

ANÁLISE DO NÍVEL DA QUALIFICAÇÃO DA MÃO DE OBRA NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL NO MUNICÍPIO DE ASSIS CHATEAUBRIAND - PR

FONSECA, Natalya Caroline Buchmeier¹
FORIGO, Camila²

RESUMO: A construção civil é um dos setores da indústria que mais absorve trabalhadores, gera muitos empregos diretos e indiretos, também influencia diretamente na economia brasileira. Verifica-se que o setor possui lacunas na qualidade da mão de obra devido ao pouco aperfeiçoamento profissional. De acordo com o exposto, a pesquisa teve como objetivo analisar as principais características da mão de obra de algumas construtoras no município de Assis Chateaubriand-PR. Através de um levantamento de dados por meio de um questionário, onde foram entrevistados 34 participantes de 3 construtoras. Os resultados indicaram que todos os entrevistados tiveram acesso à educação, a maioria tem entre 18 e 45 anos e tem interesse em profissionalizar-se em busca de melhorar sua produtividade, conhecimento e salário, mas é necessário o incentivo e a intervenção das empresas e do governo para melhorar a situação atual.

Palavras-chave: Nível de Qualificação, Trabalhadores da Construção Civil.

¹Discente, Curso de Engenharia Civil, Centro Universitário Assis Gurgacz, Cascavel - PR. E-mail: fonsecanatalya97@gmail.com.

²Docente, Mestre, Engenharia Civil, Centro Universitário Assis Gurgacz, Cascavel - PR. E-mail: camilaforigo@fag.edu.br

1. INTRODUÇÃO

O setor da construção civil possui grande destaque na economia nacional e também é o ramo da indústria que mais concentra trabalhadores. Segundo dados do Sindicato da Indústria da Construção Civil (SINDUSCON), este setor fechou o ano de 2019 com crescimento de 1,1% no Produto Interno Bruto (PIB) e em setembro do mesmo ano registrou um saldo de 18.331 novas vagas com carteira assinada, onde o país passou a ter mais de 2 milhões de trabalhadores formais no setor.

Pelo fato de haver grande variabilidade no produto final e a baixa mecanização nos processos, necessita então de maior utilização de mão de obra, tornando a construção civil o ramo da indústria que mais contrata trabalhadores. A qualificação destes trabalhadores está diretamente ligada à qualidade do produto e aos altos índices de acidentes de trabalho, gerando uma limitação no desenvolvimento do ramo da construção.

Segundo Regino (2010), a qualidade da mão de obra da construção não seguiu os mesmos passos do setor. O setor vem crescendo, gerando a abertura de vagas e maior disputa entre as empresas, levando à contratação de um elevado número de profissionais desqualificados. Nota-se que não há motivação destes trabalhadores, tanto pela busca de aperfeiçoamento profissional quanto por manter-se na área, onde a junção da qualificação com a experiência tenderia a melhoria.

Com os problemas atuais encontrados na construção civil é importante analisar até que ponto a falta de incentivo das construtoras aos seus funcionários se faz viável, eficaz e lucrativo. Deve-se avaliar a maneira mais conveniente para que os trabalhadores e empresas se interessem em buscar a qualificação. Para assim, obterem melhorias nos processos construtivos, prazos, produtividade e também na qualidade do trabalho desses operários.

Em termos sociais, a importância deste trabalho se justifica por propor uma melhoria em níveis de qualificação da mão de obra na área da construção civil na cidade de Assis Chateaubriand – PR, na qual possui 33.025mil habitantes.

Com esta pesquisa, questiona-se: qual o nível de qualificação dos operários da construção civil na cidade de Assis Chateaubriand – PR?

Para se atingir os objetivos desta pesquisa, foram coletados dados a partir de um questionário aplicado aos trabalhadores no próprio canteiro de obras, onde foram organizados em gráficos e comentários que permite destacar os pontos importantes da pesquisa, assim sendo possível formular uma proposta de qualificação profissional para suprir a necessidades

dos trabalhadores no processo de qualificação destes na construção civil. Neste sentido, o trabalho terá como objetivo geral analisar o nível da qualificação da mão de obra dos profissionais da construção civil na cidade de Assis Chateaubriand – PR.

Para que este objetivo seja alcançado, será necessário:

- a) Analisar o perfil social e profissional dos entrevistados, trabalhadores da construção civil;
- b) Avaliar o interesse destes operários na busca por qualificação;
- c) Propor melhorias para a qualificação profissional destes funcionários.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

O processo de obtenção de qualidade vai muito além da realização do serviço ou da entrega final do produto. A qualidade engloba todo o processo de fabricação, envolvendo desde materiais utilizados, controles do processo de realização e a qualificação dos envolvidos nas atividades e até mesmo o período pós entrega ao cliente (AMBROZEWICZ, 2003).

Ao ser comparado com outras nações, o setor da construção civil é relativamente jovem no Brasil, destacando-se por seu crescimento acelerado e pelo corpo técnico numeroso. Entretanto, a questão da qualificação do profissional e de sua mão de obra vem afligindo o setor. Quando se discute o conhecimento nos canteiros de obra, vê-se que até mesmo o saber fazer vem decaindo e a falta de atualização dos profissionais é um agravante (REGINO, 2010).

Neste capítulo serão abordados parâmetros da construção civil no Brasil e também no estado do Paraná, a fim de obter uma melhor compreensão do tema, argumentos e dados que motivem, justifiquem a importância de analisar o nível da qualificação da mão de obra, que será realizado em três construtoras com forte atuação obras residências e comerciais no município de Assis Chateaubriand (PR).

2.1 A indústria da construção civil

O setor de construção civil é considerado um setor chave para o desenvolvimento da economia brasileira, pela sua capacidade de gerar efeitos na produção, na renda, na geração de

novos empregos e por seu alto nível de encadeamento com outros setores da indústria (CUNHA, 2012).

A indústria da construção civil especialmente no Brasil por ser um país em ritmo de desenvolvimento, exerce importante papel na transformação ambiental, entretanto gera impactos negativos sobre o meio ambiente em razão da poluição ambiental, pelo elevado consumo de recursos naturais e devido a geração de resíduos (ROHAM e FRANÇA, 2013).

O setor da construção civil é o que tem maior capacidade de gerar novos postos de trabalho. Com forte impacto econômico e social, com a qualidade, o volume e a capilaridade que o país precisa. Ao ser estimulado, a construção favorece pelo menos 62 outros segmentos da indústria. De acordo com dados do CBIC (2019), cada 1 milhão de investimento a construção cria 7,6 empregos diretos e 11,4 empregos indiretos, respectivamente geram R\$ 772 mil reais sobre o PIB, a maior parte do que se investe volta para o Brasil através de emprego, impostos e renda.

O motivo pelo qual a construção civil afeta tanto a economia brasileira é o fato de possuir uma grande rede de materiais, insumos, equipamentos e mão de obra qualificada e não qualificada, tornando-se importantes elementos para a composição do produto interno bruto brasileiro (LEÃO, 2016).

2.1.1 A construção civil no Paraná

De acordo com um estudo realizado pela Secretaria de Educação do Estado do Paraná, o estado possui uma área com cerca de 199.727.274 km², contabilizando aproximadamente 2,34 % do território nacional, distribuídos em 399 municípios. O estado está localizado na região sul do Brasil e faz divisa com os estados de São Paulo, Mato Grosso do Sul e Santa Catarina, também com os países vizinhos Paraguai e Argentina (SEED-PR, 2007).

