

ANÁLISE DO TREINAMENTO DE COLABORADORES NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL NA CIDADE DE MONTES CLAROS (MG)

*ANALYSIS OF COLLABORATOR TRAINING IN THE
CIVIL CONSTRUCTION IN THE CITY OF MONTES CLAROS (MG)*

Jóice Rafaela De Oliveira Pinto

Estudante de Engenharia Civil, Faculdades Integradas do Norte de Minas
josiany-nogueira@hotmail.com

Vinícius Alves Gonçalves

Estudante de Engenharia Civil, Faculdades Integradas do Norte de Minas
josiany-nogueira@hotmail.com

RUAS, Fernanda Afonso Oliveira

Especialista, Professora, Faculdades Integradas do Norte de Minas.
fernandasilvafarma@gmail.com

RESUMO

O investimento em treinamento e desenvolvimento de pessoas é importante para a organização manter e/ou ampliar sua vantagem competitiva. Algumas empresas perceberam a necessidade de estimular e apoiar o contínuo desenvolvimento de seus funcionários para atingir os objetivos e consolidar suas estratégias. Diante disso o presente trabalho teve como objetivo avaliar os processos de capacitações, verificar a importância conferida à qualificação profissional por parte dos entrevistados, caracterizar os funcionários, verificar a disponibilidade de cursos na cidade e pesquisar as empresas na forma como conduzem a qualificação profissional. O método utilizado foi a aplicação de questionários para levantamento de dados, onde foi possível verificar que apesar de reconhecerem a importância dos cursos profissionalizantes a minoria dos entrevistados os possuem, isso ocorre entre outros fatores devido à falta de motivação da empresa na realização de cursos e a pouca disponibilidade na cidade. Deve-se ter em mente que os benefícios que os treinamentos podem trazer funcionam de forma mútua, onde tanto os colaboradores quanto os empregadores lucram a partir da melhoria do desempenho, eficácia e produtividade. O estudo destes procedimentos foi submetido à aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Associação Educativa do Brasil – (SOEBRAS) conforme a resolução nº 466/12.

Palavras-Chave: Colaboradores. Construção Civil. Especialização. Treinamento.

ABSTRACT

Investing in training and developing people is important for the organization to maintain and / or broaden its competitive advantage. Some companies have realized the need to encourage and

support the continued development of their employees to achieve the goals and consolidate their strategies. The objective of this study was to evaluate the qualification processes, to verify the importance given to the professional qualification by the interviewees, to characterize the employees, to check the availability of courses in the city and to research the companies in the way that they lead the professional qualification. The method used was the application of questionnaires for data collection, where it was possible to verify that although they recognize the importance of the vocational courses the minority of the interviewees have them, this occurs among other factors due to the lack of motivation of the company in the accomplishment of courses and the low availability in the city. It should be borne in mind that the benefits that training can bring work together, where both employees and employers profit from improved performance, effectiveness and productivity. The study of these procedures was submitted to the approval of the Research Ethics Committee (CEP) of the Educational Association of Brazil - (SOEBRAS) according to resolution nº 466/12.

Keywords: Collaborators. Construction. Specialization. Training.

1. INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho tem sofrido grandes transformações no que diz respeito a educação formal, programas de qualificação e formação de profissionais. São muitos os fatores que têm gerado tais mudanças, dentre eles merecem destaque a crescente complexidade dos ambientes interno e externo das organizações, o ritmo acelerado das mudanças tecnológicas na sociedade da informação, o considerável conteúdo de conhecimento exigido para a produção, a diminuição do ciclo de vida dos produtos e a rápida mudança dos processos produtivos (FERREIRA; ABBAD, 2014).

Investir em treinamento e desenvolvimento de pessoas é importante para as organizações que querem manter e/ou ampliar suas vantagens competitivas. Diversas empresas têm percebido o quão se faz necessário estimular e apoiar o contínuo desenvolvimento de seus funcionários para atingir seus objetivos e consolidar suas estratégias (FROEHLICH; SCHERER, 2013).

