

QUALIFICAÇÃO TECNOLÓGICA DOS COLABORADORES NAS INDÚSTRIAS DE PORTO VELHO¹

Gilberto da Silva Ribeiro²

RESUMO

O presente artigo expõe a participação das Indústrias na cidade de Porto Velho na qualificação tecnológica de seus colaboradores. Teve como escopo identificar as “*iniciativas*” (A empresa oferece cursos?; Libera os funcionários no horário de trabalho para cursarem?; Há subsídios aos funcionários?) e os “*fatores intervenientes*” (As instituições especializadas atendem as demandas de treinamento das Indústrias?; Os funcionários são resistentes ou pró-ativos na busca de qualificação?; A empresa recebe algum incentivo fiscal ou trabalhista do governo por conta de investimentos na qualificação dos colaboradores?). Para responder estas e outras indagações, aplicou-se pesquisa de campo em 17 indústrias constantes no banco de dados da Federação das Indústrias do Estado de Rondônia - FIERO (2005). A maioria das empresas relatou ofertar qualificação tecnológica a despeito da pesquisa retratar expressiva resistência dos colaboradores em recebê-la, o que se constitui em importante reflexão à administração de recursos humanos. Dentre outros resultados da pesquisa, destacam-se ainda: a oferta de qualificação por instituições especializadas versus demanda; todas as Indústrias pesquisadas excluíram a responsabilidade do governo na qualificação tecnológica dos colaboradores, todavia, nem todas avocam para si tal papel. Assim, guarda a intenção de deixar contribuição à administração ao apresentar quali-quantitativamente como se processa a dinâmica de qualificação tecnológica na Indústria em Porto Velho – Rondônia.

PALAVRAS-CHAVE: Tecnologia. Qualificação. Indústria. Treinamento.

ABSTRACT

This paper presents the participation of industries in the city of Porto Velho, in the technological skills of its employees. Aim was to identify the "initiatives" (The company offers courses?; Libera officials in the office hours for courses?; There are subsidies for employees?) And the "factors involved" (The specialist institutions meet the demands of training of Industries? ; Officials are resistant or pro-active in the search for qualification?; The company receives a tax incentive or Labor government on account of investments in the qualification of employees?). To answer these and other questions was applied field research in 17 industries contained in the database of the Federation of Industries of the State of Maryland - Fiera (2005). Most companies, reported offering technological skills in spite of the research staff limn significant resistance in the receive it, which is an important reflection of administration of human resources. Among other results of the research, it is still: the supply of skills by specialized institutions versus demand; All industries surveyed ruled out the responsibility of the government in the technological skills of employees, however, not all for you revoke this paper. Thus, saves the intention of letting contribution to the administration to

¹ Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso de Administração da Faculdade Interamericana de Porto Velho – UNIRON sob orientação do Prof. Me. Sérgio Rodrigues Alves.

² Acadêmico do 8º período do curso de Administração da Faculdade Interamericana de Porto Velho – UNIRON. E – mail: gilbertoribeirovpv@hotmail.com

submit qualitative and quantitatively as the dynamic processes of technological skills in the Industry in Porto Velho - Rondonia.

KEYWORDS: Technology. Qualification. Industry. Training.

INTRODUÇÃO

Nos dias atuais (considere-se 2008) observa-se a dependência das empresas diante da tecnologia, onde quem não a usa de forma adequada, acaba ficando vulnerável a acirrada competitividade no mercado.

Tudo começou há vários anos, com a invenção da máquina a vapor por James Watt (1736-1819) e sua posterior aplicação à produção.

Iniciou-se então na Inglaterra a chamada Revolução Industrial, que pode ser dividida em duas épocas distintas: 1ª Revolução Industrial ou Revolução do carvão e do ferro (1780-1860) e 2ª Revolução Industrial ou do aço e da eletricidade (1860-1914).

A partir da 1ª Revolução Industrial e a aplicação do vapor às máquinas, inicia-se grandes transformações nas oficinas (que se converteram em fábricas). Ocorreram também transformações nos transportes, nas comunicações e na agricultura. O artesão e sua pequena oficina desapareceram e foram substituídos pelos operários, fábricas e usinas baseadas na divisão do trabalho.

Na 2ª Revolução Industrial ocorrem as seguintes mudanças: substituição do ferro pelo aço, do vapor pela eletricidade, desenvolvimento de máquinas automáticas e da especialização do trabalho, etc.

Diante do exposto, a substituição do homem pela tecnologia não é um fato que começou há pouco tempo, mas sim um processo que está acontecendo há muito tempo, tendo início na 1ª Revolução Industrial com a invenção da máquina a vapor. No entanto essa tecnologia precisa de pessoas capacitadas para operá-las. Surge um grande problema: o desemprego tecnológico.

Verificou-se o nível de preocupação das Indústrias da cidade de Porto Velho, referente à qualificação tecnológica de seus colaboradores, principalmente com o provável crescimento da demanda da cidade e os fatores intervenientes que influenciam nessa qualificação como: comprometimentos dos colaboradores nos cursos ofertados pelas empresas, dificuldade das empresas liberarem os funcionários no horário de trabalho para realizações de cursos, necessidade de mais instituições de ensino tecnológico na cidade de Porto Velho, o nível de

resistência dos colaboradores nos treinamentos ofertados pelas empresas, as iniciativas dos colaboradores para se qualificarem, o percentual sobre o faturamento que as empresas destinam para qualificação de funcionários, a quantidade de treinamentos que são ofertados durante o ano, os mecanismos que as empresas possuem para assegurar o retorno do investimento, a quem as empresas atribuem a responsabilidade da qualificação dos funcionários, etc.

1 OBJETIVOS

1.1 - GERAL

Identificar as iniciativas das Indústrias da cidade de Porto Velho, referente à qualificação tecnológica de seus colaboradores.

1.2 - ESPECÍFICO

Identificar fatores intervenientes para a qualificação tecnológica na indústria de Porto Velho.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Adequando ao nosso trabalho o autor citado abaixo, nos lembra que as primeiras tecnologias industriais vieram para substituir a força física do trabalho humano e que tecnologias baseadas no computador podem substituir a mente humana.

Enquanto as primeiras tecnologias industriais substituíram a força física do trabalho humano, trocando a força muscular por máquinas, as novas tecnologias baseadas no computador prometem substituir a própria mente humana, colocando máquinas inteligentes no lugar dos seres humanos em toda a escala da atividade econômica. As implicações são profundas e de longo alcance. Mais de 75% da força de trabalho na maior parte das nações industrializadas estão desempenhando funções que são pouco mais do que simples tarefas repetitivas. Máquinas automatizadas, robôs e computadores cada vez mais sofisticados podem desempenhar muitas, se não a maioria dessas tarefas. (REFKIN, 2001:05).

