

A IMPORTÂNCIA DO CAPITAL INTELECTUAL NAS EMPRESAS FORNECEDORAS DE CANA DE AÇÚCAR

QUEIRÓZ, Isabela Freitas – Universidade do Sagrado Coração
PISTORI, Débora Scardine da Silva – Universidade do Sagrado Coração
GORDONO, Fernanda Serotini – Universidade do Sagrado Coração e SENAI “João Martins Coube”

Resumo

No atual cenário, o capital intelectual passou a ser observado sob outra ótica, deixando de ser tratado apenas como mão de obra para que fosse determinado como um bem extremamente valioso dentro das organizações. Através das atividades de treinamento, desenvolvimento e educação continuada o colaborador pode obter maior êxito quanto à sua desenvoltura intelectual. Para muitos autores, dentro desse cenário, uma das grandes estratégias competitivas entre as empresas deixou de ser primordialmente o aumento de seu ativo patrimonial e passou a ser o seu ativo de pessoas. Pressupõe-se, então, que corporações que buscam o processo de aprimorar seu capital humano se tornam com o tempo, “organizações que aprendem” e conseqüentemente mais inteligentes, determinando, dessa forma, a capacidade de criar, adquirir e transferir conhecimentos. Para observar se isso de fato é uma realidade, a presente pesquisa buscou averiguar através da aplicação de questionários em conceituadas empresas fornecedoras de cana de açúcar da região oeste do Estado de São Paulo, se estas valorizam esses aspectos e se estes, contribuem com o aumento do capital intelectual.

Palavras-chave: Capital Intelectual; Desenvolvimento; Educação Continuada; Organizações que aprendem; Treinamento.

Abstract

In the present scenario, intellectual capital has become observed on another viewpoint, leaving to be treated only as labor to be determined as an extremely valuable well within organizations. Through the activities of training, development and continuing education the employee can achieve greater success as their intellectual resourcefulness. For many authors, within this scenario, one of the major competitive strategies among companies is no longer primarily the increase in its asset of equity and became its asset of people. It is assumed, then, that corporations who seek the process of optimize their human asset become with time “organizations that learn” and consequently more intelligent, thus determining the ability to create, acquire and transfer knowledge. To evaluate whether this is indeed a reality, this research sought to determine through the use of questionnaires in reputable suppliers of sugarcane from the western of the São Paulo’s state, if they value these aspects and whether they contribute to the increase intellectual capital.

Keywords: Intellectual Capital, Continuing, Education Development, Organization that learn, Training.

Introdução

Com o mundo globalizado e em constante mudança, as organizações buscam incessantemente alternativas que alavanquem vantagens competitivas no mercado.

Um importante fato a ser observado é a valorização dos recursos humanos dentro das empresas, desenvolvendo seu capital humano e conseqüentemente seu capital intelectual,

empregando de forma correta e objetiva o conhecimento, para que todos tenham sucesso na organização.

Ao colaborador podem ser oferecidos programas de treinamento, desenvolvimento e educação continuada, refletindo não apenas em seu profissionalismo dentro da organização, mas também, em seu futuro profissional; dessa forma beneficiando tanto a empresa que oferece oportunidades de crescimento intelectual, quanto o colaborador.

Apesar de não serem mensuráveis, os recursos humanos são os mais complexos e de maior fonte de diferencial competitivo para as organizações, justificando assim que os vários investimentos desses não devem ser designados como custos.

No presente trabalho foram consultadas fontes que comprovassem a ideia de que o capital intelectual objetiva e possibilita a vantagem competitiva que toda organização busca para atingir seus objetivos. A partir dessa rápida análise, surge a pergunta que estimulou a presente pesquisa: Qual a importância do capital intelectual nas empresas fornecedoras de cana de açúcar, atualmente?

Referencial Teórico

1. Organizações do Setor Sucroalcooleiro

Segundo Santos e Borem (2010), desde os anos das capitâneas que a cana de açúcar passou a ser considerada como uma matéria prima, procurada para a fabricação de aguardente. Muitos são os produtos obtidos mediante a cana de açúcar, porém, a cachaça foi à pioneira.

Até o fim do século XIX, quando se iniciou a produção industrial de álcool etílico a partir do melaço da indústria açucareira, que ampliou sua capacidade de produção, o único álcool produzido no Brasil foi das bebidas destiladas, particularmente a cachaça.

Segundo os mesmos autores asseguram em sua obra, que o Brasil alcançou no ano de 2010, a liderança quanto à produção de cana de açúcar, fazendo com que novos investimentos advindos do capital estrangeiro viessem a expandir esse segmento constantemente.

Outras características reforçam o fato de que o Brasil seja o grande produtor de cana de açúcar e entre elas é possível destacar:

[...] A produção em larga escala a cana de açúcar que se processa. Isto é possível graças à enorme dimensão territorial do País, como também às condições climáticas e ao manejo da cultura já estabelecido. A segunda característica está relacionada aos produtos comerciais que são fabricados, destacando-se, dentre eles, o açúcar e o álcool seus subprodutos, como a cachaça e a rapadura, bem como a cogeração de energia elétrica por algumas indústrias, principalmente no Estado de São Paulo. (SANTOS; BOREM, 2010, p. 357).

