

APLICAÇÃO DA NORMA DE QUALIFICAÇÃO DE PESSOAS NO DESENVOLVIMENTO DE PLANO DE CARREIRA DO PROFISSIONAL IMPERMEABILIZADOR

SONCINI, ALEXANDRE

Diretor Técnico

Soncini Engenharia / Detalhes

Arujá / SP

alexandre@soncini.eng.br

RESUMO

O aumento de demanda provocado pelo aquecimento do mercado da construção civil tem provocado o crescimento das ofertas de trabalho para o setor. Existe uma grande carência de profissionais qualificados para as diversas atividades com maiores complexidades técnicas, normas de qualidade e desempenho aliadas com o surgimento de novas tecnologias exigem ainda mais capacitação dos profissionais, ao mesmo tempo em que as falhas do sistema formal de ensino, evasão escolar e outros problemas estruturais aumentam o abismo entre a oferta e a real necessidade da cadeia produtiva na construção civil. Com o objetivo de captar, capacitar e reter o profissional de impermeabilização nesse estudo foi desenvolvido um plano de carreira que tem como base as premissas da NBR 15896 no que se refere as competências teóricas e práticas que o profissional deve adquirir para de forma objetiva receber uma promoção e dessa maneira ascender na carreira. O plano de carreira considera a capacitação profissional e referências de propostas de bases de salários e benefícios para estímulo do ganho de produtividade que justificam o investimento na sua adoção por todas as empresas de impermeabilização.

Palavras-chave

capacitação; desenvolvimento; qualificação; produtividade.

ABSTRACT

The increase of the demand caused by a heating in the civil construction market has led to an increase in job offers for the sector. There is a big lack of qualified professionals for the various activities with major technical complexities, quality and performance standards, allied with the development of new technologies, require even more training of professionals, at the same time that the failures of the formal education system, truancy and other structural problems increase the gap between

supply and the real needs of the production chain in civil construction. With the aim of attracting, training and retaining waterproofing professionals, in this study, a career plan was developed based on the premises of NBR 15896 with regard to theoretical and practical skills that professionals must acquire in order to objectively receive a promotion and an evolution in the career. The career plan considers professional training and references of proposed bases of salary and benefits to stimulate productivity gains that justify the investment in its adoption by all waterproofing companies.

Keywords

Training; development; qualification; productivity.

1. INTRODUÇÃO

Como resultado do aquecimento do mercado, o aumento da demanda no setor da construção civil geralmente tem um impacto positivo no setor de impermeabilização. Isso ocorre porque a impermeabilização é uma etapa importante na construção de edifícios e outras estruturas. Com mais projetos de construção em andamento, há uma necessidade maior de profissionais capacitados e empresas especializadas para garantir a qualidade e a durabilidade das estruturas construídas. Isso leva a um aumento na oferta de trabalho para profissionais e empresas de impermeabilização. Além disso, com a crescente consciência sobre as questões ambientais e a necessidade de edifícios mais sustentáveis, pode haver uma crescente demanda por tecnologias e técnicas de impermeabilização mais avançadas e eficientes.

Outra importante mudança para o setor é a Norma de Desempenho para Edificações (NBR 15575), essa norma brasileira estabelece os requisitos mínimos de desempenho para edificações, incluindo requisitos relacionados aos sistemas de impermeabilização. A norma se concentra em garantir que as edificações sejam construídas de forma a oferecerem condições de segurança, habitabilidade, acessibilidade e sustentabilidade.

Como a norma estabelece requisitos mais rigorosos para a impermeabilização, isso tem aumentado a necessidade de mão de obra especializada para atender a esses requisitos. Isso inclui a necessidade de profissionais com conhecimentos específicos em técnicas e tecnologias de impermeabilização, bem como a necessidade de empresas especializadas em impermeabilização que tenham a capacidade de implementar essas técnicas de maneira eficaz.

Além disso, a norma também tem aumentado a necessidade de monitoramento e manutenção da impermeabilização para garantir que ela continue funcionando de acordo com os requisitos estabelecidos nos projetos. Isso inclui a necessidade de

profissionais especializados para realizar inspeções regulares e manutenção preventiva.

A impermeabilização é um processo fundamental na construção civil que visa proteger as estruturas contra a ação de agentes externos, como a água, que podem causar danos à sua integridade e durabilidade. É por isso que a impermeabilização é considerada uma etapa importante no processo construtivo, uma vez que pode prevenir problemas como infiltrações, vazamentos e umidade, que podem comprometer a segurança e a habitabilidade dos edifícios.

Para garantir a eficácia da impermeabilização, são utilizadas diversas técnicas e tecnologias que variam de acordo com as características do ambiente e dos materiais utilizados na construção. Entre as técnicas mais utilizadas estão a aplicação de mantas asfálticas, membranas cimentícias, membranas acrílicas, membranas de poliuretano, mantas de PVC e outras. É importante que profissionais capacitados e especializados estejam envolvidos na execução da impermeabilização para garantir a qualidade e eficácia do processo.

