mecânico. Durante os últimos cinquenta anos, a economia desta região vem sendo bem representada por micro, pequenas e médias empresas que exploram a atividade metal-mecânica, sendo que os empreendimentos estão conquistando projeção estadual, nacional e internacional. Algumas das empresas deste setor estão ampliando sua atuação em mercados da América Latina, Europa e Estados Unidos. A região do Alto Vale do Itajaí conta, assim, com aproximadamente 268 empresas no setor, que estão gerando 3200 empregos.

Observando a realidade do Alto Vale do Itajaí, objetivou-se diagnosticar a gestão de seres humanos quanto à qualificação da mão-de-obra direta do setor metal-mecânico. Desse universo de empresas do setor metal-mecânico, a pesquisa estudou as associadas ao Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Rio do Sul (SIMMMERS), sendo classificadas de acordo com o SEBRAE Nacional, como pequena e média empresa. A opção por estas médias empresas deveu-se a sua importância no contexto nacional, representando 43% das empresas do setor associadas ao SIMMMERS. Destaca-se que a média empresa absorve 80% da mão-de-obra do setor, enquanto que as micro e pequenas apenas 20%. Além disso, ressalta-se que a média empresa, diferente da micro e pequena, possui um responsável pela gerência de recursos humanos (SIMMMERS, 2001).

É importante lembrar que nos estudos existentes sobre as micro, pequenas e médias empresas no Brasil, pouca ênfase é dada aos aspectos da gestão de pessoas, assim como é pequeno o número de publicações no Brasil com relação ao tema, conforme apontam os autores como Rattner et alii (1985), Solomon (1989), Batalha e De Mori (1990), Dolabela (1999a) e outros. As empresas e, especialmente, a micro, pequena e média empresa, nem sempre investem no desenvolvimento profissional de seus empregados, conforme afirma Dolabela (1999a), com base em dados do SEBRAE, onde se percebe que 80% das empresas emergentes fracassam pelo fato de não investirem no desenvolvimento de seus recursos humanos.

IMPORTÂNCIA DAS EMPRESAS DE MÉDIO PORTE

O entendimento das empresas de médio porte não é semelhante ao entendimento de "firmas de porte pequeno e micro" ou "pequenos negócios", como o artesanato e o ofício manual, o comércio e os serviços. As empresas de médio porte, apesar de já terem se desenvolvido, caracterizam-se ainda por estarem numa fase decisiva que as coloca na iminência de se tornarem grandes empresas ou voltarem a ser pequenas e até desaparecerem. A classe empresarial de médio porte, conforme este entendimento, no Brasil, no final do século XX e início do século XXI, apresenta-se como um fator de estabilização, como o foi na Alemanha no século XIX.

A empresa de médio porte possui potencial de criar e expandir as oportunidades de emprego, conseqüentemente diminuir a taxa de desemprego, facilitar o desenvolvimento de habilidades no campo empresarial, garantir a expansão das oportunidades de mercado, utilizar matéria-prima nacional (assim como também reciclar materiais utilizados), promover empresas com um uso intensivo de mão-de-obra, fortalecer a promoção de exportações e a substituição de importações. Em tal sentido, seu desenvolvimento crescente contribuirá, eventualmente, na diversificação da economia (expansão da base econômica), no combate de alguns problemas sociais, como as atividades ilícitas associadas ao comércio de drogas e, em geral, na promoção do crescimento global da economia da região.

No mercado mundial de micro, pequenas e médias empresas, segundo Naisbitt apud Dryden; Vos (1996), este segmento está absorvendo 90% dos novos empregos gerados em todo o mundo. Segundo Dolabela (1999a), são responsáveis, em muitos países, por mais de 50% do PIB e também pelo maior volume de exportações, além de serem, desde a Segunda Guerra Mundial, as maiores geradoras de inovações tecnológicas.

As micro, pequenas e médias empresas estão, segundo Batalha e De Mori (1990), Dolabela (1999a), Neto (2000), representando um papel importante na economia nacional. No entanto, de acordo com Marques (1994), Morais (1997), Dolabela (1999a) e Silva (2000), ao mesmo tempo em que há o crescente desenvolvimento das micro, pequenas e médias empresas, também se observa a necessidade deste segmento tornar-se e manter-se ativo e competitivo.

A gestão empreendedora está sendo colocada como uma alavanca para a expansão de empresas no mercado e, especialmente, para a diminuição da alta taxa de mortalidade de empresas emergentes. Para tanto, torna-se imprescindível, conforme Dolabela (1999b), Chiavenatto (1999a), Rodrigues (1999), Silva (2000) e Dornelas (2001), não investir apenas nas inovações tecnológicas enquanto possibilidade de melhoria e aumento da produção, redução de custos e aperfeiçoamento de produtos. Faz-se essencial

um perfil empreendedor do empregador e também do empregado, ou seja, é preciso uma revalorização da força de trabalho.

QUALIFICAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

A revalorização da força de trabalho é conquistada quando a empresa conjuga em sua gestão empresarial a filosofia empreendedora, impulsionando, assim, a valorização dos seres humanos, do capital intelectual e da aprendizagem permanente. Na empresa, essa tríade pode constituir-se num conjunto de fios na busca de novas qualificações, tal qual a urdidura de um tear por entre os quais passam os fios da trama, formando uma nova tecedura.