Um setor da indústria que absorve um grande número de trabalhadores, sendo empregos diretos ou indiretos, e que tem fundamental importância para a economia do país é o da construção civil. No entanto, este setor tem enfrentado dificuldades com a desqualificação da mão de obra encontrada no mercado. Tal desqualificação é gerada por muitos fatores, dentre eles ganham destaque, o desinteresse da realização de treinamentos por parte das empresas e dos funcionários, o custo e o horário disponível (LEÃO, 2016). Ainda existe o fato da indústria da construção civil absorver, em grande parte, trabalhadores com conhecimentos técnicos

limitados que acabam dificultando a utilização das novas tecnologias já existentes no mercado (RODRIGUES, 2005).

Nos últimos anos houve uma desaceleração significativa no crescimento setorial da construção civil, de modo que como o mercado passou a ter um crescimento moderado. A obtenção de ganhos de produtividade passa a ser um meio sustentável para a remuneração de trabalhadores e empresários. Diante disto, a atenção tem se voltado para o canteiro de obras uma vez que é lá que se concretizam os avanços na produtividade e que outras questões ganham relevância, como o planejamento e gestão efetiva dos processos produtivos, o emprego de novas tecnologias e a qualidade dos trabalhadores (CBIC, 2012).

Cerca de 60% dos trabalhadores do setor da construção civil apresentam baixo índice de escolaridade e 10% apenas assinam o nome, o que prejudica a produção, pois a falta de conhecimento básico causa ineficácia na execução de tarefas, muitas vezes simples, mas que exigem o mínimo de conhecimento, comprometendo o desempenho dos investimentos realizados, pelo fato de não haver mão de obra suficiente para suprir a demanda gerada pelo fomento na economia. Com isso, a falta de qualificação impossibilita que o trabalhador e consequentemente toda a cadeia produtiva em que está inserido, cresça e se desenvolva de acordo os parâmetros desejados (CRUZ, 2009 apud LEÃO, 2016).

A NBR ISO 10015:2001 afirma que para uma melhor eficiência, o treinamento deve ser dividido em quatro estágios, sendo eles: a definição das necessidades de treinamento, o projeto e planejamento do treinamento, a execução do treinamento e enfim a avaliação dos resultados do treinamento. Além disso, todos estes estágios precisam de monitoramento constante.

Os objetivos desta pesquisa foram avaliar o processo de capacitação de colaboradores em uma empresa de construção civil na cidade de Montes Claros – MG, bem como caracterizar os funcionários segundo seu perfil econômico e social através de questionários, observar a quantidade de cursos ofertados para a qualificação dos trabalhadores seja de iniciativa pública ou privada, verificar o impacto que os programas de treinamento podem trazer para ambas as partes envolvidas pela percepção do entrevistado, analisar como é feito o treinamento dos colaboradores na empresa e propor melhorias no processo de capacitação dos colaboradores caso a empresa apresente interesse.

2. METODOLOGIA

A elaboração do estudo tomou como base as pesquisas observacionais, transversal e quantitativas. A pesquisa foi realizada em uma empresa na área de construção civil, denominada como empresa A, classificada segundo o SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas) de médio porte, empresa sediada e com atuação na cidade de Montes Claros, Minas Gerais. A amostra foi composta por 09 colaboradores e um gestor da empresa. A quantidade de colaboradores entrevistados foi determinada realizando o cálculo amostral a partir do número total de colaboradores da mesma com o auxílio de uma calculadora online, considerando um erro amostral de 5% e nível de confiança de 95%.

Foram excluídos do estudo, funcionários que estivessem afastados por problemas pessoais e/ou de saúde no momento da pesquisa e/ou que trabalhassem a pouco tempo na empresa - um mês ou menos. Como instrumento de pesquisa foi utilizado um questionário adaptado do autor Leão (2016), para preenchimento pelos colaboradores e, para o gestor da empresa foi aplicado um questionário elaborado pelos próprios autores.