Enfim, com todas as condições percebidas fica evidente a necessidade do aumento da oferta de mecanismos de qualificação da mão de obra, além do fortalecimento e do aprimoramento dos recursos já disponíveis.

2. NORMAS DO SETOR

O setor de impermeabilização, assim como a construção civil em geral, desenvolve suas atividades apoiado em referências normativas, na maioria das vezes normas nacionais que foram desenvolvidas através da ABNT, Associação Brasileira de Normas Técnicas, mas na ausência dessas normas nacionais podemos utilizar normas internacionais e manuais técnicos como referência para alcançarmos as melhores práticas.

Como premissa de estudo nesse trabalho foram avaliadas as diversas normas do setor e o seu acatamento pelos diversos atores envolvidos com a impermeabilização, sendo que podemos dividir em três principais grupos: Produtos, Processos e Pessoas, sendo que esses representam o tripé responsável pela manutenção da qualidade e desempenho das impermeabilizações.

A maioria das normas do setor de impermeabilização são destinadas a definição de parâmetros de qualidade e desempenho de produtos e como servem de lastro para grandes empresas fabricantes recebem constantes revisões de aperfeiçoamento que, em geral, são seguidas por toda a indústria, pois servem como critério para demonstração de qualidade.

Seguindo a mesma maré de evolução nas normas ligadas aos processos podemos destacar a Norma de Desempenho NBR 15575, que deu maior destaque para a necessidade de projetos específicos de impermeabilização nos empreendimentos e

geraram uma grande demanda por profissionais projetistas. Esses profissionais apoiados na tecnologia de desenvolvimento com imagens em 3D e tecnologia BIM estão provocando um enorme salto de qualidade nos projetos de impermeabilização, facilitando a interpretação dos detalhes e evitando erros de compatibilização que geravam custos e perda de tempo nas obras.

A fiscalização e o cumprimento das normas são fundamentais para garantir a qualidade e a durabilidade dos sistemas de impermeabilização. Não só os fabricantes, mas também os profissionais que atuam na aplicação desses sistemas devem estar atentos às normas e às boas práticas do setor, a fim de garantir o desempenho adequado do sistema e evitar problemas como vazamentos e infiltrações.

A falta de cumprimento das normas e boas práticas pode impactar na garantia do desempenho e na durabilidade do sistema de impermeabilização. Além disso, pode gerar prejuízos financeiros para as empresas e clientes envolvidos, bem como causar danos ambientais. Portanto, é necessário que todos os envolvidos na cadeia da impermeabilização atuem em conformidade com as normas e boas práticas, garantindo a segurança, a qualidade e a manutenção dos sistemas aplicados.

Em quantidade e qualidade oposta ao desenvolvimento dos Produtos e Processos, muito pouco se tem evoluído na oferta para o desenvolvimento, capacitação e formação de Pessoas para o setor de impermeabilização, principalmente quando falamos da formação mais básica dos profissionais de aplicação. Apesar da existência da NBR15896 DE 10/2010 - Qualificação de pessoas no processo construtivo para edificações, que trata especificamente do Perfil profissional e das competências necessárias para o impermeabilizador não existe avanço capaz de acompanhar os avanços de Produtos e Processos.

Esse descompasso na capacitação de pessoas acaba funcionando como um freio no desenvolvimento, pois não existem pessoas capacitadas suficientes para atender as demandas e os avanços tecnológicos de Produtos e Processos.

3. NBR 15896 – QUALIFICAÇÃO DE PESSOAS NO PROCESSO PRODUTIVO DE EDIFICAÇÕES – PERFIL PROFISSIONAL DO IMPERMEABILIZADOR

A Norma ABNT NBR 15896 estabelece os requisitos para a qualificação de pessoas envolvidas no processo produtivo de edificações, especificamente para o perfil profissional do impermeabilizador. Essa norma tem como objetivo estabelecer critérios mínimos de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para exercer a profissão de impermeabilizador, visando garantir a qualidade e segurança das edificações.

O profissional impermeabilizador é responsável por executar serviços de impermeabilização em edificações, que consistem em aplicar materiais para evitar

a passagem de água ou outros líquidos através das superfícies que compõem a construção. A norma estabelece que para exercer essa atividade, é necessário que o profissional possua conhecimentos específicos em áreas como: materiais de impermeabilização, técnicas de aplicação, normas técnicas relacionadas, segurança no trabalho, entre outras.

A norma também prevê a habilitação dos profissionais por unidade de competência, essas Unidade de Competência são subdivididas em Elementos de Competência que podemos classificar como temas, assuntos de interesse ou matérias que devem ser estudadas e compreendidas pelo profissional a fim de que o mesmo se torne habilitado para a função.

Em resumo, a Norma ABNT NBR 15896 estabelece os requisitos mínimos necessários para a qualificação e formação de um profissional impermeabilizador, garantindo assim a qualidade e segurança das edificações.