Existem duas maneiras de realizar a colheita da cana de açúcar. Uma delas é a manual e a outra, a mecanizada. A manual, feita a partir da contratação de terceiros para o desenvolvimento de tal função. Antes de acontecer o corte da cana, efetua-se a “queima”, que serve para facilitar o manuseio desta. Tal procedimento em tempos atuais foi bastante reduzido e vem sendo substituído aos poucos pela colheita mecanizada, implantada cada vez mais pelos fornecedores que optaram por esse novo modelo em decorrência das leis que estabeleceram o fim das queimadas em algumas áreas até o ano de 2014.

É importante salientar que, as produtoras de açúcar e álcool também visam por um altíssimo controle de qualidade. Neste segmento, são considerados fatores de controle de qualidade: estruturas físicas de laboratórios apropriadas, avanço tecnológico quanto às máquinas e equipamentos, corpo técnico competente, ou seja, possuir uma mão de obra

qualificada e treinada. Por isso, é importante que as empresas do setor precisem se conscientizar sobre a importância de desenvolver a qualidade, não somente de seus processos internos, mas também das pessoas que realizam e executam as diversas atividades. Isso com certeza se refletirá no aumento da competitividade e do sucesso empresarial.

2. Gestão do conhecimento e organizações que aprendem

É notável a importância que as organizações vêm implicando quanto ao capital humano que possuem. As mudanças são evidentes, já que a preocupação com máquinas e equipamentos passou a dar espaço à inovação de capital intelectual.

Em suma, a tendência de maior importância ser creditada as pessoas passou a ser o diferencial competitivo das corporações já que são esses indivíduos que detêm os conhecimentos mais valiosos, e possuem a maneira mais eficaz de atingirem os objetivos traçados.

É próprio do ser humano a inteligência e a desenvoltura do conhecimento que de acordo com Nonaka e Takeuchi (2008), numa economia onde a única certeza é a incerteza, apenas o conhecimento é fonte segura de vantagem competitiva, fica evidente o grau de importância ao capital intelectual organizacional.

Tachizawa; Ferreira e Fortuna (2006, p.22) definem a gestão do conhecimento como "uma coleção de processos que governam a criação, disseminação e utilização do conhecimento para atingir plenamente os objetivos da organização".

Segundo, Frachinelli, Rech e Mattia (2006, p. 3):

“A manifestação do conhecimento não para de crescer, modificando, assim, o ambiente de trabalho e sua natureza. Em tempos atuais, trabalhar passou a ser compreendido como o ato de aprender, transmitir e fazer o conhecimento acontecer. Dessa forma, os autores deixam claro em suas obras que “existem hoje tecnologias que amplificam, exteriorizam e modificam o número de funções cognitivas humanas como a memória, a imaginação, a percepção e o raciocínio”

Observando outro ponto importante na análise das organizações que aprendem, Chiavenato (2010, p. 405) cita que, ao conceber a aprendizagem como fonte principal de vantagem competitiva da organização, entende-se que a mesma leva à criatividade e à inovação. A partir do momento que se caracteriza a aprendizagem como um processo e não um produto, a organização sente a necessidade de implantar uma mentalidade de aprendizagem contínua, mantendo assim, sua vantagem competitiva em alta.

3. Capital humano

Como capital humano pode-se entender “o patrimônio inestimável que uma organização pode reunir para alcançar competitividade e sucesso.” (CHIAVENATO, 2010, p. 53).

Os aspectos individuais do capital humano são: “capacidade intelectual, a competência e outras qualidades dos funcionários, e coletivos como o clima e a cultura das organizações.” (NAGANO; MATHEUS; MERLO, 2005, p. 5).

Fica claro e sucinto que o capital humano é aquele que conduz à organização à obtenção de lucros e competitividade em relação a outras. Porém, é necessário o incentivo de novas ideias organizacionais e, além do mais, tais ideias devem ser implementadas e executadas, já que não adiantaria nada se só houvesse o investimento em capital humano e não existisse a execução de todo trabalho a ele exposto.

Como é evidente, para qualquer gestor administrativo e profissionais da área de Recursos Humanos, o capital humano, atualmente, é algo vital para o sucesso e alcance das metas de uma organização, por isso, é o grande diferencial competitivo entre uma empresa e outra.

Para uma melhor ótica do capital humano de uma organização, elencam-se cinco estágios que determinam seu real valor. De acordo com o quadro 1, pode-se citar as seguintes:

Estágio 1 Esclarecimento	Nesse estágio é determinante e importante para uma significativa melhoria do capital intelectual, já que ele faz determinada ligação entre programas de treinamentos, que são aplicados no presente momento nas organizações, e os futuros programas que deverão ser implantados, portanto, determinando o futuro do capital intelectual nas empresas. Nesse estágio, uma empresa identifica e confirma sua direção geral de negócios ou estratégias no sentido mais abrangente dos termos. Essa avaliação visa às metas de negócios da empresa, sua cultura e valores gerais e sua filosofia de gerência – e depois avalia o impacto desses elementos no capital humano.
Estágio 2 Avaliação	Trata-se de uma fase fundamental. Nela é possível calcular o custo de investimento do capital humano e também o valor de seus determinados funcionários nesse investimento. Uma parte importante desse estágio é o ajuste da ‘adequação’ estratégica e operacional, utilizando as melhores práticas conhecidas, como um <i>benchmarking</i> operacional.
Estágio 3 Projeto	É a partir de então que a organização passa a criar programas para a obtenção de melhores retornos de capital humano. O projeto é o momento de criatividade para a empresa, funcionando com seus conselheiros.
Estágio 4 Implementação	É nesse estágio que as organizações colocam em prática as mudanças em questão. “Sem implementação, as ideias ficam desprovidas de significado. As ações, e não as palavras, é que dirão se uma empresa está ‘mentindo’ quando afirma dar valor a seus recursos humanos.
Estágio 5 Monitoração	Esse, portanto é o último dos estágios, porém, a mesma deve ser contínua e nunca deve-se deixar cair no esquecimento. É nesse estágio que tem-se o <i>feedback</i> da implantação de programas de treinamento, buscando não apenas erros, mas sim benefícios que esses proporcionaram. O propósito de realizar mudanças, afinal, é melhorar a adequação entre a estratégia da empresa e seus programas de capital humano. No estágio de monitoração, uma empresa precisa verificar se as mudanças pretendidas estão, na verdade, acontecendo. É nesse estágio que as verdadeiras melhorias podem ser medidas e quantificadas.

