

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL PARA MEMBROS DA COOPERATIVA DOS PROFISSIONAIS DE TRANSPORTE FLUVIAL DE COARI

Professional training for the river transport professional cooperative members in Coari

Jackson Mitoso Alho, jackson@ifam.edu.br¹
Gleison Medins de Menezes, gleison.medins@ifam.edu.br²

Resumo: Este artigo relata as ações do projeto Plano de Qualificação Profissional para Pessoas que Atuam no Transporte Fluvial de Coari, de 2014 a 2015. O projeto teve como fator motivador a necessidade da qualificação dos profissionais para se atingir a qualidade na prestação dos serviços e, como consequência, a satisfação dos clientes, pois, de fato, atribui-se a influência direta e proporcional da qualificação à qualidade dos serviços prestados pelos profissionais no segmento de transporte fluvial. O objetivo principal do projeto foi qualificar as pessoas envolvidas no transporte fluvial para uma melhoria na qualidade do atendimento ao público, dentro de uma perspectiva empreendedora. Para isso, foi utilizado como metodologia, o desenvolvimento de cursos de extensão, ofertados pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas - IFAM/ *Campus* Coari. Quanto aos resultados, podemos concluir que o projeto atingiu seu objetivo maior, disponibilizando ao mercado 527 pessoas aptas a contribuir para a mudança no contexto socioeconômico do município.

Palavras-chave: Qualificação Profissional. Empreendedorismo.

Abstract: *We aim through this paper to report actions of the project named Professional Training Plan for River Transport workers in Coari – AM, from 2014 to 2015. This project was motivated by the need of professional training in order to achieve quality in service rendering and, as a result, customer satisfaction. In fact, the quality of the services performed by the river transport segment professionals is attributed to the direct and proportional influence of training. The main objective of the project was to train people involved in river transportation in order to improve the quality of public attendance, within an enterprising perspective. For this purpose, the methodology used was the development of outreach courses, provided by the Federal Institute of Amazonas – IFAM / Coari Campus. As for the results, we can conclude that the project achieved its main objective, offering to the market the 527 persons who studied in those courses, all of them able to contribute for a change in the socioeconomic context of the municipality.*

Keywords: *Professional Training. Entrepreneurship.*

1 Bacharel em Administração (UFAM). MBA em Administração, Finanças e Negócios (ESAB), Coordenador de Empreendedorismo e Incubação de empresas no IFAM/Campus Coari.

2 Bacharel em Ciências Econômicas (UEA). Discente do curso de especialização em Administração Pública (UCAM Prominas), responsável pelo Setor de Planejamento do IFAM/ Campus Coari.



INTRODUÇÃO

A gestão de empresas vem sendo estudada e relatada no último século pelas mais variadas formas, sendo estas acompanhadas pela evolução administrativa ao longo dos anos. Mas, nos primeiros anos do século XXI, o que se desponta nas organizações é a transição para o novo mundo da administração. Isto é visto nas organizações mais estruturadas, preparadas para realizar as mudanças necessárias ao ajustamento à nova economia e às novas regras de competição, a fim de se tornarem ágeis e flexíveis.

As organizações estão se reestruturando para desenvolver culturas que promovam a inovação e a constante adaptação, mas o número de instituições que transformaram totalmente seus sistemas de trabalho ainda é pequeno, como menciona Robbins (2005).

Este fato pode ter como fonte a resistência individual à mudança que inclui hábitos, segurança, fatores econômicos, medo do desconhecido e o processamento seletivo de informações. Essas resistências individuais repercutem no vigor organizacional, expresso na inércia estrutural e grupal: foco limitado de mudança, ameaças à especialização, às relações de poder e às distribuições de recursos.

É nessa lógica de acompanhar os novos tempos que se reestabelece o foco de entender, estruturar e fortalecer o empreendedorismo nas regiões, por meio de ações especificamente voltadas para a gestão e a inovação de processos empreendedores e produtivos. Todavia, para que o empreendedorismo se estabeleça com eficiência em um determinado local, a qualificação do empreendedor e de seus colaboradores se faz necessária.

