

ANALISE DO PERFIL COMPORTAMENTAL DOS COLABORADORES EM UMA EMPRESA DE CONSTRUÇÃO CIVIL NO INTERIOR DE SÃO PAULO

Claudia Cobêro
claudia.cobero@terra.com.br
FAQ e FAEX

Karen Roberta Machado de Souza
claudia.cobero@terra.com.br
FAQ

Melissa Alexandroni
claudia.cobero@terra.com.br
FAQ

Telma Aline Torricelli
telmaatorricelli@gmail.com
FAQ

Resumo: O envolvimento e desenvolvimento de pessoas dentro das organizações é primordial para obter um desempenho elevado. Fazer gestão de pessoas, é cuidar de seus talentos para que contribuam com o crescimento do negócio, pois elas com seus conhecimentos, habilidades, competências, personalidades, aspirações e percepções, são os novos parceiros dentro das organizações trilhando um caminho de sucesso. Com a análise do perfil comportamental, é possível identificar o perfil de um candidato e compor estratégias para realizar uma gestão eficaz de seus colaboradores, diminuindo o turnover e garantindo maiores resultados. A pesquisa foi realizada em uma empresa de construção civil. O objetivo foi de apresentar à empresa analisada o perfil comportamental de seus colaboradores, buscando identificar os diferentes perfis atrelados a cada cargo, bem como o perfil dos colaboradores com maior tempo de empresa e se há diferença de perfil por departamento. O tipo de pesquisa utilizada foi a exploratória, onde a população pesquisada foi composta por 37 colaboradores que trabalham na empresa. Com a aplicação de um questionário apresentou os seguintes resultados: 41% mulheres e 59% homens, sendo: 31% são influentes, 33% guerreiro, 21% perfeccionista e 16% harmoniosos. Como resultado, a

empresa pode obter o conhecimento detalhado dos perfis encontrado em seus colaboradores por departamento. O foco neste teste é fazer com que o colaborador continue com suas atitudes positivas que contribuem para os seus resultados, e tenham consciência dos comportamentos que possam lhe prejudicar dentro da organização

Palavras Chave: Perfil - Comportamental - Turnover - Colaboradores - Construção Civil

1 – INTRODUÇÃO

Com o mercado cada vez mais competitivo, é preciso produzir mais com menos, onde a chance para erros é escasso. Sendo assim, se torna fundamental a contratação de pessoas certas para o cargo certo.

O envolvimento e desenvolvimento de pessoas dentro das organizações é primordial para obter um desempenho elevado. Fazer gestão de pessoas, é cuidar de seus talentos para que contribuam com o crescimento do negócio, pois elas com seus conhecimentos, habilidades, competências, personalidades, aspirações e percepções, são os novos parceiros dentro das organizações trilhando um caminho de sucesso.

No atual cenário da tecnologia, um dos bens mais valioso nas organizações é a informação e todo o suporte que ela oferece, mas o diferencial das empresas são as pessoas. A chave do sucesso reside no autoconhecimento onde os melhores resultados dependem essencialmente do comportamento e do engajamento das mesmas que executam, controlam e desenvolvem as atividades das organizações.

Com a análise do perfil comportamental, é possível identificar o perfil de um candidato e compor estratégias para realizar uma gestão eficaz de seus colaboradores, diminuindo o *turnover* e garantindo maiores resultados.

É fundamental conhecer o que se gosta ou não gosta, as fortalezas e necessidades de desenvolvimentos, os desafios e limites. Sendo assim entender o perfil comportamental abre um leque de opções com benefícios para a empresa, reduzindo custo de gestão, obtendo lucros e aumentando a produtividade de sua equipe. Assim com colaboradores motivados atuando em um cargo que seu perfil se enquadra, no qual ele delega sua função com mais eficiência, alcançando maior satisfação no trabalho e permanecendo mais tempo na empresa, diminuindo a rotatividade, o absenteísmo.

Com equipes alocadas em seus perfis, auto motivadas e maduras, tem-se a inserção do *feedback* construtivo proporcionado pelos gestores, contribuindo com o desenvolvimento contínuo de seus profissionais. Isso torna-se cada vez maior a preocupação com o desempenho humano com o objetivo de torna-los cada vez melhores no alcance dos resultados. Boas equipes articulam as forças de cada um de seus colaboradores, comunicam-se eficazmente e compensam, em equipe, os limites de cada um. A avaliação ajuda na identificação destas forças, na criação de maneiras eficientes de comunicação entre os diferentes colaboradores e suas particularidades, na redução de *stress* e no cuidado com conflitos interpessoais.

Utilizando a avaliação do perfil comportamental os Recursos Humanos adéqua cada perfil com o cargo solicitado na hora da contratação, tendo em mãos o modelo de perfil ideal para a função.

Assim sendo o trabalho analisou o seguinte problema de pesquisa: Qual o perfil comportamental dos colaboradores avaliados na empresa de construção civil analisada?

E teve como objetivo verificar o perfil comportamental dos colaboradores da empresa, buscando identificar os diferentes perfis atrelados a cada cargo, bem como o perfil dos colaboradores com maior tempo de empresa e se há diferença de perfil por departamento.

1.1 – OBJETO DE ESTUDO

A empresa de construção civil atua há 14 anos no mercado, é uma das mais conceituadas empresas do ramo na região de Socorro e Bragança Paulista, cidades do interior de São Paulo que consolida-se no segmento de construção civil e possui sua estrutura funcional de 40 funcionários. Traz por excelência, como política de qualidade, a satisfação total do cliente, buscando sempre a melhor forma de conjugar qualidade, custo e benefício.

