



GESTÃO DE COMPETÊNCIAS DOS OPERÁRIOS DA CONSTRUÇÃO CIVIL: PERSPECTIVA DAS EMPRESAS

Aldo Alvim R. F. Junior, Msc (1); Sergio Roberto Leusin de Amorim, Dsc (2)

(1) Engenheiro Civil da Divisão de Obras /Bio-Fiocruz, Mestre em Engenharia Civil pela UFF, Av. Brasil, nº 4365 CEP 21.040-900 Tel: (21) 3882-9469/Fax: (21) 2564-2668

e-mail: aferreira@bio.fiocruz.br

(2) Programa de Pós-Graduação Engenharia Civil UFF, Rua Passos da Pátria, 156, Niterói, Rio de Janeiro, RJ

e-mail: leusin@civil.uff.br

1 INTRODUÇÃO

A indústria da Construção Civil vem sofrendo ao longo dos últimos anos modificações na sua forma de atuar. Partes dessas transformações são atribuídas ao próprio mercado. A competitividade torna-se ponto chave nesse contexto, onde o foco é direcionado para a satisfação final do cliente. Os programas de qualidade antes vistos, por alguns, como forma de burocratizar as ações das empresas agora, são vistos como solução para garantir um padrão superior de qualidade e atrair novos clientes. O Estado através de ações setoriais como, por exemplo, o PBQP-H, busca sedimentar a importância dos programas de qualidade na luta por níveis maiores de produtividade e competitividade, atendendo assim, às novas demandas de mercado.

A gestão de pessoas baseada em competências surge neste cenário como proposta de melhorar o desempenho das empresas, através da capacitação de seus profissionais em compatibilidade com os programas de qualidade. Esse modelo objetiva, basicamente, qualificar o profissional com base em novos perfis que estão sendo exigidos por um mercado em transformação e extremamente competitivo. As competências que surgem através desses perfis, vão além das experiências adquiridas no dia a dia do trabalho, ou seja, o profissional precisa lidar com situações inesperadas e tomar decisões que afetam a empresa como um todo. O capital intelectual gerado por esse modelo, através das competências, serve como diferencial competitivo na busca por novos mercados.

Dentro deste contexto, segundo Zarifian (2003), Medef definiu competência como:

“A competência profissional é uma combinação de conhecimentos, de saber-fazer, de experiências e comportamentos que se exerce em um contexto preciso. Ela é constatada quando de sua utilização em situação profissional, a partir da qual é passível de validação. Compete então à empresa identificá-la, avaliá-la, validá-la e fazê-la evoluir.”

2 OBJETIVO

O objetivo deste artigo é analisar a perspectiva de três empresas participantes da implantação do Programa de Credenciamento de Profissionais da Construção Civil, idealizado pelo SENAI/RJ.

3 METODOLOGIA

A metodologia aplicada neste trabalho foi a seguinte:

- Envio de questionário por e-mail para cada empresa participante do Programa de Credenciamento de Profissionais da Construção Civil;

- Contato com os engenheiros responsáveis das empresas participantes, credenciados pelo Programa.

4 RESULTADOS PARCIAIS

A implantação do Programa de Credenciamento de Profissionais da Construção Civil, idealizado pelo SENAI/RJ em parceria com empresas construtoras e Centros Acadêmicos (UFF) teve seu início em Dez/2005 com previsão de término da experiência piloto no final de Maio/2006. Porém, ocorreu atraso na programação elevando o tempo de implantação para início de Setembro/2006. O autor deste artigo atuou representando a Universidade Federal Fluminense no Comitê Técnico Setorial, que elaborou os perfis profissionais, estruturados em competências, usados como parâmetros na certificação dos profissionais do Programa de Credenciamento. Com base nessa experiência participativa, desenvolveu sua dissertação de Mestrado.

Apesar de reconhecerem a importância da qualificação de seus operários, pode-se considerar mínimo o progresso alcançado pelas empresas na implantação do programa para a melhoria da mão-de-obra do setor. De acordo com as mesmas, tais dificuldades possuem origens culturais e econômicas. A seguir buscam-se algumas causas até aqui encontradas pelas empresas na implantação do Programa de Certificação.

A alta rotatividade, característica atual do setor da construção civil, junto às oscilações de mercado pode ser considerada como um grande obstáculo na implantação de programas de capacitação de profissionais, ou seja, a falta de vínculo com as empresas cria um cenário desfavorável para implantar programas que visem certificar com base no relacionamento duradouro operário/empresa. Junto aos operários “voláteis” encontra-se também a escassez de obras de grande porte capazes de manter por mais tempo um grupo de trabalho. Tudo isso somado a altas cargas tributárias fazem com que as construtoras mantenham em suas obras apenas o corpo técnico constituído por engenheiros, arquitetos e mestres de obras. Os demais profissionais ficam a cargo de empresas “part-time” – meramente recrutadoras de operários. Tais empresas fornecem mão-de-obra para as construtoras minimizando os encargos referentes às leis sociais. Destaca-se a total falta de compromisso com a qualidade de seus funcionários, apenas visando mudar o operário de posição como se fossem peças em tabuleiros de xadrez. Quem perde? O consumidor final, com a falta de qualidade dos empreendimentos e as próprias construtoras que incham suas obras com operários terceirizados desvinculados com a história da empresa e o que é pior com pouca ou nenhuma capacitação para desempenhar as funções desejadas, refletindo principalmente nas pequenas e médias empresas.

A falta de estímulos das esferas governamentais e dos próprios sindicatos classistas, além das elevadas cargas tributárias incidentes sobre a mão-de-obra contratada, contribui para uma redução na qualidade dos serviços prestados. O governo e os sindicatos classistas deveriam atuar de forma conjunta e direta na criação de mecanismos que retomem o crescimento setorial perdido no passado.

5 REFERÊNCIAS

- ALMADA, Agustín Ibarra. **Formación de Los Recursos Humanos y Competencia Laboral. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional**, Brasília. nº 149, mayo./ago., 2000.
- FARAH, Marta Ferreira Santos. **Processo de Trabalho na Construção Habitacional: Tradição e Mudança**. São Paulo: Anablume. 1996.
- FERREIRA JUNIOR, Aldo Alvim Rodrigues. **A Avaliação de Competências para a Qualificação de Profissionais da Construção Civil**. 2005. 149 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia Civil) – Programa de Pós Graduação, Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro, 2005.
- ZARIFIAN, Philippe. **O Modelo da Competência: Trajetória histórica, desafios atuais e propostas**. São Paulo: Senac, 2003.