Podemos resumir as competências da NBR 15896 conforme a tabela abaixo:

Tabela 1 – Resumo das Competências

UNIDADE DE COMPETÊNCIA	DESCRIÇÃO DA COMPETÊNCIA
1	Preparar os substratos para impermeabilização;
2	Impermeabilizar com argamassa com aditivo impermeabilizante (impermeabilização rígida);
3	Impermeabilizar com cimento cristalizante para pressão negativa (impermeabilização rígida);
4	Impermeabilizar com cimento modificado com polímero (impermeabilização rígida);
5	Impermeabilizar com membrana epoxídica (impermeabilização rígida);
6	Impermeabilizar com membranas asfálticas em solução ou emulsão, polimérica, elastomérica, de poliuretano e de polímero modificado com cimento (impermeabilização flexível);
7	Impermeabilizar com mantas asfálticas coladas com asfalto oxidado (impermeabilização flexível);
8	Impermeabilizar com mantas asfálticas coladas com uso de maçarico a gás GLP (impermeabilização flexível)
9	Impermeabilizar com manta elastomérica de etilenopropilenodieno - (EPDM) com berço asfáltico ou elastomérico.

Adaptado da NBR 15896 ABNT - autor

Tabela 2 - Qualificação do impermeabilizados e unidade de competência necessária

Qualificações	Unidades de Competência
Impermeabilizador de Sistemas Rígidos	1, 2, 3 e 4
Impermeabilizador de membranas Flexíveis	1 e 6
Impermeabilizador de revestimento epoxídico	1 e 5
Impermeabilizador de mantas asfálticas	1, 7 e 8
Impermeabilizador de mantas termoplásticas	1 e 9

Adaptado da NBR 15896 ABNT - autor

4. PRODUTIVIDADE A CHAVE PARA A MUDANÇA

A produtividade é um dos principais fatores para o sucesso de uma empresa de prestação de serviços de impermeabilização. A eficiência na realização dos serviços, o cumprimento dos prazos e a satisfação dos clientes são fundamentais para a manutenção de um negócio de sucesso nesse ramo.

No livro “A arte de fazer o dobro do trabalho na metade do tempo”, a produtividade está diretamente relacionada com a capacidade de produzir mais com os mesmos recursos, reduzindo custos e melhorando a qualidade dos produtos e serviços. Assim, a melhoria da produtividade também é fundamental para o sucesso de uma empresa de prestação de serviços de impermeabilização.

Existem diversos fatores que contribuem para o aumento da produtividade em uma empresa de impermeabilização e podemos destacar como principais:

Processos eficientes: a revisão e a melhoria dos processos produtivos são fundamentais para aumentar a eficiência e a produtividade da empresa. Isso envolve a identificação e eliminação de gargalos, a simplificação de etapas e a adoção de tecnologias e ferramentas adequadas.

Tecnologia adequada: a adoção de tecnologias e ferramentas adequadas é fundamental para otimizar os processos produtivos e aumentar a eficiência. Isso inclui desde softwares de gestão até equipamentos e maquinários modernos e eficientes.

Planejamento estratégico: o planejamento estratégico é fundamental para definir os objetivos da empresa, estabelecer metas e direcionar as ações para alcançá-las. Um planejamento bem estruturado é capaz de identificar as prioridades e os gargalos, definindo as estratégias mais adequadas para aumentar a produtividade e a eficiência da empresa.

Liderança eficaz: uma liderança eficaz é capaz de motivar e orientar a equipe, estabelecendo metas claras e direcionando o trabalho para o alcance dos objetivos. Além disso, um líder eficaz é capaz de identificar e resolver problemas, garantindo a eficiência dos processos e a produtividade da empresa.

Colaboradores capacitados e motivados: a capacitação e o desenvolvimento dos colaboradores são essenciais para que possam desempenhar suas funções de forma mais eficiente. Além disso, um ambiente de trabalho motivador e saudável é fundamental para manter os funcionários engajados e produtivos.

O ganho de produtividade é um objetivo que depende diretamente da atuação da equipe. É fundamental que os colaboradores estejam engajados e motivados, e que a liderança esteja comprometida em orientar e direcionar o trabalho para o alcance dos objetivos da empresa. Nesse sentido, destaca-se a importância da liderança no processo de alavancagem da produtividade. O papel do líder é fundamental no desempenho da equipe e na criação de um ambiente favorável a produtividade..

O treinamento da equipe é uma das principais formas de alcançar o ganho de produtividade em uma empresa. Investir na capacitação dos colaboradores é essencial para melhorar a produtividade da empresa. Quando capacitados, os colaboradores se tornam mais eficientes, seguros e confiantes em suas tarefas, confiantes diretamente para a melhoria dos resultados e do desempenho da organização. Com um preparo adequado, os colaboradores conseguem realizar suas atividades com maior qualidade e eficiência, o que também ajuda a reduzir o número de erros e retrabalhos. Portanto, é importante que a empresa esteja sempre atenta às necessidades de capacitação da equipe, oferecendo treinamentos frequentes e relevantes para o desenvolvimento dos colaboradores e, conseqüentemente, para o aumento da produtividade da empresa.