Quadro 1 - Estágios de valorização do capital humano.

Fonte: Adaptado pelas autoras.

É importante observar que para as organizações determinarem seus retornos é necessário seguir uma sequência de melhorias do capital humano. Portanto, tais estágios permitem uma visão mais abrangente e satisfatória para o êxito de retornos de uma organização.

4. Capital intelectual

Segundo Chiavenato (2010), o capital intelectual é algo de difícil especificação, raro e precioso para as organizações, pois ainda é um pouco difícil se entender a extensão e a profundidade da influência do capital intelectual no desempenho das empresas, porém, na Era do Conhecimento é o principal recurso.

É cada vez mais evidente que o capital intelectual inserido em uma organização é o diferencial competitivo que esta busca no mercado, fazendo com que seja constante o investimento nisto para que obviamente se atinja retornos satisfatórios à própria organização.

Por isso para Nonaka e Takeuchi (2008), incentivar o pensamento criativo e inovador, compartilhar internamente as inovações tecnológicas e os conhecimentos adquiridos, cultivar e proteger o capital intelectual, estabelecendo metas e indicadores, são

práticas recomendadas e observadas nas empresas em função de sua qualidade, fazendo com que efetivamente elas passem a valorizar o conhecimento como elemento primordial para o alcance de seus objetivos.

5. Treinamento e desenvolvimento

Dentro das organizações há sempre a busca por uma maior competitividade no mercado, por isso identifica-se a necessidade de intervenção da área de recursos humanos, que busca a partir de subsistemas de treinamento e desenvolvimento intelectual, aprimorar o desenvolvimento organizacional para que os objetivos propostos pela organização possam ser atingidos, potencializando, assim, o sucesso geral.

Esse fato foi observado por Goulart Junior *et al.* (2006, p. 40), quando afirmam que:

O treinamento e desenvolvimento de pessoal (T&D) vem na direção de possibilitar a aprendizagem e, com isso, potencializar o sucesso da organização. Trabalhadores bem preparados podem produzir mais visando à qualidade; conseguir prever rumos do mercado, ações que devam ser tomadas a fim de evitar prejuízos e/ou alcançar maiores lucros, inovar estratégias, reduzir custos operacionais e materiais, evitando falhas na produção e acidentes de trabalho, contemplando, dessa forma, os aspectos preventivos e remediativos.

Portanto, pode-se dizer que colaboradores mais treinados e desenvolvidos conseguem ter uma visão mais abrangente quanto quais decisões corretas a serem tomadas, quais ações podem influenciar lucro ou prejuízo, quais estratégias mais cabíveis para o aprimoramento e qualidade dos produtos e serviços produzidos pela empresa. Por isso dentro de T&D várias são as formas de buscar sempre a melhoria organizacional, tanto quanto estratégias, ações, prevenções e busca de objetivos.

De acordo com Goulart Junior *et al.* (2006, p. 40), “muitos são os benefícios observados com a implantação e execução de T&D, dentre eles pode-se citar como sendo os mais importantes:

- Aumento da qualificação profissional;
- Melhoria na qualidade dos serviços, produtos e relacionamentos interpessoais;
- Promoção e fortalecimento de trabalhos em equipe;
- Melhora na imagem da organização, na saúde do trabalhador, entre outros.

Em resumo, pode-se designar como os benefícios de T&D, a capacitação e preparação que os mesmos proporcionam ao colaborador junto à organização em que atua, incentivando assim na melhor execução de suas tarefas no cargo que exerce, refletindo muitas vezes na satisfação do cliente. Dessa forma, proporciona também o crescimento e desenvolvimento profissional.

Enfim, outro ponto de benefício a se observar é o estímulo à mudança na forma de agir das pessoas, seja no foco de um novo clima satisfatório, de motivação e na transferência de conhecimentos para exercerem cargos no nível gerencial da organização.

6 Estudo de Multi Casos

O procedimento de levantamento dos dados foi aplicado para os gestores de Recursos Humanos/Gestão de Pessoas de três conceituadas empresas sucroalcooleiras prestadoras de serviços da região centro oeste do Estado de São Paulo.

A coleta de dados se deu mediante o envio pela internet de questionário específico, via correio eletrônico (*e-mail*) para os gestores de cada empresa estudada. O questionário elaborado para esse estudo contou com perguntas abertas e fechadas.

A pesquisa foi precisamente nas cidades de Macatuba e Lençóis Paulista. O nome de cada empresa não será divulgado, uma vez que as empresas pediram sigilo, portanto, serão identificadas por Empresa A, Empresa B e Empresa C.

