REVISTA ELETRÔNICA
Gestão e Recursos Humanos

A IMPORTÂNCIA DOS CURSOS DE TREINAMENTO NAS ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR: UMA PROPOSTA PARA A ORGANIZAÇÃO SOCIAL MISSÃO CRISTÃ MUNDIAL

Bruna Cristina Ramalho Muniz[1]

Maria Raimunda Pinto Cardozo[2]

RESUMO

O treinamento visa ações de aprendizagem em curto prazo, com a finalidade de adequar as pessoas às atividades realizadas nas organizações. Neste sentido, este estudo apresenta os resultados de uma pesquisa que teve como objetivo identificar quais são os treinamentos necessários para otimizar o desempenho do trabalho voluntário na organização social Missão Cristã Mundial. A pesquisa é de natureza qualitativa e exploratória. Adota-se como meios de investigação a pesquisa bibliográfica e o estudo de caso. A coleta de dados em campo foi realizada através de entrevista com o diretor administrativo da organização. Os resultados da pesquisa sugerem que de modo geral, existe na organização uma acentuada carência de capacitação dos gestores bem como do pessoal que presta serviços operacionais. Observou-se que os colaboradores que vão para a organização para prestarem serviços voluntários não são orientados sobre as atribuições que eles devem executar, nem são treinados para executá-las.

Palavras-Chave: Treinamento. Capacitação profissional. Gestão de pessoas.

1 INTRODUÇÃO

[1]Graduanda do curso de Administração, da Faculdade Aphosiano.
E-mail: brunamunizmcm@gmail.com
[2]Professora Ma., orientadora e professora do curso de Administração da Faculdade Aphosiano.
E-mail: cardozo.ray@gmail.com

O principal diferencial de uma organização são as pessoas que nela trabalham, e, se forem bem treinadas elas contribuem para o alcance dos seus objetivos. O treinamento permite a colaboração eficaz das pessoas na organização, uma vez que possibilita a execução eficaz das tarefas.

O Terceiro Setor constitui-se de organizações sem fins lucrativos, que acreditam na possibilidade de tornar o mundo um lugar mais justo. Contudo, essas organizações, para serem eficazes, devem ser geridas de forma profissionalizada. Isso inclui diversas ações, dentre elas, a capacitação das pessoas que prestam serviços voluntários. Diante desta realidade, busca-se resposta para a seguinte pergunta: Quais são os treinamentos necessários para otimizar o desempenho do trabalho voluntário na organização Missão Cristã mundial?

Portanto, o objetivo geral deste estudo é identificar quais são os treinamentos necessários para otimizar o desempenho do trabalho voluntário na organização social Missão Cristã Mundial.

Especificamente, busca-se os seguintes objetivos:

- Destacar as etapas do treinamento;
- Demonstrar as características das organizações do terceiro setor;
- Propor um curso de capacitação profissional para os gestores da organização Missão Cristã Mundial.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Conceito de treinamento

O treinamento é uma atividade que já era desenvolvida antes do advento da Revoulção Industrial, com a finalidade de capacitar pessoas. Era o meio utlizado pelos antidos artesões para transmitir seus conhecimentos para os aprendizes. Após a Revolução industrial, o treinamento transformou-se em uma maneira de adaptar os operários para utilizar as máquinas para a produção em massa (MAXIMIANO, 2011).

Segundo Dutra (2006), a gestão de pessoas é um conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas, para que ambas possam realizá-las ao longo do tempo. Deste modo, o treinamento integra as políticas de competitividade das organizações, uma vez que o alcance dos seus objetivos depende de pessoas qualificadas.

Marras (2011), ensina que o treinamento é a aprendizagem em curto prazo, visando à capacitação profissional ou à reciclagem de conhecimentos, habilidades e atitudes de uma pessoa, diretamente relacionadas com a execução de suas tarefas atuais.

Fischer (2002), complementa, destacando que uma organização, para alcançar seus objetivos, depende do desempenho eficaz das pessoas. Por isso, os colaboradores devem ser qualificados para desenvolverem suas atividades alinhadas com os objetivos da organização.

2.2 Objetivos do treinamento

O treinamento tem três objetivos: a formação profissional, a especialização e a reciclagem.

A formação profissional busca alcançar um grau ideal de capacidade laboral do empregado para determinada atividade profissional. Assim, na capacitação são repassados os conhecimentos e as práticas necessárias ao bom desempenho de uma função.

A especialização propicia ao treinando uma prática específica dentro de uma área de trabalho visando a otimização dos resultados da organização.