Além disso, vale ressaltar a importância do equilíbrio emocional para a produtividade. Lidar de forma eficaz com as emoções, tanto dos colaboradores quanto dos clientes, é fundamental para manter o ambiente de trabalho harmonioso e produtivo. Portanto é fundamental que uma empresa de prestação de serviços de impermeabilização invista em produtividade, liderança e inteligência emocional para alcançar o sucesso. Quando o assunto é produtividade, cada detalhe é importante e faz a diferença. O foco na produtividade e na eficiência é fundamental para garantir a satisfação dos clientes e a sustentabilidade do negócio.

5. DESENVOLVIMENTO COM FOCO NAS PESSOAS

Desenvolvimento com foco nas pessoas é uma abordagem que enfatiza o bem-estar e o progresso humano como objetivos centrais de qualquer desenvolvimento econômico ou social. É baseado na ideia de que o sucesso de uma sociedade não pode ser medido apenas pelo seu PIB, mas sim pela qualidade de vida de seus habitantes.

Esse tipo de desenvolvimento se concentra em áreas como saúde, educação, igualdade de gênero, direitos humanos e empoderamento econômico das pessoas. Ele também enfatiza a importância de incluir as vozes e perspectivas das comunidades avançadas pelo desenvolvimento em sua planificação e implementação.

Uma abordagem do desenvolvimento centrada nas pessoas busca equilibrar a preocupação com o crescimento econômico, com a proteção dos direitos humanos e do com o meio ambiente. É uma abordagem mais humana e inclusiva do desenvolvimento, que se preocupa com as necessidades reais das pessoas e com as consequências a longo prazo dos projetos de desenvolvimento.

Conceitos como capacitação da mão de obra, percepção de progresso e produtividade são cruciais para o sucesso do setor. Com uma mão de obra capacitada e especializada, é possível alcançar os melhores resultados e garantir a qualidade e desempenho que se deseja.

Capacitação de mão de obra é o processo de desenvolvimento de habilidades, conhecimentos e competências profissionais dos trabalhadores. É uma estratégia importante para melhorar a performance e a eficiência das empresas, aumentando a produtividade e a satisfação dos funcionários. A capacitação pode ser realizada através de treinamentos, programas de desenvolvimento de carreira, estágios e outras atividades que visam aprimorar as competências dos trabalhadores. Além disso, a capacitação também pode contribuir para a retenção de talentos e a criação de uma cultura de aprendizado contínuo na empresa.

6. PERCEPÇÃO DE PROGRESSO

A percepção de progresso se refere à forma como as pessoas avaliem o quanto estão avançando em relação a um objetivo específico. Isso pode ser influenciado por fatores internos, como metas pessoais e autoeficácia, bem como fatores externos, como feedback e suporte de outras pessoas. A percepção de progresso pode afetar a motivação, a satisfação e a persistência em relação a um objetivo, e pode ser usada para ajudar as pessoas a alcançar suas metas.

É verdade que a sensação de estar avançando em direção a um objetivo é importante para manter a motivação e a persistência. Quando as pessoas sentem que estão progredindo, elas tendem a se sentir mais motivadas e mais propensas a continuar trabalhando para alcançar seus objetivos. Por outro lado, quando as pessoas sentem que estão estagnadas ou que não estão avançando, elas podem perder a motivação e desistir de seus objetivos. Então, é importante que as pessoas tenham um senso claro de progresso em relação a seus objetivos, para que possam continuar trabalhando para alcançá-los.

Nesse sentido é importante que exista a mensurabilidade da meta que é a capacidade de medir o progresso em relação a uma meta específica. Quando uma meta é mensurável, é possível estabelecer critérios claros para determinar se a meta foi alcançada ou não. Isso permite que as pessoas avaliem seu progresso e façam ajustes, se necessário, para alcançar a meta. Além disso, a mensurabilidade da meta também permite que as pessoas estabeleçam metas específicas e alcancem metas realistas.

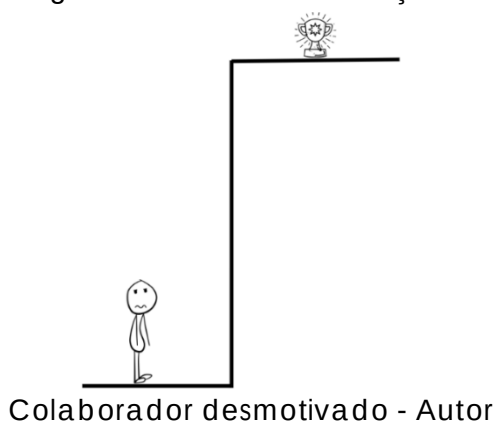
As metas mensuráveis permitem que as pessoas possam medir e acompanhar seu progresso, o que pode aumentar a sensação de progresso e motivação.

7. PLANO DE CARREIRA

O tripé da qualidade está escorado em Produtos, Processo e Pessoas e compreender que o elo mais frágil dessa corrente são as pessoas e que a resistência dessa corrente é igual a resistência do seu elo mais fraco é o ponto de partida para o estudo para o desenvolvimento de um plano de carreira, que utilizasse como conceitos a percepção de progresso e o ganho de produtividade para fomentar e incentivar ações de capacitação.

