



**CENTRO
UNIVERSITÁRIO**



ENGENHARIA CIVIL
CENTRO UNIVERSITÁRIO FAG

ANÁLISE DA QUALIFICAÇÃO DA MÃO DE OBRA NA CONSTRUÇÃO CIVIL NA CIDADE DE CASCAVEL - PR

SILVA, LAURA MARTINS HAUS DA ^{1*}
RACHID, LIGIA ELEODORA FRANCOVIG ²

RESUMO: A construção civil é um dos setores que mais cresce em todo o País, porém, encontra dificuldades na qualificação dos trabalhadores, pois iniciam sua profissão sem preparo nas atividades e na maioria das vezes, aprendem a profissão com o dia a dia, no canteiro de obra. O objetivo principal deste trabalho foi conhecer o perfil do trabalhador da construção civil, mais especificamente da cidade de Cascavel-PR. A pesquisa foi realizada com trinta e sete entrevistas no local de trabalho, utilizaram-se questionários estruturados, compostos com vinte e duas questões para caracterizar e entender o contexto da vida dos trabalhadores. A análise dos dados foi feita com o uso de tabelas e gráficos, os quais continham as características predominantes destes trabalhadores. Como resultados sobre os trabalhadores da construção civil nas obras pesquisadas, a idade média foi de 38,3 anos, cerca de 35% tem o com o ensino fundamental completo. Quanto aos cursos de capacitação, 4,54% dos trabalhadores concordam que são muito importantes, 27% acham que é indiferente fazer cursos e 11% acham desnecessário. Quanto ao registro em carteira, verificou-se que 78% dos trabalhadores são contratados pelas construtoras, 14% são terceirizados e somente 8% são temporários e não possuem nenhum tipo de registro. Com os dados obtidos constatou-se que o perfil dos trabalhadores é semelhante ao de outros estudos realizados durante 2016, nas regiões Campo Mourão-PR, Chapecó-SC e Cascavel-PR.

PALAVRAS-CHAVE: Desempenho. Motivação. Qualificação. Valorização.

¹Discente do Curso de Engenharia Civil do Centro Universitário Assis Gurgacz, Cascavel-PR, lauramartinshaus@gmail.com;

²Docente do Curso de Engenharia Civil do Centro Universitário Assis Gurgacz, Cascavel-PR. E-mail: ligia@fag.edu.br

1 INTRODUÇÃO

A construção civil, de acordo com dados da Câmara Brasileira da Indústria e Construção (CBIC) e de documentos do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia (CREA-PR), é um dos setores que mais cresce em todo o País, ele sofreu significativas e notórias mudanças desde o seu início até os dias atuais (CBIC, 2018). Não podendo ser diferente, a mão de obra que integra esse setor segue o mesmo caminho, os trabalhadores precisam estar atentos para acompanhar os avanços tecnológicos e implantação de novos materiais e equipamentos, a maneira encontrada para alcançar este conhecimento é participar de cursos de aperfeiçoamento e qualificação da mão de obra.

Cascavel, município localizado no oeste Paraná é considerada um polo regional e está sempre em crescimento, o que pode ser visto nas execuções de inúmeras obras de pequeno até grande porte, empregando trabalhadores nas diversas áreas e etapas que abrange a construção civil, portanto, analisar o perfil desses trabalhadores e a qualificação desta mão de obra foi de extrema importância.

A participação da construção civil no Produto Interno Bruto (PIB) do Brasil é relevante, com 60,1% do total da cadeia produtiva, conforme dados da Câmara Brasileira da Indústria e Construção (2018). A construção civil é o ramo de serviços que mais absorve trabalhadores, estes em sua maioria, com baixo índice de escolaridade e qualificação profissional, quando comparado com outros setores.

O motivo que justifica esta pesquisa foi referente ao que declara Cordeiro (2002), que se nos locais de trabalho não existe uma preocupação com os trabalhadores, para treiná-los, capacitá-los, criar uma identificação com a empresa e se não há consciência de que a qualidade do produto depende única e totalmente desses trabalhadores, não haverá comprometimento com a qualidade. Com isso, pode-se afirmar que a empresa que valoriza seus trabalhadores, além de estar assegurando lugar no mercado, provavelmente irá crescer em consequência dessa valorização, pois agregado a esses fatores estará a competitividade e a qualidade do produto (CORDEIRO, 2002).