6. Análise e Discussão dos Resultados

Entrou-se em contato com três organizações prestadoras de serviços das usinas sucroalcooleiras da região de Bauru, foi solicitado que os gestores de cada organização respondessem com dados organizacionais questões dispostas em um questionário. A razão social de cada uma delas foi mantida em sigilo, uma vez que as empresas fizeram essa solicitação. A pesquisa foi precisamente nas cidades de Macatuba e Lençóis Paulista e as empresas serão identificadas como Empresa A, Empresa B e Empresa C. O estudo apresenta, na sequência, os resultados obtidos.

A questão n. 1 refere-se à identificação da quantidade de colaboradores que cada uma das empresas apresenta na atualidade.

A empresa A possui 600 funcionários; a empresa B possui 265 funcionários e a empresa C possui 89 funcionários.

Percebe-se que diante dos resultados há uma grande variação no porte, necessidades e maneiras de ser de cada uma delas. Essas variações podem se refletir nas respostas seguintes, pois, dependendo do porte, os gestores utilizam estratégias diferentes de desenvolvimento humano.

Na questão n. 2, foi solicitado que as empresas indicassem quais os tipos de capacitação/educação/desenvolvimento mais utilizados/contratados. Dentre as várias formas cada empresa poderia assinalar mais de uma alternativa.

Os três respondentes se posicionaram de maneira semelhante, já que as três empresas fazem parte da mesma associação e segmento.

Nota-se a pequena diferença e discrepância nas respostas que envolvem as alternativas E e F que manifestaram por parte de uma das empresas o interesse na aprendizagem continuada de seu colaborador, pensando não apenas em cursos que só venham em benefício da própria organização, mas sim no futuro e bem estar individual. Referente a essa questão, pode-se observar que em tempos atuais existem organizações, que em determinadas situações, apenas se sensibilizam com seu próprio crescimento e aperfeiçoamento esquecendo-se muitas vezes do crescimento intelectual de seu colaborador.

Quanto à questão n. 3 foi manifestado um *link* entre a questão n. 2 que procurou avaliar o número de horas/ano (em média) de treinamento/desenvolvimento por trabalhador para cada item assinalado na questão.

Quadro 3 - Horas dedicadas para: Capacitação/Educação/Desenvolvimento.
Fonte: Elaborado pelas autoras.

Encontra-se no resultado da questão uma significativa diferença entre os totais de horas/mensal dedicado à forma de treinamento/desenvolvimento utilizado em cada organização. Isso pode ser explicado por conta da Empresa A ter relacionado a quantidade de horas envolvidas no MBA que pagou a um funcionário no decorrer do ano. Todas alternativas tiveram seus valores diferentes uns dos outros, demonstrando mais uma vez que há organizações que focam mais no seu capital intelectual, incentivando mais treinamento e desenvolvimento de seus colaboradores e outras que possivelmente continuam acreditando que as máquinas e equipamentos são seu maior capital.

A total diferença entre as respostas pode ser justificada pela forma que cada organização venha aplicar sua forma de capacitação/educação/desenvolvimento. Cada qual com sua forma de treinamento e cursos destinados a determinada área. Mesmo sendo empresas do mesmo ramo e participando da mesma associação dos plantadores de cana de açúcar, cada qual exerce suas “tarefas” de forma diferente.

Para uma melhor demonstração das diferenças observadas achou-se interessante visualizar as respostas das empresas em questão em um gráfico de barras.

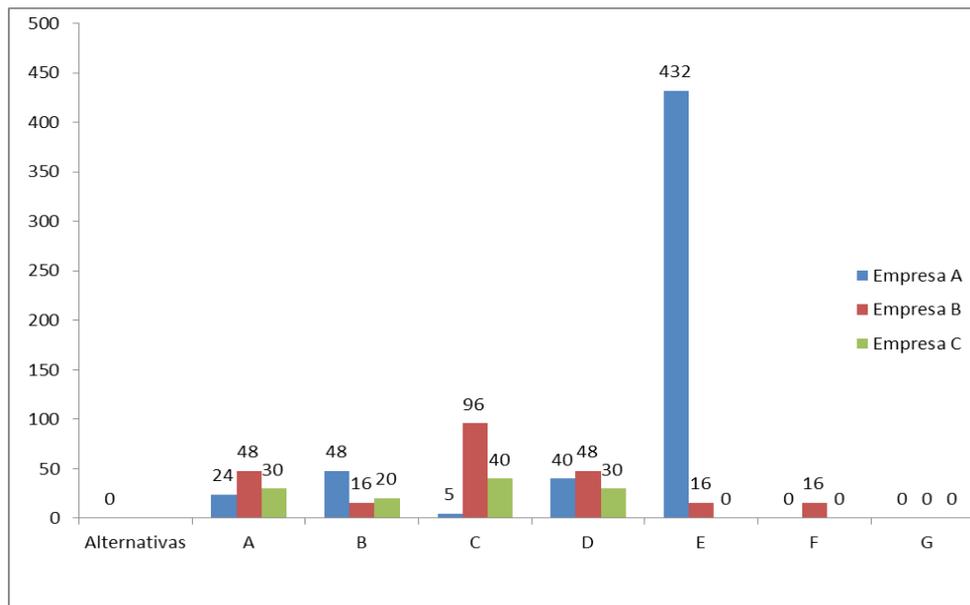


Figura 1 - Número de horas.

Fonte: Elaborado pelas autoras.

No eixo X encontram-se as respostas das organizações. E no eixo Y é demonstrada a quantidade de horas que foi respondido.