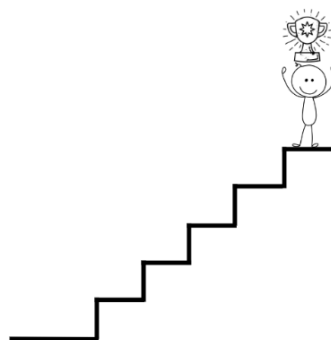
Quando avaliamos as competências que precisam ser desenvolvidas para a formação de um profissional de impermeabilização completo fica fácil perceber o grau de dificuldade que é formar esse profissional ideal. São inúmeros itens de conhecimentos relevantes que quando apresentados como uma meta única acaba por desencorajando as pessoas a se dedicarem nessa formação.

Figura 1 – A Meta Inalcançável



Se avaliarmos a norma existente o que temos é em muitos sentidos uma meta inalcançável, visto que engloba em uma única plataforma de carreira todas as unidades de competências e todos os elementos de competência necessários para a formação do profissional impermeabilizador.

Figura 2 – Meta com Percepção de Progresso



Colaborador Feliz - Autor

Para gerar uma percepção de progresso, que é um dos pilares do desenvolvimento profissional, as competências foram classificadas, utilizando como parâmetro dados empíricos, de acordo com participação e relevância de mercado, grau de dificuldade percebido no desenvolvimento da atividade/sistema e necessidades de medidas de e segurança na contenção aos riscos.

Com base nesses critérios as unidades de competências foram agrupadas em diversos módulos de competência que foram ordenados para permitir a progressão continuada das habilidades nos profissionais.

MÓDULO 1 – CONHECENDO IMPERMEABILIZAÇÃO

Competência 1.1 - Introdução Geral - Noções Básicas de Impermeabilização

Competência 1.2 - Conceitos e Sistemas de Impermeabilização

Competência 1.3 - Materiais e Sistemas de Impermeabilização

Competência 1.4 - Projetos, Formatos e Medições

MÓDULO 2 – SEGURANÇA DO TRABALHO

Competência 2.1 - Integração e Segurança do Trabalho

Competência 2.2 - Organização de Canteiro

Competência 2.3 - Uso e Operação de Aquecedores de Asfalto e Maçarico

Competência 2.4 - Trabalhos em Espaço Confinado (NR33)

Competência 2.5 - Trabalhos em Altura (NR53)

MÓDULO 3 – PREPARAÇÃO DA SUPERFÍCIE PARA APLICAÇÃO

Competência 3.1 - Preparação / Uniformização de Superfícies

Competência 3.2 - Regularização de Superfícies (Lajes)

Competência 3.3 - Regularização de Superfícies (Rodapés)

Competência 3.4 - Preparação de Piscinas

Competência 3.5 - Preparação de Reservatórios

MÓDULO 4 – ARGAMASSA E MEMBRANAS CIMENTÍCIAS/ACRÍLICAS

Competência 4.1 - Impermeabilização c/ Argamassa Impermeável (Rígida)

Competência 4.2 - Impermeabilização c/ Argamassa Polimérica (Rígida)

Competência 4.3 - Impermeabilização com Membrana de Polímero Acrílico (com ou sem cimento)

Competência 4.4 - Impermeabilização com Membrana Acrílica

Competência 4.5 - Sistemas de Cristalização para Concreto

Competência 4.6 - Impermeabilização de áreas internas

Competência 4.7 - Impermeabilização de Reservatórios

Competência 4.8 - Impermeabilização de Piscinas

Competência 4.9 - Impermeabilização de Paredes e Contêntores

MÓDULO 5 – PROTEÇÃO MECÂNICA

Competência 5.1 - Proteção Mecânica Horizontal

Competência 5.2 - Proteção Mecânica Vertical

MÓDULO 6 – SISTEMAS AUXILARES E COMPLEMENTARES

Competência 6.1 - Preenchimento e Selamento de Juntas de Movimentação

Competência 6.2 - Serviços Complementares - Camada de Primer

Competência 6.3 - Serviços Complementares - Camada Berço

Competência 6.4 - Serviços Complementares - Camada Drenante

Competência 6.5 - Serviços Complementares - Camada Separadora

Competência 6.6 - Serviços Complementares - Camada Isolante Térmico

MÓDULO 7 – MANTAS ASFÁLTICAS

Competência 7.1 - Manta Asfáltica Aderida com Maçarico - Lajes

Competência 7.2 - Manta Asfáltica Aderida com Maçarico - Piscinas

Competência 7.3 - Manta Asfáltica Aderida com Maçarico - Contenções
Competência 7.4 - Manta Asfáltica Aderida com Asfalto Quente - Lajes
Competência 7.5 - Manta Asfáltica Aderida com Asfalto Quente - Piscinas