A trilogia qualidade, produtividade e tecnologia não dá conta de responder às exigências e necessidades que as empresas enfrentam no dia-a-dia. Aliás, talvez esses sejam os motivos pelos quais o interesse deste estudo volta-se para a questão da qualificação profissional. Assim, cabe questionar se a gestão de seres humanos das empresas está realmente voltada para a valorização do capital humano, por meio de uma abordagem permanente que se traduz em ações de educação continuada. Cabe ainda perguntar se a visão do empregador, do responsável pela gerência de recursos humanos e dos empregados das empresas contempla este entendimento. Da mesma forma, cabe levantar se a qualificação da mão-de-obra direta das empresas está prevista como educação continuada, voltada para o saber-fazer (dimensões práticas, técnicas e científicas do desempenho diário), do saber-ser (onde traços de personalidade como iniciativa, comunicação e responsabilidade são estimulados) e do saber-agir (onde há todo um propósito de estimular a interação e a decisão, o trabalho em equipe e a realização de novos e diversificados trabalhos).

A literatura da área alerta para o fato de que as pessoas não são mais meros recursos que uma empresa pode consumir, utilizar e que produzem custos. Ao contrário, para Dolabela (1999a), Senge (1999), Boog (1999) e Chiavenatto (1999b), atualmente nas empresas, as pessoas constituem um fator de competitividade, da mesma forma que o mercado e a tecnologia. A afirmação de que os empregados estão se tornando ou podem se tornar um fator de competitividade para a empresa, significa que esses não são apenas, conforme Stoner e Freeman (1985), vistos pelas mesmas como peças intercambiáveis de uma máquina corporativa.

O estudo apresenta as contribuições de autores para a construção de uma abordagem em que a gestão de seres humanos, a valorização do capital intelectual e a aprendizagem permanente sejam entendidas como fios e desafios para se repensar a questão da qualificação profissional, destacando-se, dentre outros Stoner e Freeman (1985), Solomon (1989), Batalha e De Mori (1990), Stewart (1998), Dolabela (1999a), Senge (1999), Bo (1999) e Chiavenatto (1999a e b).

Todas essas assertivas indicam a necessidade de estudos que investiguem a qualificação da mão-de-obra direta nas micro, pequenas e médias empresas, pois, se não são suficientes os investimentos em tecnologias, faz-se, então, primordial conhecer as necessidades de qualificação profissional, em decorrência das inúmeras inovações e transformações das formas de trabalho e nos processos de produção. As novas formas de trabalho trazem, segundo De Mori (1998), modificações nas próprias relações de trabalho, o que não só abre outras possibilidades de atuação, mas também impõe um profissional autônomo, crítico, responsável, flexível, além de empreendedor.

Neste estudo, a qualificação é entendida, a um só tempo, como processo e resultado. Apesar de enfoques distintos, pode-se afirmar que a qualificação profissional foi, e ainda está sendo no regime de produção taylorista-fordista, um elemento chave para a sobrevivência de uma empresa.

MÉTODO E MATERIAL DA PESQUISA

Pesquisa exploratória, do tipo “survey”, com etapa preliminar compreendendo três atividades: contato com profissionais e órgãos como o Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) Nacional, Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Rio do Sul (SIMMMERS), Sistema Nacional de Emprego (SINE) e Universidade do Alto Vale do Itajaí (UNIDAVI), buscando subsídios (informações/relatórios de pesquisa) sobre a pequena e média empresa no Brasil e do setor metal-mecânico da região do Alto Vale do Itajaí – SC; revisão bibliográfica; e definição do instrumento de coleta de dados, de acordo com as duas atividades anteriores.

A análise foi quantitativa e qualitativa. Portanto, além de serem analisados, apresentados estatisticamente e descritos, os dados foram interpretados.

Das 21 empresas deste setor associadas ao SIMMMERS, foram estudadas dez médias empresas, de acordo com o número de empregados, conforme a definição do SEBRAE. A amostra foi, portanto, intencional, na escolha das empresas. Das dez empresas, participaram da pesquisa, por sua vez, três grupos de sujeitos sociais: o empregador, o responsável pela gerência de recursos humanos e os empregados das respectivas empresas selecionadas. O primeiro e o segundo grupos de sujeitos sociais, ou seja, os empregadores e os responsáveis pela gerência de recursos humanos, foram escolhidos também, de forma intencional. Já o terceiro grupo, os empregados, foi definido por uma amostra do tipo probabilística, com seleção aleatória estratificada e proporcional, por empresa, com base na fórmula de Barbetta (2001, p. 187). Mediante uma relação, em ordem alfabética, dos funcionários de cada empresa foi extraída a amostra por sorteio, utilizando-se a geração de números aleatórios do software Excel.

Tendo em vista o tipo de pesquisa, definiu-se como instrumento de coleta de dados o questionário com questões abertas e fechadas. As questões fechadas foram estruturadas em níveis, utilizando-se escalograma do tipo Likert.

A coleta de dados junto ao empregador, ao responsável pela gerência de recursos humanos e aos empregados foi realizada após visita para a exposição e explicação do objetivo da pesquisa, com envio prévio de uma carta de solicitação.

Na aplicação do questionário, foram adotados os seguintes procedimentos: o questionário foi entregue ao empregador e ao responsável pela gerência de recursos humanos, após a primeira visita do pesquisador. Também foi recolhido pelo próprio pesquisador, tendo em vista a proximidade da localização das empresas. O questionário aos empregados contou com a ajuda de um estagiário, mediante a autorização do empregador ou responsável. Os empregados selecionados para a coleta de dados foram convidados a participarem da pesquisa. Os respondentes afastaram-se do posto de trabalho para um ambiente adequado, durante o período necessário para preenchimento do instrumento de coleta de dados.