Nesse contexto, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas / *Campus* Coari, por meio da Coordenação de Extensão, Estágios, Egressos, Projetos e Relações Comunitárias – COEX, em

parceria com a Cooperativa dos Profissionais de Transporte Fluvial de Coari – FLUVIAL COARI, desenvolveu o projeto Plano de Qualificação Profissional para pessoas que atuam no transporte fluvial no Município de Coari.

EMPREENDEDORISMO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Segundo Daft (2005), o empreendedorismo é o processo inicial de um empreendimento. Constitui-se em organizar os recursos necessários e assumir as recompensas e os riscos associados. Para o autor, ser empreendedor é alguém que se engaja em um empreendimento, reconhece a viabilidade de uma ideia para um produto ou serviço e leva a ideia à frente.

O empreendedorismo costuma ser mensurado pela atividade dos microempreendedores. Nessa compreensão, a participação desses trabalhadores na economia brasileira era 10 milhões em 1978, 18,6 milhões em 2004 e 19,6 milhões em 2011. No entanto, segundo Barros e Pereira (2008), a sua participação relativa vem caindo: após passar de 23,6% em 1978 para 25,8% em 1991, o percentual foi para 24,1% em 1998, 22% em 2004 21% em 2011.

Em um de seus relatórios publicados, o *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM), programa de pesquisa mostra que vem realizando estudos sobre o tema por meio de uma parceria com a *Babson College* nos EUA e a *London Business School* no Reino Unido. Dentre os mais de 30 países desse grupo, o Brasil está entre as dez maiores nações empreendedoras. No período de 2001 a 2004, a taxa de empreendedorismo inicial no país oscilou em torno de 13%, o que representava 15 milhões de empreendedores.

De acordo com Barros e Pereira (2008), a taxa de novos empreendedores caiu para 11,3% em 2005. Ainda segundo os

autores, a proporção dos empreendedores *por necessidade* em relação ao total de empreendedores brasileiros foi de 50% entre 2001 a 2004. Nessa mesma pesquisa, entre os 35 países investigados, o Brasil é o 15º na taxa de empreendedorismo *por oportunidade* (6%) e o 4º na taxa de empreendedorismo *por necessidade* (5,3%). O que chama atenção nesse relatório é que o empreendedorismo *por necessidade* é maior nos países menos desenvolvidos em comparação aos países desenvolvidos. Consequentemente, o impacto da atividade empreendedora sobre o desempenho econômico, pode ser diferente e dependente do estágio de desenvolvimento do país.

O crescimento das atividades empreendedoras nos países pobres, pode ser resultante do elevado desemprego estrutural e marasmo econômico, que levaria ao empreendedorismo por necessidade, como alternativa para a escassez de emprego (BARROS; PEREIRA, 2008).

Em vista desse caráter oportunista às necessidades individuais, muitas pessoas consideram o empreendedorismo uma das maneiras de usar seu tempo, talento e energia. Neste sentido, um dos principais veículos da atividade empreendedora é a pequena empresa. Daft (2005) mostra que há definições diferenciadas por tipo de empresa (indústria, comércio, serviços), interferindo em seu enquadramento, que pode variar por número de funcionários a volume de faturamento. Contudo, o parâmetro mais aceito para a definição de pequena empresa é o do SEBRAE, que considera como pequena empresa aquelas com até 99 empregados (BARROS; PEREIRA, 2008).

Uma pesquisa norte-americana identificou que há cinco tipos de proprietários de pequenas empresas:

Idealistas: recompensados pela chance de trabalharem em algo novo e criativo;

Otimizadores: tem satisfação pessoal por serem proprietários de uma empresa;

Trabalhadores árdios: prosperam com o desafio de construir um negócio maior e mais rentável;

Malabaristas: pessoas com muita energia que gostam de lidar com todos os detalhes de sua própria empresa;

Sustentadores: desfrutam da oportunidade de equilibrarem o trabalho com a vida pessoal (DAFT, 2005, p. 126).

Mas, independente dessas características individuais do empreendedor, que influenciam na forma de gestão da pequena empresa, há as características individuais dos empregados.