MÓDULO 8 – JUNTAS DE DILATAÇÃO ESTRUTURAL

Competência 8.1 - Manta Asfáltica Aderida com Asfalto Quente - Piscinas

MÓDULO 9 – GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO

Competência 9.1 - Projetos de Impermeabilização
Competência 9.2 - Administração e Gestão de Documentos
Competência 9.3 - Planejamento de Execução
Competência 9.4 - Trabalho em Equipe

MÓDULO 10 – MEMBRANA DE POLIURETANO

Competência 10.1 - Imper. com Membrana de Poliuretano - Áreas Internas
Competência 10.2 - Imper. com Membrana de Poliuretano - Coberturas
Competência 10.3 - Imper. com Membrana de Poliuretano - Estacionamentos
Competência 10.4 - Imper. com Membrana de Poliuretano - Reservatórios

MÓDULO 11 – SISTEMAS ESPECIAIS (MANTA DE PVC/TPO)

Competência 11.1 - Imper. com Membrana de Poliuretano - Reservatórios
Competência 11.2 - Imper. com Membrana de Poliuretano - Coberturas

MÓDULO 12 – SISTEMAS ESPECIAIS (RECUPERAÇÃO ESTRUTURAL)

Competência 12.1 - Recuperação Estrutural

MÓDULO 13 – CAPACITAÇÃO E LIDERANÇA

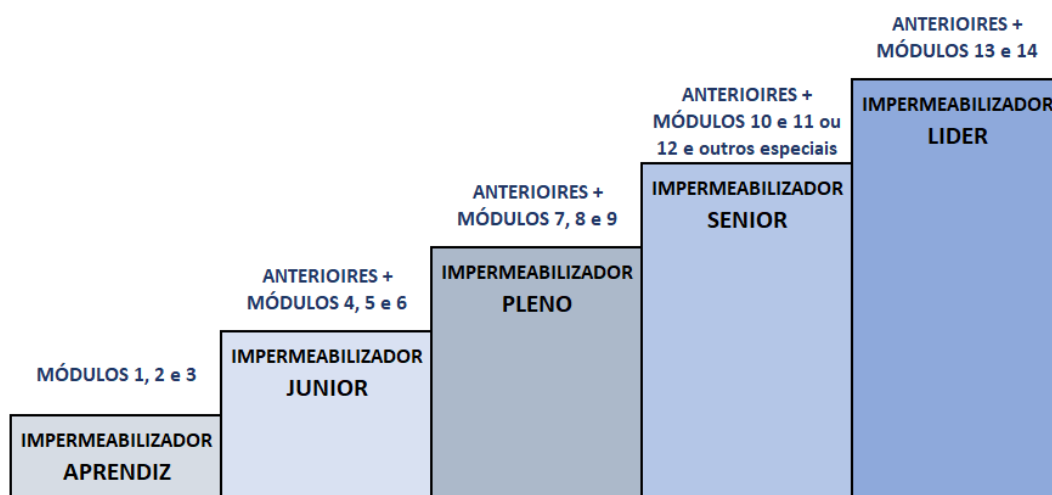
Competência 13.1 - Liderança
Competência 13.2 - Disciplina
Competência 13.3 - Instrumentos de Liderança

MÓDULO 14 – CAPACITAÇÃO EM ENSINO

Competência 14.1 - Comunicação
Competência 14.2 - Didática

Assim foi possível reunir, de maneira preliminar, 14 (quatorze) módulos temáticos com as 52 (Cinquenta e Duas) principais competências necessárias para desempenhar as atividades de impermeabilização e subdividir esses níveis criando uma escala hierárquica entre eles, tornando possível descrever a jornada do profissional de impermeabilização e gerando a percepção de progresso, conforme a seguir:

Figura 3 – Escala de progresso profissional e avanço de competências.



Escada de Competências x Avanço de Carreira – Autor

Permitir que o profissional entenda quais são as competências que precisa desenvolver faz com que ele busque o seu aprimoramento, ao mesmo tempo que reduz a sua insatisfação com a profissão, uma vez que ele consegue ver de forma clara o caminho que deve percorrer.

Claro que apenas a criação de uma tabela de competências e cargos não irá produzir o ganho de produtividade e qualidade que se deseja para os serviços de impermeabilização, para isso é necessário um conjunto de medidas que provoquem no colaborador o interesse e o desejo de continuar progredindo e buscando essa evolução.

8. REMUNERAÇÃO X SALÁRIO

Remuneração e salário são termos que estão relacionados com o pagamento que um trabalhador recebe, mas existem diferenças entre eles o salário é a quantia em

dinheiro que um empregador paga a um funcionário pelo trabalho realizado, já a remuneração é o valor total recebido pelo empregado em troca de seu trabalho, incluindo não apenas o salário, mas também outros benefícios, como gratificações, bônus, comissões, vale-refeição, plano de saúde, entre outros. A remuneração é, portanto, um termo mais abrangente do que o salário, que se refere apenas à parte fixa da remuneração, em resumo, o salário é apenas uma parte da remuneração total do empregado, que inclui outras formas de compensação.