A coleta de dados estendeu-se de 20 de abril a 14 de junho de 2002, sendo que se constituiu na aplicação de um questionário junto aos dez empregadores, dez responsáveis pela gerência de recursos humanos e 214 empregados.

Para realizar a análise dos dados, no primeiro momento, foi necessário estruturar três bases de dados - do empregador, do responsável pela gerência de recursos humanos e dos empregados - com a utilização do software Excel, no qual todos os dados coletados foram digitados. Foram utilizados procedimentos estatísticos descritivos, tais como: média, desvio padrão e tabelas de frequência, assim como procedimentos estatísticos inferenciais a exemplo de: intervalos de confiança, teste de hipóteses, análise multivariada.

Os procedimentos estatísticos utilizados foram as medidas descritivas, as tabelas de frequência e o teste análise de variância ANOVA. O teste ANOVA foi empregado para investigar a diferença entre as médias do escore PQMO, nas categorias de escolaridade e de tempo na empresa. Este teste estatístico trabalha com o seguinte conjunto de hipóteses: H_0 - as médias são iguais; H_1 - há diferença entre as médias analisadas. A decisão por uma ou outra hipótese é feita pela comparação entre a probabilidade de significância p e o nível de significância α . Se $p < \alpha$ então se decide pela hipótese H_1 . Para aplicar o teste ANOVA é necessário avaliar se a suposição de igualdade de variâncias do escore das percepções sobre a

qualificação da mão-de-obra direta entre as categorias de escolaridade e de tempo na empresa (homocedasticidade), utilizando-se o teste de Levene. O teste de Levene tem as seguintes hipóteses: H_0 - as variâncias são iguais; H_1 - há diferença entre as variâncias analisadas. A decisão estatística é a mesma utilizada no teste ANOVA. Nesta pesquisa, adotou-se um nível de significância α igual a 0,05.

O conjunto de questões sobre as percepções da qualificação da mão-de-obra direta foi chamado escala PQMO. Para cada um dos sujeitos foi calculado o escore PQMO, sendo este escore uma quantificação da percepção sobre a importância da qualificação da mão de obra. Quanto maior o escore PQMO, mais positiva a percepção sobre a importância da qualificação.

A escala PQMO foi analisada estatisticamente, utilizando o coeficiente de correlação e o coeficiente α de Cronbach. O coeficiente de correlação serviu para analisar cada questão em relação às demais questões da escala PQMO. Sendo que, se o coeficiente de correlação da questão for menor que 0,20, esta questão tem baixa correlação com as demais e é recomendado que seja revisada para uma nova aplicação da escala PQMO. Uma escala atende à característica de confiabilidade se medir, sem erro, o que pretende mensurar. Assim, a confiabilidade da escala PQMO foi avaliada pelo coeficiente α de Cronbach, que mostra a consistência interna do conjunto de questões. Se o coeficiente α de Cronbach for maior ou igual a 0,80 então a escala analisada atende à característica de confiabilidade.

PRINCIPAIS RESULTADOS

Os resultados da pesquisa, foram divididos em cinco partes:

1) Caracterização do empregador, do responsável pela gerência de recursos humanos e dos empregados quanto ao tempo de desempenho no cargo ou função atual e a formação escolar

Em relação aos empregadores, ressalta-se que todos têm mais de cinco anos de tempo de desempenho no cargo ou na atual função, 80% possuem formação acadêmica e 20% possuem escolaridade de nível médio.

Entre os responsáveis pela gerência de recursos humanos, observa-se que 80% têm formação acadêmica. Desses, 25% tem de um a três anos na função, 13% tem de três a cinco anos e 62% têm mais de cinco anos de desempenho no cargo ou na atual função. Quanto à escolaridade de nível médio, 20% apresentam essa formação e mais de cinco anos de desempenho no cargo ou na atual função.

Dos 214 empregados estudados, 49% não apresentam formação escolar até a 8ª série do ensino fundamental. Desse grupo, 23% têm menos de um ano de desempenho no cargo ou na atual função, 32% entre um e três anos, 14% entre três e cinco anos e 31% mais de cinco anos. Dos empregados, 45% têm ensino médio, sendo que 21% desse grupo têm menos de um ano de desempenho no cargo ou na atual função, 52% entre um e três anos, 5% entre três e cinco anos e 22% mais de cinco anos. Por fim, 6% dos empregados possuem o ensino superior até o doutorado. Destes, 23% têm menos de um ano de desempenho no cargo ou atual função, 54% entre um e três anos, 15% entre três e cinco anos e 8% mais de cinco anos.

Há tendência dos empregados de permanecerem menos tempo na função, independente da formação escolar. Assim, 69% dos empregados permanecem menos de três anos na função, enquanto apenas 31% permanecem por mais de três anos. Ressalta-se, aqui, a necessidade de um estudo para investigar se essa tendência observada significa apenas, conforme Medeiros (1995) e Moraes (1997) e sugerem, uma dinâmica e uma flexibilidade do trabalhador para passar de um trabalho para outro, ou seja, atuar em novos processos industriais.

Pode-se observar, pelos dados apresentados em relação ao tempo de desempenho no cargo ou na função e a formação escolar, a necessidade de diretrizes em direção à formação da mão-de-obra direta. Embora tenha sido constatado um percentual significativo de sujeitos pesquisados com formação escolar, faz-se importante atentar para a afirmação de Salm (1996) de que o crescente aumento nos níveis de escolaridade da população deve-se mais a um fenômeno de oferta do que de demanda e que isto

possibilita às empresas substituírem sua mão-de-obra menos qualificada por uma mais qualificada, com o mesmo salário.