A construção civil deve projetar um crescimento expressivo em 2020 no estado do Paraná, pois o estado fechou o ano de 2019 com 9.145 novos postos de emprego, crescimento de 0,35% em relação ao ano anterior (SINDUSCON-PR, 2020).

2.1.2 A qualidade da mão de obra na construção civil

A qualidade vem recebendo enfoque em todo o mundo, como fator de competitividade de empresas. A questão da qualidade na construção está ganhando cada vez mais espaço em

eventos técnicos e publicações, se tornando objeto de iniciativas de programas de melhoria em algumas empresas. Os conceitos de qualidade têm-se mostrado como universais, podendo ser adaptados às particularidades dos diversos setores, para maior eficiência (PICCHI e AGOPYAN, 1993).

No Brasil a mão de obra na construção civil vem se modernizando lentamente através de tecnologias e materiais, mas algumas características são mantidas, como: ambiente de trabalho insalubre, alta rotatividade, baixo prestígio social, altos índices de acidentes, alto esforço físico, instabilidade de emprego, entre outras. O produto final pode variar muito em decorrência da maneira que é executado, pois a maior parte do trabalho é executado de maneira manual, sem o auxílio de máquinas. Os programas de treinamento nas empresas são poucos, onde quase não é investido na formação dos profissionais (SUDA, 2015).

Em 2015, segundo pesquisa realizada pelo Fórum Econômico Mundial, o Brasil ficou em 78º lugar na qualificação de mão de obra dentre os 124 países. A falta de qualificação afeta diretamente os resultados de uma empresa ou serviço e contribui para a alta rotatividade dentro da empresa, sendo uma das grandes razões da baixa produtividade no trabalho (SUDA, 2015).

A construção civil enfrenta elevada dificuldade para se modernizar, em casos de implantação de algum programa de qualidade e produtividade, verifica-se no período inicial, que existe uma resistência por parte dos operários. Apesar disso a implementação de determinados procedimentos e tecnologias exige uma reformatação de competências, não só dos operários, mas também da administração dessas empresas de construção, dos engenheiros e gerentes de obra, onde estes precisam se conscientizar desta necessidade (CORDEIRO e MACHADO, 2002).

2.1.3 Produtividade na construção civil

A maior preocupação na construção civil no Brasil é com a produtividade, sendo um dos pontos mais relevantes. De acordo com a Câmara Brasileira da Indústria da Construção – CBIC- (2016), nos anos de 2007 a 2012, a Produtividade Total dos Fatores (PTF) das empresas de construção civil reduziu 0,4%, concluindo que apesar do crescimento em massa do nível de atividade nos anos recentes, o setor perdeu produtividade.

Produtividade é caracterizada como sendo a eficiência em se transformar entradas em saídas num determinado processo produtivo. A mão de obra é o recurso que em execução de

obras na construção civil, devem-se ter mais cuidados, pois representa alta percentagem do custo total, além de que, em função de serem seres humanos existe uma série de necessidades básicas de saúde e bem-estar dos trabalhadores para serem supridas (SOUZA, 2000).

2.1.4 Treinamento na construção civil

O conceito de treinamento se faz amplo, sendo utilizado por diversas vezes de modo a demonstrar de maneira prática a forma na qual a organização estimula o conhecimento e aprendizado de seus colaboradores. Vários profissionais diferem treinamento de desenvolvimento, pois de acordo com eles o primeiro busca resultado imediato, onde o indivíduo é treinado para desenvolver suas atividades de maneira rápida e eficaz em um período curto, já o desenvolvimento prepara o indivíduo da melhor forma visando o crescimento profissional, sua habilidade e desempenho para o futuro. Contudo, tanto o treinamento quanto o desenvolvimento preparam o colaborador para que tenham resultados positivos, produtividade elevada, otimização da mão de obra, qualidade nos produtos e serviços para a melhoria na competitividade do mercado, assim, obtendo sucesso da organização (TEÓFILO *et. al*, 2013).

O treinamento deve ser um instrumento que ofereça ao indivíduo uma forma de realização do seu serviço através de procedimentos racionais, com qualidade, mais eficaz e estar atrelado ao propósito de respeito às necessidades do seu desenvolvimento pessoal. Treinar para desenvolver significa abrir caminho para uma capacitação criativa que deve ser desejada pelos participantes do processo de treinamento, revertendo em melhorias para a organização. O treinamento não deve ser visualizado apenas como um mecanismo de auxílio para uma produção maior e mais qualificada, mas sim uma oportunidade do indivíduo trabalhar sua própria transformação. Portanto, o treinamento é uma forma de educação, resume-se em educar para o trabalho, incitar mudanças de comportamento em direção a uma eficácia profissional (PEREIRA, 1999).

2.1.5 Rotatividade na construção civil

A rotatividade pode ser atribuída a diversos fatores como: processo de seleção da mão de obra, cujos critérios variam de acordo com a empresa, e a crise e recessão econômica. As etapas da construção são grandes determinantes dessa rotatividade, quando os operários são

contratados para a execução de determinadas tarefas, com a finalização desta etapa, na maioria das vezes são desvinculados da empresa (CORDEIRO e MACHADO, 2002).

Para Faria (2016), por muitas vezes o que pode não incentivar os funcionários a se dedicar às suas tarefas são as condições e relações no trabalho, tornando esses trabalhadores menos produtivos, influenciando-os a buscar novas alternativas de trabalho que sejam mais satisfatórias. Sendo assim, as más qualidades de vida no ambiente de trabalho contribuem para o grande nível de rotatividade da mão de obra. Esta rotatividade vem atrapalhando o setor, por ser um setor que trabalha com atividades desgastantes, perigosas e pouco atrativas, por isso é preciso trabalhar os fatores que motivam os trabalhadores, para fixá-los, promovendo um maior rendimento para a empresa e para o funcionário.

3. METODOLOGIA

3.1 Tipo e local de estudo

Tratou-se de uma pesquisa qualitativa e quantitativa com o objetivo de traçar o perfil social dos trabalhadores da construção civil no município de Assis Chateaubriand – PR, para analisar, destacar o nível e as necessidades da qualificação destes funcionários.

A pesquisa foi realizada com os trabalhadores de três construtoras da cidade que atuam em obras de edificações residenciais e comerciais. As construtoras foram escolhidas conforme a disponibilidade para a pesquisa.

3.2 Caracterização da amostra

A pesquisa foi realizada com os trabalhadores que atuam na parte da execução das obras, o questionário foi aplicado através de visitas nos canteiros de obra aos que se dispuseram a participar, de forma individual, garantindo o anonimato dos entrevistados e mediante a autorização dos responsáveis legais das empresas.

A coleta dos dados foi feita no segundo semestre de 2020 e em horários que não interferiram na rotina da obra ou na produtividade dos trabalhadores.

A construtora A, atua desde 1974 no mercado da construção civil, foi uma das pioneiras no município e até hoje faz parte das maiores e mais confiáveis construtoras da

região. Em 2014, já era responsável por mais de meio milhão de metros quadrados construídos na cidade de Assis Chateaubriand, aproximadamente 1/3 (um terço) das edificações residências e comerciais. Além de gerar desenvolvimento ao município, possui também uma forte atuação em obras na região e no estado. Atualmente emprega 64 colaboradores.

