

DESAFIOS DA GESTÃO DE PESSOAS NAS LOJAS DE CONSTRUÇÃO CÍVIL DE TEIXEIRA DE FREITAS - BAHIA

Aline Fonseca Gomes. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano
aline.gomes@ifbaiano.edu.br

Ásley Acácio Silva. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano
Asleyacacio9@gmail.com

Etiene Santiago Carneiro. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano
etiene.carneiro@ifbaiano.edu.br

Fayanne Barbosa Oliveira. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano
barbosafayanne@gmail.com

Guilherme Ramos Vieira. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano
guilhermervif@gmail.com

José Henrique Leite Mota. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano
Josehenriqueleitemota96@gmail.com

Maria Júlia Santos da Silva. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano
Mariaajulia571@gmail.com

Maytane Cruz Marques. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano
maytanacruz@gmail.com

Wyrah Jairo de Souza. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano
wyrhsouza@gmail.com

RESUMO

Este trabalho de pesquisa objetivou analisar as dificuldades da gestão de pessoas no ramo de construção civil e os principais fatores prejudiciais tanto para a empresa quanto para os colaboradores, na realidade de Teixeira de Freitas. Tal estudo se tratou do projeto integrador desenvolvido durante o curso de Técnico em Administração, de forma interdisciplinar e devido a importância da temática e da pesquisa. A metodologia foi uma pesquisa descritiva, bibliográfica com pesquisa de campo. Foi possível notar que a gestão de pessoas é fator imprescindível para o estabelecimento da excelência na gestão, que culmina com a sustentabilidade empresarial.

Palavras-chave: gestão; pessoas; sustentabilidade

Data de recebimento: 29/12/2022

Data do aceite de publicação: 15/07/2024

Data da publicação: 31/08/2024

CHALLENGES OF PEOPLE MANAGEMENT IN CIVIL CONSTRUCTION STORES IN TEIXEIRA DE FREITAS - BA

ABSTRACT

This research work aimed to analyze the difficulties of people management in the civil construction industry and the main harmful factors both for the company and for the employees, in the reality of Teixeira de Freitas. This study was an integrative project developed during the Technician in Administration course, in an interdisciplinary way and due to the importance of the theme and the research. The methodology was a descriptive, bibliographic research with field research. It was possible to notice that people management is an essential factor for the establishment of management excellence, which culminates in corporate sustainability.

Keywords: management; people; sustainability

1 INTRODUÇÃO

A gestão de pessoas é muito importante em qualquer empresa, seja qual for a área, isso deve pelo fato de as empresas serem feitas especialmente de pessoas, que têm papel importante tanto no sucesso quanto no fracasso da organização. Nesse sentido, esse projeto teve como foco o de demonstrar os principais problemas existentes na gestão de pessoas no ramo da construção civil, identificar as modalidades de treinamento e desenvolvimento na gestão de pessoas e também estabelecer métodos administrativos que favorecem uma boa gestão de pessoas no ramo da construção civil.

Nesse projeto tratou-se da relevância da gestão de pessoas nas empresas do ramo da construção civil em Teixeira de Freitas, focando nas principais dificuldades que esta área enfrenta, mas também nos principais benefícios que ela traz para o município e para comprovar tais informações apresentamos dados esta que foram coletados através de um questionário semi estruturado, baseados em autores renomados da área de gestão de pessoas.

Sendo assim, abordou-se a influência que empresas do segmento de construção civil trazem para a economia do município em questão. Segundo estatísticas do IBGE (2021), a construção civil “compreende as informações econômico-financeiras, de produção, bens e serviços consumidos, emprego e dentre outros aspectos”. De acordo estas e outras informações, pôde-se perceber e identificar a importância deste trabalho para discussão e exposição de informações referentes ao tema abordado, com intuito de alcançar qualquer público leitor.

A gestão de pessoas é uma ferramenta de muita relevância para as indústrias terão mais produtividade e prosperidade. Considerando-se que este ramo gera diversos empregos e desenvolvimento em muitos lugares, a gestão de pessoas tende ser eficaz, porém, por esse ramo apresentar uma diversidade de pessoas sendo algumas providas de habilidades e conhecimentos e outras menos direcionadas é gerado muitos problemas de organização e administração (LIMA, 2012).

Outro fator que justifica o presente trabalho está relacionado a busca por soluções gerenciais que auxiliem as lojas de construção civil na gestão de seus negócios no intuito de, a partir do aumento de suas vendas, ampliar o mercado de trabalho para a população do município pesquisado. Neste contexto, a ausência de pesquisas tende ser mudada para um novo conhecimento destas empresas em que as mesmas devem melhorar métodos antigos e inovar como novos desafios, desta forma as empresas tende a ser mais unidas, tendo assim resultados mais satisfatórios, fazendo com que estes profissionais sejam mais qualificados.

Por problemática norteadora da pesquisa tratou-se de responder a: Quais são as dificuldades da gestão de pessoas das empresas do ramo da construção civil de Teixeira de Freitas? Como objetivo geral buscou-se analisar as dificuldades da gestão de pessoas no ramo da construção civil e os principais fatores prejudiciais tanto para a empresa quanto para os colaboradores. E por objetivos específicos: traçar o perfil dos colaboradores e dos gestores que atuam no ramo de construção civil; identificar as modalidades de treinamento e desenvolvimento na gestão de pessoas; verificar sugestões de melhorias na gestão de pessoas que favoreça o crescimento profissional dos colaboradores e para o trabalho dos gestores.

2 GESTÃO DE PESSOAS

Compreende-se que a gestão de pessoas está agregada à processos de administração com o intuito de aumentar o desempenho dos empregados, intensificando a política interna e externa das empresas, fortalecendo os métodos, habilidades e técnicas para ampliar o capital humano das instituições. Visto isso, pode-se analisar o histórico da gestão de pessoas e como tudo ocorreu para se tornar o que é hoje.

No passado a economia se baseava no modo de produção doméstico onde os homens eram as fontes de energia, mas com a possibilidade de se gerar outras fontes de energia através dos motores a vapor foi possível substituir as ferramentas e o trabalho manual por essas máquinas e com isso se iniciou a Revolução Industrial na segunda metade do século XVIII. Com a presença das inovações tecnológicas as relações familiares e de trabalho se modificaram e assim

uma boa parte da sociedade da época que vivia nos campos migraram para as cidades, pois nas cidades se desenvolviam as grandes fábricas que produziam diversas tecnologias, a única coisa que os imigrantes podiam oferecer para essas fábricas era a força braçal então acabaram se tornando operários (PINTO, 2020).