Apesar de, na atual conjuntura, a educação e a aprendizagem permanente tornarem-se peça-chave na viabilização do processo de qualificação profissional e, assim, da sobrevivência e do desenvolvimento da pequena e média empresa, há de se refletir sobre os resultados da formação escolar da mão-de-obra direta, pois, conforme Frigotto (1995), é sobre a base da formação geral e sobre os patamares mais elevados de educação formal que a qualificação profissional deve ser pensada;

2) As ações e os procedimentos das empresas relacionados à gestão de seres humanos e à qualificação da mão-de-obra direta

Para identificar as ações e os procedimentos relacionados à gestão de seres humanos e à qualificação da mão-de-obra direta das empresas, solicitou-se apenas ao grupo de sujeitos sociais da pesquisa - o responsável pela gerência de recursos humanos - que respondesse se a empresa avalia ou não a qualificação da mão-de-obra direta. Das empresas investigadas, 40% avaliam apenas algumas vezes, enquanto que 60% das empresas avaliam freqüentemente e sempre.

Atualmente, é fundamental que as empresas não só tenham a clareza da necessidade de implementação de programas de qualificação profissional, mas também, como sugere Veloso (2000), da necessidade de um mapeamento do seu potencial humano, pois somente dessa forma as diretrizes e práticas de qualificação terão algum resultado significativo para as organizações.

Os resultados revelam que 30% das empresas nunca, raramente e algumas vezes têm uma preparação prática para a ocupação de uma determinada função, enquanto que em 30% das empresas tal programa é freqüente e em 40% é sempre praticado.

Os responsáveis pela gerência de recursos humanos revelaram que 20% das empresas nunca e/ou algumas vezes ofertam programas de educação básica. No entanto, percebe-se que 30% das empresas oferecem programas de educação básica com freqüência e 50% oferecem sempre. 30% das empresas nunca e/ou algumas vezes oferecem cursos técnicos e/ou profissionalizantes. No entanto, 50% das empresas oferecem cursos técnicos e/ou profissionalizantes com freqüência e 20% sempre.

Em 20% das empresas, a aprendizagem permanente e/ou formação contínua nunca e/ou algumas vezes é ofertada. Em 30% das empresas proporcionam programas de aprendizagem permanente e/ou formação contínua freqüentemente e 50% sempre realizam.

Há evidências de que as empresas proporcionam programas de qualificação para a sua mão-de-obra direta com um índice de constância superior a 50%. Destaca-se que entre os programas de qualificação da mão-de-obra direta, 40% das empresas sempre oferecem uma preparação prática para a ocupação de uma função, 20% sempre oferecem cursos técnicos e/ou profissionalizantes, enquanto a educação básica de qualidade e programas de aprendizagem permanente e/ou formação contínua são sempre ofertadas em 50% das empresas.

No entanto, os dados revelam uma contradição. Deve-se atentar para o fato de que, embora haja um percentual alto em relação à educação básica e à aprendizagem permanente e/ou formação contínua, há um elevado número de profissionais com baixa formação escolar, como é possível perceber na caracterização quanto à formação escolar do empregado.

A educação básica de qualidade está na base de qualquer processo de qualificação profissional.

Para Ferretti (1995, p. 29), qualquer comprometimento nesta pode tornar-se um empecilho para uma qualificação profissional que esteja, (...) na direção da formação do trabalhador capaz de dominar o seu fazer e o saber científico sobre ele, assim como capaz de desenvolver plenamente suas capacidades intelectuais para o enfrentamento de um trabalhador desafiador e demandante de efetiva criatividade e iniciativa.

Ressalta-se, ainda, que uma educação básica de qualidade possibilita a emergência do conceito de aprendizagem permanente e/ou formação contínua. Isto se deve, de acordo com Carvalho (1994) e Lúcio

e Sochaczewski (1998), ao fato da educação básica ser flexível do ponto de vista de seu conteúdo específico e por necessitar de constante atualização.

Mesmo sendo necessário, conforme Chiavenatto (1999a e b), Leite (1995) e (1996), Salerno (1992) e (1994), que o trabalhador atual tenha um perfil empreendedor, não sendo apenas flexível para atuar em novas e diferentes máquinas e/ou processos industriais, mas demonstrando sabedoria, criação e inovação, parece ser uma prática comum, nas empresas investigadas, a preparação para o exercício de uma função, pois 70% das empresas oferecem este procedimento com frequência e sempre. Embora seja mencionado por Leite e Posthuma (1995), como um equívoco às visões que restringem a qualificação, como sendo a preparação para a ocupação de um determinado posto de trabalho, devem-se questionar os motivos pelos quais em tantas empresas essa prática ocorra com regularidade.

As parcerias com centros tecnológicos, universidades, sindicatos e associações nos programas de qualificação da mão-de-obra direta das empresas ocorrem sempre em 30% das empresas, frequentemente em 60% e, algumas vezes, em apenas 10%.

Destaca-se que em 50% das empresas sempre há o envolvimento da alta administração com os programas de qualificação profissional da mão-de-obra direta, 20% sempre buscam a contratação de profissionais externos e 30% das empresas sempre buscam parcerias com centros tecnológicos. Ressalta-se, ainda, a preocupação de sempre avaliar os programas de qualificação profissional em 60% das empresas;

3) A percepção do empregador, do responsável pela gerência de recursos humanos e dos empregados, quanto à gestão de seres humanos, mais especificamente, em relação à qualificação da mão-de-obra direta

A partir do índice de correlação, as questões apresentam um movimento de percepção numa fraca tendência de formação de três agrupamentos, indicando um movimento em ascensão. O primeiro agrupamento faz referência aos aspectos organizacionais da empresa, ou seja, à gestão de seres humanos como uma atividade mediadora entre as organizações e as pessoas, uma espécie de elemento de ligação entre os dirigentes e os empregados, a fragmentação organizacional, a falta de ações pró-ativas em relação à concorrência e outros fatores externos e à competição interna na empresa.