No primeiro momento foi apresentado ao responsável pela empresa o TCI (Termo de Consentimento da Instituição) para autorização da realização da pesquisa no local. Após assinatura desse termo foi agendado com o gestor a melhor data para aplicação do questionário. No dia marcado os colaboradores foram abordados e após assinatura do TCLE (Termo de Consentimento Livre e Esclarecido) foram aplicados os questionários para a caracterização dos perfis econômico e social dos colaboradores.

A verificação da disponibilidade e quantidade de cursos profissionalizantes voltados à área da construção civil existentes na cidade de Montes Claros foi feita de forma digital com as empresas que os oferecem. Utilizando a rede mundial de computadores, a Web (World Wide Web), foi possível observar quais instituições oferecem cursos profissionalizantes voltados para a área da construção civil, além da carga horária de cada um deles.

O estudo destes procedimentos foi submetido à aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Associação Educativa do Brasil – (SOEBRAS) conforme a resolução nº 466/12, obtendo o parecer favorável número 2.516.864.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para a realização da pesquisa foram entrevistados 09 (nove) trabalhadores da construção civil da cidade de Montes Claros, em uma edificação de médio porte e o gestor da

ANÁLISE DO TREINAMENTO DE COLABORADORES NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL NA
CIDADE DE MONTES CLAROS (MG)

Jóice Rafaela De Oliveira Pinto

empresa. Através de pesquisas realizadas virtualmente, foi possível verificar a disponibilidade de cursos profissionalizantes na cidade, conforme observado no quadro 1.

Quadro 1: Disponibilidade de cursos de treinamento na cidade de Montes Claros – MG.

| Instituição de ensino | Cursos Ofertados | Carga Horária |
|--|--|----------------------|
| SENAI | Alvenaria e Acabamento | 714 h |
| | Eletricista instalador predial de baixa tensão | 784 h |
| | Encanador instalador predial | 784 h |
| | Pedreiro de alvenaria | 714 h |
| | Pedreiro de revestimentos e argamassa | 714 h |
| | Edificações | Não informado |
| SENAC | Segurança no trabalho | 1200 h |
| Pronatec | Segurança no trabalho | 1200 h |
| IFNMG (Instituto Federal Do Norte De Minas Gerais) | Segurança no trabalho | 1350 h |

Fonte: SENAI, 2018; SENAC, 2018; PRONATEC, 2018; IFNMG, 2018.

O gestor da empresa entrevistada possui 58 anos de idade, é do sexo masculino, possui pós-graduação sendo também o proprietário da empresa. Ele acredita que um colaborador especializado tem mais chances de crescimento no mercado de trabalho em relação a outro que não possui qualificação, por esse motivo, segundo este gestor, um novo funcionário é treinado por um prazo de 1 a 3 dias para exercer suas funções, e os cursos de reciclagem são oferecidos anualmente.

Verificou-se que cerca de 66% dos trabalhadores tem idade entre 30 e 50 anos e 90% destes são casados. Constatou-se que o nível de escolaridade é um fator pouco utilizado como critério para contratação na empresa estudada, uma vez que 44% deles possuem ensino médio completo, 11% possuem ensino médio incompleto, 45% possuem apenas fundamental completo e nenhum apresenta formação superior.