Nota-se que no princípio não havia nenhuma preocupação com o bem-estar dos trabalhadores, mas depois foi entendido que o trabalhador era movido pelo seu salário, assim com a evolução do mercado de trabalho novos estudos foram feitos e os resultados mostraram a importância do indivíduo para as organizações e o que elas esperam de cada pessoa, com isso quanto mais o profissional é qualificado, se prepara e se desenvolve maior será a consciência do seu valor e virtudes.

Destaca-se que a fase contábil foi fundamental para a gestão de pessoas e seu principal objetivo era em como se controlavam os custos da organização, os colaboradores eram vistos pela ótica contábil, ou seja, determinada organização pagava pelo serviço prestado e as entradas e saídas da conta eram registradas contabilmente, a fase legal também foi de suma importância pois foi nessa fase que houve a criação da Consolidação das leis trabalhistas - CLT e assim surgiu o direito dos trabalhadores o que ocasionou uma preocupação nas empresas que teriam de seguir essas leis.

Segundo Chiavenato (2005), a fase tecnicista veio com a implementação da indústria automobilística e promoveu mudanças nos organogramas das empresas, surgiu os subsistemas de RH, recrutamento e seleção, treinamento, cargos e salários, higiene e segurança, entre outros. A fase administrativa foi marcada pela revolução dos trabalhadores que implementaram o movimento sindical visto que no momento o foco principal era o lado humanista, ou seja, valorização dos indivíduos e as relações entre eles.

Foi na fase estratégica que o gerente de recursos humanos teve o devido reconhecimento como parte da diretoria em várias organizações, atualmente as sociedades contemporâneas buscam um novo entendimento sobre as repercussões sociais originadas das inovações empresariais, sendo assim as empresas perceberam que o melhor é investir em um bom ambiente de trabalho com condições de evolução, os profissionais também precisam contribuir para isso, criando assim uma relação de troca e companheirismo entre empresa e funcionário, de acordo com Santos e Cruz (2019).

Nesse sentido, acredita-se que a gestão de pessoas é de grande relevância na administração das empresas e no modo em que elas são conduzidas. Pois, baseado em Mariani (2009), compreende-se que é através da gestão de pessoas que temos uma boa relação entre os

colaboradores, que classificamos a qualidade dos gerentes para exercer seu papel dentro das empresas, também é através dela que é executado os treinamentos e preparos de novos colaboradores (colaboradores), traz também o aperfeiçoamento na qualidade de serviços da empresa e tudo mais que as empresas precisam para ter um bom desempenho motivacional e principalmente um bom e ótimo desenvolvimento financeiro.

Segundo Almeida (2012), a gestão de pessoas é tão importante, justamente pelo fato de que as empresas são feitas exclusivamente de pessoas e todo seu sucesso ou fracasso depende delas. Dessa maneira faz-se necessário que os trabalhadores trabalhem em prol da empresa, para que possam alcançar os objetivos a, assim, receber um salário justo com sua função e benefícios que os façam trabalhar cada vez melhor.

Assim, pode-se perceber tamanha relevância que a gestão de pessoas tem para uma organização (empresa). Entretanto, esses benefícios só são alcançados se a própria Gestão de Pessoas for efetuada da maneira mais correta possível, e sempre se atualizando segundo as maneiras para praticá-la de forma mais complexa. Como o nome já diz, a Gestão de "Pessoas" tem como foco central as pessoas, o que são peças-chaves de uma empresa. Nesse quesito está incluso a principal importância da Gestão de Pessoas para as organizações que são os colaboradores, ou seja, as pessoas.

Nota-se então que é preciso que as empresas se preocupem com todos os seus colaboradores, e com toda a infraestrutura que ela oferece ao trabalhador para que ele possa desenvolver bem suas funções. Afinal, a gestão de pessoas é uma área essencial e deve estar em todos os tipos de organizações e empresas, pois é ela quem traz diversos benefícios e virtudes para melhor andamento e evolução das empresas.

2.1 MERCADO DA CONSTRUÇÃO CIVIL, AS CARACTERÍSTICAS E IMPORTÂNCIA PARA A ECONOMIA

Acredita-se que o ramo da construção civil, incluído no primeiro setor da economia, desempenha um papel muito importante na sociedade atual, seja no âmbito econômico quanto social gerando capital e promovendo empregos para a sociedade. Sob esse viés, nota-se que no mercado da construção civil, tem como característica a sensibilidade a mudança econômica, além da sua grande absorção de mão de obra, como também a geração de impostos que contribuem para a economia e que apresentam um dos mais numerosos coeficientes de importação.

Neste contexto, nos últimos anos, nota-se que o ramo da construção civil tem participado ativamente na economia brasileira, para se ter ideia, entre os anos de 2003 e 2014 a construção civil chegou a representar 12,4% do produto interno bruto (PIB) do país, com investimentos equivalentes à R\$ 809 bilhões. Segundo dados do G1 (2018), mesmo durante a crise em 2017, "os investimentos do ramo representaram 9,9% do PIB, cerca de R\$ 648 bilhões, além de mobilizar cerca de 10,6 milhões de trabalhadores." No ano de 2018, só no estado de Minas Gerais foram geradas 16.310 novas vagas de trabalho na construção civil com carteira assinada, e apenas no primeiro bimestre de 2019, foram geradas 7.800 novas vagas, ou seja, quase metade do número de vagas geradas em todo o ano de 2018; nesse mesmo ano, no entanto, o ramo teve uma queda de -2,5% segundo estatísticas do IBGE (2019) *apud* Agência Minas (2020).

Assim, levando-se em consideração esses aspectos, pode-se dizer que a construção civil é muito importante para a economia e a sociedade brasileira, movimentando o mercado e o PIB nacional, gerando vagas de empregos e produzindo capital financeiro. Nesse sentido, a construção civil, por ser um dos setores que mais gera empregos atualmente no Brasil, é também uma das indústrias onde mais constata com transparência a grande diversidade de pessoas com os mais divergentes atributos e expertises, alguns com mais e outros com menos, tornando notável a necessidade de uma boa gestão de pessoas para as empresas poderem aproveitar dessas qualidades.

Acredita-se que o ramo da construção civil, por ser baseado em mão de obra, tem a importância de administrar a força de trabalho em todos os setores, pois as pessoas precisam ser desenvolvidas e estruturadas para que as organizações permaneçam. Para Borges *et. al* (2010) administrar a força de trabalho significa recrutar, selecionar e empregar a mão de obra de modo mais eficiente, a fim de que se aproveite ao máximo o potencial do pessoal, de forma a alocá-los nas funções de acordo com o perfil instalado e o perfil desejado. Assim, compreende-se que gestão de pessoas é o importante dentro de uma organização, até porque as pessoas são consideradas elementos principais, pois são elas que geram e fortalecem as relações necessárias para condução de qualquer negócio.