No segundo agrupamento, há uma concentração maior de questões. Essas fazem referência a um tipo específico de gestão empresarial, ou seja, a gestão empreendedora que tem em sua filosofia a valorização dos seres humanos, do capital intelectual e da aprendizagem permanente. Referem-se, também, à questão das necessidades de qualificação profissional, como o desenvolvimento de habilidades, conhecimentos e qualidades dos seres humanos, que podem ser traduzidos em oportunidades de negócio, tanto quanto o mercado e a tecnologia. Aqui, ressaltam-se os conhecimentos necessários ao saber-fazer da mão-de-obra direta, ou seja, aos conhecimentos adquiridos pela escolaridade formal, em treinamentos/cursos (conhecimento prático e/ou técnico) e o conhecimento da filosofia da empresa. Todos esses aspectos tornam-se fundamentais para a melhoria na qualidade da produção (do produto), a diversificação da linha de produção, a ampliação da produção, a redução de custo/ aumento de produtividade, o desenvolvimento e valorização da mão-de-obra direta, enfim, para a adequação às exigências do mercado. Sem dúvida, o baixo investimento em uma gestão empreendedora pode significar a falta de capacidade de adaptabilidade da empresa às inúmeras e aceleradas mudanças.

O terceiro agrupamento evidencia questões que dizem respeito ao indivíduo, à pessoa do trabalhador. Essas questões são reveladoras de que a qualificação profissional da mão-de-obra direta requer, atualmente, além da aprendizagem permanente e/ou formação contínua, determinados traços comportamentais. Estes traços referem-se ao saber-ser e podem ser resumidos no seguinte: organização e disciplina; concentração e atenção; interesse pelo trabalho; comprometimento e responsabilidade; capacidade de abstração e de resolução de problemas; capacidade para aprender novas qualificações e se adaptar as mudanças; capacidade de inovação e criação; iniciativa para agir e intervir (capacidade de

decisão); e capacidade de comunicação e de trabalhar em equipe (cooperação e troca de experiência e informações).

Em relação à qualificação da mão-de-obra direta, as percepções dos empregadores, dos responsáveis pela gerência de recursos humanos e dos empregados não apresentam convergência, visto que não há padrão de agrupamento. Também não há diferença estatisticamente significativa, ou seja, as percepções dos três grupos de sujeitos sociais estão pulverizadas. Os dados sugerem, assim, que não há uma idéia formada entre os grupos investigados, ou seja, as percepções estão ao acaso. Percebe-se aí um ponto que não pode ficar isento de uma análise mais cuidadosa. Trata-se da dispersão de percepções entre os empregadores e os responsáveis pela gerência de recursos humanos, principais mentores e implementadores de ações e procedimentos para a qualificação da mão-de-obra direta;

4) A relação das características do empregador, do responsável pela gerência de recursos humanos e dos empregados com a percepção destes sujeitos sociais, em relação à qualificação da mão-de-obra direta

Importa, neste momento, compreender a relação das características do empregador, do responsável pela gerência de recursos humanos e dos empregados das empresas pesquisadas com a percepção destes sujeitos sociais sobre a qualificação da mão-de-obra direta. Será que há uma associação entre as percepções decorrentes do tempo de atuação e da formação escolar? Para tanto, fez-se uma relação entre as percepções e o tempo de atuação e a formação escolar, entre os três grupos de sujeitos sociais.

Em relação à qualificação da mão-de-obra direta, as percepções dos empregadores, dos responsáveis pela gerência de recursos humanos e dos empregados não diferem em decorrência da formação escolar e do tempo de atuação nas empresas pesquisadas. Esses resultados fazem supor que, conforme a análise dos processos de aquisição da qualificação de trabalhadores na indústria de petróleo-petroquímica por Fartes (2002, p.227),

(...) a aquisição da qualificação é um processo que resulta da inserção individual em distintos contextos socioinstitucionais, os quais podem ser melhor compreendidos quando se analisam as interações que os sujeitos constroem ao longo de sua trajetória de vida, seja nas experiências familiares, seja nas escolares, seja nas profissionais. O peso de tais experiências, todavia, é variável de acordo com a intensidade das mudanças tecnológicas e a modalidade de gestão e organização do trabalho.

Assim sendo, pode-se concluir que as percepções dos empregadores, dos responsáveis pela gerência de recursos humanos e dos empregados, em relação à qualificação da mão-de-obra direta, é muito mais influenciada pelo contexto social e cultural da média empresa do setor metal-mecânico, do que pela formação escolar e acadêmica. Há uma cultura ainda por ser formada e internalizada;

5) As ações para a gestão de seres humanos e a qualificação da mão-de-obra direta

Entre os empregadores, responsáveis pela gerência de recursos humanos e empregados, as ações para a qualificação da mão-de-obra direta estão igualmente, pulverizadas. Há 49% de indicação aos cursos, treinamentos e palestras. Também há destaque, embora com uma indicação bem menor, de 8%, para a busca de alternativas internas e externas, a criação de oportunidades e incentivos, motivação e reconhecimento. Ressalta-se que a educação continuada e a educação básica aparecem com uma indicação extremamente baixa, especialmente, se comparadas com o percentual dos cursos, treinamentos e palestras.