Quanto ao investimento de um MBA, Boog e Boog (2006) transmite a seus leitores que o capital humano presente nas organizações deve ser atualizado ao ponto de enfrentar obstáculos e desafios impostos pela globalização, contando que se almeja a permanência e liderança da organização no mercado competitivo. Por isso, o investimento em cursos de educação continuada só vem a aumentar a estratégia de mercado. Mas o que deve ficar claro os donos de empresa ou até mesmo responsáveis pela convocação de colaboradores para a execução e participação de treinamentos, cursos e afins, é que:

A nossa grande batalha é, enfim, conscientizar a todos os trabalhadores, independentemente do cargo, de que o desenvolvimento das pessoas terá influência direta no desenvolvimento das organizações, e é nesse ponto que se encontra, muitas vezes, a base de todo um planejamento estratégico. (GOULART JUNIOR. *et al.*, 2006, p. 53) .

Para finalizar e concordar com os autores citados, Tachizawa; Ferreira e Fortuna (2006 p. 22), diz:

Todavia, é preciso evitar uma visão distorcida da questão. Atualmente, as organizações dão prioridade ao treinamento de executivos (nível gerencial), o que vai de encontro à tendência da organização do futuro, ou mesmo da corporação virtual, de conferir maior autoridade aos seus colaboradores. Hoje os trabalhadores têm maior necessidade de educação básica e de treinamento para se qualificar para o trabalho. Cumprir oferecer-lhe um treinamento contínuo nas novas tecnologias aplicadas ao trabalho. Portanto, o desenvolvimento das pessoas na organização deve privilegiar não apenas as que exercem papel de direção e supervisão, mas também as que trabalham nos vários setores da cadeia produtiva. Afinal, os resultados decorrem das atividades de todos.

Quanto à questão n. 4, foi questionado aos entrevistados qual valor (médio) do investimento por trabalhador para cada item assinalado na questão n. 2.

Quadro 4 - Investimento dedicado para: Capacitação/Educação/Desenvolvimento
Fonte: Elaborado pelas autoras.

Observando, é evidente a diferença existente em cada empresa. É necessário, que fique claro e objetivo, que cada organização realiza seus cursos em empresas diferentes e, possivelmente, esse seja o motivo pelos valores serem discrepantes. Outro motivo seria pela qualidade de cada curso que as empresas se utilizam, deixando claro, provavelmente, que algumas têm como objetivo qualidade e outras apenas em quantidade, ou seja, muitas vezes investir em cursos que serão exigidos em determinadas auditorias e deixar de lado a capacitação intelectual de seus colaboradores.

Na questão n. 5, foi pedido às empresas que apontassem como cada treinamento é pago, se é totalmente liquidado pela empresa, ou se o funcionário se encarregava juntamente com a organização pelo pagamento dos cursos aplicados e oferecidos. As três entrevistadas responderam que todos os cursos são pagos totalmente pela empresa, sem nenhum desconto por parte dos funcionários.

Já quanto à questão n. 6, foi pedido que as empresas apontassem qual a percentagem dos locais que os treinamentos são devidamente aplicados por parte de cada organização, se aplicados dentro ou fora da empresa. As organizações se apresentaram de forma muito semelhantes. A diferença ocorreu com a Empresa C que focou de forma diferente das demais, o local de treinamento dentro da própria organização, possivelmente pelo fato de conter ambientes propícios para a aplicação destes.

Quadro 5 - Local de aplicação dos treinamentos.
Fonte: Elaborado pelas autoras.

Para uma melhor visualização, foi demonstrado de forma clara, sucinta e objetiva em um gráfico de barras o resultado obtido. Sendo que no eixo X encontra-se a porcentagem que cada organização respondeu quanto à aplicação de treinamentos se são dentro da própria empresa ou fora dela. E no eixo Y encontram-se as empresas A, B e C.

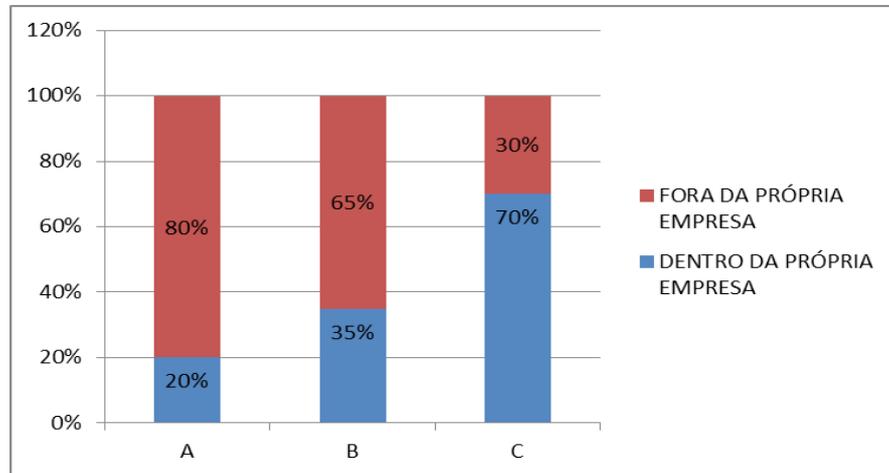


Figura 2 - Local de aplicação dos treinamentos.
Fonte: Elaborado pelas autoras.

Em referência à questão n.7, foi perguntado às empresas, quem são os responsáveis pela aplicação dos treinamentos, isto é, se são aplicados pelos funcionários, ou se são contratados profissionais terceirizados para que isso seja feito.