Fundada em 2001 por dois sócios, deram início ao primeiro escritório de engenharia, no qual começaram seus trabalhos com construção de residências, chácaras e salões comerciais. Com o passar dos anos a empresa foi conquistando seu espaço no mercado e em 2009 inicia seus trabalhos com a construção de prédios e loteamentos, criando então seu novo escritório e com esses anos, acumulou experiência na construção de empreendimentos com qualidade.

Hoje a Construtora tem como diferencial a qualidade em seus produtos, comprometimento com os prazos estipulados e um bom relacionamento com os clientes. Com uma equipe altamente qualificada a Construtora busca executar projetos inovadores, sempre respeitando todas as normas de segurança em suas obras.

A empresa tem ótima estrutura para melhor atender aos clientes e busca sempre a melhoria no seu atendimento, na elaboração de projetos e execução de empreendimentos, desde o início, durante e pós-obra.

2 – REFERENCIAL TEÓRICO

Nesse capítulo serão apresentados os principais autores e teorias que serviram de embasamento para o desenvolvimento dessa pesquisa.

2.1 – GESTÃO DE PESSOAS

As pessoas passam grande parte de suas vidas dentro das empresas e precisam delas para atingir seus objetivos pessoais e individuais. Assim, as organizações dependem das pessoas para obter sucesso e atingir seus objetivos globais e estratégicos. Trata-se de uma relação duradoura e de mútuos benefícios (CHIAVENATO, 2008).

Há pouco tempo atrás o relacionamento das pessoas e organizações, acabava sendo o contrário, os objetivos das empresas não eram compatíveis com os objetivos das pessoas, e assim era adotada a solução do tipo ganha-perde. Se um lado ganhava o outro acabava perdendo. Até que foi examinado que se a organização tem a intenção de alcançar seus objetivos de forma positiva ela precisa contribuir para que as pessoas também possam atingir seus objetivos individuais, e que todas as partes saiam lucrando. Utilizando assim a solução ganha-ganha que busca participação e sinergia. (CHIAVENATO, 2008).

A área de Gestão de Pessoas é muito sensível a maneira de pensar existente nas organizações, se tratando de algo possível mais incerto, por depender de vários aspectos como a cultura organizacional, a estrutura, as características do contexto ambiental, a tecnologia, os processos internos e diversas variáveis importantes (CHIAVENATO, 2008). Deve atuar como ferramenta que agregue e integre todos os setores, buscando de maneira eficaz contribuir para alcançar os objetivos da organização. Afirma Chiavenato (2014) que Gestão de Pessoas é a área que constrói talentos por meio de um conjunto integrado de processos e cuida do capital humano das organizações.

Segundo artigo “Gestão de Pessoas” (2016), o objetivo da Gestão de pessoas é fazer com que as organizações se conscientizem de que as pessoas constituem o principal ativo da organização, as organizações bem sucedidas estão percebendo que só poderão crescer, desenvolver e se tornar sustentáveis se forem capazes de otimizar o retorno do investimento de seus parceiros, principalmente dos colaboradores.

2.2 – ORGANIZAÇÃO

As organizações formam um conjunto de pessoas, como uma equipe, que desempenham tarefas a fim de atingir os objetivos desejados pela empresa. É preciso elaborar um planejamento estratégico para que o conjunto de colaboradores estejam corretamente estruturados, visando a realização dessas tarefas. Portanto, o conceito de organizações refere-se a grupos sociais deliberadamente orientados para a realização de objetivos. (MAXIMIANO, 2004)

De acordo com o Bilhim (2006), uma organização corresponde a uma entidade social que mantém sua consciência coordenada usufruindo de todas as oportunidades delimitadas. Funcionam numa base relativamente contínua, levando em consideração a concretização dos objetivos comuns entre todas as partes envolvidas no grupo que constitui uma empresa.

Sendo assim, a combinação dos esforços individuais realizados pelos colaboradores e os propósitos definidos pela empresa, torna-se possível atingir metas a fim de cumprir a missão de cada organização.

2.3 – TURNOVER

Mandarine (2005) define *turnover* como a capacidade da variação de recursos humanos nas organizações. O autor, ainda relata que seus índices elevados provocam reflexos indesejados na corporação. Tendo relevante importância pelo fato de implicar a entrada e a saída de recursos humanos, o *turnover*, ou rotatividade de pessoal, pode gerar situações de insegurança para atividade das organizações.

Segundo Marras (2009) a definição que melhor se aplica ao termo *turnover* é o número de colaboradores desligados da empresa em um determinado período comparativamente ao quadro médio de efetivos. A rotatividade é informada por um número índice, que recebe o nome de Índice de Rotatividade.

Já para Lucena (2012) o *turnover*, é a ausência de planejamento, isso pode significar também investimentos perdidos. A rotatividade de pessoal pode afetar o desempenho da produtividade da organização, aumentando os custos de admissões e de demissões. Ainda defende que a eliminação e o controle do *turnover* devem fazer parte dos objetivos e das políticas de toda organização.

De acordo com Silva (2001), o administrador de recursos humanos deve identificar as principais causas do *turnover* em uma organização, estimando suas consequências, a fim de implementar práticas e políticas para o tratamento desse fenômeno. As organizações devem realizar análises regulares e sistemáticas, abrangendo não só as taxas de *turnover*, mas também as relações que existem entre o desempenho e o potencial da organização.

O autor aponta, como ponto positivo do *turnover*, a redução dos conflitos internos. As questões pessoais referentes a tarefas, filosofias e costumes administrativos diferentes acabam gerando conflitos e muitas vezes, impedem o desenvolvimento da organização, sendo o desligamento a escolha mais eficaz para resolução desses impasses.