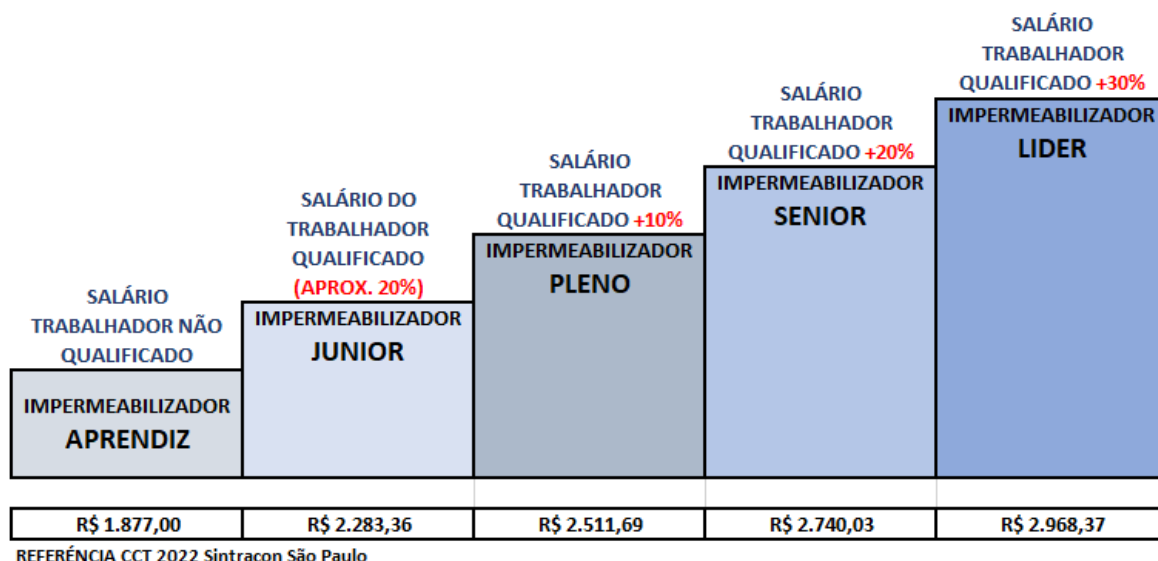
Uma parte muito importante desse estudo é buscar estimular os trabalhadores da impermeabilização para que exista um ganho real de performance (produtividade e qualidade) nas atividades por esses realizadas, porém temos do outro lado dessa equação os empresários do setor e precisam partir desses empresários as iniciativas para a implantação de programas de qualificação, requalificação e remuneração.

Quando falamos em tipos de remuneração o salário financeiro é evidente o primeiro item da lista de percepções dos profissionais, porém o salário emocional e os prêmios são todos componentes importantes da remuneração de um trabalhador e cabe ao empregador criar e manter um programa de incentivos que façam com que as suas equipes permaneçam motivadas.

Outra forma de remuneração não mensurável é o chamado salário emocional que é composto por benefícios não financeiros oferecidos pelos empregadores aos funcionários. Isso pode incluir a possibilidade de trabalho flexível, horário de trabalho mais curto, oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, um ambiente de trabalho saudável e agradável, programas de bem-estar, entre outros. O salário emocional pode ser uma forma eficaz de recompensar e motivar os funcionários, pois atende a necessidades emocionais e psicológicas dos trabalhadores.

O salário financeiro, por outro lado, é a remuneração em dinheiro que o trabalhador recebe pelo trabalho realizado. O salário financeiro é uma forma importante de recompensar os funcionários pelo seu trabalho e é frequentemente a principal fonte de renda para muitos trabalhadores.

Figura 4 - Progressão de Salário x Cargo



Escada de Competências x Avanço Salarial - Autor

Os prêmios são recompensas financeiras oferecidas aos funcionários por desempenho excepcional ou por alcançar metas específicas. Os prêmios podem incluir bônus, comissões, participação nos lucros e outras formas de remuneração variável. Os prêmios podem ser uma forma eficaz de motivar os funcionários e encorajá-los a alcançar objetivos de desempenho específicos.

Dessa maneira um plano de carreira que visa um ganho de produtividade deve também incluir outros tipos de prêmios sendo que é possível destacar algumas boas iniciativas que já demonstraram resultados positivos nas empresas que as adotaram, como por exemplo:

Prêmio visando ganho de Produtividade

Exemplo: O colaborador ou a equipe recebem um bônus de pagamento ou diárias de descanso em função de uma meta alcançada.

Prêmio visando a retenção do colaborador

Exemplo: O colaborador fará jus a um percentual de aumento em função do tempo de empresa.

Prêmio visando reconhecimento

Exemplo: O colaborador terá o direito de receber um bônus de pagamento ou diárias de descanso em função da realização de algum treinamento ou aprimoramento técnico realizado fora do ambiente de trabalho.

Além desses incentivos, como diplomas, crachás, insígnias, selos, entre outros, são medidas bastante simples podem melhorar a sensação de valorização do colaborador através da publicidade e reconhecimento por suas iniciativas.