Acredita-se que as empresas buscam se diferenciar, com o desenvolvimento de novos projetos, as influências da tecnologia e outros fatores que levam ao desenvolvimento da empresa, porém, só serão diferenciados aqueles que investirem em pessoas, com equipes bem organizadas e com desempenhos, construindo líderes capacitados a extrair o melhor de cada pessoa em suas organizações.

Assim, a gestão de pessoas tem como benefício auxiliar na organização para que se tenha uma boa convivência entre todos da empresa. Essa gestão vem proporcionando para as lojas de construção civil diversas vantagens. Com um excelente processo seletivo, que ao contratar candidatos eficientes e motivados, faz com que não ocorra muitos gastos na rotatividade de colaboradores e faz com que se abstenha da perda de tempo, assim gerando grande aumento da produtividade.

As vantagens ofertadas como os benefícios sociais assegurados pelas organizações também influenciam na motivação e no desempenho dos colaboradores, pois são ofertadas para que facilite a vida dos colaboradores e faça com que eles se desliguem do mundo a fora, proporcionando então mais eficiência a empresa, fazendo com que esse ramo evolua cada vez mais. Conclui-se, que por este ramo de construção civil ter em destaque a mão de obra, a gestão de pessoas se faz presente trazendo vantagens tanto para colaboradores como para gestores e colaboradores.

3 METODOLOGIA

A Metodologia deste projeto refere-se a uma pesquisa de campo quali-quantitativa de caráter exploratório e descritivo realizada no município de Teixeira de Freitas, localizada no extremo sul da Bahia, apresentando perguntas objetivas que buscam verificar diretamente a importância que a gestão de pessoas tem para as empresas do ramo de Construção Civil, além dos benefícios que a mesma pode proporcionar para a administração dessas empresas, averiguando quais os principais problemas a gestão de pessoas estão enfrentando atualmente, afetando diretamente na economia do município de Teixeira de Freitas, Ba.

Também foi utilizada pesquisa bibliográfica com os autores renomados da área de gestão de pessoas, além de pesquisa de campo nas empresas do ramo de construção civil do município selecionado para a pesquisa, o qual, segundo dados do site do IBGE (2021), apresenta população estimada em 2020 de 162.438 pessoas.

Utilizou-se como método de coleta de dados desta pesquisa, entrevistas através de dois questionários semi estruturados, um para os gestores e outro com os colaboradores. Do universo total de 22 (vinte e duas) empresas do segmento de construção civil – material de construção, segundo Guia Fácil(2019), de forma não probabilística, intencional e por acessibilidade, foram abordadas uma amostra total de 21 pessoas, sendo: 7 Empresas, sendo entrevistados 1 gestor e 2 colaboradores por empresa, ou seja, foram entrevistados sete gestores e quatorze

colaboradores em sete empresas do ramo de construção civil, cujo corte temporal foram os semestres 2019.1 e 2020.1.

4 ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA DE CAMPO

Em relação as respostas da pesquisa com os gestores das 7 (sete) empresas de material de construção de Teixeira de Freitas, obteve-se por respostas:

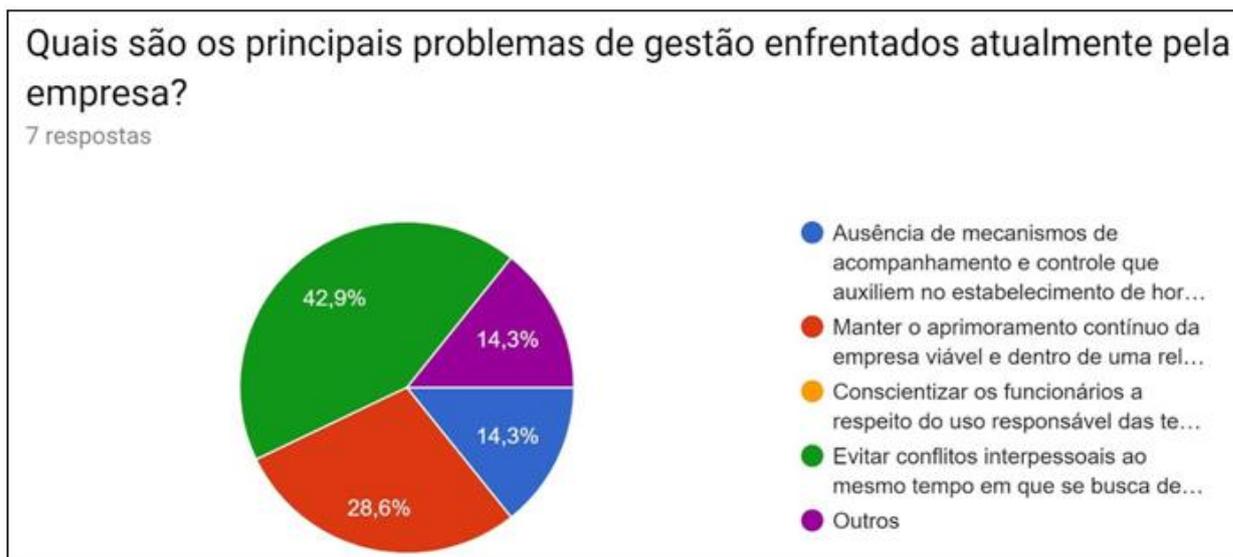


Gráfico 1 – Problemas de gestão

Fonte: dados da pesquisa (2020).

Sobre os dados do gráfico 1, apresenta-se que cerca de 42,9% dos entrevistados optaram pela alternativa de evitar conflitos interpessoais ao mesmo tempo em que se busca desenvolver novas soluções que tragam maior competitividade ao negócio, provavelmente escolheram essa alternativa pois o maior desafio da gestão de pessoas nas empresas é manter o desenvolvimento da organização e evitar os conflitos interpessoais entre seus colaboradores que afete de algum modo no andamento da empresa e ao mesmo tempo elaborar novas estratégias e soluções para impulsionar o crescimento da empresa trazendo maior credibilidade e reconhecimento para a mesma.

Nesse sentido, acredita-se que para que isso se concretize é necessário pois, que os gestores saibam ouvir e suspender alguns julgamentos, ser imparcial buscando sempre solucionar o problema, comunicar-se com assertividade pode contribuir para um diálogo profissional saudável evitando assim interpretações errôneas, que são a principal causa dos

conflitos interpessoais.