O PIB nacional, em 2019, mostrou que o setor da construção civil teve alta de 1,6% e contribuiu diretamente para o crescimento de 1,1% na economia brasileira. E com o aquecimento na economia e desse setor tão importante, surgiu também a preocupação com problemas como degradação ambiental, desperdício de matéria prima, falta de qualificação dos profissionais, escassez de mão de obra, entre outros. Para que esse importante setor continue em ascendência é necessário buscar soluções eficazes que minimizem tais problemas.

Para se conseguir colocar em prática essas soluções e/ou projetos de qualificação foi de fundamental importância pesquisar e estudar o perfil do trabalhador, identificar por exemplo, o nível de escolaridade, gênero, idade, tempo em que atuam na construção civil, sua renda mensal, afinidade com a profissão e principalmente, interesses e dificuldades dos mesmos em continuar atuando na construção civil e participação em cursos de aperfeiçoamento.

Nesse sentido, com todas as informações apresentadas anteriormente, o problema de pesquisa foi: os níveis de escolaridade, idade, tempo de serviço determinam a busca por qualificação dos trabalhadores da construção civil?

O estudo está delimitado no levantamento de dados em obras de empresas de médio porte da construção civil da cidade de Cascavel-PR. Os dados foram coletados por meio de questionários, os quais foram aplicados aos trabalhadores mediante disponibilidade dos mesmos e permissão dos responsáveis das empresas e obras.

O objetivo geral deste trabalho foi analisar a qualificação da mão de obra na construção civil na cidade de Cascavel - Paraná.

Para efetivar o objetivo geral desta pesquisa os seguintes objetivos específicos foram propostos:

- a) Traçar o perfil dos trabalhadores da construção civil de Cascavel-PR;
- b) Verificar se há valorização da mão de obra pelas construtoras pesquisadas;
- c) Levantar a influência da mão de obra na qualidade das obras estudadas;
- d) Verificar se as empresas têm programa de capacitação dos trabalhadores para melhoria do desempenho das funções e do produto final.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Com o propósito de obter mais informações e conhecimento a respeito dos trabalhadores que atuam na construção civil, foi abordado neste capítulo diferentes formas e fontes de autores especializados na área, os quais possuem um vasto conhecimento, servindo de referência para fatores ligados diretamente a esses trabalhadores como, por exemplo, a qualificação profissional, treinamento, produtividade e desempenho no local de trabalho do setor da construção civil.

2.1 A MÃO DE OBRA NA CONSTRUÇÃO CIVIL

A mão de obra utilizada é considerada a mais desqualificada entre os setores da indústria da construção, sendo formada, em sua maioria, por pessoas sem oportunidades de estudo, mas com capacidade de efetuar serviços braçais, sem entender as reais responsabilidades existentes no seu processo de trabalho. Segundo Amaral (1999), isso contribuiu de forma contundente para que a mão de obra de construção civil tenha vícios e hábitos prejudiciais à sua produtividade global. O que leva ao entendimento da real necessidade da capacitação e valorização desse setor tão importante.

Considerando-se que a indústria da construção civil, quanto aos processos construtivos, pode ser classificada como um segmento cujas características predominante é a habilidade artesanal, deve-se então, além das inovações tecnológicas, incluir nesta estratégia empresarial, uma política de valorização do homem, que dê suporte tanto para as necessidades presentes e futuras dos negócios da empresa, como as demandas individuais das pessoas que participam desses negócios (BUFON, 2015).

O subcomitê da indústria da construção civil no Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade (PBQP, 2008), contextualiza que a área dos recursos humanos no setor da construção civil é caracterizada por falta de programas de treinamento, pouco investimento em formação profissional, condições de trabalho insatisfatórias e um processo produtivo com muitos riscos, causando por fim, elevada rotatividade na mão de obra.

Na indústria da construção civil são raras as empresas que consideram seus empregados como parceiros importantes nos seus negócios. É mais comum, considerá-los como simples recurso produtivo ou operacional, equivalentes a máquinas, equipamentos, instalações, materiais, enfim, como insumo da obra. Esta mentalidade deve-se ao fato de que neste segmento da indústria, ainda se evidencia uma tendência do modelo burocrático de administração, onde as decisões são centralizadas nas altas gerências e as comunicações insuficientes, gerados em consequência do baixo nível sócio/educacional da mão de obra operacional (CHIAVENATO, 1999).

