

Mão de Obra Construção Civil X Condomínios

Encontrar e reter bons profissionais passou a ser a segunda maior preocupação dos gestores das administradoras de condomínios e empresas de terceirização.

Pesquisa realizada no período de dezembro/10 a agosto de 2011, pela Avante Rh & Treinamentos, mostra que ações isoladas não resolvem o apagão da mão de obra e sinaliza uma situação crítica. Levantamento de informações e comparativos deixa bem claro a mudança no mercado.

Os investimentos governamentais dos últimos 10 anos nos Estados do Norte e Nordeste geraram mais de 300 mil postos de trabalho para pessoas com pouca ou sem qualificação específica, essa oferta de emprego desestimulou os nativos a sair de suas regiões em busca de oportunidade de trabalho em São Paulo e Grande São Paulo.

Este celeiro está se esgotando e tornando-se o gargalo no crescimento setorial.

Colocar anúncios oferecendo vagas em jornais ajuda. É um recurso amplamente explorado, mas já se fazia desta forma há dez anos. O setor cresceu e a necessidade de mão de obra aumentou, para atender a demanda atual podemos utilizar várias opções disponíveis, por exemplo: parcerias com empresas de recrutamento e seleção, treinamentos, Sindicatos, PAT's. CAT's. Emprega São Paulo, sites e associações amplia o percentual de sucesso para o fechamento das vagas.

Na capital de São Paulo com 30 mil condomínios residenciais e vivendo um momento de crescimento acelerado, emprega uma média de 06 funcionários por prédios totalizando 180 mil pessoas, necessitando de contratação o tempo todo.

Na construção civil a situação é mais crítica, por falta de mão de obra está atrasando as entregas de apartamentos em até dois anos*, esta necessidade fez com que as construtoras ofereçam condições salariais e benefícios diferenciados se comparando com o setor de serviços. O setor de serviços é menos atrativo diminuindo os candidatos para as vagas.

Com tantos fatores que interferem no dia a dia do Rh, orientações e tolerância é essencial principalmente no período de experiência, é importante que os líderes estejam preparados e treinados para orientar seus subordinados.

A remuneração é muito importante, mas o ambiente e o reconhecimento são fundamentais para manter o funcionário motivado. As empresas de terceirização para evitar a rotatividade devem oferecer benefícios, treinamentos, ambiente saudável, participação de lucros, integração social e motivacional. O colaborador valorizado se sente feliz e o seu trabalho tem qualidade, esta qualidade reflete nos produtos da empresa, gerando novos clientes satisfeitos, o investimento feito nos recursos humanos retorna.

Podemos programar ações de imediato ou continuar lamentando a falta de mão de obra qualificada até o apagão geral.

Paulo Rodrigues Félix
www.avantecursos.com.br

*Professor Rubens Silva- Consultor Rh.