Ademais, 28,6% dos entrevistados escolheram a alternativa de manter o aprimoramento contínuo da empresa viável e dentro de uma relação custo x benefício, esse é outro problema enfrentado pela gestão de pessoas pois é complicado manter o aprimoramento contínuo da empresa e ainda assim dentro de um custo determinado. Para que as mudanças em uma empresa possa ser feita da melhor forma é necessário que se aja com cautela, pois os maiores efeitos nos níveis operacionais são as mudanças que implicarão na redução dos colaboradores, então a empresa deve ser responsável e efetuar com clareza de regras se propondo melhorar a empregabilidade dos colaboradores que por consequência sejam desligados da mesma. Portanto apesar das dificuldades a serem enfrentadas, é fundamental estabelecer o que vai acontecer e onde a empresa quer chegar, mantendo sempre a boa comunicação e administração dos seus negócios.

Além disso, 14,3% dos entrevistados selecionaram a alternativa de ausência de mecanismos de acompanhamento e controle que auxiliem no estabelecimento de horas mínimas de capacitação por funcionário e de expectativas de melhoria nos processos organizacionais, essa opção pode ter sido escolhida como um problema porque os gestores têm dificuldade em estabelecer mecanismos de controle para que se tenha idéia das horas mínimas de capacitação e também das expectativas de melhorias nos processos organizacionais.

Os mecanismos de acompanhamento e controle são uma ótima ferramenta a ser utilizada por um gestor, e a sua boa utilização pode trazer diversos benefícios para a empresa, desde a organização até a otimização das atividades, os gestores também deixam a desejar quando se trata em melhorias nos processos organizacionais pois muitas das vezes não são parceiros de seus colaboradores e acabam não trazendo melhorias para a sua organização. E os outros 14,3% escolheram a alternativa de Outros, pois o problema enfrentado pela gestão não correspondia ao que estava listado em nossas opções, sendo que os problemas enfrentados na gestão de pessoas são diversos e podem variar de empresa para empresa.

Em relação ao gráfico 2, a seguir, apresenta-se que cerca de 42,9% dos entrevistados afirmaram que eles utilizam a prudência na avaliação dos resultados durante todo o processo de desenvolvimento da empresa. Para Chiavenato (2014), a fim de se atingir a qualidade que o cliente espera, é prudente adquirir processos de treinamento, para que seja possível realizar mudança no conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes de determinado colaborador, para alcançar a eficiência e eficácia do atendimento. Assim, nota-se que é importante que no

processo de escolha dos colaboradores ocorra uma forma bastante prudente na avaliação, utilizando atividades que qualificam as pessoas que irão concorrer as vagas disponíveis.

Ademais, 42,9% dos entrevistados disseram que utilizam Definição de metas precisas e pontuais para cada setor. É importante definir metas precisas na gestão de pessoas para que ocorra o ciclo da gestão empresarial. Existe a meta SMART que são divididas em cinco metas que ajudam no desenvolvimento financeiro e administrativo que influencia no desenvolvimento dos objetivos e metas, sendo eles: S – Específicos que é utilizado de forma bem precisa, M – Mensuráveis feita de maneira quantitativa, A – Atingíveis de forma com que os objetivos sejam alcançados, R – Realistas não podem sair do que foi combinado e por último o T – Temporizáveis que tem o tempo definido. Essas metas elas podem ajudar no processo de gestão de pessoas fazendo com que essas pessoas possam ter sempre um planejamento (IBC, 2018).

Além disso, 14,3% dos entrevistados disseram que utilizam a Flexibilidade para possíveis fatores externos que possam aparecer e alterar de alguma forma o processo. É necessário a flexibilidade para que ocorra uma interação maior entre as pessoas, tenho assim capacidade de comunicação, rapidez, interação, empatia, liderança, compreensão entre outros aspectos que ajudam no meio interno e externo de uma empresa.

Percebe-se ainda que 100% dos entrevistados afirmaram que as suas estratégias de gestão atuam de forma efetiva, dando a entender que essa gestão de pessoas está sempre buscando a atender as necessidades dos seus colaboradores. É importante que ocorra sempre uma evolução nesses processos, pois o mundo está sempre em constante mudança. Na gestão de pessoas existe 5 pilares que ajuda no processo de gestão, sendo eles: Motivação, processo de comunicação, trabalho em equipe, conhecimento e competência e treinamento e desenvolvimento esses pilares servem para orientar os gestores no desenvolvimento das empresas (FIA, 2018).

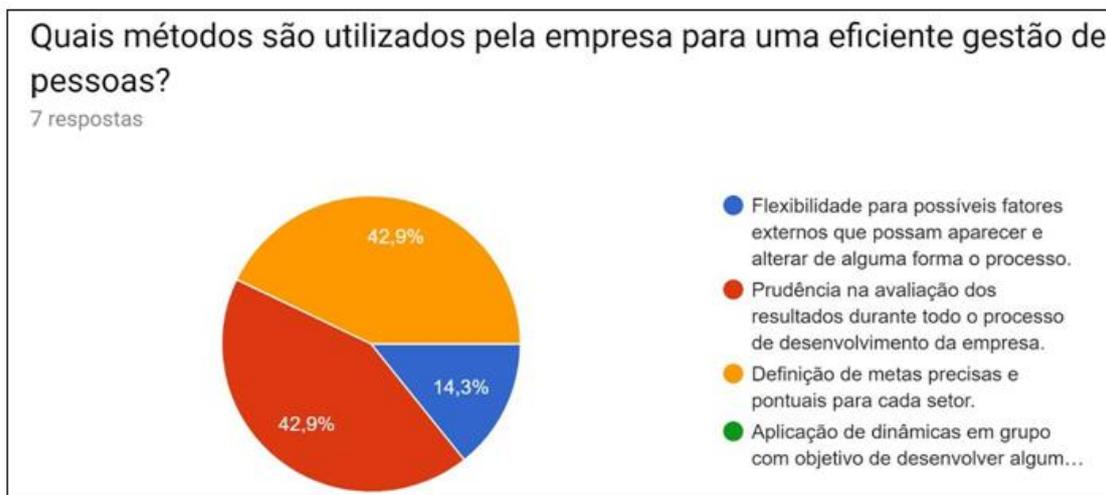


Gráfico 2 - Métodos de gestão
Fonte: dados da pesquisa (2020).