Considerando uma organização como a união de pessoas para um mesmo fim, embora cada uma tenha sua diferente necessidade, a pequena empresa busca minimizar essas dificuldades, padronizando as ações dos indivíduos. Essa padronização é possível, mediante o processo de qualificação profissional.

Entretanto, ao tratar de qualificação profissional para indivíduos, temos que considerar que os resultados desse processo também serão diferenciados, mesmo entre empresa, empregado ou empregador. Essa diferenciação é vista, inclusive, nas políticas de qualificação profissional do Governo Federal.

Qualificação profissional é um processo de aprendizagem específica, para desenvolvimento de valores por meio de treinamentos e educação no ambiente de trabalho. É através dela que as pessoas se tornam aptas a desenvolverem atitudes, habilidades e comportamentos diferentes, para que desempenhem seus cargos. A particularidade dos serviços prestados é um dos principais objetivos de uma organização. Ela constitui um fator de sobrevivência no mercado em qualquer área de atuação, pois é através dela que a empresa obterá melhor harmonia nas relações internas e, conseqüentemente, melhor produtividade.



A excelência dos serviços ofertados é o resultado de esforços inteligentes, acarretando um produto ou serviço livre de defeitos. É a totalidade de todos os atributos e características de um produto ou serviço como especificado, exigido e esperado (CERQUEIRA; NETO, 1993).

A particularidade dos serviços sempre será atribuída às pessoas. Ou seja, é através delas que será alcançada a excelência no ciclo dos serviços, que para Castelli (2006) “se constitui em um dos fundamentos essenciais do processo de educação e treinamento de todos os colaboradores”. Por isso, atualmente, o atendimento ao cliente tornou-se um diferencial competitivo entre as empresas, agregando mais valor ao produto ou serviço.

Competência, capacidade, criatividade, flexibilidade, responsabilidade e envolvimento pelo que faz são características de profissionais preparados para o mercado e aptos para inovar em qualquer ambiente. Ser bom, já não é o suficiente para o mercado da inovação.

A necessidade de treinamento nas organizações surge à medida que o mercado exige novas condutas, novos perfis de profissionais que estejam aptos a receber e processar informações na sua totalidade. Ressalta-se, aqui, a importância do treinamento para o contínuo desenvolvimento pessoal e organizacional.

A motivação ou disposição para empenhar-se o melhor possível no desenvolvimento de suas atribuições, tem naturalmente muito a ver com o próprio empregado, mas também é fortemente influenciada pela empresa. Hoje, reconhece-se que os empregados preferem trabalhar em empresas que oferecem qualidade de vida, ou seja, capazes de proporcionar segurança e satisfação. Assim, cabe à empresa cuidar para que o ambiente oferecido a seus empregados seja suficientemente motivador, se quiser manter empregados qualificados (GIL, 2006, p. 45).

Nesse sentido, um dos grandes focos das organizações está centrado no desafio de tornar-se mais competitivo e atuante. À medida que esse contexto vai se transformando, mudam-se as estratégias e os objetivos, surge a necessidade de rever políticas e ações, capacitar profissionais e treiná-los, para que, assim, a sobrevivência e o crescimento da organização atinjam as metas e os objetivos propostos.

Treinamento é um processo de assimilação cultural a curto prazo que objetiva repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades ou atitudes relacionadas diretamente à execução de tarefas ou à sua otimização no trabalho. (MARRAS, 2009).

Diante desse cenário, os programas de treinamento vêm sendo utilizados pelas empresas com o intuito de desenvolver pessoas, proporcionar aprendizagem de novas habilidades, ampliar as já existentes.

A capacitação de pessoas é o processo educacional a curto prazo, aplicado de maneira sistemática e organizada. Por meio desse processo, as pessoas adquirem conhecimentos, habilidades e competências em função de objetivos definidos. A capacitação envolve a transmissão de conhecimentos específicos relativos ao trabalho, atitudes frente aos aspectos da organização, da tarefa e do ambiente, bem como o desenvolvimento de habilidades e competências. (CHIAVENATO, 2008).

