

Engajar trabalhadores é estratégia fundamental na construção civil Por Marconi Rocha*

O capital humano é parte essencial da construção civil, afinal, são trabalhadores que dão vida aos canteiros de obras ao levantarem prédios, empresas e casas. No Brasil, o setor cresceu 7,6% no ano passado e tem tendência de avançar 2% em 2022, segundo dados da Câmara Brasileira da Indústria da Construção (Cbic). Porém, o segmento encontra uma série de desafios quando o assunto é mão de obra.

A dinâmica inerente ao setor de construção civil, com obras com data de início e término, propicia um elemento dificultador para a retenção de colaboradores. Dados históricos do Ministério do Trabalho mostram um turnover médio de 79,4% nos últimos cinco anos, o que quer dizer que um colaborador neste segmento tem permanecido em média 31 meses. Não bastasse a grande rotatividade de colaboradores, as empresas deste segmento também deparam com uma grande dificuldade de encontrar pessoas qualificadas e alinhadas com sua cultura. Tais desafios exigem ainda mais uma profissionalização na gestão desse capital humano, visando à retenção, à melhoria da produtividade e à qualidade dos projetos.

Tais objetivos (retenção, produtividade e qualidade) estão diretamente relacionados ao engajamento. Uma equipe engajada está mais comprometida com os objetivos e os valores da empresa. Por isso é tão necessário que líderes realizem diversas ações internas para que todos participem e se sintam parte de um propósito maior. Isso faz com que o nível de engajamento suba na equipe, que a motivação aumente e isso cause um reflexo direto na melhoria da produtividade do negócio como um todo.

Há uma velha história onde um pescador encontrou uma criança brincando com a areia da praia e resolve indagá-la: “Está se divertindo com a areia?” E a criança imediatamente responde: “Estou construindo um castelo”. A perspectiva para a construção de times engajados na construção civil deve ser tal que estimule cada colaborador a responder como a criança na praia. Com um time engajado, as taxas de absenteísmo e rotatividade tendem a ser menores. Mas, de nada adianta falar em engajamento se a companhia não entendê-lo como uma prática diária. Fornecer elogios e reconhecimento pelas conquistas, mesmo que pequenas; oferecer perspectiva de crescimento; propiciar treinamentos alinhados às necessidades de forma individualizada e não coletiva; e se preocupar, de forma autêntica e genuína com o desenvolvimento profissional e pessoal dos colaboradores são exemplos de práticas acolhedoras.

O feedback, uma prática que ajuda a alinhar expectativas, a desenvolver os colaboradores e a manter uma boa frequência de comunicação com a equipe, não pode ser deixada de lado.

Também é necessário incentivar o desenvolvimento dos trabalhadores. Empresas que querem se destacar entre as concorrentes e ter um diferencial competitivo investem no conhecimento por ser uma forma de ajudar a planejar todo o futuro das pessoas dentro da empresa e, também, auxilia a desenvolver as competências chave e alinhadas com os objetivos do negócio. Assim, é possível melhorar e impulsionar o desempenho das pessoas e da organização ao mesmo tempo.

O engajamento traz uma série de benefícios, tanto para a organização quanto para os colaboradores. Vale lembrar que o trabalho é uma forma do indivíduo atingir objetivos e crescer profissionalmente. Aliado a isso, quando um colaborador está engajado, ele tende a ter menos desgaste físico e emocional. Tanto pelo fato de que aquela pessoa ajudou a estabelecer suas próprias metas, tem autonomia para executar seu trabalho, quanto porque tem o sentimento de pertencimento à empresa. Isso tudo auxilia a ter uma qualidade de vida maior e ainda gera bons resultados. Outro fato é o aumento da motivação no trabalho. O engajamento faz com que os colaboradores se sintam bem executando suas atividades, tendo mais energia e disposição para atingir metas. Até a criatividade pode aumentar.

Todas essas melhorias no ambiente interno resultam em um clima organizacional mais agradável e saudável. Uma equipe engajada tem potencial de engajar de forma positiva todos ao seu redor. Quanto mais a empresa investir em ações de melhorias para o clima e ambiente interno, melhor ele será, tanto por potencializar as competências dos colaboradores quanto pelo aumento e qualidade dos resultados trazidos. Em um setor como o da construção civil, tão relevante para a economia do país, engajar pessoas pode ser sinônimo de ainda mais desenvolvimento.

* Cofundador da Mereo