Já Branco e Vergara (2001), dão ênfase total à empresa humanizada, por eles definida como sendo aquela que, voltada para seus trabalhadores e/ou para o ambiente, agrega outros valores que não somente a maximização do retorno para os acionistas, mas que, no âmbito interno, promovem a melhoria da qualidade de vida e de trabalho, visando a construção de relações mais democráticas e justas, mitigando as desigualdades e diferenças, além de contribuir para o desenvolvimento e crescimento das pessoas.

2.2 TREINAMENTO E QUALIFICAÇÃO NA CONSTRUÇÃO CIVIL

Segundo o Caderno Técnico da Agenda Parlamentar do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Paraná (2016), uma das consequências do aquecimento do mercado da construção tem sido a escassez de mão de obra capacitada para atender demanda do setor, e neste caso, a oferta de cursos e treinamentos de capacitação torna-se peça chave para que a indústria possa aplicar novas técnicas e ferramentas.

De acordo com a Câmara Brasileira da Indústria da Construção (2020) nos três primeiros meses do ano de 2020 a construção civil caiu 2,4% devido a pandemia do Corona Vírus (Covid-19), mesmo sendo considerada como um serviço essencial durante esse período, segundo o Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Paraná (2020). Para o IBGE (2020) a infraestrutura ajudou a puxar o resultado setorial para baixo. Na avaliação do presidente da CBIC, a autogestão também ajuda a justificar o desempenho da construção civil.

Com a pandemia decorrente do Covid-19, os empresários ficaram mais cautelosos e preocupados com as políticas governamentais e a economia do país, não sendo promovidos novos cursos e treinamentos. A construção civil sofre oscilações, equipes foram reduzidas para respeitar as condições impostas pelo governo para reduzir o contágio durante a pandemia, a falta de materiais de construção para execução de obras e preços muito elevados, também fizeram com que o índice da construção civil caísse, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2020).

A justificativa dada pelo presidente da CBIC (2020), é que o aumento do preço dos materiais foi o resultado da demanda de produtos para atender o mercado. De acordo com estudos feitos pela Câmara Brasileira da Indústria da Construção (2020), o cenário de aumento dos preços e desabastecimento pode ter uma série de consequências na área da construção civil, como desemprego de trabalhadores, aumento dos custos e redução do ritmo das obras. A busca pelo reequilíbrio dos contratos em função dessa crise será um processo demorado, segundo o presidente do CBIC.

A NBR ISO/IEC 17024 (2004), por exemplo, define qualificação como sendo demonstração de atributos pessoais, educação, treinamento e/ou experiência de trabalho, significado que outros autores atribuem à certificação. O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por sua vez, ao estabelecer o Sistema Nacional de Certificação Profissional (SNCP), entende que o termo qualificação engloba tanto a dimensão social quanto a dimensão profissional. Ele propõe que a qualificação social e profissional permita ao trabalhador que ele

se desenvolva para uma atuação cidadã no mundo do trabalho, entendendo que a educação deve ser articulada à formação profissional.

Moraes e Lopes Neto (2005), também entendem a qualificação como uma relação social complexa e multidimensional, que envolve, por meio de processos individuais e coletivos, trabalho e educação.

A norma de diretrizes para o treinamento NBR ISO 10015 (2001), preconiza que o treinamento deve ser entendido como um processo para prover e desenvolver conhecimentos, habilidades e comportamentos para atender requisitos.

A NR18 (2020), trata das Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria e da Construção e serve como base para as empresas colocarem em prática determinadas exigências quanto ao local de trabalho. Quanto à questão do treinamento, a NR18 estabelece que todos os empregados devem receber treinamentos admissional e periódico, visando a garantir a execução de suas atividades com segurança, sendo que este treinamento deve ter carga horária mínima de 06 horas, podendo ser ministrado no horário de trabalho, antes do trabalhador iniciar suas atividades ou sempre que se tornar necessário ou ainda, no início das obras.

De acordo com Nóbrega (2006), o treinamento da mão de obra diz respeito somente à maneira de conseguir fazer o trabalhador adquirir conhecimento e aprendizagem necessários apenas ao cumprimento das tarefas relacionadas ao seu trabalho. E Souza e Silva (2009), destacam que o treinamento se constitui em uma ação, em geral de curta duração, com o objetivo de preparar a mão de obra para a realização de uma tarefa específica.