2.4 - COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

Para Chiavenato (2010), Comportamento Organizacional é o estudo de pessoas e grupos atuando nas organizações. Retrata a interação constante entre organizações e pessoas que se influenciam mutuamente, onde cria uma importante área de conhecimento para pessoa que precisa lidar com organizações, seja para criar novas, mudar as existentes, trabalhar, investir ou dirigir.

Surgiu para mostrar e estudar o comportamento humano nas organizações, onde trata o comportamento individual de tópicos como personalidade, aprendizado, percepção, atitudes, motivação. Está relacionado com trabalho grupal, onde inclui tópicos como normas, papéis, conflitos e construção de equipes.

Segundo Robbins et al (2010), o Comportamento Organizacional é uma área de estudo que pesquisa dentro das organizações o impacto que grupos, indivíduos e estrutura organizacional tem sobre o comportamento das pessoas, com o propósito de aplicar esse conhecimento para melhorar a eficácia organizacional.

É um campo de estudos que se trata de uma peculiaridade com um corpo comum de conhecimento, onde estuda três determinantes do comportamento nas organizações: estrutura, indivíduos e grupos. Para fazer com que as organizações trabalhem eficazmente, aplica-se o conhecimento obtido sobre as pessoas, os grupos e o efeito da estrutura sobre o comportamento.

O Comportamento Organizacional é o estudo sobre o que as pessoas fazem nas organizações e como esse comportamento influencia o desempenho organizacional. Está voltado para situações relacionadas ao vínculo entre pessoas e organizações, enfatiza-se o comportamento referente a tarefas, absenteísmo, trabalho, produtividade, rotatividade, desempenho e administração. Abrange alguns elementos básicos como motivação, liderança, comunicação interpessoal, poder estrutura e processos de grupos, desenvolvimento de atitudes e percepção, aprendizado, resolução de conflitos e negociação, processos de mudança, desenho da tarefa e estresse organizacional.

2.5 - FEEDBACK

A palavra *feedback* tem sido utilizada cada vez mais nas empresas. Isso acontece não somente quando se refere à comunicação entre empresa e colaboradores, mas também com clientes, fornecedores, e outros envolvidos no cenário organizacional. Entende esse conceito em função das organizações perceberem que são sistemas abertos, isto é, influenciam e são influenciadas pelo contexto onde estão introduzidas. Com isso, sendo fundamental manter um canal aberto de retorno, no qual as pessoas tenham capacidade de devolver suas percepções, opiniões e contribuições em relação a empresa (DALMAU, 2009).

O termo *feedback* vem de teorias de sistemas. Tendo como tradução retroalimentação, que significa processar informações e transmiti-las ao sistema para dar continuidade no processo. *Feedback* muitas vezes é compreendido pelas pessoas como retorno, de certa forma é um retorno em uma comunicação de duas vias, toda pergunta tem um retorno que é a resposta. Nesse caso, não estamos analisando a definição de *feedback* desta forma, mas sim do retorno motivacional e desenvolvidor, que mostra caminhos, estabelece metas de aprimoramento, valoriza as pessoas, reconhece os que elas fazem e os comportamentos que tem (RABAGLIO, 2010).

Rabaglio (2010) apresenta, que somente se fornece *feedback* a alguém se tiver a intenção de contribuir para seu desenvolvimento, sem julgá-lo. Deve ser dirigido

diretamente a pessoa e os elogios podem ser realizados em público, porém as críticas em particular. Inicia-se sempre pelos pontos fortes, estabelecendo metas de manutenção e abordando os pontos a serem melhorados, sempre com base em dados reais.

No *feedback* o importante é fazer com que o colaborador compreenda que precisa melhorar, estabelecendo assim metas de melhorias com prazos determinados para reavaliação. O avaliador precisa saber ouvir atentamente dando o retorno necessário sobre as colocações do avaliado (RABAGLIO, 2010).

Para Dalmau (2009), é essencial que a reunião de *feedback* não se torne somente de uma parte. O avaliador precisa na reunião com o avaliado ter uma conversa aberta. Além de expor sua opinião sobre o desempenho do avaliado e seu potencial para o futuro, é importante que o avaliador de atenção a tudo o que o avaliado precisa falar. Essa troca entre eles fazem com que ambas as partes tomem decisões juntos sobre as metas futuras.

Dalmau (2009) acrescenta a importância de evidenciar os aspectos desejáveis do desempenho do avaliado, gerando assim, um clima de confiança em sua capacidade de desempenhar-se agradavelmente. No final da reunião ambos se cumprimentam agradecendo a contribuição do outro. O avaliado faz uma análise do retorno que obteve e das metas estipuladas em conjunto, partindo aí para o plano de ação.

Considerando que o *feedback* é a etapa essencial do processo de melhorias das capacidades e desempenhos dos indivíduos, é necessário a preocupação com a qualidade do mesmo. O *Feedback* utilizado de maneira estruturada e favorável agiliza o processo de mudança e ajuda as pessoas na aquisição de comportamentos mais assertivos dentro das empresas (GRAMIGNA, 2002).

2.6 - PERFIL COMPORTAMENTAL

Conforme o artigo “Perfil Comportamental” (2015), quando o assunto é pessoas, sempre acaba associando à palavra comportamento. Como se sabe existem vários tipos de pessoas, brancas, negras, amarelas e cada um com um tipo de comportamento, o que torna um ser humano diferente do outro e sua essência, onde cada um tem sua crença e um modo de agir.

Com a análise do dia a dia consegue-se tirar conclusões de conhecimento do modo de ser de uma pessoa, porém este processo é lento e nem sempre é confiável. Assim muitas pessoas acabam usando a tecnologia que fornece uma ferramenta de mapeamento de perfil comportamental, onde acaba facilitando o conhecimento da característica de cada pessoa.

