

***COMO TORNAR O  
TREINAMENTO UMA  
FERRAMENTA DE  
LUCRATIVIDADE***

***“A melhor idéia, sem gente boa,  
não vai a lugar algum.”***

***Carlos Alberto Sicupira – Controlador da  
ABInBev – Presidente do Conselho das Lojas  
Americanas***

**TREINAR PESSOAS NÃO É LUXO,  
NEM INVESTIMENTO SEM  
RETORNO IMEDIATO.**

**É MAIS SIMPLES DO QUE PARECE,  
E MAIS FUNDAMENTAL DO QUE  
VOCÊ TALVEZ CONSIDERE.**

**É BOM PARA O FUNCIONÁRIO,  
MAS MUITO MELHOR PARA A  
EMPRESA.**

**TREINAR AS EQUIPES REVELA O TIPO DE EMPRESÁRIO QUE VOCÊ É E O TIPO QUE QUER SER.**

**TRATA-SE DE UMA ESTRATÉGIA EMPRESARIAL, COMO PREÇO, TECNOLOGIA, QUALIDADE, ETC.**

**EQUIPES TREINADAS CRIAM UM DIFERENCIAL DECISIVO PARA A EMPRESA.**

# MAS, PORQUE E PARA QUÊ TREINAR A MÃO-DE-OBRA?



## **POR 5 RAZÕES FUNDAMENTAIS:**

- 1 – Baixo nível de escolaridade do trabalhador;**
- 2 – Baixa produtividade histórica do trabalhador brasileiro;**
- 3 – Em função dos custos trabalhistas;**
- 4 – Número elevadíssimo de acidentes de trabalho;**
- 5 – Necessidade de criação de um modelo tecnológico genuinamente nacional.**

# PANORAMA BRASILEIRO E REALIDADE DA MÃO DE OBRA



## DADOS ESTATÍSTICOS

- O Brasil possui uma força de trabalho ao redor de 92 milhões de pessoas.
- Destas, cerca de 43 milhões possuem registro em carteira; o restante são trabalhadores autônomos (cerca de 6 milhões) e informais (restantes 37 milhões).
- 62% dos trabalhadores brasileiros são analfabetos funcionais. Destes, 18% são totalmente analfabetos.
- Dos 38% restantes, metade estudou até 8 anos, 35% estudaram até 11 anos, 10% possuem curso superior incompleto, 4,5% superior completo e 0,5 formação pós-superior.



# COMPARAÇÃO DE ESCOLARIDADE COM OUTROS PAÍSES



JAPÃO.....13 ANOS



CORÉIA DO SUL..... 12,5 ANOS



ESTADOS UNIDOS..... 10 ANOS



ÍNDIA ..... 9 ANOS



ARGENTINA ..... 8 ANOS



BRASIL ..... 5,5 ANOS

# NOSSA REALIDADE COM RELAÇÃO À FORMAÇÃO PROFISSIONAL EXISTENTE

*Escola*



*Empresa*

*Competência e habilidade  
profissional*

## FALTA DE MÃO DE OBRA QUALIFICADA APENAS EM 2010

<b>Comércio e serviços</b>	<b>187.580</b>
<b>Construção</b>	<b>38.400</b>
<b>Educação, saúde e social</b>	<b>50.000</b>
<b>Alimentação e hospedagem</b>	<b>45.181</b>

# A REALIDADE DA CIDADE DE SÃO PAULO E MUNICÍPIOS AO REDOR

**A qualquer tempo, com a economia crescendo  
ou estagnada, com excesso ou falta de vagas,  
sempre existe:**

**1,5 MILHÃO DE PESSOAS DESEMPREGADAS,  
COM ALGO COMUM ENTRE ELAS:**

**TODAS SÃO DESQUALIFICADAS.**

## **DADOS RELATIVOS À PRODUTIVIDADE**

**1 – O trabalhador brasileiro produz 36% menos por hora do que o trabalhador coreano, 24% menos por hora do que o trabalhador japonês, 18% menos por hora do que o trabalhador americano e 7% menos por hora do que o trabalhador mexicano.**