A discussão sobre a necessidade de treinamento da mão de obra não é inédita, entretanto, muitas empresas preferem ter o trabalhador somente no dia a dia na produção, ao invés de disponibilizar algumas horas para treinamento deles. O resultado ainda tem sido o desperdício e o retrabalho, pois na maioria das vezes, o trabalho precisa ser refeito ou consertado (PAIVA, 2003).

2.3 PRODUTIVIDADE NA CONSTRUÇÃO CIVIL

Segundo o Manual Básico de Indicadores de Produtividade na Construção Civil, produtividade é a eficiência na transformação de recursos em produtos (CBIC, 2017).

Um dos problemas enfrentados com relação à qualificação de mão de obra é que, salvo as empresas de grande porte, as quais possuem trabalhadores próprios, as empresas de pequeno e médio porte trabalham, em sua maioria, com a terceirização dos serviços e o empreiteiro, que por sua vez, não tem interesse em qualificar o trabalhador devido à alta rotatividade e porque

no geral, o seu lucro depende da produtividade obtida na execução dos serviços (BUFON, 2015).

Ao retirar um trabalhador da sua função para treiná-lo, se perde, inicialmente, produtividade, o que contribui para um menor investimento em treinamentos para este trabalhador. Em contrapartida, muitos empresários apontam como as principais causas do baixo rendimento no trabalho, o baixo nível de instrução e a falta de compromisso com a qualidade do produto final. Villar *et al.*, 2004 apontam o assunto como controverso, já que uma das soluções para o problema dos empregadores seria realmente capacitar e melhorar a educação do seu trabalhador.

Para Nóbrega (2006), ao se executar com êxito uma atividade ou programa de treinamento é essencial o apoio dado, por parte da empresa, às atividades vinculadas a esse treinamento.

Campos Filho (2004), afirma que o treinamento representa fator de autoestima, satisfação, constituindo em um agente motivador de muita significância, possibilitando a continuidade da educação, a qual não foi completada ou nem iniciada por muitos trabalhadores, podendo desenvolver melhor a função profissional em diferentes aspectos, e é com isso que o Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade do Habitat (PBQP-H) se preocupa.

O Programa Brasileiro da Qualidade e Produtividade do Habitat (PBQP-H), por ser um sistema de gestão da qualidade específico para as construtoras, possibilita um grande avanço na forma de gerir a empresa, tornando-a mais rentável e lucrativa. Isso porque, atua na redução do custo com melhoria da qualidade, no aumento da produtividade, na qualificação de recursos humanos e na modernização tecnológica e gerencial (PBQP-H, 2018).

Segundo Souza e Burrattino (2003), a remuneração inadequada da mão de obra dos trabalhadores na construção, pode afetar a produtividade e o desempenho das atividades, levando ao mau andamento dos serviços ou à uma coordenação ineficaz das interfaces.

De acordo com Bufon (2015), a mão de obra na construção civil é pouco qualificada e as principais dificuldades em relação ao trabalhador deste setor é a falta de iniciativa dos mesmos em querer a qualificação, pois a grande maioria inicia os cursos e acabam não concluindo. E em se tratando de dificuldades no setor da construção civil, foi possível perceber que mesmo a mão de obra sendo um fator que requer mais de 50% dos investimentos totais do projeto, ainda está sendo tratada de uma maneira pouco eficaz para o aumento da qualificação e inserção de novos trabalhadores neste setor.

Porém, como demonstrou Leão (2016), cerca de 10% dos 50 entrevistados na pesquisa, não dão importância para a capacitação e 40,6% ainda se preocupam com o aumento do salário,

enquanto 50% já tem consciência de que a profissionalização é importante para melhoria da produtividade. O que mostra que o interesse pela qualificação profissional dos trabalhadores atuantes neste setor vem aumentando, seja para melhoria do salário ou para sua produtividade, eles buscam cada dia mais aperfeiçoar seus conhecimentos na área. Concluindo que a busca da qualidade profissional na construção civil, visa proporcionar ganhos de eficiência ao longo de toda a cadeia produtiva, por meio de ações para a qualificação de empresas de serviços e obras.