Com uma boa aplicação do teste de perfil comportamental consegue-se saber a essência e outros fatores do colaborador, como seu perfil no ambiente de trabalho, seu rendimento, sua produtividade, seu estresse, entre outros diversos fatores, seja na vida pessoal quanto na profissional.

Quando uma pessoa tem um autoconhecimento, acaba compreendendo o motivo de certas reações, sentimentos e atitudes. Sabendo que essas características e necessidades acabam influenciando no seu comportamento pessoal e profissional, tendo um controle maior de si mesmo.

Segundo o artigo “Conhecendo Pessoas, Descobrimos Potenciais” (2015), com uma avaliação de perfil comportamental é possível identificar não só essa essência de que falamos, mas também muitos outros fatores que modelam o comportamento, tais

como: flexibilidade, capacidade de adaptação a mudanças, estilo de liderança, influência do meio, perfil profissional, nível de estresse, autoestima, entre outros.

A partir do momento em que uma pessoa descobre como ela funciona, descobre os porquês de ter certos sentimentos, atitudes e reações. Ela se desperta para o desenvolvimento pessoal e profissional, pois passa a entender como suas características e necessidades influenciam em seu comportamento, aumentando assim, o controle de si mesmo.

O uso da ferramenta de perfil comportamental com foco na vida pessoal proporciona uma descoberta profunda sobre a personalidade. O que gosta, o que não gosta, o que motiva, o que desgasta, e assim por diante. Um profissional de Recursos Humanos na maioria das vezes encontra no mercado profissionais estruturados e dedicados, mas nem sempre eficazes devido a inadequação do seu tipo de perfil comportamental para função que exercem.

Uma avaliação de perfil evita problemas futuros dentro de uma empresa, seja em recrutamento e seleção, remanejamento de cargos, ou até mesmo escolha de um cargo de liderança. Isso mostra que nem sempre um profissional que se destacou por resultados técnicos conseguirá exercer uma função na gestão de pessoas com a mesma maestria.

2.7 - TEORIA DISC

Conforme Piovan (2015), a teoria DISC examina e tenta diagnosticar as tendências comportamentais características a cada pessoa, para favorecer o entendimento tão importante de si mesmo e dos outros, aperfeiçoando a capacidade de modificação dos indivíduos a diversas situações. A teoria é baseada em quatro fatores, Dominância, Influência, Estabilidade, Conformidade.

A Dominância reflete a forma que reagimos diante a problemas ou desafios. Pessoas com um alto grau de Dominância são competitivas e decisivas, são voltadas para os resultados, embora possam ser exageradas e pouco diplomáticas. A Influência refere-se à forma como influenciamos e nos relacionamos com pessoas, em geral costuma ser percebida como confiante e otimista, mas às vezes pode ser desorganizada e indireta demais. Os influenciadores tendem a ser extrovertidos e orientados para as pessoas.

A Estabilidade possui relação com o ritmo e a consistência, diz respeito à paciência e lealdade; indica a reação diante de mudanças. Pessoas com um alto “S” são metódicas, demonstram interesse em uma conversa e são constantes, mas tem dificuldades em aceitar mudanças e cedem com mais facilidade.

A Conformidade refere-se à maneira como reagimos a procedimentos e regras. Pessoas com um alto “C” são analíticas, críticas e diretas, podendo ser pessimistas, defensivas e introvertidas.

Atualmente existe uma grande preocupação na área de recrutamento e seleção, diversas organizações aplicam a ferramenta baseada na teoria DISC, assim a empresa terá a possibilidade de aumentar a chances de uma contratação mais assertiva. São utilizadas também para melhorar a capacidade de liderança de gestores, para melhoramento do clima organizacional, da comunicação, para adequação de cargos entre outros. Essas ferramentas frequentemente são baseadas em perguntas e respostas,

que devem ser respondidas honestamente. Assim que obter todas as informações, geram um relatório que traduz em palavras e gráficos o perfil comportamental do colaborador.

Apesar das vantagens encontradas na ferramenta da teoria DISC, se o responsável pelo recrutamento adotar esses dados com propósitos exclusivos de eliminação, acaba perdendo profissionais qualificados e de grandes. Um fator preocupante é que essa teoria não determina elementos fundamentais que estabelece as pessoas, que acabam tendo empenho na maneira de agir e tomar decisões, como os seus preceitos morais, padrões de julgamento e escolha e formação intelectual; essa teoria só considera os comportamentos mais visíveis de cada pessoa.

Tem como objetivo observar como as pessoas fazem suas obrigações e não porque elas fazem, o que a elimina como teste de personalidade, pois a personalidade envolve muitas variáveis que vão além do observável. Um dos fatores preocupantes é que o número de opções de enquadramento do perfil é imensurável e isso pode classificar os colaboradores, outro fator considerável é que existe uma abundância de tipos de pessoas com essências diferentes e esse “perfil” poderá ser muito generalizado.

A teoria DISC é muito válida como uma ferramenta de autoconhecimento onde cada pessoa tem a possibilidade de se conhecer melhor, sabendo onde está errando e o que precisa ser melhorado, trazendo resultados bastante eficazes, melhorando suas habilidades e tendo a possibilidade de analisar mais cuidadosamente seus pontos negativos. Se cada colaborador levar a sério essa teoria a organização só terá resultados positivos.

A DISC é uma ferramenta de análise comportamental aplicada nas organizações para tentar melhorar e adequar seus colaboradores em cargos e departamentos ajustados, sendo utilizada apenas para esses recursos. Caso o uso dela seja como critério de eliminação do colaborador é desapropriado, pois pode acabar desligando um bom colaborador que estava apenas em um cargo onde seu perfil comportamental não se adequa.