A reciclagem tem como finalidade básica rever conceitos, conhecimentos ou práticas de trabalho, renovando-os ou atualizando-os de acordo com as necessidades da organização (MARRAS, 2011).

2.3 Etapas dos programas de treinamento

Os programas de treinamento compreendem quatro fases básicas: diagnóstico de necessidade de treinamento, planejamento e programação, execução do treinamento e avaliação dos resultados.

Na fase do diagnóstico, faz-se um levantamento das necessidades da empresa, buscando a identificar quem deve ser treinado e o que deve ser aprendido. No levantamento das necessidades de treinamento, pode-se considerar diversos fatores, como por exemplo, um resultado abaixo do desejável da avaliação de desempenho dos colaboradores, a introdução de novas tecnologias na atividade laboral, entre outros. Esse levantamento deve ser realizado periodicamente em todos os setores das organizações, através de questionário escrito.

Após o diagnóstico das necessidades de treinamento, estabelecem-se o planejamento e a programação dos treinamentos dentro de uma ordem de prioridades, entre o que é necessário e o que é possível realizar, enfocando os recursos disponíveis e as necessidades gerais da organização.

Definidas as prioridades, passa-se para a fase de execução do treinamento, que é a aplicação prática daquilo que foi programado para suprir as necessidades de aprendizagem detectadas no diagnóstico.

A avaliação dos resultados do treinamento é a aferição do grau de aprendizado proporcionado pelo treinamento. Então, recomenda-se que seja aplicado um questionário escrito aos participantes para ser respondido logo depois da conclusão do treinamento. A avaliação, pode, também, ser realizada através de acompanhamento permanente para verificar se os colaboradores estão aplicando o que foi aprendido durante o treinamento. Portanto, será somente através dessa avaliação que a organização poderá ter a certeza de que o treinamento atingiu seus objetivos (CHIAVENATO, 2014).

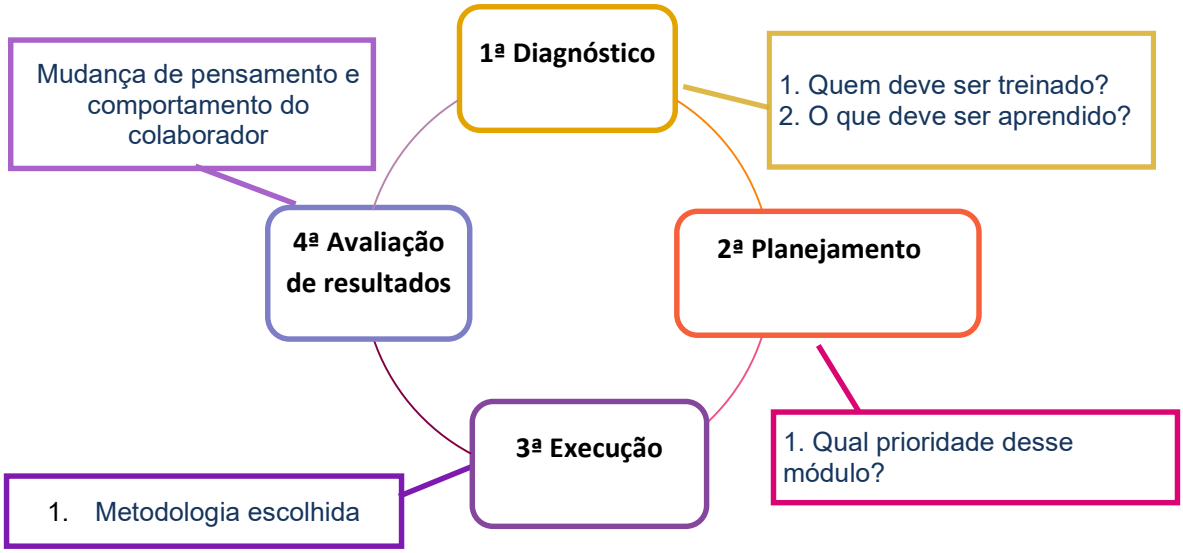

Figura 1 - Etapas do treinamento
Fonte: Elaboração da autora

2.4 As organizações do terceiro setor

Antes de se abordar o papel das organizações que compõem o Terceiro Setor, faz-se necessário esclarecer que a sociedade está organizada em três setores. O Primeiro Setor é o Estado, composto pela União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios. Tem como objetivo desenvolver e promover o bem comum, através das políticas públicas. O Segundo Setor, é formado pelas organizações empresariais, sejam elas industriais, de varejo ou prestadoras de serviços, tendo como objetivo principal, o lucro. Elas ofertam bens e serviços à sociedade, dinamizam a economia e fomentam o desenvolvimento dos mercados. Já o Terceiro Setor, compreende as organizações privadas sem fins lucrativos, que visam à oferta de serviços público, em prol do atendimento dos direitos básicos da sociedade (OLIVEIRA, 2005).