O autor Michio Kaku relata a Revolução Informática e suas conseqüências, inclusive à geração dos “ciberempregos”.

A revolução Informática desperta duas visões surpreendentes diferentes do futuro. A primeira é um futuro de prosperidade e lazer, um mundo de comunicação instantânea, conhecimento ilimitado, confortos sem paralelo e entretenimento sem fim. Novas Indústrias vibrantes serão formadas pela Revolução Informática à medida que a lei de Moore aumentar inexoravelmente a capacidade e o alcance dos computadores. Grandes números e novos empregos high – tech, os chamados “ciberempregos” pipocarão por todo o país. Os computadores já serão vitais para a economia que, sem eles, a indústria de linhas aéreas, os bancos, as companhias de seguros e até o governo federal americano ficariam em apuros e até paralisados. (KAKU, 2001:146)

Michio Kaku cita também um diálogo travado entre Henry Ford e um líder sindicalista, Walter Reuther.

O perigo da Revolução do computador talvez seja sintetizado pela história famosa, embora provavelmente apócrifa, de um diálogo travado entre Henry Ford e um líder sindicalista, Walter Reuther durante a Grande Depressão. Henry Ford, apontando orgulhosamente para as fileiras de máquinas novas e rebrilhantes que substituíam trabalhadores sindicalizados, admoestou seu oponente e perguntou: “Sr. Reuther, onde estão seus trabalhadores?” Ao que o Sr. Reuther teria respondido calmamente: “Sr. Ford, onde estão seus compradores?”. (KAKU, 2001:150)

Apesar de vivermos a era da informação, muitas pessoas ainda não têm acesso a essa tecnologia, alguns se tornando os chamados: “Analfabetos Tecnológicos”.

Refere-se a uma incapacidade em “ler” o mundo digital e mexer com a tecnologia moderna, principalmente com relação ao domínio dos conteúdos da informática como planilhas, Internet, editor de texto, desenho de páginas web etc. A causa do analfabetismo tecnológico é associada à “exclusão digital”, denunciada em todo o mundo como a forma mais moderna de violência e modalidade sutil de manutenção e ampliação das desigualdades. Tal exclusão não se dá apenas no interior das classes sociais de um país, mas também entre nações e continentes. Os números são assustadores e os efeitos devastadores, não só no que diz respeito a fossos econômicos, como também, culturais. O Brasil possui um programa de alfabetização digital chamado MOVA digital, criado pela Secretaria Municipal de Educação de São Paulo em 2001, baseado na pedagogia do educador Paulo Freire.

<http://www.educabrasil.com.br/eb/dic/dicionario.asp?id=474>

Acessado em: 18/03/2008

Oportunamente, cabe expor o alicerce da infra-estrutura de aprendizagem digital, principalmente a Internet.

A tecnologia da Internet – e seu baixo custo e acesso a qualquer hora, lugar, de qualquer maneira, e a convergência dos recursos dos computadores e da televisão – é o alicerce da infra-estrutura de aprendizagem digital. Ela oferece uma base comum para o desenvolvimento e integração de ferramentas de software e editores compartilhar e integrar materiais de aprendizagem de várias fontes e gerenciar o processo desde a matrícula até a certificação. (TAPSCOTT; LOWY; TICOLL, 2000:169)

Com o crescente avanço nas inovações tecnológicas e a grande concorrência existente no mercado, algumas empresas foram obrigadas a buscar, apesar do alto custo, a qualificação de seus colaboradores como uma diferenciação do seu produto ou serviço. “O desenvolvimento de mecanismos de capacitação da população será a única alternativa de geração de trabalho num mundo em rápida e permanente transformação tecnológica”.

<http://www.jornaldaciencia.org.br/Detalhe.jsp?id=40263> acessado em: 25/03/2008

Ressalta-se a importância do investimento em qualificação para os negócios.

A industrialização, a globalização, a diversidade de produtos e serviços e, sobretudo, a evolução tecnológica, obrigaram as organizações a tomar posturas estratégicas para sobreviverem e se destacarem no mercado cada vez mais competitivo. E a bola da vez na cartilha do capitalismo é o investimento intelectual. Ou seja, investir na qualidade da formação do profissional para que ele, assim como o produto, se torne um diferencial de negócios.

http://www.imesexplica.com.br/181105_gestaopessoas_abre.asp acessado em: 20/03/2008

Há quem equivocadamente, acredite não haver indústrias em Porto Velho, ou ainda existirem em números inexpressivos. Oportuno, portanto, apresentarmos aqui alguns dados obtidos diretamente no *website* do IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, quanto à Indústria na cidade em referência. Quais sejam:

Indústrias extrativas – Número de unidades locais	32	Unidade
Indústrias extrativas – Pessoal ocupado total	145	Pessoas
Indústrias extrativas – Pessoal ocupado assalariado	88	Pessoas
Indústrias extrativas – Salários	429	Mil Reais
Indústrias de transformação – Números de unidades locais	764	Unidades
Indústrias de transformação – Pessoal ocupado total	4.833	Pessoas
Indústrias de transformação – Pessoal ocupado assalariado	3.916	Pessoas
Indústrias de transformação - Salários	29.778	Mil Reais

Fonte: IBGE – disponível em <http://www.ibge.gov.br/cidadesat/default.php> - acessado em: 17/05/2008

Vê-se no quadro acima, que de fato há Indústrias em Porto Velho e não se restringe ao extrativismo, o que evidencia a necessidade da qualificação tecnológica como um requisito

natural da indústria de transformação (excetuando-se as manufaturas). Daí, a necessidade de oferta de qualificação tecnológica na cidade em referência. Aliás, em entrevista com Roberto Sobrinho - Prefeito da cidade de Porto Velho (mandatário entre 2005-2008), o mesmo destaca a importância da construção da escola técnica na cidade:

Esta escola representa um instrumento fundamental para o município, neste momento em que a Capital se prepara para a construção das hidrelétricas de Jirau e Santo Antônio. Precisamos qualificar os nossos trabalhadores para estas obras e, assim garantir este mercado de trabalho para a nossa população.

<http://www.vejarondonia.com/noticia.php?idnoticia=1121> acessado em: 01/04/2008

A citação abaixo nos mostra como as Indústrias vêem a qualificação da mão-de-obra.

A Confederação Nacional da Indústria (CNI) fez extenso inventário sobre a qualificação da mão-de-obra na indústria. Descobriu que a falta de capacitação do trabalhador é um fato com impactos negativos, sobretudo na área de produção, o que restringe o aumento da competitividade. Das 1.714 indústrias consultadas, 56% vêem como um problema para a empresa a falta de mão-de-obra qualificada. Ele é maior para as pequenas empresas (60%), mas também é registrado, com ênfase, entre as de médio e grande porte - 55% e 45%, respectivamente.