Aqui, vale uma indagação: será que há, entre os sujeitos sociais investigados, clareza quanto às necessidades de uma gestão empreendedora e de qualificação profissional? Esta dispersão de opiniões a respeito do que a empresa deveria oferecer para um processo de qualificação da mão-de-obra direta do setor metal-mecânico é reveladora não só da necessidade de uma gestão empresarial baseada na gestão de seres humanos, na valorização do capital intelectual e na aprendizagem permanente, mas

especialmente da necessidade de discussão e compreensão pelos sujeitos sociais investigados dos princípios e das implicações de uma filosofia empreendedora.

Certamente a preocupação excessiva, dos sujeitos sociais investigados, com o conhecimento prático da mão-de-obra direta para o exercício de uma função, em longo prazo, torna-se um empecilho ao empreendedorismo que, para Silva (2000, p.54), (...) “pode ser definido como um estado de espírito, capaz de incentivar o indivíduo a agir com vontade, dedicação, entusiasmo e paixão, visando manter acesa a chama da renovação.”

Analisando os resultados da pesquisa, verificou-se a necessidade das médias empresas do setor metal-mecânico do Alto Vale do Itajaí, associadas ao SIMMMERS, comprometerem-se com uma filosofia empresarial baseada na gestão de seres humanos, na valorização do capital intelectual e na aprendizagem permanente. Ressalta-se, ainda, a necessidade dos programas de educação continuada não enfatizarem apenas o saber-fazer, ou seja, as dimensões práticas, técnicas e científicas adquiridas formalmente em cursos e treinamentos e/ou por meio da experiência profissional. Mas importa também o saber-ser, os traços de personalidade e de caráter que, de alguma forma, ditam os comportamentos nas relações sociais de trabalho, como a iniciativa, a comunicação, a responsabilidade, a disponibilidade para a inovação e mudança, a assimilação de novos valores de qualidade, produtividade e competitividade. Além disso, há a exigência do saber-agir, a exigência de intervenção e decisão, estimulando a interação e a decisão, o trabalho em equipe, a capacidade de resolver problemas e realizar novos e diversificados trabalhos.

CONCLUSÕES

Diante desse contexto e da falta de diretrizes políticas, da carência de recursos financeiros e, especialmente, da escassez de investimentos no desenvolvimento da mão-de-obra do trabalhador que caracteriza o setor metal-mecânico das médias empresas do Alto Vale do Itajaí, associadas ao SIMMMERS, constituiu-se esse estudo. Acredita-se, assim, na importância de se concentrarem esforços no sentido de conhecer e analisar a real necessidade de qualificação da mão-de-obra direta. Vale ressaltar que não existe um modelo de qualificação profissional, no entanto, alguns estudos apontam, conforme salienta Boog (1999), que embora haja inovações nos sistemas de produção, com novas tecnologias e novas formas de organização do trabalho, o desenvolvimento e o crescimento das pessoas tornou-se uma das mais poderosas ferramentas de transformação das empresas. Resta saber, então, se a gestão de seres humanos das médias empresas do setor metal-mecânico está realmente voltada para a valorização do capital humano, por meio de uma abordagem permanente que se traduz em ações de educação continuada, e também se a visão do empregador, do responsável pela gerência de recursos humanos e dos empregados das empresas contempla este entendimento. Também procurou-se levantar se a qualificação da mão-de-obra direta das empresas está prevista como educação continuada, voltada para o saber-fazer, ou seja, para dimensões práticas, técnicas e científicas do desempenho diário, do saber-ser onde traços de personalidade como iniciativa, comunicação e responsabilidade são estimulados e do saber-agir onde há todo um propósito de estimular a interação e a decisão, o trabalho em equipe e a realização de novos e diversificados trabalhos.

Observa-se, no entanto, na caracterização do empregador, do responsável pela gerência de recursos humanos e dos empregados, quanto ao tempo de desempenho no cargo ou na função atual e a formação escolar, a necessidade e a urgência de diretrizes para a formação escolar da mão-de-obra direta, pois esta é a base de toda a qualificação profissional.

Percebe-se, ainda, que as ações e os procedimentos relacionados à gestão de seres humanos e a qualificação da mão-de-obra direta nas médias empresas do setor metal-mecânico do Alto Vale do Itajaí, associadas ao SIMMMERS, dizem respeito, especialmente, à preparação prática para a ocupação de uma função. Como pouca atenção está sendo dispensada à educação básica e à aprendizagem permanente e/ou à formação contínua, depreende-se que ainda há uma insuficiente valorização, pelas empresas do setor metal-mecânico, ao fator humano. Corroborar a isso os dados apresentados por Dolabela (1999a) de

que as empresas e, principalmente, as micro, pequenas e médias empresas nem sempre investem no desenvolvimento profissional de seus empregados, sendo que 80% das empresas emergentes fracassam pelo fato de não investirem na qualificação de seus recursos humanos.

A percepção e/ou concepção do empregador, do responsável pela gerência de recursos humanos e dos empregados das empresas em relação à gestão dos seres humanos e a qualificação profissional determinam suas aspirações, seu modo de agir, ou seja, suas ações e atitudes em busca do crescimento. Assim, observou-se, nesta pesquisa, não só a necessidade de os programas de qualificação profissional, oferecidos pelas empresas do setor metal-mecânico à mão-de-obra direta, estarem voltados para a gestão de seres humanos, a valorização do capital intelectual e a aprendizagem permanente, mas principalmente a necessidade dos sujeitos sociais investigados terem clareza dos princípios e das implicações da gestão empreendedora.