3 – METODOLOGIA

O método utilizado para a realização deste trabalho foi a pesquisa exploratória, que é a ênfase dada à descoberta de práticas ou diretrizes que precisam modificar-se e na elaboração de alternativas que possam ser substituídas. (OLIVEIRA S., 2004, p.134).

3.1 – POPULAÇÃO

A população pesquisada foi composta por um total de 37 colaboradores, sendo dentre eles, 59% do gênero masculino e 41% do gênero feminino, com tempo de trabalho entre 1 a 5 anos, sendo 32% menos de 1 ano, 49% de 1 a 5 anos e 19% acima de 5 anos..

Dos 37 colaboradores, o quadro de trabalho divide-se da seguinte forma: 5% diretor, 11% gerente, 5% engenheiro, 5% arquiteto, 5% empreiteiro, 27% departamento administrativo, 5% departamento comercial, 8% departamento de compras, 3% auxiliar de limpeza, 24% pedreiro. Quanto a escolaridade, foram analisadas 25% 1º grau, 16% 2º grau, 43% superior e 16% pós graduado.

3.2 - INSTRUMENTOS DE PESQUISA

Para a realização desse trabalho foi utilizado a pesquisa do Teste de Perfil Comportamental Piovani baseado na teoria DISC, através de um questionário contendo

um total de 45 questões. Sendo na primeira parte 05 questões de variáveis nominais e na segunda parte 40 questões de variáveis intervalares, que buscaram avaliar o Perfil Comportamental predominante de cada colaborador, onde foi escolhido dentre os 40 grupos de palavras, qual a melhor se encaixa a sua característica pessoal.

Na segunda parte do teste, foi realizada a contagem de quantas marcações foram feitas nas letras, A, B, C e D, escolhidas pelos colaboradores. No final, o perfil comportamental mais evidente é onde o colaborador obteve maior número de pontos. Outros perfis também atingiram uma certa porcentagem, pois ninguém é 100% a um tipo de perfil.

O foco neste teste é fazer com que o colaborador continue com suas atitudes positivas que contribuem para os seus resultados, e tenham consciência dos comportamentos que possam lhe prejudicar dentro da organização.

3.3 – PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Foi aplicado o instrumento acima citado, através de Pesquisas de Perfil Comportamental DISC nos colaboradores que trabalham na empresa. Assim que aprovado o questionário pelo orientador e pelo administrador da empresa analisada, foi escolhido um dia para a distribuição do mesmo, estipulando um prazo de uma semana para entrega.

A orientação foi dada através de um *e-mail* apresentando o objetivo da pesquisa aos colaboradores internos e os externos foram orientados pessoalmente. As entregas foram feitas individuais esclarecendo que se tratava de um trabalho acadêmico onde o resultado será apresentado num todo sem a divulgação particular. A distribuição foi realizada dentro do horário de expediente onde cada um se dedicou entre 15 a 30 minutos.

Os colaboradores participaram de forma dinâmica, alguns tiveram dúvidas, porém todos se interessaram e contribuíram com a pesquisa. Para a devolução do questionário foi deixado uma caixa na sala de arquivos da empresa nas duas unidades, onde cada participante assim que respondido colocavam no local.

4 – RESULTADOS E ANÁLISES

A pesquisa foi elaborada a partir de questões variáveis nominais e intervalares e aplicada em uma empresa de construção civil localizada na cidade de Socorro-SP, teve como objetivo identificar os diferentes perfis atrelados a cada cargo, bem como o perfil dos colaboradores com maior tempo de empresa e se há diferença de perfil por departamento. Apresentando seus comportamentos positivos, isto é, características que impulsionam a sua carreira, assim como possíveis comportamentos limitantes, que podem prejudicar na conquista de suas metas e objetivos.

O mais interessante neste teste é fazer com que a empresa veja o perfil de seus colaboradores, avaliando se os mesmos encontram-se adequados em seus cargos. Fazendo assim que continuem com suas atitudes positivas contribuindo para melhores resultados e saibam dos comportamentos que possam lhe prejudicar.

Participaram desta pesquisa, 37 colaboradores que trabalham na empresa, sendo 59% do gênero masculino e 41% do gênero feminino, com tempo de trabalho entre 1 a 5 anos, sendo 32% menos de 1 ano, 49% de 1 a 5 anos e 19% acima de 5 anos.

Dos 37 colaboradores, o quadro de trabalho divide-se da seguinte forma: 5% diretor, 11% gerente, 5% engenheiro, 5% arquiteto, 5% empreiteiro, 27% departamento administrativo, 5% departamento comercial, 8% departamento de compras, 3% auxiliar de limpeza, 24% pedreiro. Quanto a escolaridade, foram analisadas 25% 1º grau, 16% 2º grau, 43% superior e 16% pós graduado.