Ao analisar as respostas dos gestores, obteve-se as respostas a seguir:

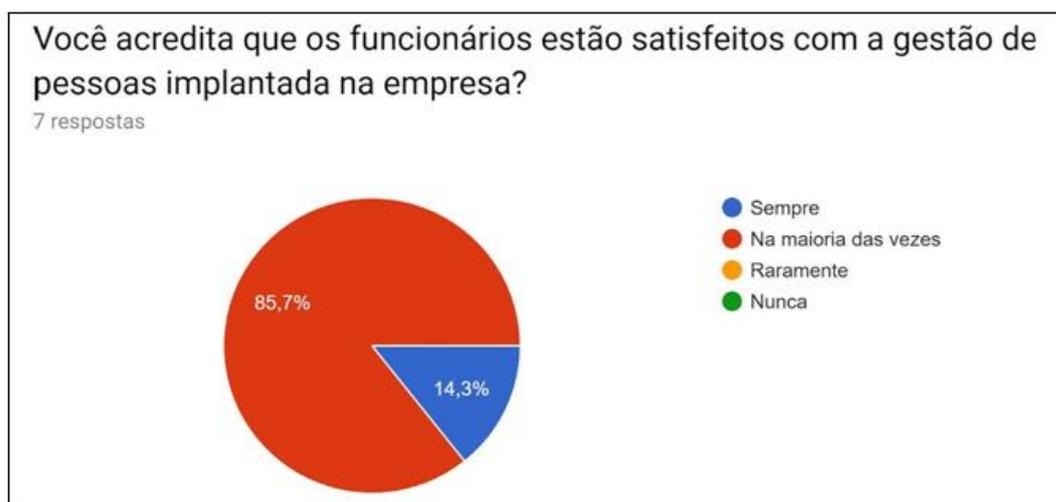


Gráfico 3 – Satisfação com a gestão
Fonte: dados da pesquisa (2020).

Em relação aos dados apresentados no gráfico 3, cerca de 85,7% Dos entrevistados disseram que na maioria das vezes os colaboradores estão satisfeitos com a sua gestão de pessoas, dando a entender que esses gestores devem estar sempre em evolução para que ocorra a melhoria no processo de gestão, fazendo assim com que os seus colaboradores estejam satisfeito com o seu processo de gestão.

Assim, acredita-se que para que as empresas tenham uma boa gestão de pessoas é preciso analisar e compreender os pontos negativos e positivos das pessoas para que os gestores possam estar sempre atentos ao potencial dos colaboradores, para que aconteça é necessário que os gestores dêem ouvidos aos seus colaboradores, reconhecimento nos sucessos obtidos,

e está sempre buscando motivar os seus colaboradores. Um dos pontos negativos seria o conflito interpessoal que ocorre quando as pessoas têm diferentes idéias, e o Conflito organizacional que ocorre quando a divisão entre os processos de melhoria ao alcançar metas.

Além disso, 14,3% dos gestores optaram por escolher a alternativa sempre, dando a entender que a gestão de pessoas na visão desses gestores estão agindo de maneira correta, é importante que ocorra sempre uma evolução no processo de gestão de pessoas contando que seja um processo claro que leve a resultados esperados.

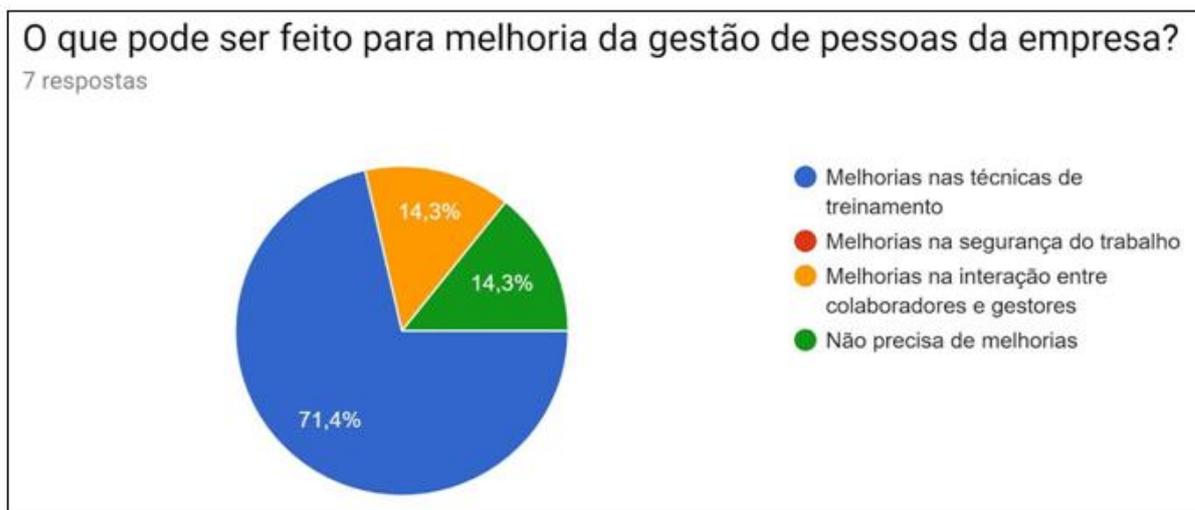


Gráfico 4 – Melhorias na gestão
Fonte: dados da pesquisa (2020).

Como é visível no gráfico 4, 71,4% dos gestores acredita que é preciso melhorar nas técnicas de treinamento, 14,3% acredita que é preciso melhorar na interação entre colaboradores e gestores ou não precisa nenhuma melhoria. Nesse sentido, acredita-se que as empresas buscam pessoas cada vez mais capacitadas para exercer cargos e funções de relevância, por isso para boa parte dessas empresas levam muito a sério as técnicas de treinamento, e muitas das vezes as colocam acima de qualquer outra melhoria, como por exemplo, a segurança no trabalho, que algumas vezes não é vista com muita relevância dentro da empresa.

Porém é preciso que ela tenha tanta relevância quanto às técnicas de treinamento, pois a empresa deve garantir que o ambiente de trabalho seja o mais seguro possível. Outra coisa muito importante é a interação entre gestores e colaboradores, ela é fundamental para a produtividade, qualidade e atuação da empresa, seja no aspecto positivo ou negativo. Por outro lado considerar que o setor não precisa de melhorias pode ser um problema, pois é necessário

que a empresa tenha humildade e capacidade de identificar os pontos fracos e utilizá-los a seu favor para que a empresa tenha maior sucesso e competência.



Gráfico 5 – Modalidade de treinamento
Fonte: dados da pesquisa (2020).

Segundo o gráfico 5, 42,9% dos gestores usam como modalidade de treinamento para desenvolvimento e integração dos colaboradores a constante motivação; 28,6% usam o treinamento técnico; 14,3% usam coaching corporativo e 14,3% usam treinamento comportamental. Assim, acredita-se que o treinamento técnico é por muitas empresas considerado a melhor modalidade de treinamento, contudo, se os colaboradores não tiverem um bom emocional ou motivados de nada vai valer o melhor dos treinamentos técnicos, pois ele não vai surtir efeito. O coaching corporativo por outro lado, tem ganhado muito destaque nos últimos anos, e vem agradando cada vez mais a gestão das empresas que buscam uma boa modalidade de treinamento; tem ainda as empresas que preferem aplicar o treinamento comportamental, focando principalmente na maneira que os colaboradores devem agir ou comportar em momentos delicados e de socialização.