**2 – No ranking de produtividade mundial, entre 60 países, o Brasil aparece na 46ª posição.**

Fonte: Valor Econômico

## **RAZÕES DA BAIXA PRODUTIVIDADE**

- 1 – Não assimila instruções orais com rapidez;**
- 2 – Tem dificuldade para entender instruções por escrito, ler desenhos, entender esquemas;**
- 3 – Tem dificuldade para sistematizar o trabalho (improvisos, “gambiarras”, “jeitinho brasileiro”);**
- 4 – Não conta com equipamentos adequados;**

## **BAIXA PRODUTIVIDADE = CUSTO MAIOR**

**1 – Os custos com quebra de equipamentos por mau uso são até 20% maiores no Brasil do que em economias de tamanho semelhante.**

**2 – O tempo médio de execução de uma tarefa chega a ser 12% maior.**

**3 – O índice de retrabalho é até 25% maior.**

**4 – O índice de insatisfação de clientes na área de serviços no Brasil é um dos 5 maiores do mundo.**

## OS CUSTOS TRABALHISTAS NO BRASIL

- 1 – Os custos trabalhistas no Brasil são altíssimos para a empresa e rebaixam o salário do trabalhador;
- 2 – Os valores de encargos variam de 76% a 102% do salário nominal do empregado;
- 3 – Mas a maior parte dos recolhimentos “sociais” não retorna ao trabalhador, visto que os sistemas de segurança social (saúde e previdência) são precários.



## **OS CUSTOS TRABALHISTAS NO BRASIL**

**4 – A legislação trabalhista é dos anos 30.**

**5 – Não está contemplada a meritocracia e a produtividade individual.**

**6 – O trabalhador em geral não se sente estimulado a estudar e se aperfeiçoar, pois não existem políticas de emprego ou formação profissional como planejamento de Estado.**

## **ACIDENTES DE TRABALHO**

**1 – O Brasil é um dos 10 países líderes em acidentes de trabalho no mundo. É o 4º em número de mortes.**

**2 – São cerca de 1 milhão de acidentes de trabalho por ano, com cerca de 5 mil mortes.**

**3 – Os custos anuais com seguros, indenizações e previdência chegam a R\$ 4 bilhões.**

**4 – Esses são números oficiais, pois muitos casos não são registrados.**

## **TECNOLOGIA 100% BRASILEIRA**

**1 – O Brasil é, de forma geral, dependente de tecnologia importada.**

**2 – Uma das razões é a baixa escolaridade do brasileiro, aliada à falta de prioridade na educação, pesquisa e tecnologia.**

**3 – Muitas empresas são obrigadas a investir em educação pessoal, cultural e formação do indivíduo para só depois formar profissionais.**

**Fonte: Ministério da Previdência Social – 2007 – Revista Proteção**

**AS EMPRESAS ABAIXO FORMAM  
CIDADÃOS E DEPOIS, PROFISSIONAIS**



**A VERDADE É UMA SÓ: SUA  
EMPRESA NUNCA SERÁ NOTA  
10 SE CONTAR COM UMA  
EQUIPE NOTA 5.**

**É PRECISO SER REALISTA  
QUANTO AO QUE FAZER, COMO  
FAZER E QUE RESULTADOS  
ESPERAR.**

**ENTENDENDO COMO O  
TREINAMENTO FUNCIONA,  
SUAS IMPLICAÇÕES, CUSTOS E  
METODOLOGIA**

## O QUE É TREINAMENTO?

É toda ação organizada de aperfeiçoamento profissional, cujo objetivo seja ampliar, complementar ou aperfeiçoar o rol de competências e habilidades da mão-de-obra existente, aplicada aos objetivos empresariais.

## O QUE É DESENVOLVIMENTO?

É toda ação sistemática, continuada e organizada de treinamento numa determinada faixa de tempo, alinhada aos objetivos empresariais e focada no rol de competências e habilidades da mão-de-obra necessárias ao trabalho.