Quadro 6 - Aplicação dos treinamentos.
Fonte: Elaborado pelas autoras.

Mais uma vez, a empresa C apontou diferença em relação às demais, isso pode evidenciar que esta organização procura investir em seu capital intelectual a partir do momento em que proporciona o desenvolvimento de pessoas que farão a aplicação dos treinamentos, dessa forma dedica a eles uma importância e valorização diferenciada em comparação às demais.

Na questão n. 8, foi solicitado que as organizações atribuíssem a ordem de importância quanto à análise de investimentos em treinamento/desenvolvimento/educação de pessoas na sua empresa, o entrevistado deveria enumerar de 1 (motivo mais relevante) até o n. 5 (motivo menos importante), referente aos seguintes tópicos:

Quadro 7 - Importância de investimentos em treinamento/desenvolvimento/educação.
Fonte: Elaborado pelas autoras.

Várias são as interpretações que podem se obter partindo do princípio de análise do quadro com as devidas respostas. Em primeiro lugar, foi atribuído por duas empresas que a importância do treinamento realizado por ela é o fato que atendem as normas e os padrões de qualidade exigidos pelos clientes, uma ótima resposta, justificada pelo fato que, se as organizações obtiverem certificados de cursos aplicados no decorrer do ano, recebem prêmios por parte de seus clientes que exigem tais certificados em determinada auditoria anual.

Um tópico poderia ter sido criado e designado em primeiro lugar como, por exemplo, o fato de que aumentaria consideravelmente o capital intelectual de seus colaboradores e que os mesmos treinamentos muitas vezes poderiam ser implantados em outras organizações que o funcionário pudesse vir a fazer parte algum dia.

Esse tipo de pergunta foi estimulada para que se conhecesse o real motivo que leva as organizações desse segmento a investirem em seus colaboradores. Há que se esclarecer que, dentro desse grupo de empresas, há uma Associação – ASCANA¹ que orienta e provê os diversos prestadores de serviços das usinas a respeito de informações, procedimentos padrão, processos logísticos, qualidade requerida, enfim, que auxilia no alinhamento de operações básicas que devem ser observadas para atuar de maneira segura e estável dentro desse segmento.

Nesses padrões, há a exigência pela qualificação dos colaboradores. Por esse motivo, achou-se importante tentar identificar que esse investimento era fruto apenas do cumprimento de normas ou ainda pela comodidade das empresas em obter acesso facilitado aos treinamentos que a própria associação exige. Dentro desse tópico duas empresas optaram pelo terceiro item, evidenciando provavelmente, que a ideia de se implantar treinamentos muitas vezes não parte da própria organização, mas sim da associação que as coordenam.

Outra questão do questionário, a de n.9 procura levantar qual o nível de escolaridade exigido pelas empresas no momento da contratação de seus colaboradores em variadas áreas. Afinal de contas, pensando na definição das “organizações que aprendem”, se o gestor exige um mínimo de escolaridade, deveria, em contrapartida, contribuir para que o colaborador continue se desenvolvendo depois que estiver sob a sua responsabilidade.

Quadro 8 - Nível de escolaridade exigido (Empresa A).

Fonte: Elaborado pelas autoras.

¹ A Associação dos Plantadores de Cana do Médio Tietê (ASCANA) é uma importante associação sediada em Lençóis Paulista, mas que abrange outros 23 municípios do interior paulista. A associação é filiada da ORPLANA (Organização dos Plantadores de Cana da Região Centro Sul do Brasil), que possui membros na CONSECANA (Conselho dos Plantadores de Cana de Açúcar e Álcool do Estado de São Paulo), que zela pela organização sistemática da cadeia produtiva da cana do Estado de São Paulo, e permite representatividade política aos membros da ASCANA, além de esse convênio, entre as entidades, possibilitar um importante intercâmbio de experiências e informações. (SANTOS; BOREM, 2010, p. 37).

Quadro 9 - Nível de escolaridade exigido (Empresa B).

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Quadro 10 - Nível de escolaridade exigido (Empresa C).

Fonte: Elaborado pela autora.

Isso também pode ser relacionado à questão da responsabilidade social que cada empresa dedica ao seu colaborador desde o momento de sua contratação.

Focando, principalmente na área da produção que, geralmente são as pessoas mais simples e de menor escolaridade, explica-se que advém do fato de ser uma área de esforço meramente braçal.

Um item importante que a empresa deveria se atentar é de que, em alguns anos, o corte manual não fará mais parte das usinas sucroalcooleiras.

Conseqüentemente, muitos funcionários não mais serão necessários para as empresas e, quando isso ocorrer, ficará a reflexão: Qual terá sido a contribuição que a empresa dedicou ao seu colaborador, preparando-o para assumir outras funções no mercado de trabalho, se muitas vezes, nem o ensino básico (fundamental) foi incentivado? Pensando dessa forma, provavelmente, faltou por parte da Empresa A e C, um incentivo maior ao seu colaborador quanto à importância da educação. Já a Empresa B, exige pelo menos o ensino fundamental, o que significa um bom sinal, o mínimo foi exigido por ela. Esta seria uma ótima mudança no pensamento dos gestores que poderiam incentivar seus funcionários sobre a importância da educação continuada para suas carreiras.