Em seguida apresenta-se a pesquisa que foi desenvolvida junto aos colaboradores das empresas pesquisadas:



Gráfico 6 – Treinamento
Fonte: dados da pesquisa (2020).

Em relação ao gráfico 6, cerca de 21,4% disseram não ter participado de nenhum tipo de treinamento quando entrou na empresa. Com esse número, é possível perceber que uma certa quantidade das empresas entrevistadas não estão fazendo uma gestão de pessoas de forma totalmente correta e segura, pois o treinamento para novos colaboradores é essencial para nivelar os colaboradores novos com os antigos.

Já o quesito Integração foi respondido por apenas 14,3% dos entrevistados, o que mostra o pouco interesse das empresas na integração e relação entre e com os seus colaboradores. Ademais, 42,9 % responderam ter um tipo de treinamento quando se tornou um novo colaborador, especificando treinamento técnico, ou seja, a gestão de pessoas de certas empresas se preocupa com a técnica profissional dos colaboradores, o que é algo positivo para uma boa gestão de pessoas e 21,4% disseram também ter tido treinamento quando entrou para a organização, especificando Programas de qualificação. Assim, observa-se a preocupação em que um número de empresas tem com a qualidade e o profissionalismo dos seus colaboradores.

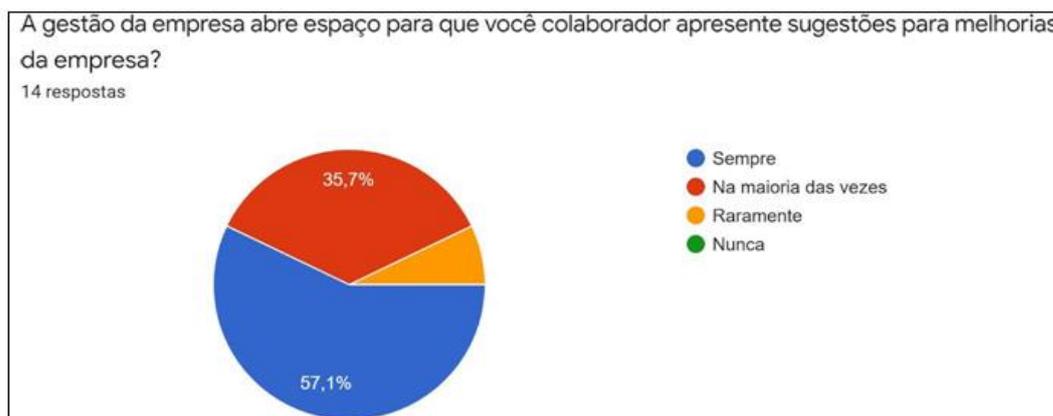


Gráfico 7 – Abertura para sugestões de melhoria
Fonte: dados da pesquisa (2020).

De acordo com o gráfico 7, 57,1% sempre abre espaço para o que os colaboradores façam sugestões para melhorias da empresa, e 35,7% na maioria das vezes abre espaço para que o colaborador faça sugestões para melhorias na empresa de acordo com o gráfico acima. Além disso, foi apresentado que raramente proporciona-se espaço para que o colaborador faça sugestões para melhorias na empresa de acordo com o gráfico acima.

O gráfico acima evidencia que a maioria de lojas de construção civil abrem espaços para sugestões em que as empresas que abrem estes espaços se beneficiam tanto internamente quanto externamente de modo que a harmonia entre os seus colaboradores e gestores fazem com que a empresa vire destaque no mercado de trabalho se tornado clara a vivência de uma boa comunicação e agregação de seus colaboradores, em que as lojas de construção civil criam mecanismos para que seus colaboradores possam estar integrados na empresa.

Em convergência com o gráfico 7, a maioria dos colaboradores entrevistados (92,9%), responderam que nas empresas em que eles fazem parte optam por reuniões para a melhoria da empresa, tendo esses dados sido apresentados no gráfico 8, a seguir. Com isso, é possível perceber que há um diálogo entre os empregadores e seus empregados, para que haja uma troca de ideias e exposição de pensamento para a manutenção de um ambiente integrado, onde todos devem se sentir responsáveis pelos resultados apresentados pela empresa.

Já os 7,1% dos colaboradores entrevistados afirmaram que nas empresas que eles fazem parte preferem optar por feedback, com o intuito de avaliar o desempenho dos colaboradores da empresa, tendo em vista a melhoria do trabalho.

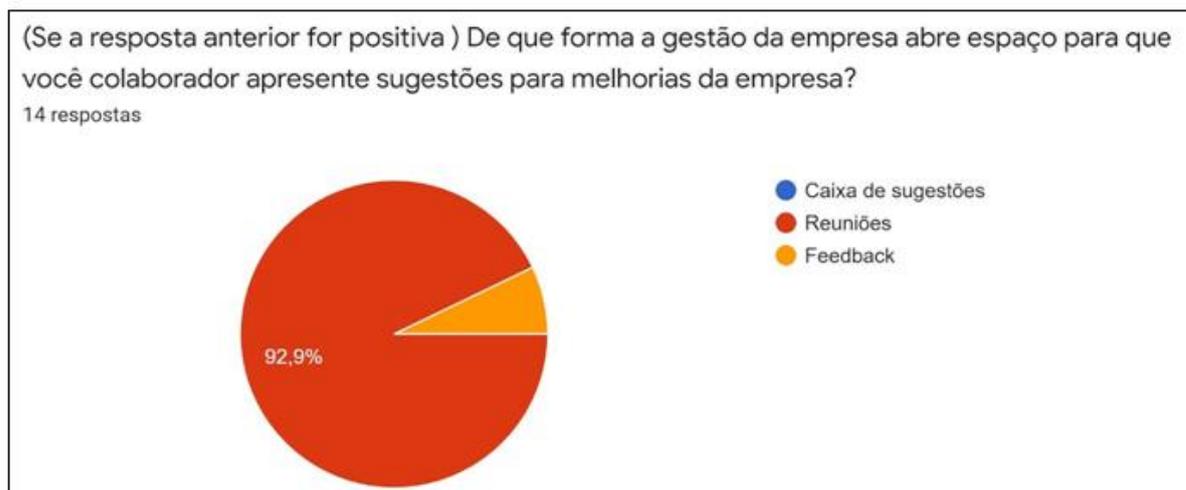


Gráfico 8 – Espaço para sugestões de melhoria
Fonte: dados da pesquisa (2020).