## COMPETÊNCIA E HABILIDADE PROFISSIONAL

**Competência**: É a capacidade intrínseca que alguém possui para fazer um determinado trabalho, baseada em seu conhecimento e grau de informação.

**Habilidade**: É a capacidade aplicada que alguém possui em utilizar seu conhecimento e grau de informação para executar, na prática, um determinado trabalho.

# COMPETÊNCIAS E HABILIDADES PROFISSIONAIS FUNDAMENTAIS

Competência e Habilidade  
Interpessoal

Competência e  
Habilidade  
Estratégica

Competência e  
Habilidade  
Organizacional

Competência e  
Habilidade  
Administrativa

Competência e  
Habilidade Técnica



## **CUSTOS DO TREINAMENTO**

**A recomendação da OIT – Organização Internacional do Trabalho é a de que operários e técnicos de nível básico recebam entre 24 a 30 horas de treinamento anual, no mínimo, para que os índices de segurança, conhecimento e qualidade de atendimento sejam alcançados. Isso equivale a 3,5 dias de trabalho, ou 1,3% da carga de trabalho total anual. Em relação ao que recebem anualmente, o investimento em treinamento será em torno de 2,5% do salário.**

## **ELEMENTOS FUNDAMENTAIS A SEREM CONSIDERADOS QUANDO SE DECIDE TREINAR AS EQUIPES**

- 1 – Foco em competências e habilidades;**
- 2 – Customização sobre necessidades específicas de sua empresa.**
- 3 – Metodologia válida e específica para adultos;**
- 4 – Comprometimento em acompanhar resultados, dar suporte e assistência;**
- 5 – Simplicidade de ação e fácil linguagem;**

## **ELEMENTOS FUNDAMENTAIS A SEREM CONSIDERADOS QUANDO SE DECIDE TREINAR AS EQUIPES**

- 6 – Utilização de ferramentas adequadas;**
- 7 – Custos competitivos e balanceados;**
- 8 – Credenciais, sejam técnicas, de mercado, etc;**
- 9 – Modularidade;**
- 10 – Comprometimento real com resultados.**

## VANTAGENS REAIS DAS EMPRESAS QUE TREINAM SEUS FUNCIONÁRIOS

### EMPRESAS QUE TREINAM EQUIPES

Índice de retenção de clientes  
25% maior;

Produtividade até 18% maior;

Índice de acidentes de  
trabalho até 56% menor;

Lucratividade por tarefa até  
12% maior;

### EMPRESAS QUE NÃO TREINAM EQUIPES

Índice de perda de clientes  
8% maior;

Retrabalho até 30% maior;

Turn over até 32% maior;

Custos com materiais até  
16% maiores;

## VANTAGENS REAIS DAS EMPRESAS QUE TREINAM SEUS FUNCIONÁRIOS

### EMPRESAS QUE TREINAM EQUIPES

Crescimento anual até 8%  
maior que concorrentes;

Retenção do nome em  
memória 40% superior;

Geração de excedentes para  
investimento até 5% maior.

### EMPRESAS QUE NÃO TREINAM EQUIPES

Têm duração no mercado  
15% menor;

Recebem até 68% mais de  
reclamações nos órgãos de  
defesa do consumidor;

Precisam se apoiar em preço  
baixo para sobreviver.

**RESUMINDO: VALE A PENA TREINAR SUA  
EQUIPE PORQUE ISSO SIGNIFICA, DE  
FORMA COMPROVADA:**

- **Maior lucratividade por tarefa;**
- **Menos dor de cabeça com reclamações e**
- **Perdas de clientes;**
- **Valorização do nome da empresa;**
- **Diminuição de quebra de equipamentos;**
- **Diminuição de acidentes de trabalho;**
- **Economia com materiais (menos desperdício);**
- **Crescimento médio superior da empresa**



# PERGUNTAS?