Um estudo de Cordeiro e Machado (2002), sobre o perfil do trabalhador da construção civil, diz que eles estão conscientes da necessidade da formação profissional, visto que 78,43% dos 100 entrevistados, têm interesse em participar de algum curso ou treinamento, mesmo com os problemas que envolvem o trabalhador da construção civil, como, baixa escolaridade, condições adversas de trabalho com alta rotatividade, insegurança no trabalho e pouca possibilidade de promoção.

Entretanto, na pesquisa de Honório (2002), os dados obtidos mostram que praticamente a metade dos entrevistados tem sua carreira fundamentada no saber fazer, desvinculado do como fazer, aliado ao grande índice de insatisfação (55%) com as oportunidades de treinamentos promovidos pela empresa, concluindo que a construção civil tem que conviver com uma mão-de-obra desqualificada. Isso traz, sem dúvidas, reflexos negativos na qualidade e produtividade nos canteiros de obra e também na qualidade de vida dos trabalhadores que neles atuam. Quanto à promoção e estímulo por parte da empresa para que seus trabalhadores participem de cursos, treinamentos, palestras técnicas, por exemplo, visando a seus desenvolvimentos pessoal e profissional, o índice de satisfação dos entrevistados é de 47%.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 TIPO DE ESTUDO E LOCAL DA PESQUISA

Este estudo foi uma pesquisa de campo e caracterizou o trabalhador da construção civil em médias empresas situadas na cidade de Cascavel, Paraná. A coleta de dados foi por meio de questionários e entrevistas, os quais foram elaborados para traçar aspectos que contextualizaram e destacaram os requisitos e as necessidades de qualificação dos trabalhadores da construção civil.

Para esse estudo, foram contatadas seis construtoras da cidade de Cascavel, que aceitaram o convite para participar da pesquisa, conforme a sua disponibilidade e que tinham obras em andamento. Elas foram selecionadas de acordo com a área das obras que estavam em

execução, em média 800 m², como clínicas, ginásios, prédios, etc. Foram realizadas 37 entrevistas, cujos trabalhadores aceitaram interromper o serviço por uns minutos e responder às perguntas do questionário, contanto que seus nomes não fossem expostos.

3.2 COLETA E INSTRUMENTOS DE COLETA DOS DADOS

O questionário foi aplicado em 6 (seis) obras da cidade de Cascavel, Paraná, baseado em estudos realizados por Neves (2014) e Santos (2010) e no QWLQ-78 (Questionário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho), contendo questões gerais para análise do perfil pessoal, profissional e a qualidade de vida no ambiente de trabalho.

O questionário se constituiu de 22 perguntas, com o objetivo de traçar o perfil pessoal e profissional dos trabalhadores como mostra no Apêndice A.

As perguntas feitas aos trabalhadores foram a base deste trabalho, focando no processo de seleção da mão de obra para a construção civil e nos perfis dos trabalhadores. Também foi utilizado o Google Forms para simplificar e facilitar a leitura e interpretação dos dados coletados, uma vez que, lançados os resultados no formulário, os gráficos e tabelas são gerados automaticamente. Assim, os entrevistados avaliaram pontos de seus trabalhos escolhendo alternativas que lhe parecessem mais adequadas como: muito ruim (nível 1), ruim (nível 2), média (nível 3), alta (nível 4), muito alta ou extremamente (nível 5), levando em consideração o nível de satisfação deles com o próprio trabalho, execução de suas tarefas e a motivação para cumprir sua rotina.

3.3 ANÁLISE DOS DADOS

Para a análise e interpretação dos dados, a técnica utilizada foi quantitativa e qualitativa. Para fornecer as respostas, os dados foram organizados e estruturados em forma de textos, tabelas e gráficos realizados na planilha Excel.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Apresentam-se, a seguir, os dados obtidos na aplicação do questionário, com explicações a respeito dos resultados obtidos. Comparando com trabalhos semelhantes, para maior conhecimento do perfil do trabalhador da mão de obra da construção civil em Cascavel-PR. Os resultados foram apresentados por tópicos para facilitar o entendimento.