De acordo com Oliveira e Sousa (2015), as organizações do terceiro setor têm seu reconhecimento legal como associações ou fundações, podendo ser beneficentes, filantrópicas, organizações da sociedade civil de interesse público, organizações sociais e entidades religiosas.

A origem do terceiro setor no Brasil se confunde com a própria história do país, pois a Santa Casa de Misericórdia, fundada no ano de 1543, na Capitania de São Vicente, é considerada a primeira referência histórica de uma instituição do Terceiro Setor no Brasil. Tinha como principal objetivo, a prática de obras de caridade, como: tratar dos doentes, patrocinar os presos, socorrer os necessitados e amparar os órfãos. Deste modo, desde a sua criação até os dias atuais, a instituição presta apoio assistencial e hospitalar.

O fator que impulsionou o surgimento do terceiro setor no Brasil, foi à ineficiência do Estado para atender as necessidades da população. Surgiu, portanto, com a finalidade de preencher as lacunas deixadas pelo Estado, quanto às questões sociais, contribuindo de maneira eficaz e participativa na solução dos problemas da sociedade (OLIVEIRA e SOUSA, 2015).

De acordo com a Associação Brasileira de Organizações Não Governamentais, as organizações do terceiro setor vêm crescendo a cada dia. Uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, aponta que em 2010 havia no Brasil 290 mil fundações e associações sem fins lucrativos, destinadas a atender diversas finalidades sociais. As áreas de saúde, educação, pesquisa e assistência social totalizavam 54 mil instituições.

Segundo o Instituto Brasileiro do Terceiro Setor, cerca de 1,3 milhões de pessoas trabalham nessa área atualmente.

3 A ORGANIZAÇÃO MISSÃO CRITÃ MUNDIAL

A Missão Cristã Mundial é uma organização sem fins lucrativos, integrante do Terceiro Setor, fundada em 1996, pelo médico e pastor José Rodrigues. Inicialmente, a sede se localizava na cidade de São Luiz de Montes Belos, no Estado de Goiás, mas, no mesmo ano foi transferida para Goiânia. Atualmente, a sua sede está situada na cidade de Trindade. A instituição possui 19 casas de acolhimento no Brasil, distribuídas por vários Estados.

A Missão Cristã Mundial, tem como objetivo social combater o tráfico humano, resgatar e acolher crianças vítimas do comércio sexual e assistir crianças em situações de risco pessoal ou social.

No Brasil, existem 19 casas de acolhimento, distribuídas por vários Estados. O principal programa social da instituição, denominado “Meninas dos Olhos de Deus”, atua no Brasil e em mais de 24 países, incluindo a Ásia, a África e a América do Sul.

Além do trabalho de acolhimento, a Missão Cristã Mundial, também oferece cursos profissionalizantes e incentivo à educação.

A organização conta com 100 colaboradores voluntários, que exercem atividades administrtivas nas suas diversas unidades.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa adota uma abordagem metodológica qualitativa, que segundo Marconi e Lakatos (2010), tem o objetivo de analisar e interpretar dados sem se preocupar com representatividade numérica, mas, sim, com a compreensão de um grupo social ou de uma organização.

Quanto aos meios de investigação, trata-se de pesquisa bibliográfica, de campo e estudo de caso. É bibliográfica, porque para a fundamentação teórica utilizou-se de material disponível ao público em geral, como artigos e livros. É de campo, porque coletou-se dados na organização Missão Cristã Mundial. Classifica-se, também, como estudo de caso, uma vez que a pesquisa é realizada em uma organização específica.

A coleta de dados foi realizada através de entrevista com Sr. Heber, diretor administrativa da organização pesquisada.

5 ANÁLISE DOS DADOS

Na análise dos dados, busca-se identificar quais são os treinamentos necessários para otimizar o desempenho do trabalho voluntário na organização social Missão Cristã Mundial.

Inicialmente, busca-se saber quais são as áreas funcionais existentes na organização. O Sr. Heber informou que a organização é composta de cinco diretorias: Diretoria financeira, diretoria executiva, diretoria

administrativa, diretoria da escola de capacitação e diretoria da sustentabilidade.

Essas diretorias, são conduzidas pelos seguintes dirigentes: Newton, diretor financeiro, Jônatas diretor executivo, Heber, diretor administrativo, Rodrigo, diretor da escola e Antônio, diretor da sustentabilidade.