4.1 – VARIÁVEIS NOMINAIS

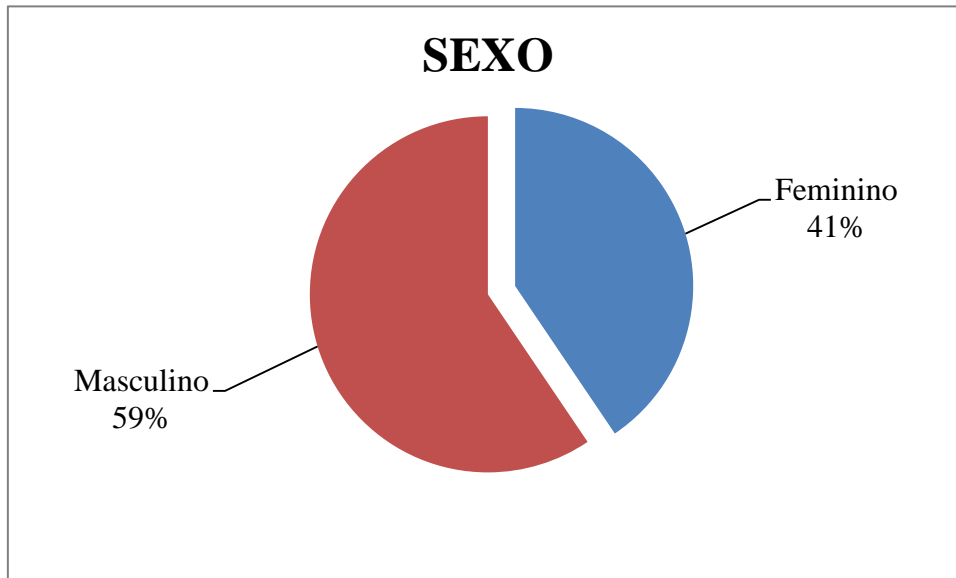


Figura 1: Sexo

Nota-se que os homens são a maioria, pois o ramo da empresa necessita de mão-de-obra masculina em suas obras.

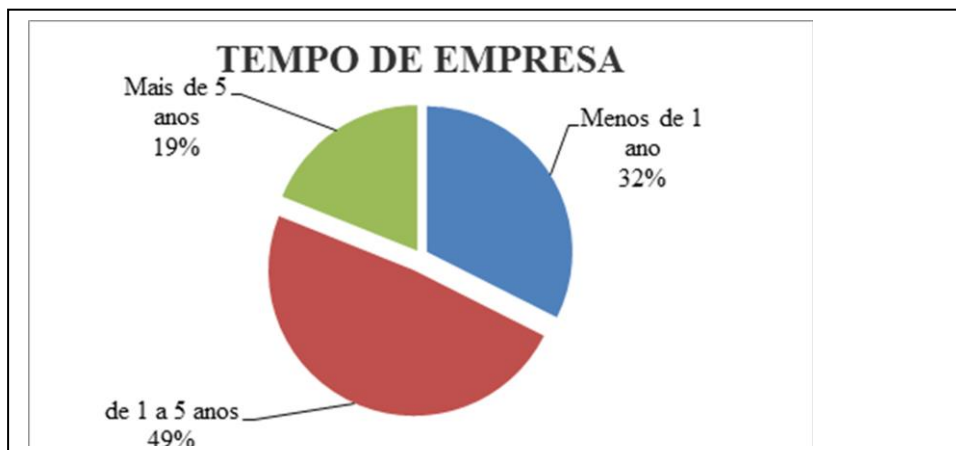


Figura 2: Tempo de Empresa

Em geral os colaboradores de 1 a 5 anos possuem mais tempo de empresa, devido as novas contratações conforme a necessidade da empresa.

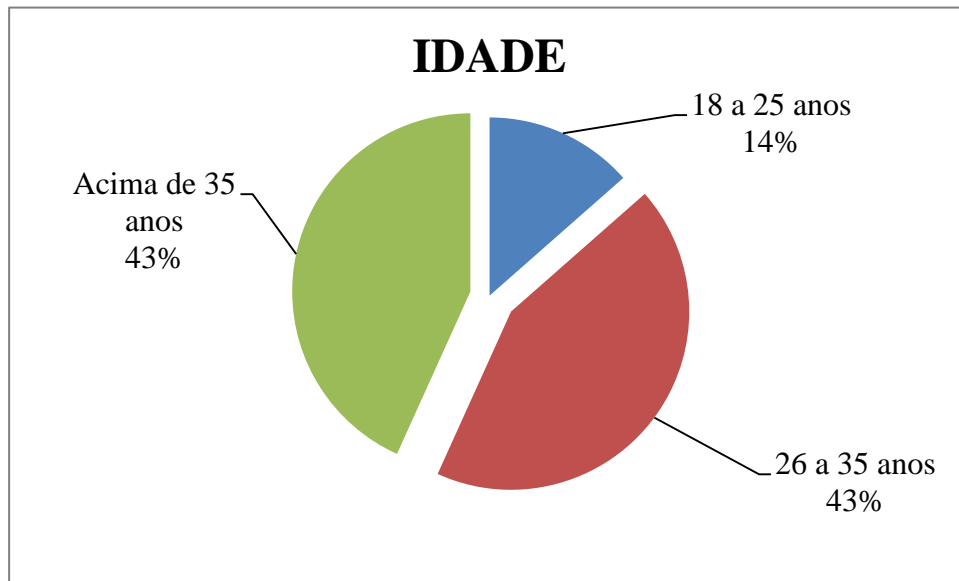


Figura 3: Idade

Nota-se que a faixa etária dos colaboradores de 18 a 25 anos é a menor porcentagem. Os com idade entre 26 a 35 anos e acima de 35 anos obtiveram a mesma porcentagem de 43%, totalizando 86%.