A construtora B, atua desde 2013 e hoje realiza a construção do maior edifício do município, e também obras públicas deste segmento. O edifício residencial possuirá 19 pavimentos, sendo 14 do tipo *duplex*, todos de alto padrão. A construtora é uma das mais recentes na região, mas com alta participação no ramo da construção civil.

E a construtora C, executa principalmente obras particulares residenciais e atualmente também estendeu sua atuação para uma edificação comercial onde será a futura instalação de um banco. A empresa existe desde 2015 e no ano de 2020 emprega cerca de 10 funcionários.

3.3 Instrumento e procedimento para coleta de dados

O questionário possui 20 questões fechadas, conforme (Apêndice A), onde foram elaboradas a partir de pesquisas em artigos, teses e trabalhos de conclusão de curso.

O mesmo abordou questões gerais para conhecimento do perfil social dos trabalhadores, como: sexo, idade, estado civil, número de filhos, nível de escolaridade. E também questões pertinentes ao trabalho, como: função e tempo de serviço na área, satisfação profissional, interesse por aprimoramento, nível técnico para realização dos serviços e horas trabalhadas por dia.

3.4 Análise de dados

Com os resultados obtidos através da pesquisa, foram elaborados gráficos em função do percentual de cada variável, de modo que permitissem destacar e avaliar os pontos importantes observados.

Os gráficos foram elaborados a partir do programa *Excel*, de modo que as informações contidas ficassem de fácil compreensão. Desta forma, traçou-se o perfil dos trabalhadores, analisando o nível de capacitação e de interesse em aperfeiçoamento dos mesmos.

Com base nos dados obtidos e com relação aos cursos ofertados no município, formatou-se uma breve proposta de trabalho e metodologia de qualificação que podem ser

tomadas dentro do próprio canteiro de obras, gerando benefícios para a qualificação profissional e suprir as necessidades dos trabalhadores no processo construtivo.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 PERFIL SOCIAL DOS ENTREVISTADOS

4.1.1 Sexo

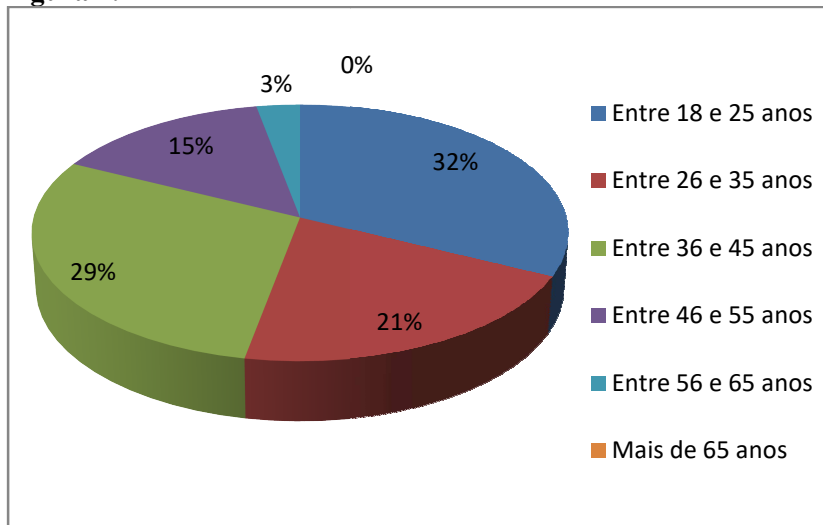
De acordo com dados do Sinduscon-PR (2012), houve um aumento de 8% na participação das mulheres no setor da construção civil no período de janeiro de 2011 a julho de 2012, onde 239 mil mulheres trabalhavam nesse ramo no estado do Paraná como um todo. Essa ainda é uma realidade distante em Assis Chateaubriand-PR, observou-se que ainda existe predominância de mão de obra masculina, onde na pesquisa 100% dos entrevistados eram do sexo masculino.

De acordo com Rocha (2017), a procura de mulheres por cargos na construção civil é baixa, isso pelo fato de que os obstáculos impostos ao ingresso delas neste mercado de trabalho estão associados não apenas ao fato de serem mulheres, com características físicas muitas vezes discriminadas neste setor, mas também ao fato de estarem em um espaço de dominação masculina, resultado de uma série de fatores históricos que segregam mulheres de cargos tradicionalmente masculinos.

4.1.2 Faixa etária

Segundo Santos (2010), avaliar a idade média dos operários é importante pelo fato de que há uma relação entre a idade e a possibilidade de busca por cursos profissionalizantes. Dos entrevistados 82% têm idade entre 18 e 45 anos, portanto, a mão de obra em Assis Chateaubriand é jovem. Os números referentes a faixa etária dos entrevistados estão representados na Figura 1.

Figura 1: Faixa etária dos entrevistados.



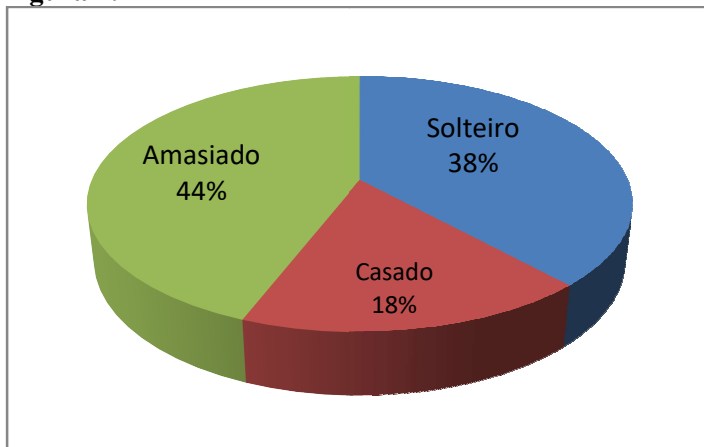
Fonte: Autora, 2020.

Conforme Santos (2010), os trabalhadores jovens têm mais vontade de aprender e consequentemente mais facilidade em adquirir novos conhecimentos. Conforme o que se observou, a faixa etária dos entrevistados favorece a busca por aprimoramento, onde poderia gerar maior qualidade e produtividade na execução das obras.

4.1.3 Estado civil e quantidade de filhos

Segundo Mineo (2019), analisar o estado civil e o número de filhos se faz importante no sentido da qualidade de vida dos entrevistados, pois o tamanho do núcleo familiar ajuda traçar o perfil social. Conhecer o perfil social é importante para se conhecer as necessidades desses trabalhadores. Conforme dados da pesquisa, representados na Figura 2, dos entrevistados, 62% estão em algum tipo de união afetiva, portanto possuem responsabilidades familiares.

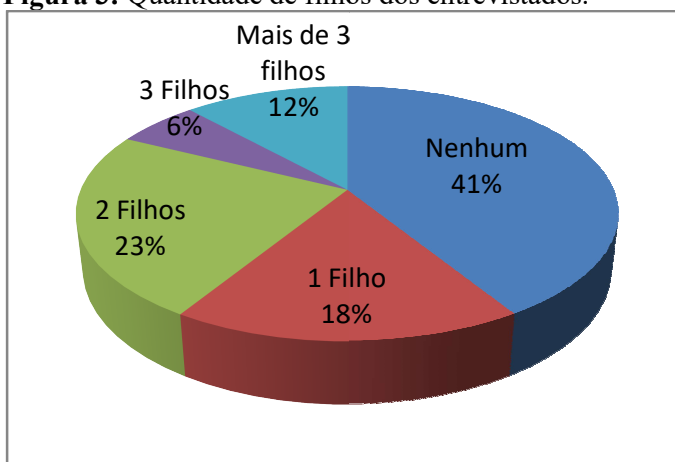
Figura 2: Estado civil dos entrevistados.



