



USO DO AHP PARA ESCOLHA DA MODALIDADE DE TRABALHO NO SETOR AEROESPACIAL

Danielle Aparecida Rosa Rodrigues¹; Beatriz Dantas Marques²; Renato Cesar Sato³

¹ Embraer. (danielle.rodrigues@unifesp.br).

² Universidade Federal de São Paulo – Instituto de Ciência e Tecnologia. (beatrizdantasmarques@gmail.com).

³ Universidade Federal de São Paulo – Instituto de Ciência e Tecnologia. (rcsato@unifesp.br).

Resumo: Com o término da pandemia de COVID-19, novas modalidades de trabalho serão adotadas de forma permanente como resposta as necessidades e transformações geradas nos ambientes de trabalho pela pandemia. Estas mudanças causaram disrupções nos comportamentos organizacionais e práticas de gestão e novas abordagens são requeridas para suportar o negócio das organizações. No entanto, o sucesso da transição da modalidade presencial - que é preponderante nos setores aeroespacial e de Defesa - para as demais modalidades disponíveis, está no tratamento e reconfiguração dos elementos presentes no desenvolvimento das atividades destas organizações. Para apoiar principalmente os gestores nesta estruturação, nosso estudo propôs a aplicação do método de análise hierárquica (*AHP – Analytic Hierarchy Process*) como padronização do processo de tomada de decisão através de modelagem matemática. Desta maneira, frente a objetivos diversos e conflitantes, a divisão do problema de decisão em níveis hierárquicos favorecem uma avaliação mais compreensiva e menos subjetiva. Além disso, traz maior transparência para o processo de decisão contribuindo para o entendimento coletivo da organização e, consequentemente, sua adoção. Durante a aplicação do AHP foram avaliados os fatores organizacionais (1) gestão do conhecimento, (2) tecnologia, englobando processos e ferramentas empresariais, (3) cultura organizacional, (4) liderança e (5) confiança. O estudo contou com a participação de um grupo de gestores (N=5) que atua no gerenciamento de programas e projetos em uma das unidades de negócio de uma empresa de base tecnológica fabricante de produtos aeronáuticos no Brasil. Os gestores foram questionados quanto a modalidade de trabalho (presencial, remota e/ou híbrida) que oferecia menor esforço para sua realização para os fatores apresentados anteriormente. Para cada fator foi apresentada uma descrição de sua aplicação. Ao término da comparação paritária de critérios e alternativas, segundo a escala de Saaty e a verificação de consistência das comparações paritárias, foi obtido como resultado a preferência pela modalidade presencial para o grupo de fatores apresentados utilizando a agregação individual de prioridades (AIP) que admite que os decisores possuem objetivos distintos. Contudo o resultado obtido não pode ser entendido como uma preferência exclusiva dos gestores pela modalidade presencial em detrimento das demais. Devem ser considerados outros fatores organizacionais para uma avaliação mais completa. Por fim, a proposta para selecionar a modalidade de trabalho utilizando-se de uma metodologia estruturada como o AHP trouxe maior clareza para tomada de decisão ao invés de um debate subjetivo, mesmo tendo oferecido um número limitado de fatores para comparação. Recomenda-se como evolução deste trabalho uma avaliação diagnóstica prévia à aplicação do AHP para uma identificação mais completa dos fatores organizacionais que serão analisados.

Palavras-chave: Futuro do Trabalho; Modalidade de Trabalho; COVID-19; Indústria Aeronáutica; Indústria Aeroespacial.