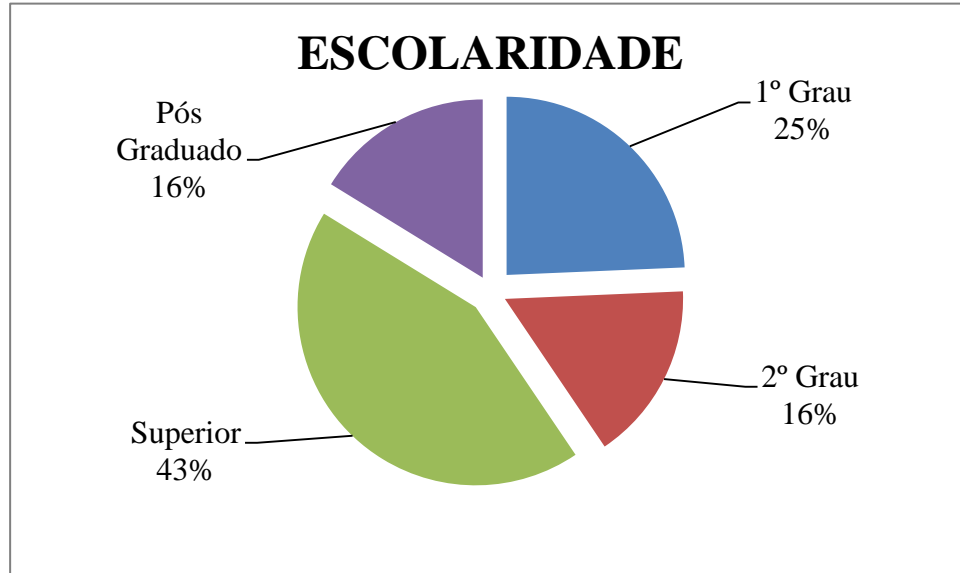


Figura 4: Escolaridade

Observa-se que a maioria dos colaboradores com 43% possuem curso superior, sendo um requisito importante para a contratação de colaboradores qualificados.

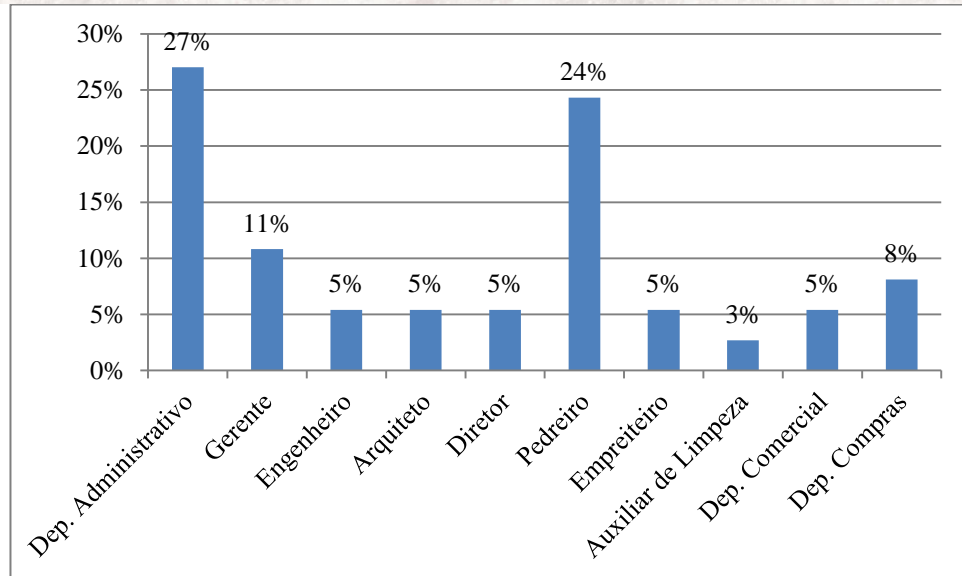


Figura 5: Cargo

Nota-se que a maioria dos colaboradores dentro da empresa estão no departamento administrativo e na obra, os pedreiros. A empresa necessita de uma administração eficaz e estruturada. Já na obra é necessário um número maior de mão-de-obra para a construção do projeto.

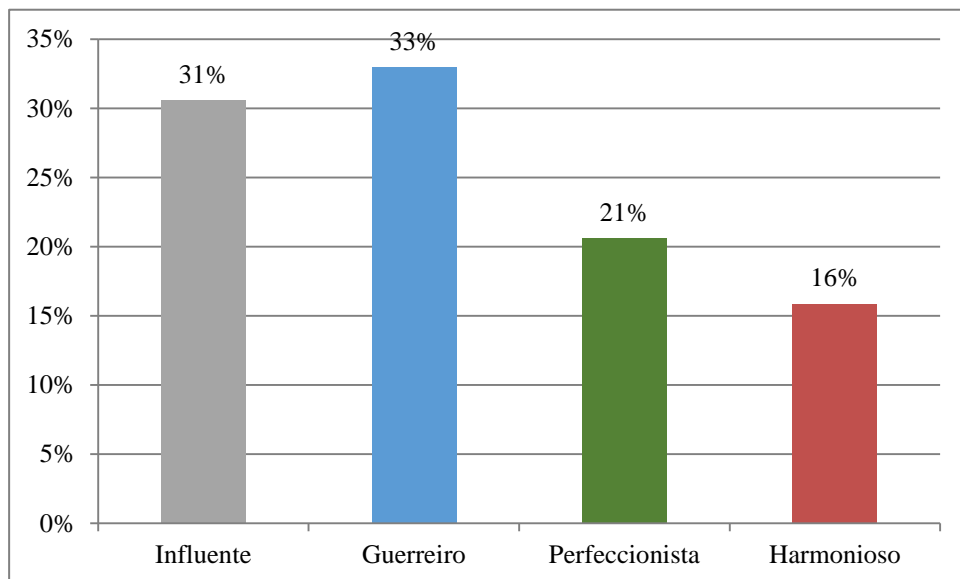


Figura 6: Resultado da Análise de Perfis Comportamentais

Observa-se que a maioria dos colaboradores tem o perfil comportamental influente e guerreiro. O influente conhece o tipo de postura que tem mais poder de convencimento, procura sempre uma situação mais amigável, não se abala mediante as dificuldades e gosta de ser reconhecido. Já o guerreiro é confiante ao alcançar metas e resultados, é objetivo, confia em suas habilidades e mediante a uma dificuldade não se abala facilmente.