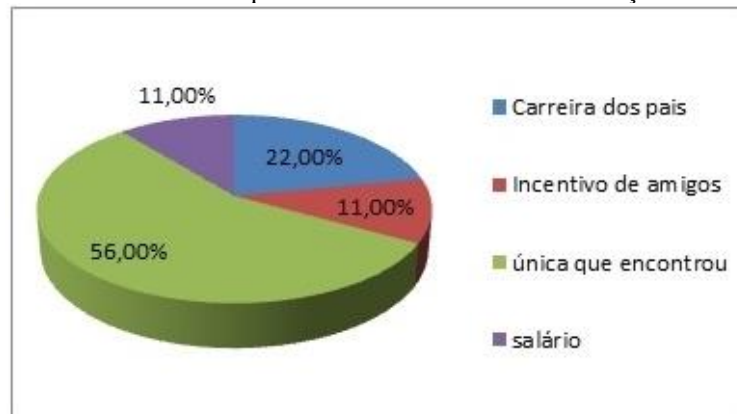
Leão (2016) também verificou o baixo índice de escolaridade entre os colaboradores em seu trabalho, diferindo apenas no fato de que em sua pesquisa a maioria (47%) possui apenas o ensino fundamental completo. Segundo Neves (2014) identificar o grau de instrução dos profissionais da construção civil demonstra como deve ser a estruturação de uma qualificação profissional, a forma de abordagem para o entendimento, a motivação para impulsioná-lo a novos saberes e a capacidade de desenvolvimento de habilidades.

ANÁLISE DO TREINAMENTO DE COLABORADORES NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL NA
CIDADE DE MONTES CLAROS (MG)

Jóice Rafaela De Oliveira Pinto

Diante da falta de qualificação, a maioria (56%) dos trabalhadores encontraram na construção civil a única forma de garantir o seu sustento e sobrevivência, como pode ser observado no Gráfico 1. Outro fator decisivo para a escolha da profissão foi a continuidade do trabalho exercido pelos pais com 22%, seguido pelo incentivo de amigos e salário com 11% cada.

Gráfico 1. Motivos que levaram o trabalhador à construção civil.



Fonte: Autoria própria.

Cordeiro e Machado (2002) também observou que o número de operários com algum tipo de formação profissional é muito reduzido, em algumas vezes até inexistente. Os autores estabelecem uma relação entre essa desqualificação e a maneira como os operários aprenderam suas funções, uma vez que este aprendizado ocorreu através da observação de outros profissionais – na maioria das vezes os pais como aponta a pesquisa em questão – no entanto esse ato pode gerar “vício” e comprometer os padrões de qualidade e boas técnicas da empresa.

Destes funcionários, a maioria (67%) trabalha na construção civil a mais de 10 anos, 23% trabalham entre 1 e 5 anos e 10% entre 5 e 10 anos. Grande parte dos colaboradores estão na empresa em questão a um tempo considerável, estando 56% de 5 a 10 anos, 22% de 1 a 5 anos, 11% com menos de 1 ano e outros 11% por um período superior a 10 anos.

Os dados encontrados através desta pesquisa contradizem com a afirmação de que aproximadamente 82% dos trabalhadores permanecem no máximo três anos na mesma empresa feita por Cordeiro e Machado (2002), eles ainda colocam que essa rotatividade pode não estar relacionada, diretamente, com a vontade do trabalhador, mas, às atividades desenvolvidas pela empresa.

Como a obra escolhida para a realização do estudo se encontrava em fase de acabamento, os trabalhadores entrevistados no momento eram compostos em sua maioria por pintores (56%), tendo também serventes e pedreiros com 22% cada, onde 55% deles alegaram estar parcialmente satisfeitos com a profissão que exercem, apesar disso, todos os trabalhadores

ANÁLISE DO TREINAMENTO DE COLABORADORES NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL NA
CIDADE DE MONTES CLAROS (MG)