O projeto Plano de Qualificação Profissional para Pessoas que Atuam no Transporte Fluvial no Município de Coari teve como objetivo principal, qualificar os profissionais que atuam nos transportes fluviais, a fim de ampliar seus conhecimentos sobre cooperativismo, visão de mercado e gestão de negócios, higiene e segurança no trabalho. Dessa forma, pretendeu-se contribuir para a melhoria da qualidade dos serviços prestados. Além disso, houve o estímulo ao espírito empreendedor na busca



Ilustração 1: Sétima Turma de Mercado e Gestão de Negócios
Fonte: Acervo pessoal 2015.



Ilustração 2: Quinta Turma de Higiene e Segurança.
Fonte: Acervo pessoal, 2015.

de processos inovadores que proporcionem o desenvolvimento socioeconômico do município de Coari.

Para atingir esses objetivos, foram ofertadas doze turmas de cursos de extensão com carga horária de 80h, ministrados por servidores do IFAM/ *Campus* Coari. Foram sete turmas do curso Mercado e Gestão de Negócios e cinco turmas do curso Higiene e Segurança no Trabalho.

Outros parceiros importantes foram a PETROBRÁS, que conseguiu recursos

financeiros para a viabilização do projeto; e a Universidade do Estado do Amazonas (UEA) que disponibilizou a estrutura física e equipamentos para consolidação dos cursos. Coube à COEX, sob orientação da Direção de Ensino do IFAM/ *Campus* Coari, elaborar e desenvolver o projeto pedagógico dos cursos, emitir certificados, coordenar e selecionar professores.

A seleção dos alunos dos cursos de qualificação profissional foi realizada pela Fluvial Coari, levando em consideração suas necessidades internas de qualificação pessoal.

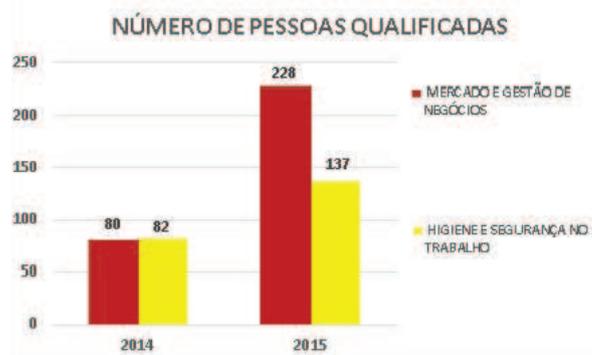


Ilustração 3: Pessoas qualificadas.
Fonte: Fluvial Coari, 2015

Conforme observado no gráfico, o projeto Qualificação Profissional para Pessoas que Atuam no Transporte Fluvial no Município de Coari atingiu os objetivos tanto quantitativamente quanto qualitativamente. Durante as visitas à sede da Fluvial Coari e nas reuniões com sua equipe gestora, constatamos uma significativa melhoria na qualidade dos serviços prestados. Observamos, ainda que, ao participarem dos cursos, as pessoas puseram em prática em seu local de trabalho os conhecimentos adquiridos. Também tornaram o ambiente mais agradável para o convívio e desempenho de suas atividades. Elas adquiriram essa performance, mediante as novas habilidades e competências profissionais e sociais, quesitos necessários para se atingir os objetivos organizacionais.



Programas de treinamento têm um papel imprescindível no mercado atual, uma vez que destacam capacidades, aprendizagens e novas habilidades ou expansão daquelas já existentes, tornando os indivíduos mais eficazes e preparados.

REFERÊNCIAS

BARROS, A. A.; PEREIRA, C. M. M. A. Empreendedorismo e crescimento econômico: uma análise empírica. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 12, n. 4, art. 4, p. 975-993, 2008.

CASTELLI, G. *Gestão hoteleira*. São Paulo: Saraiva, 2006.

CHIAVENATO, I. *Recursos Humanos: O capital humano das organizações*. São Paulo: Atlas, 2008.

DAFT, Richard. *Administração*. Tradução. 6. ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

GIL, A. C. *Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais*. São Paulo: Atlas, 2006.

MARRAS, J. P. *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico*. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CERQUEIRA NETO, E. P. *Gestão da qualidade: princípios e métodos*. São Paulo: Pioneira, 1993.

ROBBINS, Stephen P. *Administração: mudanças e perspectivas*. São Paulo: Saraiva, 2005.