<http://www.protec.org.br/noticias.asp?cod=613> acessado em 06/04/2008

A construção da escola técnica na cidade de Porto Velho pode ser uma das soluções para a baixa qualificação profissional na cidade.

A construção desta escola é mais uma ação nossa para preparar a cidade para estes grandes empreendimentos, a exemplo de várias outras frentes de trabalho que estamos desenvolvendo, dos cursos de qualificação, sem contar que a Escola Técnica formará profissionais com um nível de qualificação ainda mais elevado para o mercado, destacou o prefeito.

<http://www.skyscrapercity.com/showthread.php?t=591564> acessado em: 12/04/2008.

Apesar das inovações tecnológicas as empresas continuam dependendo muito das pessoas, sejam elas colaboradores ou até mesmos os próprios clientes. Cabe às empresas saberem associar tecnologia e pessoas.

Quanto mais as empresas investirem em tecnologia, mais terão que entender de gente. Saber sobre gente. Se relacionar e depender de gente! Ser relevante para quem? Para pessoas, sejam elas seus clientes finais ou colaboradores... Admitir que seu negócio ainda existe por causa de que? De gente! Aquelas "pessoinhas" que compram seu serviço, produto ou experiência e que garantem a existência e a sobrevivência do seu negócio, seja ele total ou parcialmente baseado em tecnologia.

http://www.empresario.com.br/artigos/artigos_html/artigo_150901.html acessado em: 14/04/2008.

3 DEFINIÇÃO DE TERMOS

3.1 TÉCNICA E TECNOLOGIA

Numa perspectiva sócio-filosófica, apresentamos a contribuição de Marilena CHAUI, 2003 P. 115, que diferencia técnica e tecnologia, conforme segue:

Os instrumentos técnicos são prolongamentos de capacidades do corpo humano e destinam-se a aumentá-las na relação do nosso corpo com o mundo. Os instrumentos tecnológicos são ciência cristalizada em objetos materiais, nada possuem em comum com as capacidades e aptidões do corpo humano; visam a intervir nos fenômenos estudados e mesmo a construir o próprio objeto científico; destinam-se a dominar e transformar o mundo e não simplesmente a facilitar a relação do homem com o mundo. A tecnologia confere à ciência precisão e controle dos resultados, aplicação prática e interdisciplinares. O caso da biologia genética revela como a tecnologia da física, da química e da cibernética determinou uma atividade interdisciplinar que resultou em descobertas e mudanças na biologia.

3.2 TECNOLOGIA

Definição de tecnologia: Teoria geral e estudos especializados sobre os procedimentos, instrumentos e objetos próprios de qualquer técnica, arte ou ofício.

http://www.priberam.pt/definir_resultados.aspx acessado em: 20/03/2008.

3.3 QUALIFICAÇÃO

Ato ou efeito de qualificar ou qualificar-se; Apreciação na qualidade de alguma coisa; Apreciação de exames; Capacidade ou aptidão confirmada; Habilitações.

http://www.priberam.pt/definir_resultados.aspx acessado em 20/03/2008

3.4 INDÚSTRIA

Definição sobre Indústria: Conjunto das atividades relativas à transformação de matérias-primas em bens de produção ou de consumo, servindo-se de técnicas, instrumentos e maquinarias adequadas a cada fim; Atividade econômica do setor secundário que engloba as atividades de produção e transformação por oposição ao primário (atividade agrícola) e ao

terciário (prestação de serviços). http://www.priberam.pt/definir_resultados.aspx acessado em: 22/03/2008

3.5 DESEMPREGO

Definição de desemprego: Ato ou efeito de desempregar, exoneração; Falta de emprego. http://www.priberam.pt/definir_resultados.aspx acessado em: 23/03/2008

4 MATERIAIS E MÉTODOS

4.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Pesquisa de campo (Teórico – Empírico).

4.2 POPULAÇÃO

Indústrias instaladas em Porto Velho, constantes no banco de dados da FIERO – Federação da Indústria de Rondônia, publicadas no *CD-ROM* “Perfil dos Setores Produtivos do Estado de Rondônia”.

4.3 AMOSTRA

Indústrias com o número igual ou superior a 40 funcionários; (Vide Apêndice II).

4.4 CRITÉRIOS DE EXCLUSÃO

Empresas que embora registradas como indústria não possuíam parque fabril em produção na cidade de Porto Velho;

Empresas cujo contato administrativo (entrevistado) não pôde ser encontrado pessoalmente em até 45 km do centro da cidade de Porto Velho;

Indústrias cujo endereço não foi encontrado;

Indústrias que declaradamente estavam com suas atividades suspensas ou paralisadas, ainda que temporariamente.

Indústrias nas quais não foi possível proceder à entrevista diretamente com gerente(s) (preferencialmente gerente de R.H. – recursos humanos).

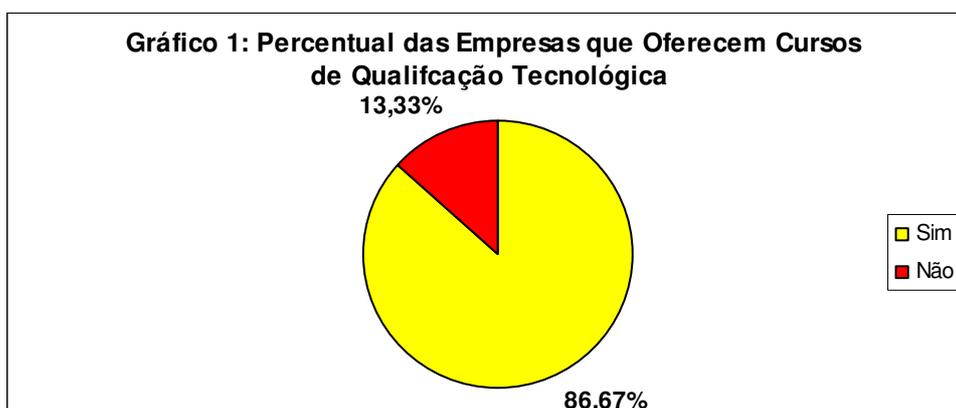
4.5 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Formulário para entrevista (vide apêndice I).