Jóice Rafaela De Oliveira Pinto

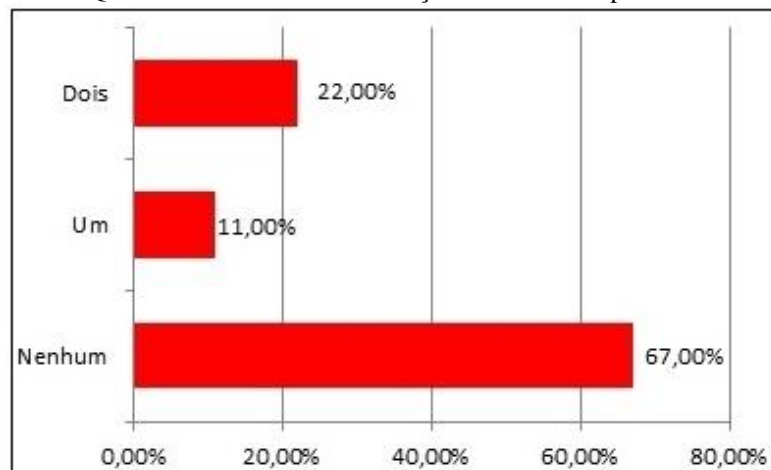
que participaram da pesquisa afirmaram que incentivariam outras pessoas a entrarem no ramo da construção civil.

De acordo com Leão (2016) o número de operários desempenhando cada função varia de acordo com a fase da obra, a fase de acabamento por exemplo – como é o caso da obra analisada para a atual pesquisa – exige maior número de pintores e gesseiros. Já as obras analisadas anteriormente por Leão estavam na fase de supra estrutura, com montagem de armaduras e fôrmas, exigindo assim que a maioria dos profissionais existentes na obra naquele momento correspondessem a carpinteiros.

Mesmo quando os empregados concordam que a capacitação é um ponto importante para o desenvolvimento do serviço, é contraditório com o fato de que cerca de 67% deles não possuem nenhum curso de formação técnica, como pode ser observado no Gráfico 2.

No trabalho de Leão (2016) também foi constatado que a maioria dos colaboradores não possuem nenhuma formação técnica. Essa falta de capacitação pode ser explicada por alguns fatores, entre eles a não disponibilidade de cursos técnicos por parte da empresa e a falta de condições dos empregados para realizarem um curso por conta própria.

Gráfico 2. Quantidade de cursos de formação técnica feitos pelos trabalhadores.



Fonte: Autoria própria.

A forma tradicional de aprendizagem dentro do canteiro de obras sempre foi o “aprender na prática”. O conhecimento depende da transmissão do saber de trabalhadores mais experientes, para formar seu grupo de operários, saberes estes reconhecidos dentro do grupo como valor e orgulho para quem o detém (COSTA e TOMASI, 2009).

Ainda pela percepção dos entrevistados, dentre cinco opções apresentadas, o aumento de salário, de produtividade e de aprendizado são os motivos mais importantes para a realização de cursos de formação, contribuindo com 33%, 40% e 27% respectivamente, Gráfico 3.

ANÁLISE DO TREINAMENTO DE COLABORADORES NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL NA
CIDADE DE MONTES CLAROS (MG)

Jóice Rafaela De Oliveira Pinto

Cordeiro e Machado (2002) defendem que a satisfação e a motivação dos operários são fatores importantes para que uma filosofia de qualidade tenha sucesso dentro de uma empresa.

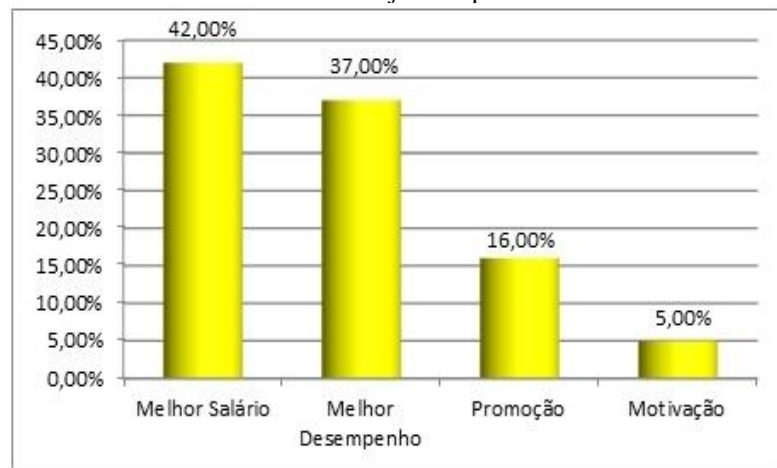
Gráfico 3. Motivos que incentivam a realização de cursos profissionalizantes.