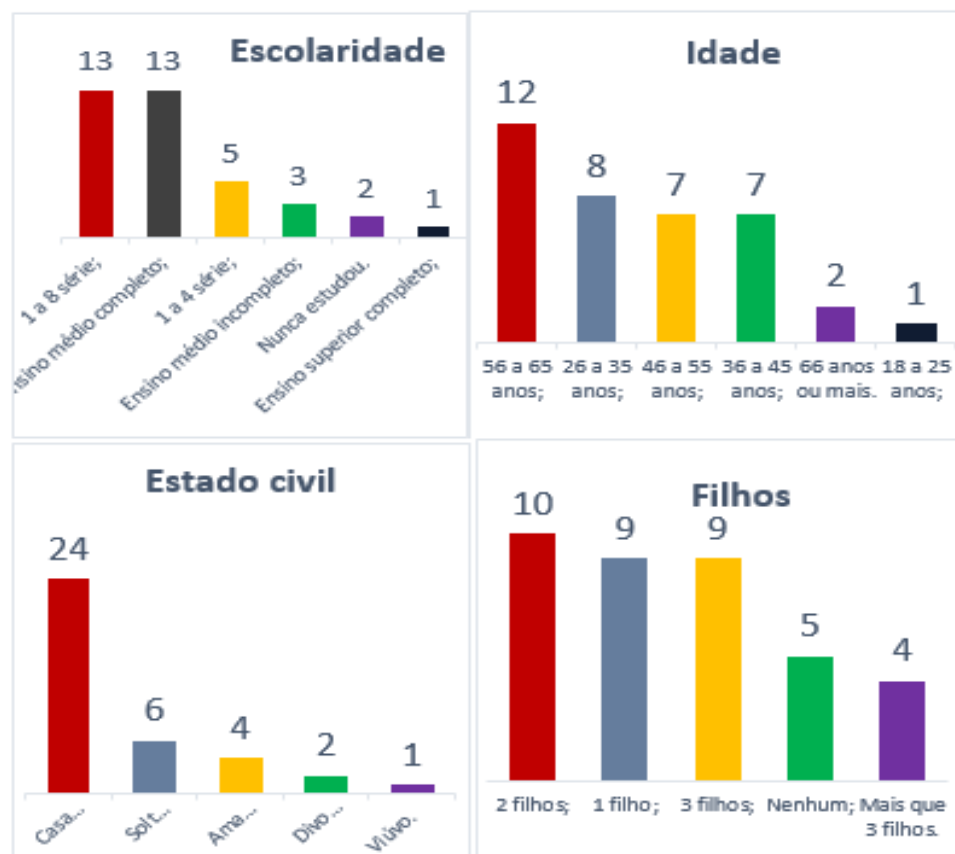
4.1 PERFIL PESSOAL DOS TRABALHADORES

Segundo Canstisani e Castelo (2015) a idade média do trabalhador da construção civil é de 38,3 anos, essa média decorre do esforço físico intenso nas atividades durante o trabalho, nas quais o desgaste do trabalhador é significativo. Já com os trabalhadores entrevistados para essa pesquisa, 100% são do gênero masculino, e conforme a Figura 1, a maioria dos trabalhadores possuem idade entre 56 e 65 anos. Porém, no estudo de Winck (2016), mostrou que a maioria dos entrevistados, estavam na faixa etária entre 26 e 40 anos.

O histórico da construção civil mostra que muitos trabalhadores não possuem a escolaridade completa, mas segundo dados nacionais esse preceito vem mudando. Conforme a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), em 2013 apenas 35,38% possuíam o ensino médio completo, já no ano de 2020, 13 trabalhadores (35%) possuem o ensino médio completo, 35% possuem da 1ª a 8ª série e somente 2 (5%) dos entrevistados nunca estudaram.

Os dados do estudo de Araújo (2012), de Campo Mourão-PR, mostram que a maioria dos trabalhadores são casados, assim como nesta pesquisa, a qual revela que 65% se encontram com o mesmo estado civil.

Figura 01: Perfil pessoal dos trabalhadores.