Em relação à posição de estagiários fazerem parte da área administrativa na Empresa B, pode-se citar o que Boog; Boog (2006, p.176), diz:

É consenso mundial que o grande capital futuro de uma nação é sua capacidade e os instrumentos que utiliza para desenvolver seus filhos e jovens. A inserção dos nossos jovens no mercado de trabalho tornou-se uma questão crucial para o país, cujo desenvolvimento passa, obrigatoriamente, pelo seu crescimento. Os jovens representam a continuidade, e ela será proveitosa para todos em função da competência com que as atuais gerações de profissionais consigam inserir os jovens no mercado de trabalho. Para

tanto, será sempre necessário uma honesta e intensa junção daquilo que as partes têm de melhor: de um lado, experiência, de outro, a vontade.

Na questão n.10 foi solicitado que as empresas apontassem algum indicador que relacionava o nível de escolaridade de seus colaboradores com a melhoria de desempenho em sua atual função. Se possuísem algum tipo, qual seria esse indicador e foi solicitado, ainda, que realizassem uma breve descrição sobre o mesmo.

Quadro 11 - Indicador de nível de escolaridade.
Fonte: elaborado pela autora.

É provável, que a empresa B esteja cada vez mais investindo em seu capital humano, palavras ditas por seu gerente administrativo mostram que a importância dos estudos é relevante para o crescimento da organização.

Seguindo a mesma técnica de demonstração de indicadores que cada empresa possui, na questão n.11 foi solicitado a cada organização que demonstrassem se obtinham algum indicador que relacionasse os investimentos em treinamento/desenvolvimento/capacitação de seus colaboradores com a melhoria de desempenho em sua atual função. Se houvesse algum, pediu-se que descrevessem quais eram tais indicadores.

Quadro 12 - Indicador de investimento quanto ao nível de escolaridade.
Fonte: Elaborado pelas autoras.

Nesta questão é evidente observar as respostas das Empresas A e B, já que a Empresa C não possui esse tipo de indicador. A Empresa A, respondeu de maneira que as evidências foram percebidas quanto à diminuição de acidentes de trabalho, o que demonstra que treinamentos aplicados quanto ao uso de EPI's (Equipamentos de Proteção Individual) foram de grande aproveitamento. Já quanto à resposta da Empresa B, foi possível notar que ela avalia seu colaborador quando o investimento na educação continuada ocorre por parte da própria organização.

As duas últimas questões foram de grande relevância para a finalização do questionário aplicado nessas organizações.

Na n.12 foi solicitado que cada organização atribuísse um número de 1 a 10 quanto à importância do capital intelectual dentro da organização, sendo o número 1 o menos importante e o 10 o mais importante.

Essa questão foi inserida no questionário, também, de maneira estratégica, seja evidenciada na pesquisa qual a real importância que as empresas entrevistadas atribuem aos seus colaboradores. Esse item foi justificado pelo motivo de que há, por parte da pesquisadora, que atua há quatro anos no setor, a percepção que o atual comportamento das empresas sucroalcooleiras dá-se por questões mais financeiras do que de incentivo a treinamento/desenvolvimento/educação das pessoas.

Quadro 13 - Nível de importância do capital intelectual em cada organização.
Fonte: Elaborado pelas autoras.

A partir das respostas concedidas, é possível analisar que as empresas se portaram de maneira semelhante, já que todas atribuíram o conceito máximo ao capital intelectual. É verdade que, em certas situações, as empresas investem nos níveis de treinamento e desenvolvimento de maneira desigual, mas quando é para determinar qual a importância das pessoas para o sucesso delas, todas entendem que é essencial a presença de seres humanos, até mesmo para haver a competitividade entre essas empresas.

É bem verdade que há a Lei Estadual n. 11241/02, que contempla que a partir de 2021 a queima da palha da cana de açúcar será erradicada totalmente, entendendo-se então que o processo de colheita da matéria prima em questão será totalmente mecanizado. A partir disto foi questionado às entrevistadas que apontassem de maneira clara e objetiva qual a situação e entendimento de cada organização.

Cada gerência administrativa respondeu à sua maneira, com respostas repletas de detalhes e observações a serem refletidas e discutidas. No próprio questionário foram inseridas algumas medidas, a Empresa A optou por uma alternativa e logo após a escolha, justificou-a. A Empresa B justificou cada alternativa mediante suas ideias e expectativas; já a Empresa C seguiu o mesmo modelo da Empresa A, optou por uma alternativa e justificou-a.

Quadro 14 - Quanto a Lei n.11241/02, qual a atual situação da Empresa A.
Fonte: Elaborado pelas autoras.

Quanto à resposta apresentada pela Empresa A, fica claro que ela se preocupa com o futuro de seu colaborador, pois evidencia a implantação de cursos de aperfeiçoamento em outras funções, agindo dessa forma, possivelmente haverá o aproveitamento de seus funcionários quando houver a erradicação da colheita manual de cana de açúcar. Porém, é fato observar que esta maneira de pensar, quanto à forma que o Governo deve agir, é um conceito próprio.

Quadro 15 - Quanto a Lei n.11241/02, qual a atual situação da Empresa B.
Fonte: Elaborado pelas autoras.

A Empresa B, optou por justificar cada item da questão. Com respostas claras e objetivas conseguiu transmitir seu conceito. Deixou viva sua opinião quanto à medida que deverá ser tomada quando a palhada da cana de açúcar não mais será queimada. Com tal

objetividade a Empresa B provavelmente implicará em planos de responsabilidade social para seus colaboradores, evidenciando, assim, que há certa preocupação com seus colaboradores, demonstrando seu empenho em treinar e desenvolver seu capital humano.