4.6 ANÁLISE DOS DADOS (TABULAÇÃO)

Usamos método quantitativo, cuja tabulação no tocante a arredondamentos estará em conformidade com a Resolução N° 886/1966 do F. IBGE – Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

5 RESULTADO DO ESTUDO



Fonte: o autor

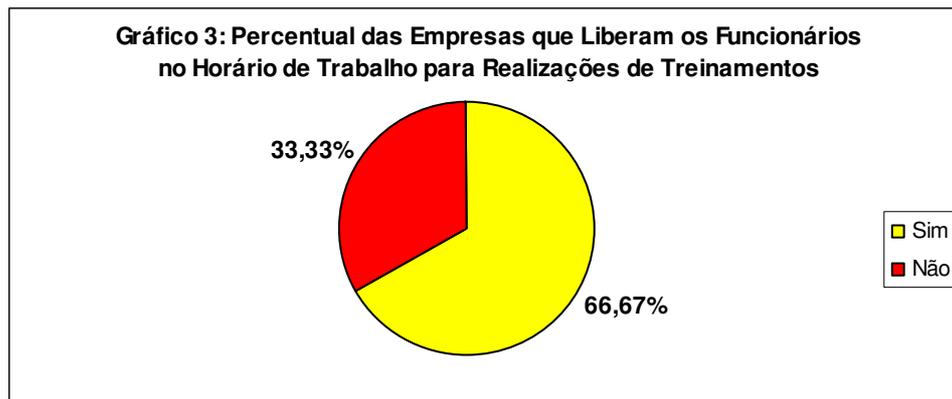
Conforme gráfico 1, em nossa pesquisa 86,67% (**13**) das empresas pesquisadas na cidade de Porto Velho, relataram que investem de alguma forma em cursos de qualificação tecnológica, comprovando que as empresas estão sentindo a necessidade de terem profissionais qualificados para se manterem vivas no mercado e apenas 13,33% (**02**) não investem em qualificação tecnológica, algumas por achar desnecessário esse investimento, outras por sentirem a falta de instituições de ensino adequadas na cidade de Porto Velho (Gráfico 6). Recorrentemente, durante a aplicação da pesquisa, os entrevistados usaram a expressão “Treinamento e Desenvolvimento” em substituição ao termo “Qualificação”. Oportunamente, temos a contribuição de Chiavenato, que relata a diferença entre Treinamento e Desenvolvimento:

Mais e mais o treinamento vem referindo-se unicamente à instrução de operações técnicas e mecânicas, enquanto o desenvolvimento se refere mais aos conceitos educacionais filosóficos e teóricos. O treinamento é projeto para o pessoal não gerencial, enquanto o desenvolvimento objetiva o pessoal gerencial. Os cursos de treinamento são projetados para o curto prazo, buscando um propósito definido e específico, como a operação de uma máquina, enquanto o desenvolvimento envolve uma educação mais ampla para propósitos genéricos de longo prazo. (CHIAVENATO, 1999:23).



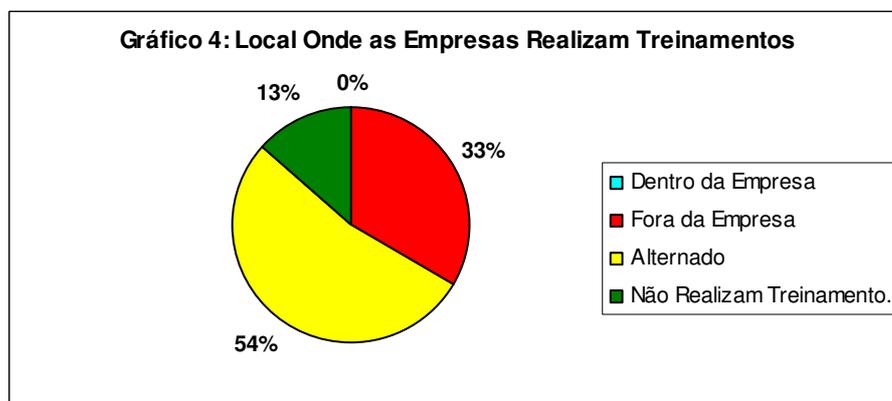
Fonte: o autor

Conforme gráfico 2, das empresas que relatam investir em qualificação tecnológica, 60% (09) oferecem os cursos sem nenhum custo para o funcionário, por achar que a empresa é a principal interessada, apesar de estar beneficiando o colaborador oferecendo um curso totalmente subsidiado, inclusive agregando mais conhecimento ao seu currículo, podendo a qualquer momento desligar-se da organização e ter como destino uma empresa concorrente. E 40% (06) das empresas que oferecem os cursos de qualificação tecnológica, oferecem esses cursos parcialmente subsidiados, cabendo ao funcionário custear a outra parte do curso, pois o interesse na qualificação é das duas partes. No entendimento de algumas empresas o fato do funcionário custear a outra parte do curso, fará que esse indivíduo tenha mais dedicação durante o curso.



Fonte: o autor

Para realizações dos treinamentos voltados para qualificação tecnológica, 66,67% (10) das empresas liberam os funcionários no horário de expediente para realizações dos cursos e 33,33% (05) das empresas não liberam os funcionários no horário de expediente, conforme exposto no gráfico 3, cabendo ao funcionário investir seu tempo de descanso em sua qualificação profissional. Apesar de não termos questionado um dos possíveis motivos pelo quais as empresas não liberam seus funcionários para treinamentos durante o horário de trabalho, pois segundo o Tribunal Superior do Trabalho para ser realizada uma possível compensação de horas de trabalho, é necessário acordo por escrito entre empregador e empregado não sendo possível ajuste tácito. No entanto, uma possível saída para as empresas qualificarem seus funcionários durante o horário de trabalho, seria realizar a compensação de horas em outro horário, realizando um acordo por escrito entre o empregador e o empregado.

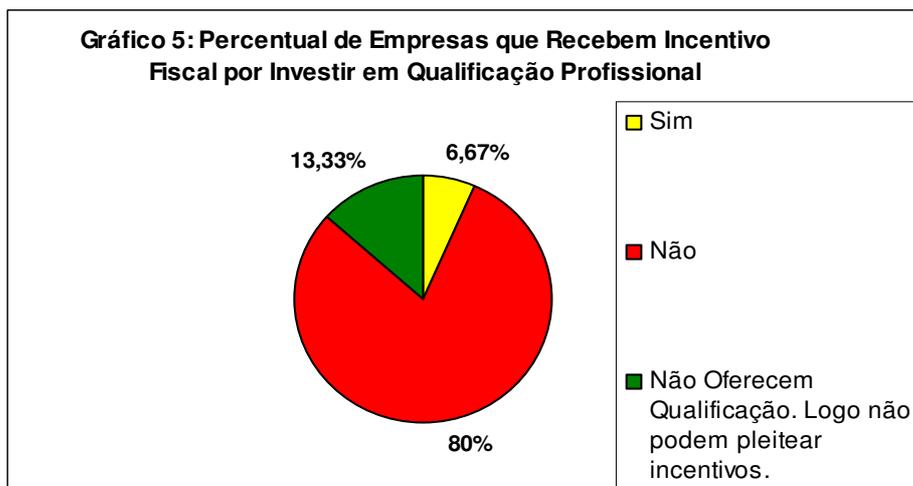


Fonte: o autor

Analisando o gráfico 4, podemos observar no relato das empresas em nossa pesquisa, que 54% (08) das empresas pesquisadas oferecem treinamentos alternando o local, às vezes

dentro da empresa e algumas vezes fora; 33% (05) realizam treinamentos fora da empresa; 13% (02) não oferecem treinamentos de qualificação tecnológica e nenhuma (00) das empresas pesquisadas realizam esse tipo de treinamento somente dentro da empresa. Muitas empresas acabam levando seus funcionários para serem qualificados em outras cidades, estados e até outros países por sentirem a falta de instituições de ensino preparadas na cidade de Porto Velho, conforme gráfico 6. Treinamentos mais simples dentro da empresa são realizados por um funcionário com maior experiência e melhor entendedor do assunto abordado ou até mesmo trazem pessoas de outras cidades para realizarem esses treinamentos. Confirmando o resultado do gráfico 6, onde 86,67% (13) das empresas pesquisadas consideram poucas as instituições de ensino da cidade de Porto Velho.