Fonte: Autoria própria.

Quando questionados sobre os benefícios que uma possível qualificação poderia gerar para sua carreira, 42% dos trabalhadores alegaram que poderiam alcançar uma melhor remuneração, 37% acreditam numa melhora de desempenho e produtividade em suas funções, 16% creem que podem conseguir uma promoção e 5% entendem que ficariam mais motivados para exercerem suas profissões, como mostra o Gráfico 4.

Gráfico 4. Benefícios almejados a partir do treinamento.



Fonte: Autoria própria.

Em sua revisão de literatura, Aguinis e Kraiger (2009) apresentam os benefícios dos treinamentos e desenvolvimento das pessoas, organizações e sociedade. Para os indivíduos e equipes, identificou-se que os treinamentos proporcionam muitos benefícios, entre eles a melhora no desempenho e suas variáveis diretas (inovação, habilidades tácitas, especialização adaptativa, habilidades de autogestão, entre outras) ou indiretas (capacitação, comunicação,

ANÁLISE DO TREINAMENTO DE COLABORADORES NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL NA
CIDADE DE MONTES CLAROS (MG)

Jóice Rafaela De Oliveira Pinto

planejamento e coordenação de equipes). Os treinamentos também geram benefícios às organizações, tal como a melhoria do desempenho das empresas, rentabilidade, eficácia e produtividade.

Como proposta de melhoria foi elaborado um plano de treinamentos a serem realizados no setor pesquisado da empresa, visando implementar o processo de qualificação dos operadores ilustrado no Quadro 2.

Quadro 2: Proposta de Treinamento.

| Mês | Tema | Carga Horária Mínima Teórica | Carga Horária Mínima Prática |
|------------|--------------------------------|---|---|
| Julho | Segurança no Trabalho | 50h | 30h |
| Setembro | Edificações | 50h | 30h |
| Dezembro | Instalações Elétricas Prediais | 50h | 30h |
| Março | Acabamento | 50h | 30h |

Fonte: Próprios Autores.

A proposta de treinamento acima tem algumas características que devem ser observadas, entre elas, conciliação entre aulas teóricas e práticas, a forma de avaliação dos participantes que se dará por meio de exercícios teóricos e práticos. Os treinamentos deverão ser realizados e registrados anualmente como forma de reciclagem dos conhecimentos dos colaboradores e para adequá-los a novas tecnologias e métodos de trabalho.

4. CONCLUSÃO

A grande maioria dos colaboradores entrevistados tem baixa escolaridade, o que aliado à baixa disponibilidade da empresa em oferecer treinamento na área da construção civil na cidade de Montes Claros, facilitam para que os programas de especialização não ocorram.

Todos os trabalhadores entrevistados alegam que os treinamentos e as especializações podem sim trazer benefícios para suas vidas profissionais. No entanto apenas alguns deles já fizeram algum curso técnico, o que contrasta com a opinião positiva sobre os treinamentos.