A maioria dos colaboradores entrevistados (92,9%), responderam que nas empresas em que eles fazem parte optam por reuniões para a melhoria da empresa. Com isso, é possível perceber que há um diálogo entre os empregadores e seus empregados, para que haja uma troca de ideias e exposição de pensamento para a manutenção de um ambiente integrado, onde todos devem se sentir responsáveis pelos resultados apresentados pela empresa. Já os 7,1% dos colaboradores entrevistados afirmaram que nas empresas que eles fazem parte preferem optar por feedback, com o intuito de avaliar o desempenho dos colaboradores da empresa, tendo em vista a melhoria do trabalho.

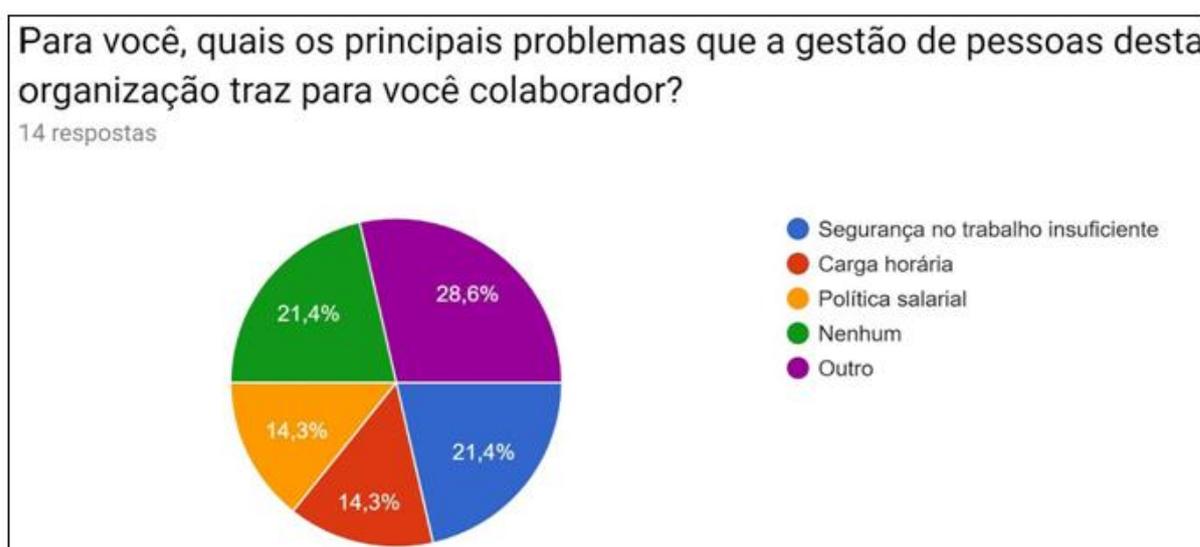


Gráfico 8 – Espaço para sugestões de melhoria
Fonte: dados da pesquisa (2020).

Observa-se no gráfico 8 que 28,6% dos colaboradores entrevistados apontam que na

empresa em que trabalha existe alguns problemas que não foram citados no questionário usado, pois existem variados tipos de problemas que variam de empresa a empresa. Todavia, 21,4% dos entrevistados relatam que a problemas em relação a "segurança no trabalho" sendo ela "insuficiente" mesmo sabendo que é necessário de acordo as Normas Regulamentadoras da construção civil (NR's), que é um conjunto de regras, requisitos referentes a segurança no trabalho.

Os outros 21,4% apontam que não há "nenhum" problema que a gestão de pessoas traz para os colaboradores, mostrando então que a organização se preocupa bastante com os colaboradores e buscam desviar dos problemas que afetam os colaboradores. Por fim, 14,3% dos entrevistados relatam que o problema é a "carga horária", pois com a jornada de trabalho de 44 horas semanais acaba sendo bastante cansativo, principalmente para aqueles que trabalham em setores mais pesados, isso acaba prejudicando bastante na saúde do funcionário, ele acaba ficando desgastado e com isso não consegue dá o melhor de si no trabalho. Os outros 14,3% restantes dos entrevistados, apontaram que o problema é a política salarial, pois os gestores respeitam a realidade da empresa mas não são totalmente justo com a equipe que se esforça bastante para que os objetivos e metas sejam alcançadas todo o dia.



Gráfico 9 – Melhoria da gestão de pessoas
Fonte: dados da pesquisa (2020).

Com o gráfico acima, observa - se que 42,9% dos entrevistados apontaram que precisa ser melhorado as "técnicas de treinamentos" das empresas, pois a falta de treinamento pode trazer grandes problemas, inclusive financeiro, como o desperdício de materiais, a baixa qualidade de serviços, entre outros. Cerca de 35,7% apontaram que precisa de " melhorias na interação entre colaboradores e gestores", pois para que a organização continue funcionando

bem, sem a ocorrência de riscos desnecessários, é preciso que exista uma ótima relação, uma harmonia entre todos da empresa.

Todavia, 14,7% dos colaboradores entrevistados apontaram que "não precisa de melhorias", mostrando então que há alguns colaboradores que não veem a necessidade de melhorias, pois eles acreditam na excelência do modo como é feita a gestão de pessoas na organização. Mas é sempre necessário ver os pontos negativos e positivos na empresa pois isso ajudará no processo de desenvolvimento alcançando um maior sucesso. Enquanto 7,1% dos entrevistados apontaram que é preciso melhorias, mas essas melhorias não foram citadas no questionário usado, devido a existência de diversas formas de melhorias que cada tipo de empresa necessita.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base no que foi apresentado foi possível compreender que existem diversos problemas na gestão de pessoas enfrentados pelas lojas de construção civil em Teixeira de Freitas, visto que, os gestores ainda têm muita dificuldade em estabelecer métodos de integração e desenvolvimento dentro das empresas para que os colaboradores se tornem mais assíduos e competentes. As empresas estão sempre buscando resultados e soluções, e para tal, é necessário se ter uma boa gestão com os colaboradores que são a principal fonte de crescimento dentro das empresas, mesmo com as constantes adversidades enfrentadas pela gestão, como: falta de acompanhamento e controle com os colaboradores, conflitos interpessoais, mercado competitivo, falta de segurança e técnicas de treinamento, interação com os colaboradores, entre outros.

Uma empresa que adota essas medidas tem muitas chances de evoluir profissionalmente, visto que uma boa articulação e interação com seus colaboradores melhora muito o desenvolvimento da empresa, colaboradores satisfeitos e integrados trabalham melhor e geram mais resultados. Sendo assim, ambos os lados se beneficiam porque a empresa vai investir em desenvolvimento profissional para que haja um retorno e possa ocorrer o progresso empresarial, e os colaboradores se beneficiam por conta dos conhecimentos adquiridos.