As empresas devem tomar cuidado para que esse funcionário multiplicador não acumule funções ou até um desvio de função. O ideal seria inserir uma cláusula trabalhista em seu contrato de trabalho dizendo que, o funcionário deverá passar instruções de suas funções para novos funcionários.



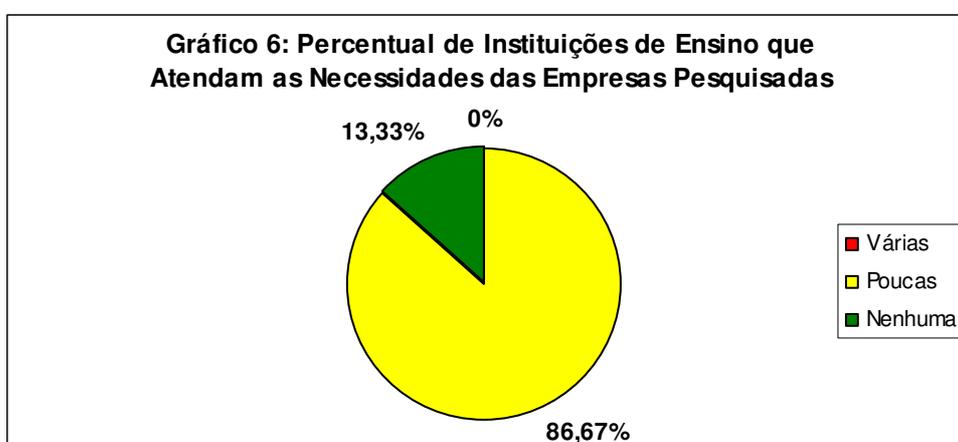
Fonte: o autor

Conforme o gráfico 5, podemos observar que 80% (12) das empresas pesquisadas não recebem nenhum tipo de incentivo fiscal ou trabalhista do governo por conta de investimentos em qualificação de funcionários; 13,33% (02) não oferecem cursos e 6,67% (01) diz que recebe incentivo do governo para investir em qualificação. Em nossa pesquisa constatamos que a grande parte das empresas pesquisadas, consideram poucas as opções de instituições de ensino existentes na cidade de Porto Velho (conforme gráfico 6) e dificultando ainda mais o investimento em qualificação 80% (12) das empresas pesquisadas que oferecem qualificação

tecnológica, relataram não receber nenhum incentivo fiscal do governo por conta desse tipo de investimento, mostrando a pouca preocupação das autoridades com a qualificação tecnológica dos colaboradores da Indústria de Porto Velho.

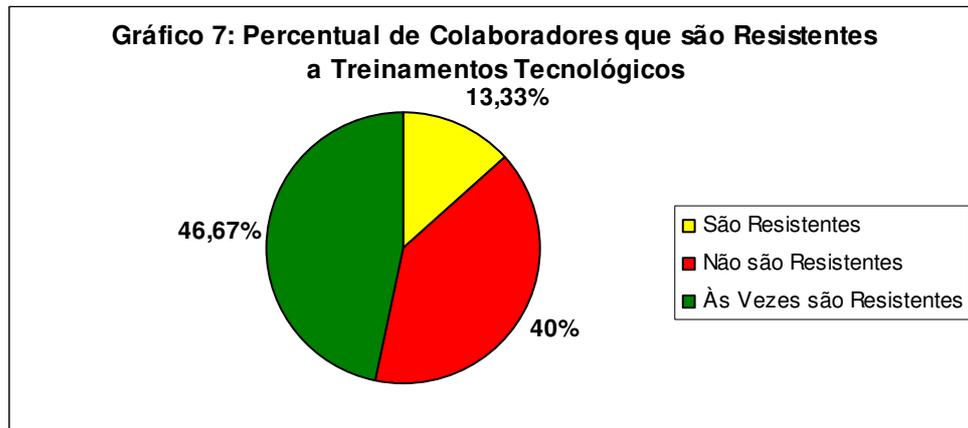
Pode-se perceber ainda, que os 13,33% (02) e os 80% (12) convergem para a mesma categoria, ou seja, não recebem nenhum incentivo fiscal, o que perfaz 93,33% (14).

Um incentivo fiscal que as empresa têm direito referente a investimentos em qualificação de funcionários é a dedução de IR (Imposto de Renda), lembrando que a maioria das empresas de Porto Velho, acabaram optando pelo “simples” o que não deixa de ser um incentivo fiscal.



Fonte: o autor

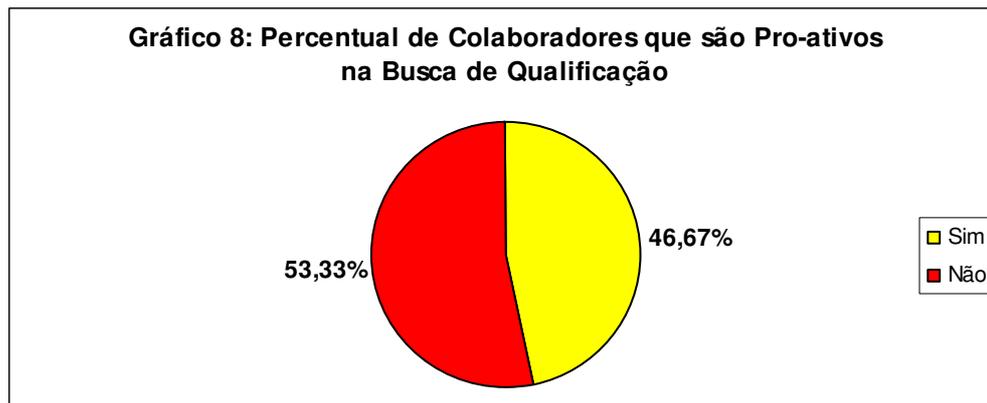
Conforme nos mostra o gráfico, 6, 86,67% (13) das empresas pesquisadas disseram que na cidade de Porto Velho, existem poucas instituições de ensino que atendam as necessidades da empresa; 13,33% (02) disseram que não existem instituições de ensino que atendam as necessidades da empresa e nenhuma empresa das que foram pesquisadas disseram que existem várias instituições de ensino que podem atender as necessidades das empresas. Destacamos que 86,67% (13) das empresas pesquisadas na cidade de Porto Velho, disseram existirem poucas instituições de ensino. Não conseguimos aferir as necessidades das empresas, ou seja, os cursos de maiores necessidades e assim dar um auxílio às instituições da cidade de Porto Velho, mas podemos detectar que as empresas não estão muito satisfeitas com o número e os cursos oferecidos pelas instituições da cidade de Porto Velho. Oportunamente, seguem informações para além do indagado pela questão, mas, que pode ser de grande valia aos interessados no assunto. Quais sejam as instituições que ofertam cursos na área – Vide anexo.