Fonte: Autora, 2020.

Segundo Oliveira (2010), a família é a principal responsável pela formação do cidadão, servindo de apoio no processo de educação e adaptação para se viver em sociedade. Conforme os dados da pesquisa representados na Figura 3, os entrevistados possuem um núcleo familiar médio. A grande maioria não tem filhos ou têm até 2 filhos. Isso reflete na qualidade de vida, pois conforme maior quantidade de filhos, maior os gastos com despesas.

Figura 3: Quantidade de filhos dos entrevistados.



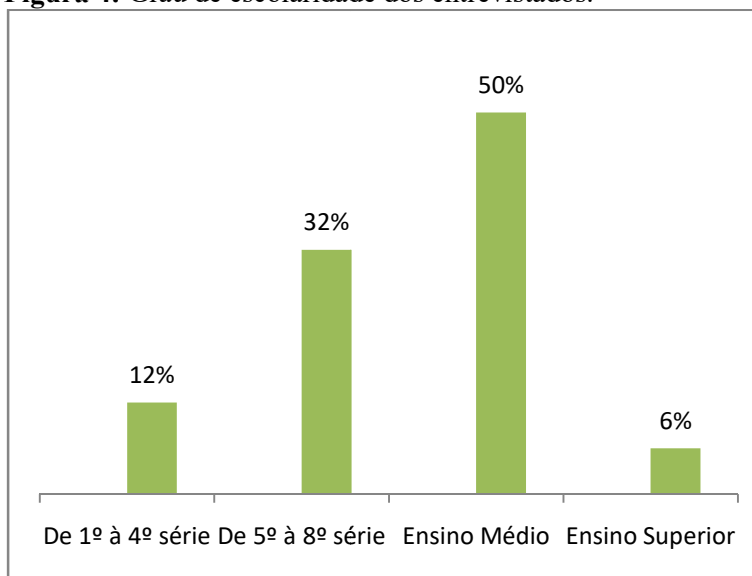
Fonte: Autora, 2020.

Conforme Ribeiro (2015), com a competição do mercado algumas empresas passam a se preocuparem mais com os lucros, exigindo dos seus funcionários mais horas trabalhadas, que muitas vezes não negam pelo fato de precisarem para o sustento familiar, não se importando com a qualidade de vida.

4.1.4 Nível de escolaridade

Conhecer o grau de escolaridade dos trabalhadores, se faz importante para analisar o nível da qualidade da mão de obra. De acordo com dados do IBGE (2020), a proporção de pessoas com até 25 anos que concluíram a educação básica obrigatória, ou seja, no mínimo o ensino médio, passou para 48,8% no ano de 2019. Portanto, como a maioria dos operários de Assis Chateaubriand são jovens influenciou para que 50% tenham estudado até o fim do ensino médio. Os dados sobre o nível de escolaridade dos entrevistados estão representados na Figura 4.

Figura 4: Grau de escolaridade dos entrevistados.



Fonte: Autora, 2020.

Segundo Santos (2010), a relação do grau de instrução com a realização de cursos de qualificação profissional, revelam preocupações, pois todos os trabalhadores deveriam ao menos saber ler um procedimento de execução, o que não é possível com alguns funcionários que são alfabetizados.

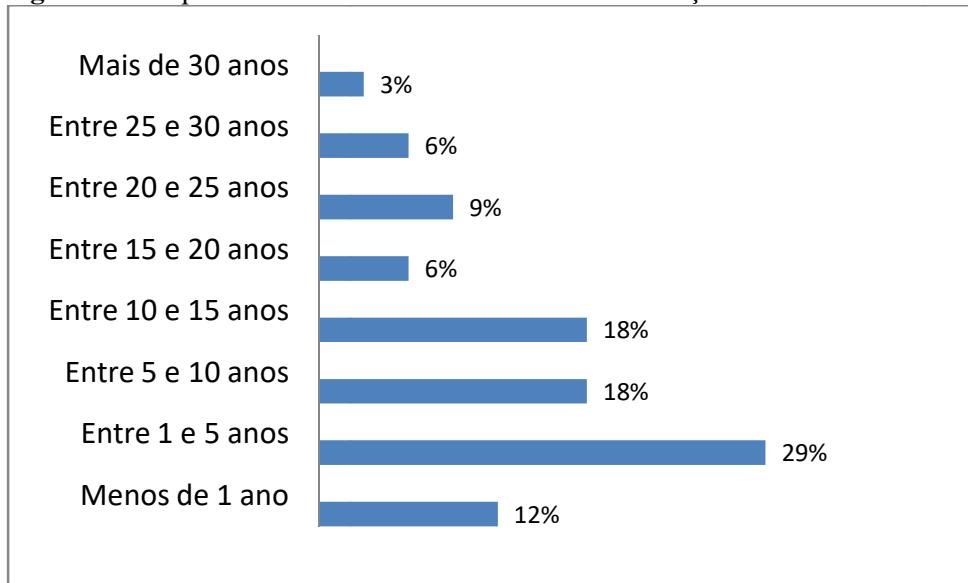
4.2 PERFIL PROFISSIONAL DOS OPERÁRIOS

4.2.1 Tempo de trabalho na construção civil

Segundo Mineo (2019), a construção civil é um setor considerado nômade e provisório, pois existe uma grande rotatividade dos profissionais. Dados sobre o tempo de

trabalho no ramo da construção civil dos entrevistados estão representados na Figura 5. Apesar de a grande maioria dos trabalhadores serem jovens, 60% deles já estão no ramo a mais de 5 anos.

Figura 5: Tempo de trabalho dos entrevistados na construção civil.



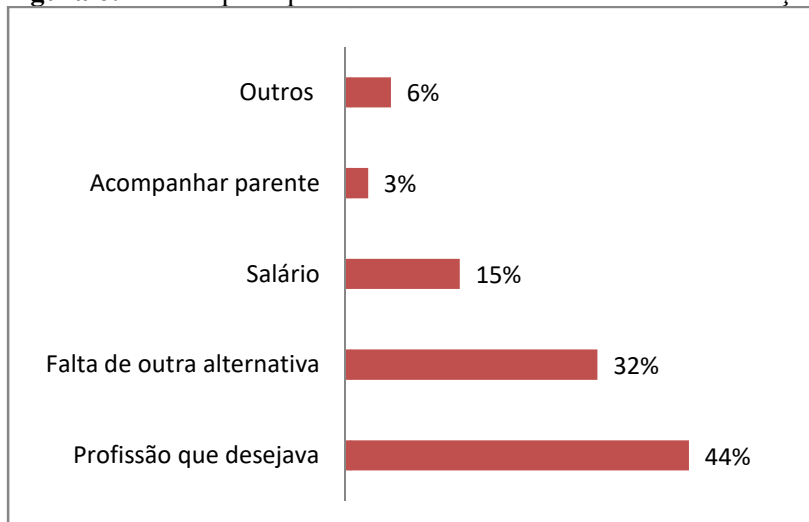
Fonte: Autora, 2020.

É importante ressaltar que os dados do gráfico são referentes ao tempo de trabalho na construção civil e não necessariamente na mesma empresa. Portanto, mesmo com a alta rotatividade, os trabalhadores mais velhos acabam incorporando como profissão.