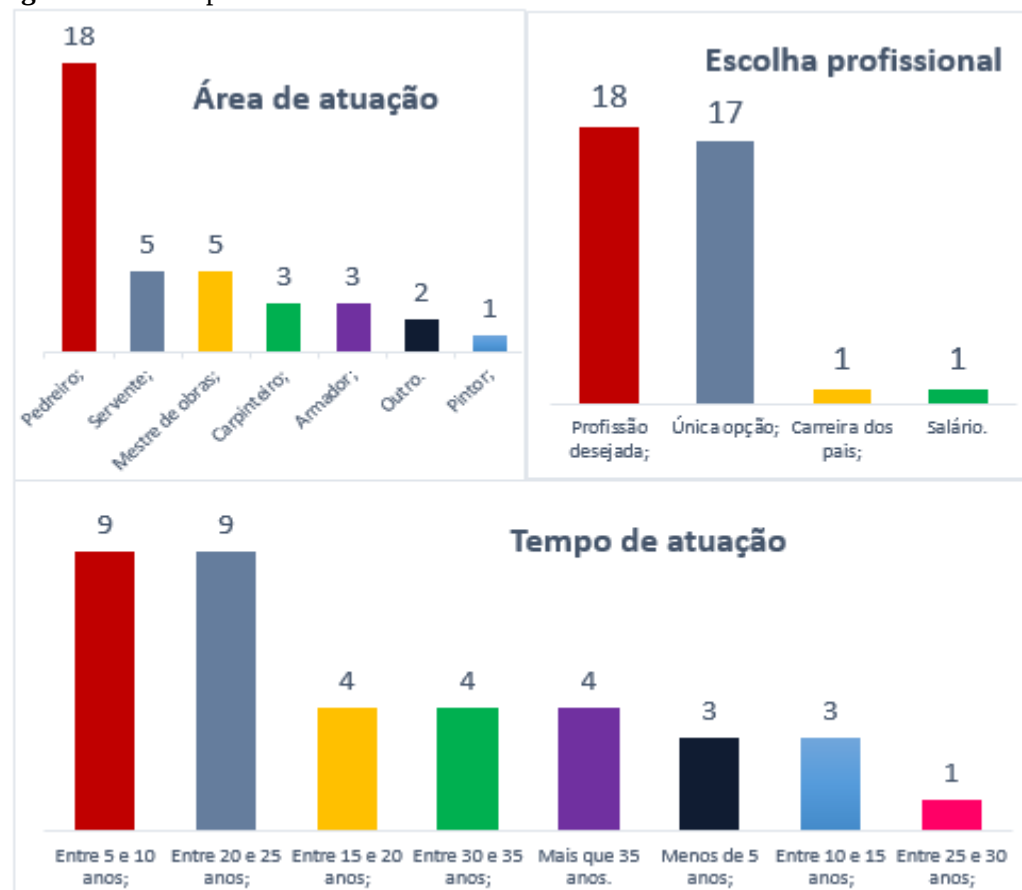
Fonte: Autora (2020).

4.2 PERFIL PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES

Segundo Bello (2015), a construção civil é uma área considerada como uma profissão de caráter provisório, porém, identifica-se que esses trabalhadores mudam de empresa, mas não de setor.

Analisando o motivo da escolha profissional conforme mostra a Figura 02 abaixo, 49% dos entrevistados estão atuando nessa área por escolha própria, sendo esta a profissão desejada, uma porcentagem maior que àqueles que estão nessa profissão por ser a única opção que tiveram, foi cerca de 46%.

Figura 02: Perfil profissional dos trabalhadores.



Fonte: Autora (2020).

A Figura 02, mostra o percentual do tempo de atuação dos trabalhadores na construção civil, sendo que 24% estão trabalhando na área de 5 a 10 anos.

4.3 PARTICIPAÇÃO EM CURSOS PROFISSIONALIZANTES NA ÁREA DA CONSTRUÇÃO CIVIL E VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Ao serem questionados sobre a capacitação profissional, a maioria relatou que não possui nenhum curso de capacitação para atuar na área da construção civil, o que pode ser visualizado na Figura 03. Dos 37 trabalhadores entrevistados, 24 aprenderam a profissão na prática do dia a dia do trabalho e na Figura 4, 54% dos trabalhadores dizem concordar com cursos profissionalizantes e capacitação, por serem importantes para o aumento de produtividade e qualidade do serviço, já 27% acham indiferente a realização de cursos e 11% acham desnecessário, alegando que o que conta para a realização de um bom trabalho é somente a experiência, como mostram as Figuras 03 e 04.

Figura 03: Participação em cursos.

