

MESTRE – ALUNO
José Orlando de Souza

TITULO DA DISSERTAÇÃO FINAL

"Proposta de um referencial para implantação de equipes semiautônomas em um ambiente fabril".

PROFESSOR ORIENTADOR

Prof.(a) Dr.(a) Ethel Cristina Chiara da Silva

DATA DEFESA

24/08/2012

RESUMO

Considerando o *empowerment* como meio para a descentralização do poder e, ao mesmo tempo, considerando o conhecimento como fonte de poder, esta pesquisa busca entender quais são os passos para transformar a gestão de pessoas em um sistema moderno de compartilhamento de decisões. O objetivo geral deste trabalho é analisar o *empowerment* na formação de equipes semiautônomas e apresentar um método para implantação destas em um ambiente fabril. Têm-se também como objetivos detalhar a aplicação do método através de uma experiência piloto, em uma empresa de grande porte, onde a demanda por novos conhecimentos e técnicas de gestão é requisito para sobrevivência no mercado em que atua. A pesquisa em sua parte exploratória analisa por meio da literatura e *benchmarking*, modelos de gestão de pessoas e equipes. A gestão de conhecimento e competência integra esta pesquisa como fonte inspiradora e alicerce para a construção de um método para implantação de Times Semiautônomos utilizando os conceitos do *empowerment*. A aplicação desse método em uma célula piloto investiga também a percepção de autonomia assimilada pela equipe e pelos seus líderes como forma de direcionar o método proposto rumo às reais necessidades da empresa e das equipes. Quanto ao método proposto, destaca-se que é composto por 15 etapas que serão detalhadas através da metodologia pesquisa-ação. Procura-se neste trabalho acentuar os cuidados na formação e condução de uma equipe semiautônoma por meio de formação de equipes de apoio, treinamentos e qualificação para todos ligados ao processo de implantação. A pesquisa busca também valorizar e motivar os membros das equipes e as lideranças a buscar o conhecimento por meio de treinamentos ou de simples troca de conhecimento. Encontram-se na pesquisa de campo, a implantação do método proposto, as principais etapas e os resultados obtidos com essa implantação. Estes resultados podem ser observados através dos indicadores de desempenho, onde o processo de comunicação entre equipes, liderança e área de suporte ganha outra configuração. Observa-se também que as participações em sugestões de melhorias, controle de absenteísmo, redução dos tempos de requisições, tempo de *set up* configuram ganhos importantes no processo. A gestão do conhecimento é utilizada neste trabalho como forma de promover a descentralização e facilitar o compartilhamento das decisões, procurando fortalecer o conceito de que a qualificação e a competência são os meios para obter mais autonomia sobre os processos.

PALAVRAS-CHAVES: *empowerment*, equipes semiautônomas, competências, delegação, descentralização, pesquisa-ação.