4.2.2 Motivo de trabalhar na construção civil

Os principais motivos que levaram os entrevistados a trabalharem na construção civil estão representados na Figura 6. Para parte dos entrevistados, 44% deles, a construção civil foi a profissão que desejavam e para alguns deles é motivo de orgulho. Mais também a falta de outra alternativa foi o motivo de 34% dos entrevistados.

Figura 6: Motivo pelo qual os entrevistados trabalham na construção civil.



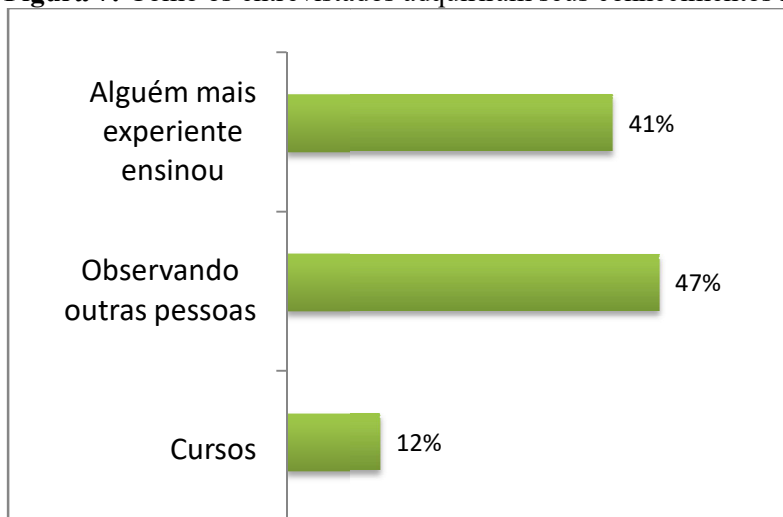
Fonte: Autora, 2020.

Como o município está passando por um período de crescimento, o surgimento de obras maiores fez com que para alguns fosse a única alternativa de trabalho, isso também pode ter relação ao ingresso desse setor não requerer especialização profissional.

4.2.3 Conhecimento adquirido

Informações de como os entrevistados se qualificaram para trabalhar na construção civil está representada na Figura 7. Pôde-se observar que 88% dos entrevistados aprenderam a executar as atividades necessárias para desempenhar suas funções observando ou sendo ensinado por alguém mais experiente e apenas 12% aprendeu com cursos técnicos.

Figura 7: Como os entrevistados adquiriram seus conhecimentos na construção civil.



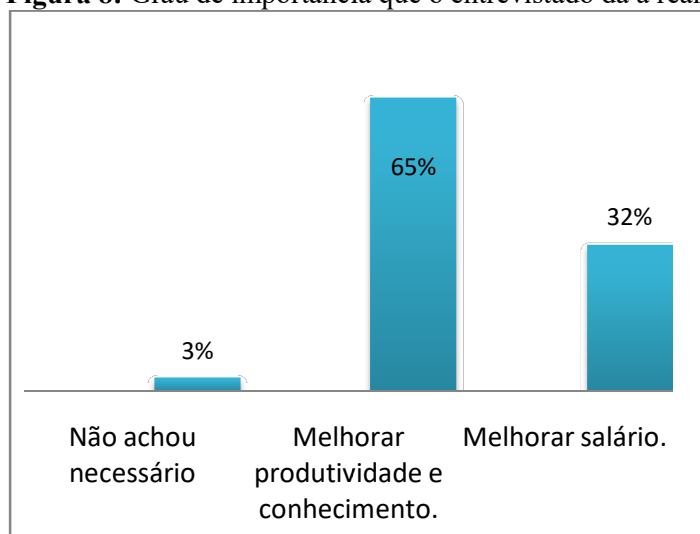
Fonte: Autora, 2020.

Observou-se que a minoria já fez algum curso, isso favorece a má formação profissional e o baixo desempenho técnico.

4.2.4 Importância e interesse por formação profissional

O treinamento destina-se a transmitir conhecimento e tem o objetivo de melhorar a eficiência e as habilidades, promovendo o crescimento profissional no que diz respeito à mão de obra qualificada e mais apta (TEÓFILO *et. al*, 2013). Informações sobre a opinião dos entrevistados em relação a importância da realização de cursos técnicos está representada na Figura 8. Dos entrevistados, 65% reconhecem a importância dos cursos profissionalizantes para a melhora na produtividade e em seus conhecimentos, 32% deles consideram importante para melhorar o salário.

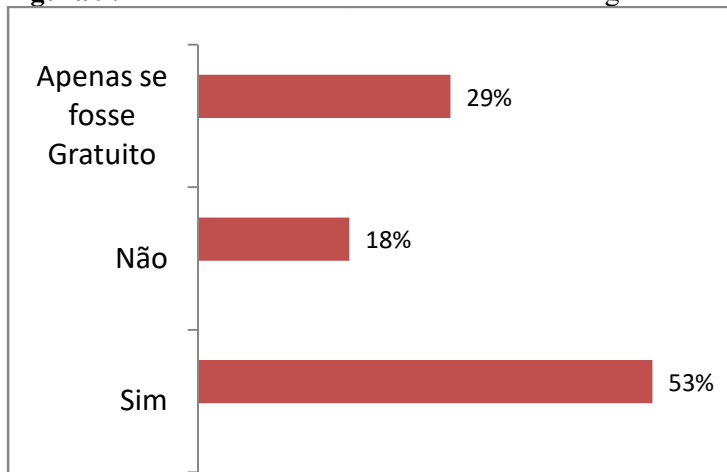
Figura 8: Grau de importância que o entrevistado dá a realização de curso técnico.



Fonte: Autora, 2020.

Dados sobre o interesse deles em aprimorar seus conhecimentos, está representado na Figura 9. Quando questionados se fariam cursos técnicos, o resultado é animador, pois 53% disseram que sim, 29% que apenas se fosse gratuito.

Figura 9: Vontade dos entrevistados em realizar algum curso técnico na área da construção civil.



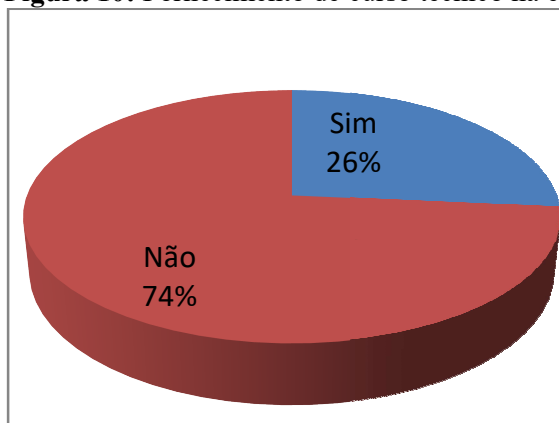
Fonte: Autora, 2020

Um dos motivos pelo qual 18% se recusariam a fazer cursos profissionalizantes é que essa minoria já está no ramo a mais tempo e consideram não ter mais nada a aprender.

4.2.5 Fornecimento de cursos pelas empresas

Empresas que se preocupam com a evolução buscam estratégias para desenvolver-se adquirindo qualidade em sua mão de obra, produtos e serviços. Logo, treinamento passa a ser um diferencial, tendo em vista os benefícios e resultados satisfatórios, pois pessoas qualificadas ao seu cargo desenvolvem força de trabalho, melhorando a qualidade e a produtividade do serviço (TEÓFILO *et. al*, 2013). Segundo os entrevistados, 74% disseram que a empresa não fornece nenhum curso. As informações sobre o fornecimento de cursos por parte das empresas analisadas estão representadas na Figura 10.