Destaca-se, aqui, a urgência dos empregadores e responsáveis pela gerência de recursos humanos, principais mentores e implementadores dos programas de qualificação profissional, estarem sensibilizados e comprometidos com a gestão empreendedora. Embora 80% dos empregadores e dos responsáveis pela gerência de recursos humanos tenham formação acadêmica, ou seja, ensino superior nas áreas de administração/contábeis, engenharia mecânica/elétrica, psicologia/assistência social e pós-graduação na área de administração da produção, contabilidade gerencial e finanças, logística, gestão de materiais e gestão estratégica de recursos humanos, observa-se nas médias empresas do setor metal-mecânico uma cultura organizacional baseada, principalmente, na divisão do trabalho e na preparação da mão-de-obra direta numa função específica, desencadeando uma organização formal, hierarquizada e normativa.

Ressalta-se, ainda, que a percepção do empregador, do responsável pela gerência de recursos humanos e dos empregados sobre a qualificação da mão-de-obra direta não difere em decorrência das características destes sujeitos sociais, ou seja, da formação escolar e do tempo de atuação nas empresas pesquisadas. Além disso, verifica-se que, em relação às ações necessárias para a gestão de seres humanos e à qualificação da mão-de-obra direta, as opiniões dos empregadores, dos responsáveis pela gerência de recursos humanos e dos empregados estão pulverizadas. É esse conjunto de percepções e/ou concepções que gera uma cultura organizacional que tornam legítimas as práticas de mera adaptação da força de trabalho, por meio da modelagem de comportamento. Isso demonstra que há uma cultura organizacional a ser repensada e a cultura da aprendizagem permanente a ser edificada e partilhada.

Enfim, os resultados apresentados pelos três grupos de sujeitos sociais revelam que a gestão das médias empresas do setor metal-mecânico não está realmente voltada para a valorização do capital humano, por meio de uma abordagem permanente que se traduz em ações de educação continuada. Pelo contrário, está baseada principalmente, no treinamento, buscando uma preparação para o exercício de uma função. Verifica-se, assim, que os empregadores e os responsáveis pela gerência de recursos humanos têm necessidade de estarem integrados em programas de qualificação profissional, especialmente em relação à própria gestão empresarial. Também faz-se essencial a necessidade da mão-de-obra direta do setor metal-mecânico estar mais interessada pelo seu desenvolvimento, uma vez que, segundo Crozier (1989), os funcionários sempre foram treinados para receber ordens, cumprindo o papel de meros executores. Para tanto, é preciso o seu envolvimento em programas de qualificação profissional que estejam voltados para o desenvolvimento pessoal, ou seja, para uma visão do homem em sua totalidade e, dessa forma, para a educação básica e a aprendizagem permanente e/ou formação contínua.

Todos esses resultados apontam uma longa trajetória de trabalho para as médias empresas do setor metal-mecânico do Alto Vale do Itajaí, associadas ao SIMMMERS. Somente quando os empregadores, os responsáveis pela gerência de recursos humanos e os empregados estiverem comprometidos com o empreendedorismo, ou seja, com uma gestão voltada aos seres humanos, à valorização do capital humano e a aprendizagem permanente, haverá, nas empresas, uma harmoniosa conjugação do saber-fazer, saber-ser e do saber-agir. Ao iniciar a caminhada, a direção escolhida deve apontar para as dimensões práticas, técnicas e científicas do desempenho diário, sem menosprezar ou relegar ao

esquecimento os traços de personalidade como iniciativa, comunicação e responsabilidade, além da interação dos profissionais da empresa na busca do trabalho em equipe, da capacidade de decisão e iniciativa para a realização de novos e diversificados trabalhos. Sendo assim, atenta-se para as palavras do poeta Antônio Machado: faz-se o caminho ao andar.

RECOMENDAÇÕES

Os resultados apresentados pelos empregadores, os responsáveis pela gerência de recursos humanos e os empregados, demonstram as necessidades de qualificação da mão-de-obra direta das médias empresas do setor metal-mecânico. Destaca-se, entre as principais, as seguintes necessidades do setor:

- avaliação sistemática da qualificação da mão-de-obra direta e dos programas de qualificação implementados nas empresas;
- implementação e uso de programas de qualificação da mão-de-obra direta baseados não só na preparação prática para o exercício de uma função, mas também no desenvolvimento pessoal, ou seja, na conjugação harmoniosa do saber-fazer, saber-ser e do saber-agir;
- reconhecimento da importância da educação básica e da educação contínua para o processo de qualificação profissional da mão-de-obra direta;
- gerenciamento descentralizado e participativo, sensibilizando e comprometendo a mão-de-obra direta com o próprio processo de qualificação profissional;
- desenvolvimento de uma cultura da aprendizagem permanente;
- conhecimentos, especialmente, dos empregadores e responsáveis pela gerência de recursos humanos, da filosofia da gestão empreendedora.