Em resumo, o salário emocional, o salário financeiro e os prêmios são todos importantes para a remuneração total de um trabalhador. Enquanto o salário financeiro é fundamental para o sustento financeiro do trabalhador, o salário emocional e os prêmios podem ser formas eficazes de incentivar e motivar os funcionários, atendendo a suas necessidades emocionais e psicológicas.

9. CAPTAR, QUALIFICAR E RETER

Captar, qualificar e reter bons colaboradores são conceitos fundamentais para o sucesso de uma empresa. Cada um desses conceitos tem sua importância e contribui para a construção de uma equipe sólida e eficiente.

A captação de bons colaboradores envolve a atração de profissionais com o perfil adequado para a empresa. Isso pode ser feito por meio de diversas estratégias, como divulgação de vagas em sites de emprego, redes sociais, procura de funcionários atuais ou recrutamento em universidades e escolas técnicas. É importante que a empresa seja clara em relação às suas expectativas e requisitos, para que os candidatos possam avaliar se possuem as habilidades e competências necessárias para desempenhar a função.

A qualificação de bons colaboradores é o processo de desenvolver as habilidades e competências necessárias para que os profissionais possam desempenhar suas funções com excelência. Isso envolve a capacitação técnica, como cursos e treinamentos específicos para a função, e o desenvolvimento de habilidades comportamentais, como liderança, comunicação e trabalho em equipe. É importante que a empresa tenha oportunidades de qualificação para seus colaboradores, para que eles possam se atualizar e crescer profissionalmente.

Por fim, a retenção de bons colaboradores envolve a criação de um ambiente de trabalho agradável e desafiador, que estimula o desenvolvimento e o engajamento dos profissionais. Isso pode ser feito por meio de políticas de benefícios, programas de incentivo e reconhecimento, estimativas de desempenho justas e feedback constante. É importante que a empresa esteja sempre atenta às necessidades e expectativas dos colaboradores, para que possa mantê-los motivados e engajados em longo prazo.

Em resumo, a captação, qualificação e retenção de bons colaboradores são conceitos fundamentais para o sucesso de uma empresa, pois obedecem para a formação de uma equipe competente, comprometida e engajada.

10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesse trabalho vimos a importância de discutirmos a gestão de pessoas para o sucesso de uma empresa. Vimos que é essencial captar, qualificar e reter bons

colaboradores para construir uma equipe competente, comprometida e engajada. Além disso, discutimos a importância da comunicação interna, do feedback constante e da criação de um ambiente de trabalho agradável e motivador para manter os colaboradores em alto rendimento.

No que tange à qualificação de colaboradores, discutimos a importância da capacitação técnica e do desenvolvimento de habilidades comportamentais para que os profissionais possam desempenhar suas funções com excelência. É essencial que a empresa tenha oportunidades de qualificação e crescimento profissional para que os colaboradores possam se manter atualizados e motivados.

Por fim, discutimos a importância da manutenção de bons colaboradores, que envolve a criação de um ambiente de trabalho agradável e estimulante, a política de benefícios, programas de incentivo e reconhecimento e credenciais de desempenho justo. A empresa deve estar sempre atenta às necessidades e expectativas dos colaboradores para mantê-los motivados e engajados em longo prazo.

Destaque deve ser dado ao desenvolvimento do plano de carreira apresentado. É importante que a empresa tenha um plano de carreira bem garantido para que os colaboradores possam visualizar as possibilidades de crescimento dentro da organização. O plano deve ser claro e acessível a todos os colaboradores, com metas e critérios bem definidos. Além disso, é importante que a empresa esteja aberta a ouvir sugestões e ideias dos colaboradores para que possam adaptar o plano de carreira às necessidades da equipe. Com um plano de carreira bem desenvolvido, os colaboradores se sentirão valorizados e motivados a crescer junto com a empresa.

Em resumo, a gestão de pessoas é fundamental para o sucesso de uma empresa. Captar, qualificar e reter bons colaboradores, oferecer um ambiente de trabalho agradável e motivador, e ter um plano de carreira bem seguido são alguns dos fatores que criaram para uma equipe competente, comprometida e engajada. É importante que a empresa esteja sempre atenta às necessidades e expectativas dos colaboradores para manter uma equipe motivada e engajada em longo prazo.

11. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 15896 – Qualificação de pessoas no processo construtivo para edificações – Perfil profissional do Impermeabilizador**. Rio de Janeiro, 2010.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 15575 – Edificações habitacionais – Desempenho Parte1: Requisitos gerais**. Rio de Janeiro, 2021.

CHIAVENATO, Idalberto, **Iniciação à Administração de Recursos Humanos**. 1ª Edição. São Paulo: Editora Manole, 2010.

DE MACEDO, Geronimo Theml, **Produtividade pra quem quer tempo**. 1º Edição. São Paulo: Editora Gente, 2019.

ALLEN David, **A arte de fazer acontecer**. 1º Edição. São Paulo: Editora Sextante, 2015.

SUTHERLAND, Jeff, **A arte de fazer o dobro na metade do tempo**. 1º Edição. São Paulo: Editora Sextante, 2019.