Figura 10: Fornecimento de curso técnico na empresa em que trabalha.



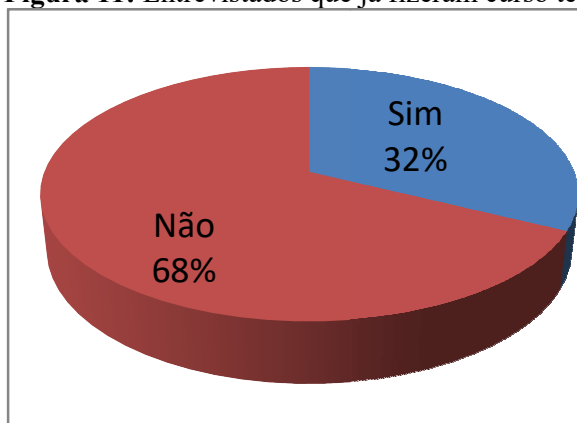
Fonte: Autora, 2020.

A falta de fornecimento de cursos é um dado preocupante para a qualidade da mão de obra, já que a falta de qualificação é um dos grandes problemas da construção civil. Na pesquisa houve discordância sobre os cursos ofertados ou não pelas empresas, isso pode ter ocorrido pelo fato dos trabalhadores com menos tempo de serviço não terem participado de cursos que foram ofertados já há algum tempo.

4.2.6 Entrevistados que já fizeram curso técnico

De acordo com o que se observa na Figura 11, que apenas 32% dos entrevistados já fizeram algum curso profissionalizante, dado esse que justifica a falta de qualidade e profissionalismo da mão de obra operária na construção civil no município.

Figura 11: Entrevistados que já fizeram curso técnico.



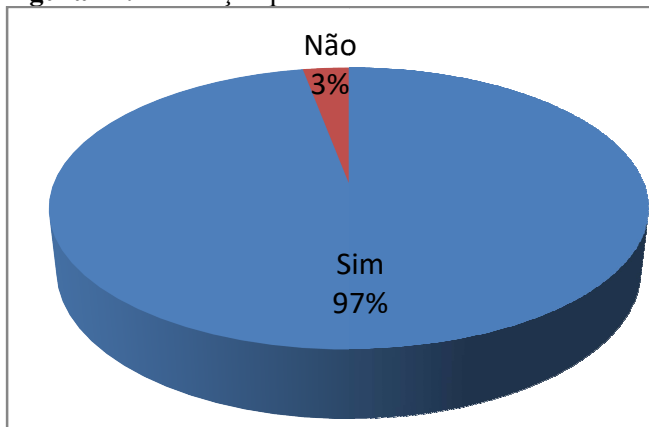
Fonte: Autora, 2020.

Segundo Carvalho (2011), no cenário atual da construção civil, que as empresas se sujeitam a trabalharem com operários de baixa qualificação, pois no mercado não há mão de obra qualificada para suprir a demanda.

4.2.7 Satisfação profissional e com o conhecimento

Como observou-se na Figura 12, a grande maioria dos entrevistados se sentem satisfeitos com o trabalho e com seus conhecimentos na área. Essa constatação é importante, pois funcionários satisfeitos podem garantir melhores resultados para a empresa.

Figura 12: Satisfação profissional e conhecimento na área do entrevistado.



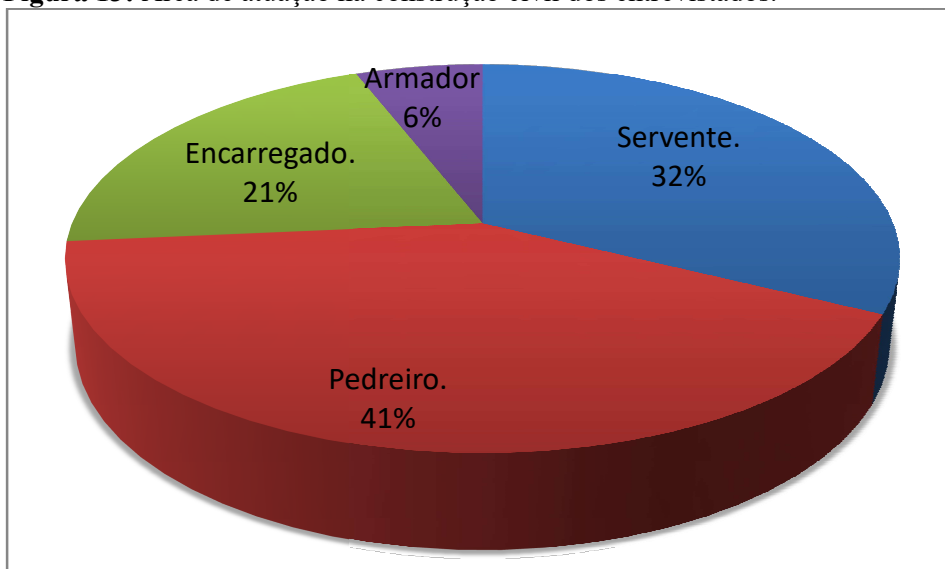
Fonte: Autora, 2020.

Para Baliero e Borges (2015), a satisfação no trabalho reflete no sucesso ou no insucesso da empresa, bem como no alcance dos objetivos pessoais do empregado, ou seja, para os objetivos da empresa serem alcançados é necessário que haja uma interação entre seus objetivos e os dos empregados

4.2.8 Área de atuação e carteira assinada

Os dados sobre a área de atuação de cada entrevistado está presente na Figura 13. A maior parte dos entrevistados, 41% estavam desempenhando a função de pedreiro e 32% deles estavam na função de serventes.

Figura 13: Área de atuação na construção civil dos entrevistados.

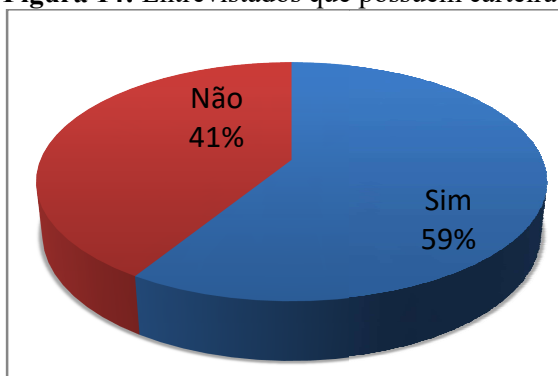


Fonte: Autora, 2020.

Os entrevistados executavam as mais diversas funções e todos eles afirmaram desempenhar funções diferentes de acordo com cada etapa da obra. O número de funcionários desempenhando cada função varia de acordo com cada etapa da construção.

Observa-se na Figura 14, que a maior parte dos entrevistados, 59% possuem carteira assinada, estes eram funcionários das empresas maiores, que realizam as obras de maior porte do município. Os outros 41% deles não possuíam carteira assinada.

Figura 14: Entrevistados que possuem carteira assinada.