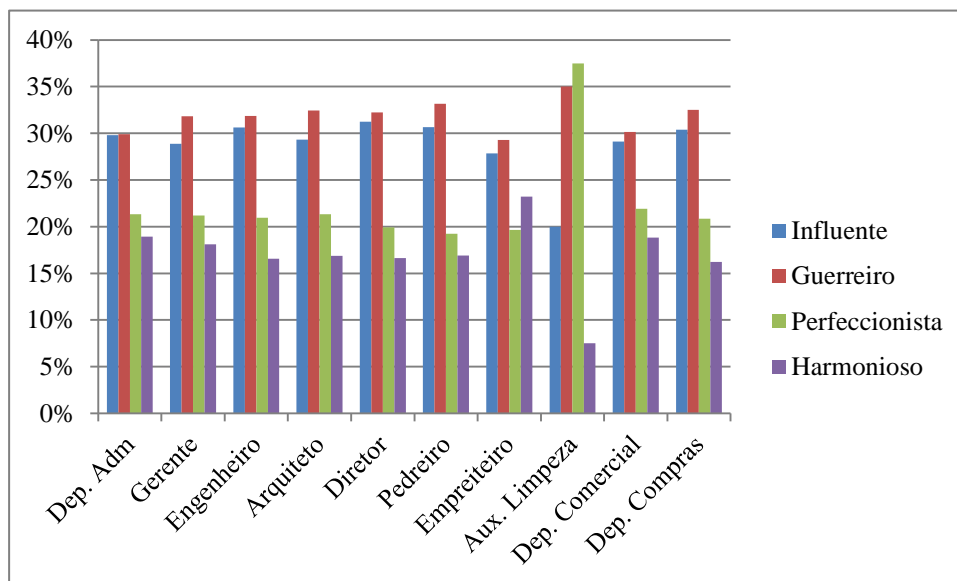


Figura 17: Resultado Geral da Análise de Perfis Comportamentais

Analisando o resultado geral observa-se que os perfis comportamentais influentes e guerreiros se destacam na maioria dos departamentos dentro da empresa analisada.

Pode-se notar que o teste aplicado na empresa de construção civil, nos setores acima, o perfil comportamental dominante é aquele que tem maior características com o papel que exerce. Assim a organização consegue analisar se o colaborador está na função correta onde seu perfil comportamental se enquadra. Com os resultados ela pode remanejar seu organograma, trazendo melhorias e produtividade com cada perfil em seu cargo correto, assim o colaborador trabalha motivado podendo trazer benefícios para a empresa.

5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ser humano está em constante mudança e o envolvimento e desenvolvimento dos mesmo dentro das organizações é essencial para manter-se com um desempenho elevado e garantir maiores resultados.

Observando e analisando o perfil comportamental das pessoas, através de uma ferramenta de mapeamento, obtem-se conclusões de seu modo de ser, agir e pensar, onde acaba facilitando conhecer as características de cada uma. Adequando a pessoa ao cargo certo dentro das organizações.

Previamente foi apresentada a proposta e o questionário ao orientador e ao administrador da empresa analisada, em seguida foi escolhido um dia para a distribuição e estipulado um prazo para a entrega.

Como orientação, foi enviado um *e-mail* apresentando o objetivo da pesquisa aos colaboradores internos e aos externos foram orientados pessoalmente. As entregas foram feitas individuais, dentro do horário de expediente levando entre 15 a 30 minutos para o preenchimento. Foram informados de que se tratava de um trabalho acadêmico, onde a divulgação do resultado seria apresentado num todo.

Os colaboradores participaram de forma dinâmica, alguns com pequenas dúvidas, mas todas esclarecidas. Em geral, todos se interessaram e contribuíram com a

pesquisa. Quanto a devolução do questionário, foi deixada uma caixa na sala de arquivos nas duas unidades da empresa, onde depois de respondido, os participantes colocavam no local.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARTIGO *Algar tech noticiais*. Disponível em: <https://www.google.com.br/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=Algar+tech+noticiais>. Acesso em: 16.09.2016.

ARTIGO **Conhecendo Pessoas, Descobrimo Potenciais**. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/perfil-comportamental-conhecendo-pessoas-descobrimo-potenciais/>. Acesso em: 10.11.2016.

ARTIGO **Teoria DISC**. Disponível em: <http://www.disc.com.br/>. Acesso em: 16.09.2016.

BILHIM, João Abreu de Faria. **Teoria Organizacional: Estruturas e Pessoas**. 6. Ed. São Paulo: ISCSP, 2006. 279p.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 2008. 624p.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. 4.ed. São Paulo: Manole, 2014. 512p.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional: A dinâmica do sucesso das organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. 528p.

DALMAU, Marcos Baptista Lopez; BENETTI, Kelly Cristina. **Avaliação de Desempenho**. Curitiba: IESDE Brasil, 2009.

GRAMIGNA, Maria Rita. **Modelo de Competências e Gestão dos Talentos**: São Paulo: MAKRON Books, 2002.

LUCENA, Maria Diva da Salette. **Planejamento de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2012. 265p.

MANDARINE, Marcos. **Segurança Corporativa estratégica: Fundamentos**. São Paulo: Manole, 2005.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração Recursos Humanos**: 13.ed. Saraiva 2009. 332p.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Introdução à Administração**:. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

OLIVEIRA, Silvio Luiz. **Tratado de Metodologia Científica: Projetos de Pesquisas, TGI, TCC, Monografias, Dissertações e Teses**. São Paulo: Pioneira, 2004. p. 134.

RABAGLIO, Maria Odete. **Ferramenta de Avaliação de Performance com Foco em Competências**: 3.ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2010. 255p.

ROBBINS, Stephen P. et al. **Comportamento Organizacional: Teoria e Prática no Contexto Brasileiro**. 14.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010. 658p.

SILVA, Glenio Luiz da Rosa. **Controle do Turnover: Como Prevenir e Demitir com Responsabilidade**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.