Em seguida, deseja-se saber se os colaboradores têm dificuldades para executar as suas tarefas. O entrevistado respondeu que os colaboradores têm dificuldades para executar suas atribuições, principalmente quando eles chegam na organização para prestar seus serviços. Afirmou que, pelo fato de serem voluntários, ninguém passa por nenhuma entrevista para saber quais são as qualificações necessárias para desempenharem suas funções.

A terceira questão quer saber quais são os treinamentos que o entrevistado considera que são necessários para organização. Segundo ele, a organização deve iniciar pelos treiamentos para os gestores, pois, se eles são capacitados, podem orientar as pessoas que vêm para a organização para prestar serviços voluntários. Assim, evita que elas executem tarefas de forma errada, ou, que realizem tarefas que não são atribuídas a elas. Afirmou, que frequentemente voluntários executam tarefas que não são atribuídas a eles, bem como realizam trabalhos com deficiência, porque não foram previamente qualificados. Segundo ele, esse fato gera desânimo para todaa a equipe.

6 PROPOSTA DE UM CURSO DE FORMAÇÃO PARA GESTORES

A pesquisa realizada na organização pesquisada, revela que existe uma carência acentuada de capacitação gerencial para os dirigentes. Segundo Maximiano (2011), o gestor tem o papel de direcionar a organização para alcançar seus objetivos. Deve conhecer os desafios que a organização enfrentará e os possíveis fatores que poderão afetar o seu desempenho. Assim, realizou-se uma pesquisa em empresas especializadas em capacitação profissional, para identificar um curso adequado para os gestores daquela organização.

Após a análise de uma proposta, o Sr. Heber decidiu pela realização de um curso de formação gerencial para os dirigentes da organização, nos moldes de coaching. Essa metodologia de desenvolvimento pessoal e profissional, possibilita ao treinando despertar as suas capacidades para alcançar seus objetivos em uma situação específica, como é o caso da Missão Cristã Mundial.

A realização do curso foi prevista para o primeiro trimestre de 2021, e terá o seguinte formato:

- A carga horária será de 120 horas, sendo 50 horas presenciais e 70 horas na modalidade a distância.
- O custo total do curso será de R$ 10.000,00, e será custeado com recursos próprios da Missão Cristã Mundial.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As organizações sem fins lucrativos, assim como as organizações empresariais, precisam de pessoal qualificado para alcançarem seus objetivos. Assim, embora as organizações sem fins de lucro tenham algumas características peculiaridades, seus gestores e colaboradores precisam possuir conhecimentos técnicos específicos sobre as atribuições que desenvolvem.

A pesquisa teve como objetivo geral identificar quais são os treinamentos necessários para otimizar o desempenho do trabalho voluntário na organização social Missão Cristã Mundial.

A análise dos dados, indica que na organização existe uma carência de capacitação profissional tanto dos gestores quanto dos colaboradores voluntários que executam atividades operacionais. Neste sentido, recomenda-se para os gestores, um curso de formação gerencial, cujo objetivo será profissionalizar a gestão da instituição.

Recomenda-se, também, que a organização desenvolva um programa de treinamento para capacitar todos os colaboradores.

Propõe-se ainda, que a organização proceda uma reestruturação organizacional, definindo claramente as funções e responsabilidades dos colaboradores, bem como o alinhamento da comunicação entre as unidades organizacionais. Isso evitará que pessoas realizam tarefas que não fazem parte das suas atribuições, como ocorre frequentemente.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. São Paulo: Manole, 2014.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas**: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2006.

FISCHER, André Luiz. **Um Resgate Conceitual e Histórico dos Modelos de Gestão de Pessoas.** In: FLEURY, Maria Tereza Leme (coord.). **As Pessoas na Organização.** 4. ed. São Paulo: Gente, 2002.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração Recursos Humanos:** do operacional ao estratégico. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à Administração**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

OLIVEIRA, Eider Arantes; SOUSA, Edileusa Godói de. **O Terceiro Setor no Brasil:** avanços, retrocessos e desafios para as organizações sociais. Revista Interdisciplinar de Gestão Social, v. 4, n. 3, set-dez. 2015. Disponível em: www.rigs.ufba.br. Acessado em: 30 set. 2020.

OLIVEIRA Sidney Benedito de. **Ação Social e Terceiro Setor no Brasil.** Dissertação (Mestrado em Economia Política). PUC-SP, São Paulo, 2005. Disponível em: www.tede.pucsp.br. Acessado em: 13 set. 2020.

.