Com base na pesquisa realizada, segundo os trabalhadores, observou-se que a empresa não realiza qualquer tipo de treinamento para capacitação de seus colaboradores. De modo geral, a cidade de Montes Claros ainda carece de serviços voltados ao desenvolvimento de

ANÁLISE DO TREINAMENTO DE COLABORADORES NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL NA
CIDADE DE MONTES CLAROS (MG)

Jóice Rafaela De Oliveira Pinto

peçoas no setor da construção civil, uma vez que se trata de uma região que se encontra em constante expansão. A partir disso, foi proposto a diretoria da empresa a implementação de um plano de treinamento para os colaboradores, onde o mesmo obteve uma ótima recepção por parte do empresário. É possível ressaltar ainda que a implantação de polos que ofertem cursos profissionalizantes é necessária para suprir a carência da cidade, podendo esta ser uma boa forma de investimento.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUINIS, H. & KRAIGER, K. **Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society.** Annual Review of Psychology, 60, 451-74, 2009.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR ISO 10015: **Gestão da Qualidade – Diretrizes para Treinamento.** Rio de Janeiro, 2001.

BORGES-ANDRADE, J. E. **Desenvolvimento de medidas em avaliação de treinamento.** Revista Estudos de Psicologia n. 7 (Número Especial), p. 31-43, 2002.

CBIC – Câmara Brasileira da Indústria da Construção. **Produtividade no setor da Construção Civil.** CBIC Dados: Brasília, DF – 2012. Disponível em <<https://cbic.org.br/>> Acesso em: 22 ago. 2017.

CORDEIRO, C. C. C; MACHADO, M.I. G. **O perfil do operário da indústria da construção civil de Feira de Santana: Requisitos para uma qualificação profissional.** Revista da Universidade Estadual de Feira de Santana Sitientibus, Feira de Santana, n.26, p.9-29, jan./jun. 2002.

COSTA, L. R.; TOMASI, A. de P. N. **O canteiro de obras é escola? Formação e qualificação profissional na construção civil.** Teoria & Sociedade, nº 17.2, 24 p., jul./dez.2009.

FERREIRA, R.; ABBAD, G. S. **Avaliação de necessidades de treinamento no trabalho: ensaio de um método prospectivo.** Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, n. 14, p. 1-17, 2014.

FROEHLICH, C.; SCHERER, C. E. **Treinamento e Desenvolvimento: Um estudo de caso na empresa LLV Metalúrgica situada no Rio Grande do Sul.** Revista de Gestão do Unilasalle, n. 2, p. 138-153, 2013.

IFNMG. **Instituto Federal do Norte de Minas Gerais.** Disponível em <<https://www.ifnmg.edu.br/>> Acesso em: 20/05/2018

LEÃO, M. V. M. **Análise da qualificação da mão de obra no setor da construção civil na cidade de Dourados (MS).** Campo Mourão, 2016.

ANÁLISE DO TREINAMENTO DE COLABORADORES NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL NA
CIDADE DE MONTES CLAROS (MG)

Jóice Rafaela De Oliveira Pinto

NEVES, Suzana A. **A qualificação da mão de obra para o aumento da produtividade em obras de construção civil: responsabilidades compartilhadas.** 124 f. Dissertação apresentada como requisito para Obtenção do grau de Mestre em Engenharia Civil, do Programa de Pós-Graduação em Engenharia Civil, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Área de Concentração: Sistemas de Produção. Curitiba, 2014.

PRONATEC. **Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego.** Disponível em <<https://www.mg.senac.br/internet/cursos/pronatec.html>> Acesso em: 21/05/2018.

RODRIGUES, B. M. **Diretrizes para a integração dos requisitos de construtibilidade ao processo de desenvolvimento de produto de obras repetitivas.** Dissertação de Mestrado – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2005.

SANTOS, Glauber Eduardo de Oliveira. **Cálculo amostral:** calculadora on-line. Disponível em: <<http://www.publicacoesdeturismo.com.br/calculoamostral/>>. Acesso em: 06/03/2018.

SEBRAE. **Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas.** Disponível em <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae>> Acesso em 18/10/2017.

SENAC. **Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial.** Disponível em <<https://www.mg.senac.br/internet/cursos/>> Acesso em: 21/05/2018.

SENAI. **Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial.** Disponível em <<http://www.senaimg.com.br/cursostecnicos/>> Acesso em: 20/05/2018.