Ressalta-se, pelas considerações acima, a necessidade das médias empresas do setor metal-mecânico do Alto Vale do Itajaí, associadas ao SIMMMERS, envolverem-se numa gestão empresarial baseada na gestão de seres humanos, na valorização do capital intelectual e na aprendizagem permanente.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARBETTA, Pedro Alberto. **Estatística aplicada às ciências sociais**, Florianópolis: UFSC, 2001.
- BATALHA, Mário Otávio; DE MORI, Flávio. **A pequena e média indústria em Santa Catarina**. Florianópolis: UFSC, 1990.
- BOOG, Gustavo Gruneberg. Os novos paradigmas do mundo dos negócios. In.: _____. **Manual de treinamento e desenvolvimento**. 3.ed. São Paulo: Makron Books, 1999.
- CARVALHO, Ruy de Quadros. Capacitação tecnológica, revalorização do trabalho e educação. In.: FERRETI, C. J. (org.). **Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar**. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.
- CHIAVENATTO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 1999a.
- _____. **Administração nos novos tempos**. 2.ed. São Paulo: Campos, 1999b.
- CROZIER, Michel. **O fenômeno burocrático**. Brasília : Universidade de Brasília, 1989.
- DE MORI, Flávio. **Empreendedor**. In.: Identificando, avaliando e planejando um novo negócio.
- TONELLI, Alexandre Alvaro. LEZANA, G. Rojas et GUILHON, Paulo de Tarso, org. Santa Catarina, 1998.
- DOLABELA, Fernando Celso Chagas. **O Segredo de Luísa**. São Paulo: Cultura, 1999a.
- _____. **Oficina do empreendedor**. São Paulo : Cultura, 1999b.
- DORNELAS, José Carlos Assis. **Empreendedorismo: transformando idéias em negócios**. Rio de Janeiro: Campus, 2001.
- DRYDEN, Gordon; VOS, Jeannette. **Revolucionando o aprendizado**. São Paulo: Markron Books, 1996.
- FARTES, Vera Lúcia Bueno. Trabalhando e aprendendo: adquirindo qualificação em uma indústria de refino de petróleo. **Educação e Sociedade**, ano XXIII, n. 78, abr., p. 225-254, 2002.

FERRETTI, Celso João, org. **Educação para o trabalho**. In: O trabalho no Brasil no limiar do século. São Paulo: OIT e Abet, LTR, 1995.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **Educação e a crise do capitalismo real**. São Paulo: Cortez, 1995.

LEITE, Elenice Monteiro. **Renovação tecnológica e qualificação do trabalho**: efeitos e expectativas. In.: Castro, N. (org.) A máquina e o equilibrista. São Paulo: Paz e Terra, 1995.

_____. **Reestruturação produtiva, trabalho e qualificação no Brasil**. In.: Educação e trabalho no capitalismo contemporâneo. São Paulo: Atlas, 1996.

LEITE, Marcia de Paula; POSTHUMA, Anne Caroline. **Reestruturação produtiva e qualificações**: reflexões sobre a experiência brasileira. IV Encontro Nacional da Abet, set., 1995.

LÚCIO, Clemente Ganz; SOCHACZEWSKI, Suzanna. Experiência de elaboração negociada de uma política de formação profissional. **Educação e Sociedade**, Revista quadrimestral de Ciência da Educação, Campinas: CEDES, Ano XIX, n.64, p.104-129, 1998.

MARQUES, Antônio Carlos Ferreira. **Deteriorização organizacional**: como detectar e resolver problemas de deterioração e obsolescência organizacional. Rio de Janeiro: Makron Books, 1994.

MEDEIROS, José Adelino et alii. Incubadoras Brasileiras. Avaliação e ajustes. In: **Revista Tecbahia**, Camaçari, p.13. v.10, n.1, jan./abr., 1995.

MORAIS, Ednalva Fernandes C. de. **Manual de Acompanhamento e auto-avaliação de incubadoras e empresas incubadas**. Brasília: ANPROTEC/CDT, 1997.

NETO, João Amado. **Redes de cooperação produtiva e clusters regionais**: oportunidades para as pequenas e médias empresas. São Paulo: Atlas: Fundação Vanzolini, 2000.

RATTNER, H. et alii. **Pequena empresa**: o comportamento empresarial na acumulação e na luta pela sobrevivência. São Paulo: Editora Brasiliense, 1985.

RODRIGUES, Leonel Cezar, org. **Empreendedorismo**: construindo empresas vencedoras. Blumenau: Acadêmica, 2001.

SALERNO, Mario Sérgio. Produção integrada e flexível e processo operatório: notas sobre sindicato e formação profissional. **Trabalho e Educação**, Campinas: Papirus, n.41, p.87-94, 1992.

_____. Trabalho e organização na empresa industrial integrada e flexível. In.: FERRETI, C. J., org. **Novas tecnologias, trabalho e educação**: um debate multidisciplinar. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

SALM, Claudio. Globalização e emprego. **Novos Estudos CEBRAP**, São Paulo, n. 45, p.133-149, jul., 1996.

SENGE, Peter. **A quinta disciplina**: a dança das mudanças. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

SILVA, Anielson B. da. **Gestão empreendedora**: uma alternativa para sustentação das pequenas e médias empresas no Brasil. Revista Administração Brasileira, v. 10, jul., 2000.

SIMMERS. **Levantamento do setor metal-mecânico**. Rio do Sul, 2001.

SOLOMON, S. **A pequena empresa nos Estados Unidos e no mundo**. São Paulo: Nórdica, 1989.

STEWART, Thomas A. **Capital intelectual**: a nova vantagem competitiva das empresas. 3.ed. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

STONER, James Arthur Finch et FREEMAN, R. Edward. **Administração**. 5.ed.. Rio de Janeiro: Prentice - Hall do Brasil, 1985.

VELOSO, Eliane Pellegrino. Genoma empresarial. **Revista T&D**, ano VIII, 92 ed., p. 24-25, ago., 2000.