Como podemos observar, esses problemas de gestão se fazem presentes em quase todas as empresas e continuam se perpetuando drasticamente, assim, a gestão de pessoas deve ser melhorada através de implementações que torne as relações com os colaboradores mais recíprocas e mútuas, com isso a empresa tende a impulsionar seu crescimento e credibilidade evitando possíveis desgastes e a sua depreciação total.

Considerando-se o objetivo geral do presente projeto, que visava analisar as dificuldades da gestão de pessoas no ramo da construção civil, foi possível perceber que alguns dos impecilhos enfrentados pelos gestores são os de evitar conflitos interpessoais dentro da organização e ainda assim buscar novas soluções que pudessem trazer maior credibilidade e competitividade ao negócio, esse problema está presente na gestão de pessoas de muitas empresas pois é muito difícil e desgastante manter o controle e equilíbrio das relações entre os colaboradores, e se isso não for contido pode ocasionar no declínio da produtividade da empresa, além do mais com todo esse contexto de conflitos interpessoais se torna complicado desenvolver novas soluções para aprimoramento da organização.

Outra dificuldade enfrentada pela gestão de pessoas é de manter o aprimoramento da empresa viável e dentro de um determinado custo benefício, sabe-se que as empresas estão em constante desenvolvimento e cabe a gestão de pessoas manter a continuidade desse processo e ao mesmo tempo dentro de um custo que não afete muito a parte financeira da mesma, porém, isso vem se tornando cada vez mais difícil no decorrer do tempo por conta das modificações que vem acontecendo na economia do país, além disso a política salarial, a carga horária e a segurança no trabalho insuficiente são outras dificuldades enfrentadas principalmente pelos colaboradores que afetam na eficácia da gestão de pessoas. Ao analisar o perfil dos gestores percebe-se que a maioria tem mais 40 anos por conta da experiência que se deve ter para esse tipo de cargo, grande parte são homens e possuem o ensino superior completo, já os colaboradores a maioria tem entre 25 a 40 anos pois o exercício desse cargo abre espaço para uma variada faixa etária, sendo que mais da metade são homens.

Portanto, ao verificar as sugestões de melhoria adquiridas na pesquisa tanto para os gestores quanto para os colaboradores, as mais eficazes e que tiveram mais destaque são as melhorias nas técnicas de treinamento e melhorias na interação entre colaboradores e gestores. A primeira sugestão é de muita relevância pois para o crescimento de uma organização se faz necessário uma melhoria nas técnicas de treinamento porque assim as pessoas vão se tornar mais aptas e capacitadas para desenvolver seu trabalho, já a segunda evidencia a importância de uma boa relação entre os colaboradores e gestores para que possa fluir dentro da empresa maior desempenho e um excelente clima organizacional, assim, através dessas sugestões as dificuldades enfrentadas pela gestão de pessoas podem ser minimizadas e ocasionar numa melhor produtividade da organização.

REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA MINAS (2019). **Primeiro bimestre tem aumento de 87,7% em novas vagas de emprego formal na construção civil mineira**. Disponível em: <<http://www.agenciaminas.mg.gov.br/noticia/primeiro-bimestre-tem-aumento-de-87-7-em-novas-vagas-de-emprego-formal-na-construcao-civil-mineira>>. Acesso em: 10 dez. 2020.
- ALMEIDA, Vanessa Aparecida (2012). **A importância da gestão de pessoas nas empresas**. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/a-importancia-da-gestao-de-pessoas-nas-empresas>>. Acesso em: 08 jun. 2021.
- BORGES, V. S. *et. al.* Análise da gestão de RH na construção civil: teoria x prática. **Pesquisa Operacional para o Desenvolvimento**, Rio de Janeiro, v.2, n.1, p. 1-86, 2010.
- CHIAVENATO, Idalberto (2014). **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4 ed. Barueri, São Paulo: Manole.
- BRASIL (1943). **Consolidação das leis trabalhistas – CLT**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 20 jul. 2021.
- FIA (2018). **Gestão de pessoas: o que é, importância e como desenvolver**. Disponível em: <<https://fia.com.br/blog/gestao-de-pessoas/>>. Acesso em: 09 jun. 2022.
- G1 (2018). **Emprego, PIB, qualidade de vida: conheça as contribuições da construção civil para o Brasil**. Disponível em: <<https://g1.globo.com/especial-publicitario/emp-movimento/noticia/2018/12/17/emprego-pib-qualidade-de-vida-conheca-as-contribuicoes-da-construcao-civil-para-o-brasil.ghtml>>. Acesso em: 05 maio 2022.
- GUIA FÁCIL (2019). **Materiais de construção em Teixeira de Freitas, BA**. Disponível em: <<https://guiafacil.com/encontre/materiais-de-construcao/teixeira-de-freitas/ba/>>. Acesso em: 01 jul. 2019.
- IBC (2020). **4 exemplos de metas smart e como aplicar o conceito na sua empresa**. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/4-exemplos-de-metas-smart-e-como-aplicar-o-conceito-na-sua-empresa/>>. Acesso em: 10 jun. 2022.
- IBGE (2021). **Teixeira de Freitas**. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ba/teixeira-de-freitas/panorama>>. Acesso em: 09 mar. 2021.
- LIMA, Verbena (2012). **Carreira: Como liderar pessoas**. Edição 49: julho de 2012. Disponível em: <<http://equipedeobra17.pini.com.br/construcao-reforma/49/como-liderar-pessoas-muitas-vezes-engenheiros-e-mestres-de-261026-1.aspx>>. Acesso em: 20 jun. 2022.

- MARIANI, Fernando (2009). Gestão de pessoas no hotel Bally como estratégia para aperfeiçoamento dos preços. **Trabalho monográfico**. Balneário Camburiú: Universidade do Vale do Itajaí. Disponível em: <<http://siaibib01.univali.br/pdf/Fernando%20Mariani.pdf>>. Acesso em 11 dez. 2022.
- PINTO, Tales dos Santos (2020). **Revolução Industrial e início do capitalismo**. Disponível em: <<https://mundoeducacao.uol.com.br/historiageral/revolucao-industrial.htm>>. Acesso em: 23 jan. 2022.
- SANTOS, Elisabete Adami Pereira dos; CRUZ, Myrt Thânia de Souza (2019). **Gestão de pessoas no Século XXI: desafios e tendências para além de modismos**. São Paulo: Tiki Books, PUC-SP/ PIPEq, 2019. Disponível em: <<https://www.pucsp.br/sites/default/files/2019-12/livro-de-gestao-de-pessoas-seculo-xxi-versao-correta.pdf>>. Acesso em: 11 jan. 2022.