Fonte: o autor

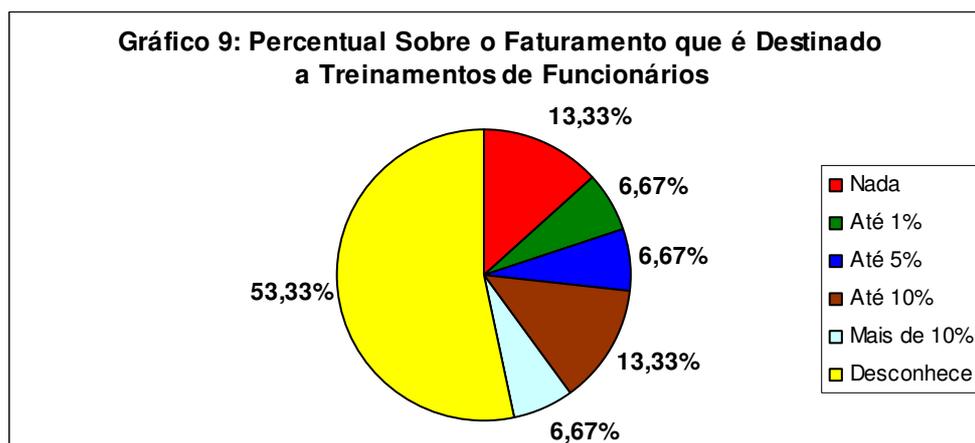
Em análise ao gráfico 7, podemos observar que 46,67% (**07**) das empresas pesquisadas disseram em nossa pesquisa que os colaboradores às vezes são resistentes a treinamentos tecnológicos; 40% (**06**) disseram que não encontram dificuldades, referente a resistência dos colaboradores e 13,33% (**02**) disseram que os colaboradores são resistentes. Destacamos que a minoria das empresas pesquisadas informou que encontram dificuldades, referente à resistência de seus colaboradores para se qualificarem em treinamentos tecnológicos, apesar de 53,33% (**08**) das empresas pesquisadas (conforme gráfico 8) relatarem que seus colaboradores não são pro-ativos na busca de qualificação, no entanto chegamos à conclusão que muitos colaboradores da indústria de Porto Velho só procuram qualificação caso a empresa exija o treinamento.

Talvez o papel de trabalhar a quebra de resistência por parte dos funcionários, referente à qualificação, seja de uma figura tão comentada na administração nos últimos anos: “O Líder”. Trouxemos a contribuição do autor José Osmir Fiorelli, (20: 2000) que define muito bem o papel do líder em uma Organização: “Liderança é capacidade que algumas pessoas possuem de conseguir que outras, de modo espontâneo, ultrapassem o estabelecido formalmente”.



Fonte: o autor

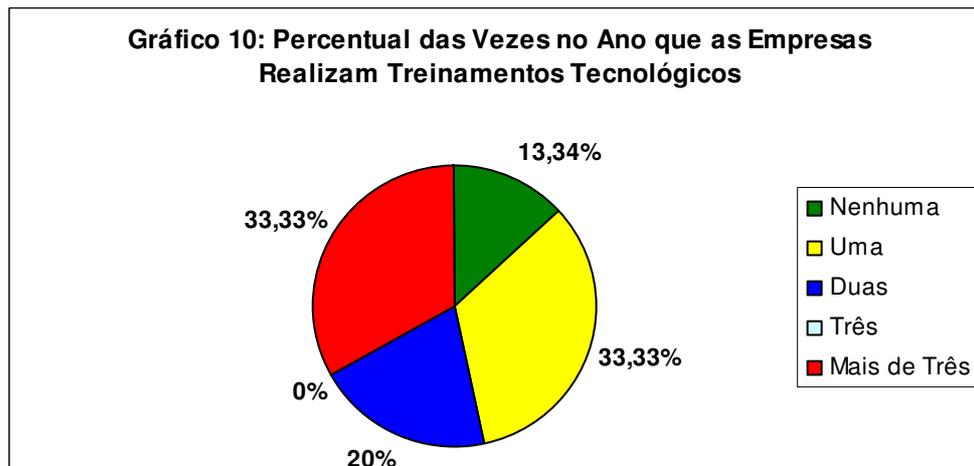
Conforme exposto no gráfico, 8, 53,33% **(08)** das empresas pesquisadas disseram que os colaboradores não são pro – ativos na busca de qualificação e 46,67% **(07)** disseram que os colaboradores são pró – ativos na busca de qualificação profissional. O gráfico 7 nos mostra que a maioria das empresas não encontram resistência dos colaboradores, referente a treinamentos, no entanto o gráfico 8 mostra que também existem muitos colaboradores que não buscam qualificação. Diante dessa controvérsia, chegamos à conclusão que vários colaboradores da indústria de Porto Velho não procuram qualificação, caso a empresa não exija o treinamento.