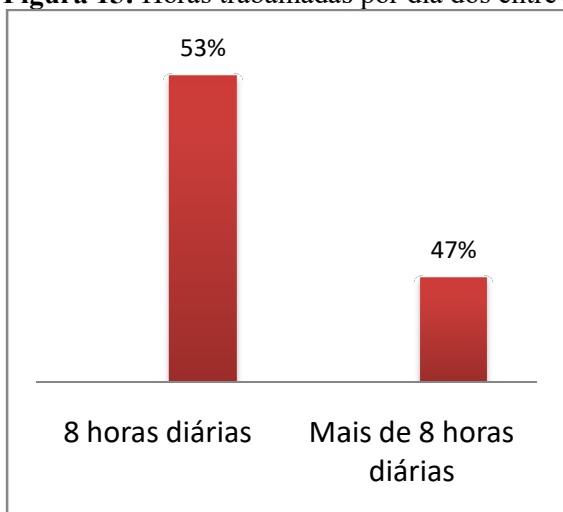
Fonte: Autora, 2020.

O fato de parte dos entrevistados não possuírem carteira assinada é decorrente de que em uma das empresas onde a pesquisa foi realizada, os funcionários possuem contrato por empreita, que em cada término de obra e início de outra é renovado. Esse dado pode ter relação com a oferta de cursos da empresa e do interesse do próprio trabalhador, pois quando os funcionários são vinculados à empresa apenas por contrato, a rotatividade é ainda mais alta, desmotivando ambas as partes em buscar aprimoramento.

4.2.9 Horas trabalhadas por dia

Conforme observou-se na Figura 15, dos entrevistados, 53% trabalham 8 horas por dia e relataram trabalhar aos sábados. Os entrevistados que trabalham mais de 8 horas por dia não trabalham aos sábados e as horas excedentes são para compensar.

Figura 15: Horas trabalhadas por dia dos entrevistados.



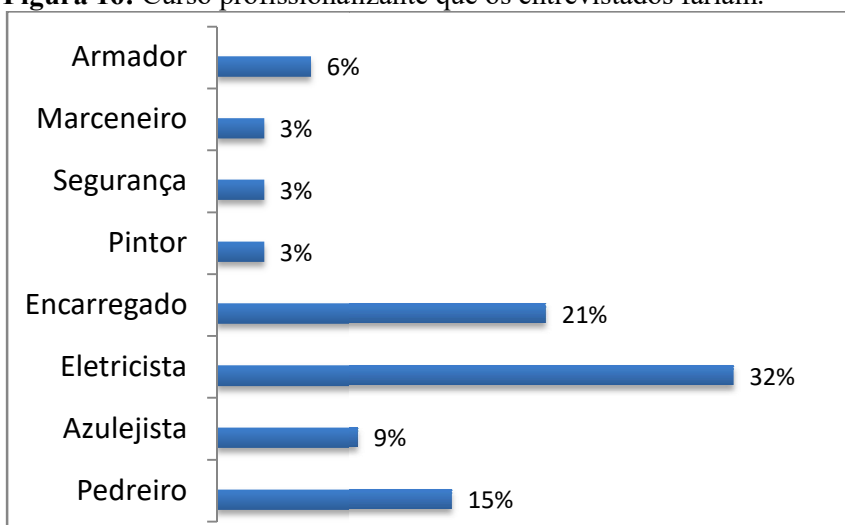
Fonte: Autor, 2020.

Segundo o DIEESE (2010), em 1988 houve uma redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais e desde então importantes avanços foram conquistados pelos trabalhadores.

4.2.10 Curso profissionalizante de interesse

A Figura 16 representa os cursos profissionalizantes de maior interesse entre os entrevistados. Dos cursos analisados na pesquisa o mais desejado é o de eletricista, seguido pelo curso de encarregado e posteriormente de pedreiro. Os trabalhadores relataram a preferência por cursos que segundo eles, resultaria na melhoria do salário.

Figura 16: Curso profissionalizante que os entrevistados fariam.



Fonte: Autora, 2020.

No estudo realizado por Mineo (2019), encontram resultados parecidos. Seu estudo foi realizado na cidade de Guarapuava-PR, o curso mais procurado também foi de eletricitista, seguido por azulejista e encarregado.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quanto ao perfil social dos entrevistados, todos eram homens, a maioria na faixa etária de idade entre 18 a 45 anos, amasiados e com o núcleo familiar de tamanho médio. Todos tiveram acesso à educação. Conforme o perfil, conclui-se que muitos possuem responsabilidades familiares e por serem considerados jovens, apresentam grau de escolaridade relativamente bom, comparando-se com a média nacional de pessoas com o segundo grau completo, tanto que metade dos entrevistados terminou o ensino médio.

O perfil profissional dos entrevistados consiste em trabalhadores em sua maioria com menos de 5 anos de trabalho na construção civil, dados esses que podem ser justificados por serem jovens e também pela grande rotatividade do ramo, sendo um fator preocupante, pois os profissionais por falta de incentivo, acabam buscando outras alternativas fora da área da construção civil. Trabalham na construção civil por desejo ou mesmo por falta de outra alternativa, sendo que a maioria se sente satisfeito profissionalmente.

Em relação à profissionalização, a minoria já fez algum curso, mas conforme resultados obtidos na pesquisa a grande maioria está disposta a fazer cursos para aprimorar seus conhecimentos na área, a fim de melhorar seu salário ou sua produtividade. Grande parte dos entrevistados também consideram os cursos profissionalizantes importantes, seja para aprimorar os conhecimentos ou para melhorar o salário, no entanto mesmo com o anseio de seus profissionais, as 3 empresas de Assis Chateaubriand – PR não fornecem cursos profissionalizantes aos seus funcionários, o que acaba desestimulando a busca por novos conhecimentos.

Atualmente não é ofertado nenhum curso na área da construção civil a nível operário no município, dificultando muito a melhoria da qualidade da mão de obra destes funcionários, a opção seria buscar o conhecimento em cidades vizinhas.

Sendo assim, a solução para este problema estudado seriam as próprias empresas promoverem treinamentos em curtos períodos e fora dos horários de trabalho, ou criar parcerias entre as empresas e sindicatos do ramo, para que então os trabalhadores que



possuam interesse em desenvolver suas habilidades e conhecimentos possam se aprimorar em suas profissões, gerando vantagem também para as empresas no que se refere a melhoria da qualidade e produtividade do serviço.

REFERÊNCIAS

AMBROZEWICZ, P. H. L. **Qualidade na Prática: Conceito e Ferramentas**. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. Curitiba. 2003. Departamento Regional do Paraná. 2003.

BALIERO, S. S. BORGES, L. S. 2015. **Satisfação no Trabalho**. XI Congresso Nacional de Excelência em Gestão -Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro.

CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO – CBIC. **A Produtividade da Construção Civil Brasileira**. 2016. Disponível em <<http://www.cbicdados.com.br/media/anexos/070.pdf>> Acesso em 10 de abril de 2020.

_____. **Após 5 anos, construção civil cresce em 2019**. 2020. Disponível em <<https://cbic.org.br/apos-cinco-anos-negativos-construcao-civil-cresce-16-em-2019>> Acesso em 10 de abril de 2020.

CARVALHO, B. F. M. **Capacitação Da Mão De Obra Para A Construção Civil**. 2011. Monografia (curso de Engenharia Civil) –Universidade Federal do Ceará, Fortaleza.

CORDEIRO, C.C.C; MACHADO, M.I.G. **O Perfil do Operário da Indústria da Construção Civil de Feira de Santana: Requisitos para Qualificação Profissional**. Universidade Estadual de Feira de Santana. Feira de Santana – BA. 2002.