Quadro 16 - Quanto a Lei n.11241/02, qual a atual situação da Empresa C.
Fonte: Elaborado pelas autoras.

Quanto à resposta dada pela Empresa C, é provável que implique, também, no reaproveitamento de funcionários. Como possui, em tempos atuais, um número reduzido de funcionários em relação às outras empresas envolvidas na pesquisa, a manipulação e o reaproveitamento desses é mais simples.

8. Considerações Finais

Ao invés de investir em máquinas, equipamentos e tecnologia, por que não investir em treinar pessoas? Uma ótima questão a ser comentada para a finalização da pesquisa apresentada.

É bem verdade que o resultado da análise da pesquisa mostrou que, em determinadas respostas das organizações entrevistadas, existe a preocupação quanto ao aperfeiçoamento de seu capital intelectual, porém em outras respostas é provável que só venham a apresentar cursos de treinamento/desenvolvimento para seus funcionários, pelo fato dos mesmos serem exigidos pela associação que fazem parte, ou por clientes que os exigem em determinada auditoria anual.

O princípio da implantação de cursos deve partir da visão da necessidade de cada empresa. A demonstração da importância de seu capital intelectual deve ser presente cada vez mais, até mesmo por fazerem parte de um ambiente globalizado e, conseqüentemente, competitivo, onde quem “vence” é aquele que possui uma melhor equipe, com pessoas qualificadas.

Confirmando, o importante papel de treinamento/desenvolvimento e educação continuada é o que foi transcrito e interpretado sob a ótica de diversos autores na fundamentação teórica da pesquisa em questão, ou seja, leva-se em consideração o que teóricos dizem sobre a importância do capital intelectual presente nas organizações.

Fica evidente com a leitura das respostas que falta certa percepção sobre o real valor que as pessoas possuem dentro das organizações, talvez a transmissão desse estudo deixe claro que as empresas em foco devem melhorar e adequar o seu modo de ser, levando em consideração até mesmo o que outras organizações se utilizam para evidenciar a importância condizente ao seu capital intelectual.

Outras empresas poderão ser questionadas para que uma futura pesquisa possa ser desenvolvida, aliando sempre a teoria e a prática, a fim de que se faça valer o que grandes teóricos transmitem em suas obras.

Sob a ótica da pesquisadora, fica claro, que ela procurava por respostas que evidenciassem maior importância por parte das empresas, ficou apreensiva quanto às respostas que demonstravam apenas interesses focados na própria organização, porém, outra ótica a ser analisada é que em outras respostas ficava intensa a preocupação das organizações com o futuro de seus colaboradores.

Como possíveis e futuras sugestões algo a ser sugerido seria a parcerias das empresas com escolas municipais ou estaduais que proporcionam o ensino fundamental e médio para que assim os colaboradores se motivem pelo menos o mínimo de educação que cada indivíduo merece em sua vida intelectual.

Outros fatores a serem observados e incentivados seriam: treinamentos motivacionais, treinamentos técnicos para uma melhor desenvoltura em suas tarefas e funções, e também treinamentos comportamentais.

Enfim, algo a ser considerado, a partir do desenvolvimento e resultados da pesquisa, é que investir em pessoas é o melhor caminho para o sucesso de uma empresa; para sobreviver num mundo competitivo somente o capital intelectual qualificado e engajado poderá conquistar novas ideias e transmitir conhecimento.

Referências

- BOOG, G. G.; BOOG, M. T. **Manual de treinamento e desenvolvimento**: processos e operações. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.
- CHIAVENATO, I. **Administração**: Teoria, Processo e Prática. 11. ed. Rio de Janeiro: Elsevier; São Paulo: Anhanguera, 2010.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- FRACHINELLI, A. C.; RECH, J.; MATTIA, O. M. Organizações inteligentes: da gestão da informação para as organizações que aprendem. In: CONGRESSO VIRTUAL BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO - CONVIBRA, 2006, Caxias do Sul. **Anais eletrônicos...** Disponível em: <http://www.convibra.com.br/2006/artigos/93_pdf.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2013.
- MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração**: da escola científica à competitividade na economia globalizada. São Paulo: Atlas, 2010.
- NAGANO, M. S.; MATHEUS, L. F.; MERLO, E. M. Análise da identificação e da gestão do capital intelectual nas usinas sucroalcooleiras. **Revista Eletrônica de Administração**, São Paulo, v. 11, n. 4, p. 1-25, jul./ago. 2005. Disponível em: <http://read.adm.ufrgs.br/edicoes/pdf/artigo_345.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2013.
- NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. **Gestão do conhecimento**. Tradução Ana Thorell. Porto Alegre: Bookman, 2008.
- RUAS, R. L.; ANTONELLO, C. S.; BOFF, L. H (Org.). **Os novos horizontes da gestão**: aprendizagem organizacional e competências - Porto Alegre: Bookman, 2005.
- SANTOS F.; BOREM, A.; CALDAS, C.; **Cana de açúcar**: Bioenergia, açúcar e álcool: tecnologia e perspectiva. Minas Gerais: Suprema Gráfica e Editora Ltda, 2010.
- SÃO PAULO. Lei nº 11.241, de 19 de setembro de 2002. **Dispõe sobre a eliminação gradativa da queima da palha da cana-de-açúcar e dá providências correlatas**.
- TACHIZAWA, T.; FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A. A. M. **Gestão com pessoas**: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 5. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.