Fonte: o autor

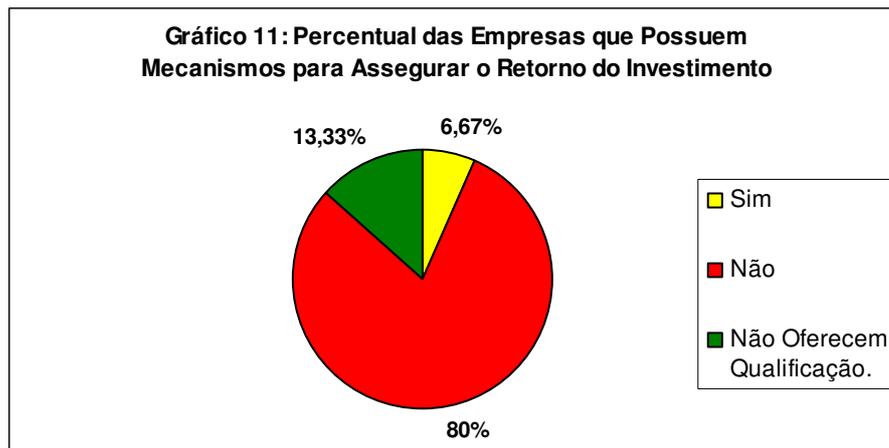
Conforme o gráfico 9, em 53,33% **(08)** das empresas que foram pesquisadas percebe-se que desconhecem o percentual sobre o faturamento que é destinado para treinamentos de funcionários; 13,33% **(02)** não investem nada em treinamentos; 6,67% **(01)** investem até 1% sobre o faturamento; 6,67% **(01)** até 5% sobre o faturamento; 13,33% **(02)** até 10% sobre o

faturamento e 6,67 **(01)** empresas investem mais de 10% sobre o faturamento em treinamentos de colaboradores. Conforme gráfico 1, 86,67% das empresas pesquisadas oferecem cursos de qualificação tecnológica, entretanto 53,33% delas desconhecem o valor desse investimento, mostrando que a maioria das empresas pesquisadas provavelmente não têm um planejamento de investimento para qualificação de seus funcionários.



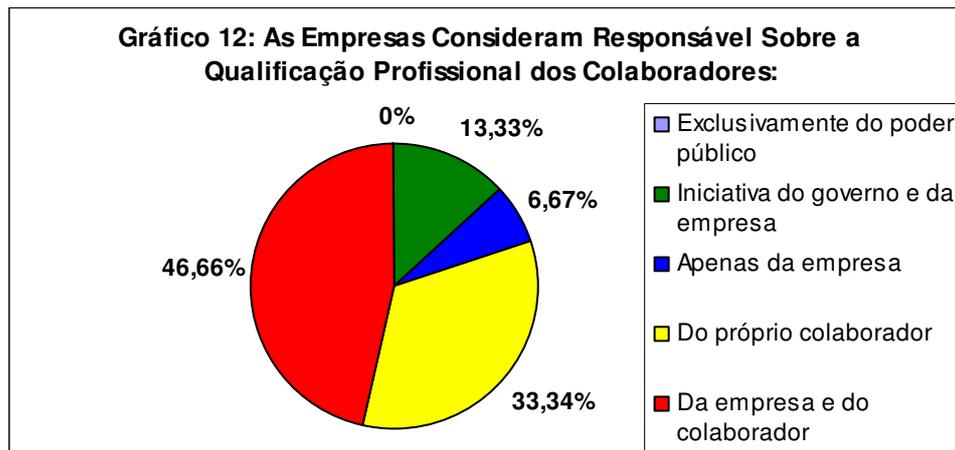
Fonte: o autor

Conforme nos mostra o gráfico, 10, 13,34% **(02)** não realizam treinamentos durante o ano; 33,33% **(05)** realizam uma vez no ano treinamento tecnológico, 20% **(03)** realizam duas vezes no ano; 33,33% **(05)** das empresas realizam mais de três treinamentos tecnológicos durante o ano. As empresas relatam fazer de um até mais de três treinamentos durante o ano, apesar de considerarem que existem poucas instituições na cidade de Porto Velho (gráfico 6), diante da necessidade do treinamento, possivelmente as empresas devem trazer pessoas capacitadas de outras cidades para oferecerem os devidos treinamentos para seus funcionários. Talvez as empresas que dizem oferecerem mais de três treinamentos por ano, na verdade oferecem um treinamento por setor, totalizando assim mais de três, o que podemos considerar pouco, principalmente se tratando de indústrias.



Fonte: o autor

No gráfico 11, podemos observar que 80% (12) das empresas pesquisadas não possuem mecanismos para assegurar o retorno do investimento, referente à qualificação profissional de colaboradores; 6,67% (01) dizem ter mecanismo para segurar o colaborador na empresa após um treinamento de longo prazo e 13,33% (02) das empresas não oferecem treinamentos. Podemos observar apesar de não ter incluso essa pergunta no instrumento de coleta de dados que as empresas provavelmente não investem mais em qualificação, pois a grande maioria não tem como assegurar o retorno do investimento, podendo a qualquer momento perder esse funcionário que ela própria qualificou para um possível concorrente. Talvez uma forma inteligente de assegurar o comprometimento e “garantir” o retorno dos investimentos em qualificação dos funcionários, seria a utilização dos treinamentos como elemento pontuável para progressão nos PCCS (Planos de Cargos Carreiras e Salários), tornando assim, o próprio funcionário o financiador de sua qualificação, ou seja, a empresa de qualquer forma haverá aproveitamento e presume-se que isso motive os funcionários.



Fonte: o autor

No gráfico 12, 46,66% (07) das empresas que foram pesquisadas disse ser da empresa e do colaborador a responsabilidade da qualificação profissional; 33,34% (05) disse ser do colaborador a responsabilidade, pois ele é o maior interessado em sua qualificação profissional; 13,33% (02) disseram que a responsabilidade é da iniciativa do governo e da empresas; 6,67% (01) disse ser responsabilidade da empresa por ser a maior interessada e nenhuma das empresas pesquisadas disse ser somente do poder público a responsabilidade da qualificação profissional dos colaboradores, o que se constitui num contra-senso, pois, conforme a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 6º, “São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.” Com efeito, nesta está inserida a qualificação tecnológica. Oportuno ainda, salientar que o PAPEL DO ESTADO NA OFERTA DE QUALIFICAÇÃO TECNOLÓGICA encontra sustento na LEI Federal Nº 8.948/1994. Talvez por esse motivo (Conforme gráfico 5), 80% das empresas pesquisadas não recebem nenhum tipo de incentivo fiscal ou trabalhista do governo por conta de qualificação de seus funcionários, pois desconhecem algum incentivo fiscal do governo referente a empresas que investem em qualificação profissional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em nosso trabalho tivemos muitas dificuldades, principalmente com a falta de um questionário “piloto”, pois não foi possível aplicá-lo. Mesmo com a falta desse “piloto”, chegamos a muitas respostas importantes nas questões que nos comprometemos pesquisar. A pesquisa contraria o senso comum de que, Porto Velho não tem Indústrias. Destacam-se as indústrias Extrativas e de Transformação, conforme encontramos na FIERO (Federação da Indústria do Estado de Rondônia).

Identificou-se quanto às iniciativas das empresas, referente à qualificação tecnológica de seus colaboradores, que aproximadamente 87% das empresas pesquisadas, relataram ofertá-los. Destas, 60% disseram ofertar os cursos sem nenhum custo ao funcionário e em 40% das empresas os colaboradores entram com uma parte do investimento, talvez, pelo suposto entendimento do empregador, de que assim, o empenho na realização do curso será melhor à medida que se investe parte de seu salário. Curiosamente, apenas uma empresa, relatou receber incentivo fiscal do governo. Portanto, pode-se sugerir que as empresas desconhecem tais incentivos do governo, exemplo: dedução do IR (Imposto de Renda).