CUNHA, G. C. **A Importância do Setor de Construção Civil para o Desenvolvimento da Economia Brasileira e as Alternativas Complementares para o *Funding* do Crédito Imobiliário no Brasil**. 2002. Monografia (Bacharelado em Economia) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.

FARIA, L.M.R. **Análise da Influência de Fatores da Rotatividade de Mão-De-Obra de uma Empresa do Ramo de Construção Civil**. 2016. Trabalho de Conclusão de Curso (curso de Administração) -Instituto Federal de Minas Gerais, Formiga.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Pesquisa Anual da Indústria da Construção**. 2017. Disponível em <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pr/pesquisa/49/48988>> Acesso em 08 de abril de 2020.



INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Crescimento da Economia Brasileira.** 2018. Disponível em <https://web.bndes.gov.br/bib/jspui/bitstream/1408/14760/1/Perspectivas%2020182023_P.pdf> Acesso em 08 de abril de 2020.

_____. **Conheça o Brasil – População. Educação.** 2020. Disponível em <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18317-educacao.html>> Acesso em 08 de setembro de 2020.

LEÃO, M. V. M. **Análise da Qualificação da Mão de Obra no Setor da Construção Civil da Cidade de Dourados (MS).** 2016. Trabalho de Conclusão de Curso (curso de Engenharia Civil) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Campo Mourão.

MINEO, A; R; V. **Qualificação Da Mão De Obra Do Setor Da Construção Civil Em Guarapuava-Pr.** 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Engenharia Civil) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Guarapuava.

OLIVEIRA, T. B. **A Importância Da Família Para A Formação Da Cidadania.** 2010. Faculdade de Direito de Varginha - FADIVA, Varginha.

PEREIRA, J.A.P.F. **Uma Metodologia de Treinamento de Mão-De-Obra da Construção Civil.** 1999. Dissertação (Pós Graduação em Engenharia de Produção) - Universidade Estadual de Santa Catarina, Florianópolis.

PICCHI, F.A.; AGOPYAN, V. **Sistema da Qualidade na Construção de Edifícios.** 1993. Boletim Técnico da Escola Politécnica da USP. Departamento de Engenharia de Construção Civil, São Paulo.

REGINO, G. **Como Qualificar Mão de Obra na Construção Civil.** 2010. 1 ed. São Paulo: Editora Pini, 2010.

ROCHA, M. A. G. **Cenário Da Mão De Obra Feminina Na Construção Civil Em Goiânia.** 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (curso de Engenharia Civil) – Universidade Federal de Goiás. Goiânia.

ROHAM, U; FRANÇA, S. L. B. 2013. **Análise das Tendências da Indústria da Construção Civil Frente à Sustentabilidade nos Negócios.** 2013. XI Congresso Nacional de Excelência em Gestão -Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro.

SANTOS, M. T. P. **Qualificação Profissional Na Construção Civil: Estudo De Caso.** 2010. Trabalho de Conclusão de Curso (curso de Engenharia Civil) – Universidade do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Ijuí.



SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO DO PARANÁ – SEED/PR. **Atlas Geográfico do Paraná.** 2007. Disponível em <<http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/1127-2.pdf>> Acesso em 08 de abril de 2020.

SOUZA, U. E. L. **Como Medir a Produtividade da Mão de obra na Construção Civil.** In: Encontro Nacional de Tecnologia do Ambiente Construído. 8., Salvador/BA, 2000. Salvador: Associação Nacional de Tecnologia do Ambiente Construído. Anais. 2000.

SUDA, M.K.E. **A Problemática da Qualificação de Mão de Obra da Construção Civil.** 2015. Trabalho de Conclusão de Curso (curso de Especialização em MBA em Gestão de Obras e Projetos) - Universidade do Sul de Santa Catarina – UNISUL, São José.

TEÓFILO, A.T.; TEÓFILO, S.T.; COUTINHO, R.E.T.; BARBOSA, M.V.; FERRIRA, S.L. **Treinamento Como Ferramenta Estratégica Para O Desenvolvimento Corporativo.** 2013. X Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, Rio de Janeiro.

Apêndice

Questionário: Análise do nível da qualificação da mão de obra no setor da construção civil no município de Assis Chateaubriand – PR.

01) Sexo:

☐ Feminino ☐ Masculino

02) Estado Civil:

☐ Solteiro(a)
☐ Casado(a)
☐ Amasiado(a)
☐ Viúvo(a)

03) Idade:

☐ Menos de 18 anos
☐ Entre 18 e 25 anos
☐ Entre 26 e 35 anos
☐ Entre 36 e 45 anos
☐ Entre 46 e 55 anos
☐ Entre 56 e 65 anos
☐ Mais de 65 anos

04) Filhos:

☐ Nenhum
☐ 1
☐ 2
☐ 3
☐ Mais de 3

05) Nível de Escolaridade:

☐ Não estudou
☐ Da 1º à 4º série do ensino fundamental (antigo primário)
☐ Da 5º à 8º série do ensino fundamental (antigo ginásio)
☐ Ensino Médio (Antigo 2º Grau)
☐ Ensino Superior

06) Motivo pelo qual trabalha na construção civil:

☐ Profissão que desejava
☐ Falta de outra alternativa
☐ Salário
☐ Acompanhar parente
☐ Outros. Qual? _____

07) Já atuou em outra área fora da construção civil?

☐ Sim ☐ Não

08) Há quanto tempo trabalha na construção civil?

☐ Menos de 1 ano
☐ Entre 1 e 5 anos
☐ Entre 5 e 10 anos
☐ Entre 10 e 15 anos
☐ Entre 15 e 20 anos
☐ Entre 20 e 25 anos
☐ Entre 25 e 30 anos
☐ Mais de 30 anos

09) Já fez algum curso técnico?

☐ Sim ☐ Não
Se sim, qual? _____

10) A empresa fornece algum curso técnico?

☐ Sim ☐ Não
Se sim, qual? _____

11) Faria algum curso técnico?

☐ Sim
☐ Apenas se fosse gratuito
☐ Não
Se sim, sobre o que teria interesse?

12) Está satisfeito com seus conhecimentos na área da construção civil?

☐ Sim ☐ Não

13) Qual a importância de fazer cursos?

☐ Não acho necessário.

☐ Acho importante para melhorar minha produtividade e conhecimento.

☐ Acho importante para melhorar meu salário.

14) Como adquiriu os conhecimentos necessários para seu trabalho?

☐ Cursos

☐ Aprendeu observando outras pessoas

☐ Alguém mais experiente ensinou

15) Possui carteira assinada?

☐ Sim ☐ Não

16) Está satisfeito com seu trabalho?

☐ Sim ☐ Não

17) Incentiva outras pessoas a ingressar no seu ramo de trabalho?

☐ Sim ☐ Não

18) Qual sua área de atuação?

☐ Servente.

☐ Pedreiro.

☐ Encarregado.

☐ Carpinteiro.

☐ Armador.

☐ Gesseiro.

☐ Azulejista.

☐ Encanador.

☐ Eletricista

☐ Outra. Qual? _____

19) Se você pudesse fazer um curso profissionalizante qual faria?

☐ Pintor

☐ Marceneiro

☐ Pedreiro

☐ Servente

☐ Encarregado

☐ Gesseiro

☐ Azulejista

☐ Eletricista

☐ Armador

☐ (J) Outro. Qual? _____

20) Quantas horas por dia você trabalha?

☐ Menos de 8 horas diária

☐ Oito horas diárias

☐ Mais de 8 horas diária