Diante do exposto em nosso trabalho, identificamos que muitas indústrias da cidade de Porto Velho estão investindo em qualificação tecnológica e a grande influência é o contexto de investimentos que acarretará o crescimento da demanda na cidade, exemplo: Construção das Usinas do Rio Madeira, grandes Redes Varejistas, etc. No entanto, constatamos que as empresas pesquisadas consideram poucas as instituições de ensino tecnológico na cidade em questão. Ainda, chama-nos atenção, que a pesquisa identificou que as Indústrias atribuem a responsabilidade sobre a qualificação de seus funcionários, principalmente para: (Empresa e Funcionário) e todas as empresas pesquisadas descartam a responsabilidade do governo, referente à qualificação tecnológica.

REFERÊNCIAS

OBRAS CITADAS

CHAUI, Marilena – Filosofia, ensino médio. São Paulo: Ática, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos – Como Incrementar Talentos na Empresa. São Paulo: Editora Atlas S. A., 1999.

CD-ROM Perfil dos Setores Produtivos do Estado de Rondônia. Porto Velho: Instituto Evaldo Lodi, 2005.

OLIVEIRA, Sidiclay. Trabalho de Conclusão de Curso - Qualificação tecnológica “mapeamento da oferta em porto velho”. Porto Velho: 2008.

OSMIR FIORELLI, José. Psicologia para Administradores – Integrando Teoria e Prática. São Paulo: Editora Atlas S. A., 2000.

RIFKIN, Jeremy. O fim dos empregos – o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2001.

TAPSCOTT, Don; LOWY, Alex; TICOLL, David – Plano de ação para uma economia digital. São Paulo: MAKRON Books, 2000.

KAKU, Michio. Visões do futuro – como ciência revolucionará o século XXI. Rio de Janeiro: Rocco, 2001.

<http://www.ibge.gov.br/cidadesat/default.php> - acessado em 17/05/2008

<http://www.educabrasil.com.br/eb/dic/dicionario.asp?id=474> acessado em: 18/03/2008

http://www.empresario.com.br/artigos/artigos_html/artigo_150901.html acessado em: 14/04/2008.

http://www.imesexplica.com.br/181105_gestaopessoas_abre.asp acessado em: 20/03/2008

<http://www.jornaldaciencia.org.br/Detail.jsp?id=40263> acessado em: 25/03/2008

http://www.priberam.pt/definir_resultados.aspx acessado em: 22/03/2008.

<http://www.protec.org.br/noticias.asp?cod=613> acessado em 06/04/2008

<http://www.skyscrapercity.com/showthread.php?t=591564> acessado em: 12/04/2008.

<http://www.vejarondonia.com/noticia.php?idnoticia=1121> acessado em: 01/04/2008

OBRAS CONSULTADAS

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração – Sétima Edição, Totalmente Revista e Atualizada. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

APÊNDICE

APÊNDICE I

FORMULÁRIO PARA ENTREVISTA

Empresa: _____

Entrevistado: _____

Cargo: _____

Data: ___/___/___

1- A Empresa oferece cursos de qualificação tecnológica aos funcionários?

() Sim.

() Não.

2- Os cursos oferecidos pela empresa são totais ou parcialmente subsidiados?

() Total.

() Parcial.

3- A Empresa libera os funcionários no horário de trabalho para realização dos treinamentos?

() Sim.

() Não.

4- Os treinamentos são ministrados dentro ou fora da empresa?

() Dentro.

() Fora.

() Às vezes dentro e outros fora.

5- A empresa recebe algum incentivo fiscal ou trabalhista do governo por conta de investimentos na qualificação dos colaboradores?

() Sim.

() Não.

6- Há na cidade instituições de ensino tecnológico que atendam as necessidades de sua empresa?

() Várias.

() Poucas.

() Nenhuma.

7- Os funcionários são resistentes aos treinamentos tecnológicos ofertados pela empresa?

() São resistentes .

() Não são resistentes .

() Às vezes são resistentes.

8- Os funcionários são pro-ativos na busca de qualificação?

() Sim.

() Não.

9- Qual é o percentual sobre o faturamento que é destinado a “Treinamentos de funcionários?”.

() Nada.

() Até 1%.

() Até 5%.

() Até 10%.

() Mais de 10%.

() Desconhece

10- Quantas vezes no ano são realizados treinamentos tecnológicos em sua empresa?

() Nenhuma.

() Uma.

() Duas .

() Três.

() Mais de três .

11- A Empresa dispõe de mecanismos para assegurar o retorno do investimento?

() Sim (Especifique).

() Não.

12- A quem você atribui a responsabilidade sobre a qualificação profissional dos colaboradores?

- () Exclusivamente do poder público.
- () Iniciativa do governo e da empresa.
- () Apenas da empresa por ser a maior interessada.
- () Do próprio colaborador, pois ele deve ser o maior interessado em sua qualificação profissional.
- () Da Empresa juntamente com o colaborador

ANEXO

Instituições da Cidade de Porto Velho

Instituição	Curso	Telefone
CSM- Centro Salesiano do Menor	Refrigeração e informática	(69) 3026-4852
Faculdade Interamericana de Porto Velho-UNIRON	Tecnologia em redes de computadores	(69) 3733-5000 / 3733-5001
Aplicar web	Auto CAD	(69) 3211-6000
Associação dos moradores do bairro Agenor de Carvalho	Windows, Excel, Power Point.	(69) 3225-4331
Fisk de Porto Velho	Hardware	(69) 3224-0624
FATEC	Processamento de dados	(69) 3217-9314
FIMCA	Agronomia	(69) 3221-0030
Escola do Legislativo	Informática básica	(69) 3216-2849
ILES/ULBRA	Superior da tecnologia em sistemas elétricos	(69) 3216-7600
FUNTEC/CETENE	Educação técnica de nível médio em gestão empresarial	(69) 2182-4300
Digicursos	Gestão empresarial	(69) 3229-1525
Centro profissionalizante Simone Araujo	Técnico em radiologia	(69) 3221-2574
Acreditar programa de qualificação profissional	Mecânico de equipamentos leves e pesados	(69) 3217-6030
SEBRAE- Serviço de Apoio a Micro e Pequenas Empresas	Especialização de agente de inovação e difusão tecnológica	(69) 3217-3800
SENAR- Serviço Nacional de Aprendizagem Rural	Tratorista agrícola	(69) 3224-1399
FARO	Engenharia civil	(69) 3217-5151
Escola SENAI Marechal Rondon	Técnico em transações imobiliário	(69) 3211-9500

Fonte: Sidiclay Oliveira