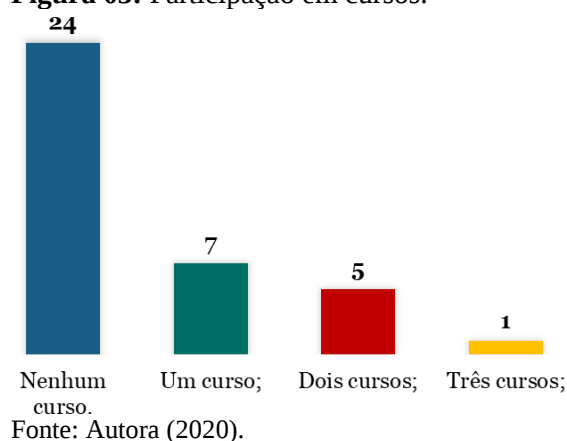
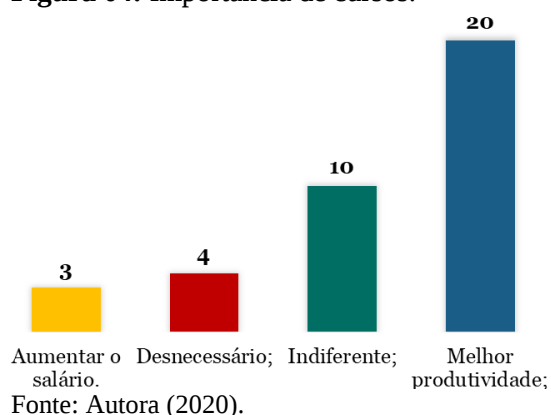


Figura 04: Importância de cursos.



Mas como diz Santana (2002), em sua pesquisa sobre o perfil dos trabalhadores da construção civil, os trabalhadores estão conscientes da necessidade de formação profissional,

visto que, 78,43% dos entrevistados daquela pesquisa têm interesse em participar de cursos de formação.

De acordo com Mello (2015), a capacitação profissional é uma condição essencial para um bom desempenho nas atividades do setor. As novas filosofias de gestão de qualidade baseiam-se no aperfeiçoamento contínuo. Destaca-se então, a necessidade de criação de programas de qualificação profissional, considerando que a mão de obra tem grande importância na qualidade final do produto.

A pesquisa mostrou, conforme a Figura 05, que 78% dos trabalhadores entrevistados são contratados pelas construtoras que executam a obra, 14% são terceirizados e somente 8% são temporários, tendo contrato por obras ou atividades específicas. Os percentuais podem ser explicados pelos tipos de obras ou contratos, quando aplicado o questionário em construtoras e obras de menor porte, pôde-se perceber que a maioria dos trabalhadores são temporários, já em construções de porte maior, como edifícios, encontram-se mais trabalhadores contratados ou terceirizados.

Winck (2016), em seu estudo, revelou que 42% dos trabalhadores eram terceirizados e 58% eram contratos temporários. Diante dos dados, verificou-se uma situação de mercado de trabalho em que a formalidade prospera, em um contexto de valorização do trabalhador. Para Cantisani e Castelo (2015), a melhoria dos indicadores do emprego na construção está associada à formalização deste emprego.

Pode-se comparar também, o vínculo empregatício com o bem-estar dos trabalhadores, como se sentem em relação a segurança no ambiente de trabalho e se eles se sentem realizados com a profissão que escolheram, como mostram as Figuras 05 e 06.

Figura 05: Relação vínculo e realização.

Vínculo empregatício:	Você se sente realizado com o trabalho que faz?	N
Contratado;	Nível 5.	19
	Nível 3;	3
	Nível 4;	7
Contrato temporário	Nível 5;	1
	Nível 4.	2
Terceirizado;	Nível 5;	4
	Nível 1.	1

Fonte: Autora (2020).

Figura 06: Relação vínculo e segurança no trabalho.

Vínculo empregatício:	Como você avalia a segurança no ambiente de trabalho?	N	%
Contratado;	Nível 4;	13	45%
	Nível 3;	1	3%
	Nível 5.	15	52%
Total		29	78%
Terceirizado;	Nível 4;	2	40%
	Nível 3;	2	40%
	Nível 5.	1	20%
Total		5	14%
Contrato temporário	Nível 3;	3	100%
Total		3	8%

Fonte: Autora (2020).

Ao analisar os dados apresentados nas Figuras 05 e 06, constatou-se que quem possui contrato fixo com as construtoras e tem a carteira de trabalho assinada, se sentem mais realizados com o serviço, pois sentem-se mais seguros no ambiente de trabalho, em comparação aos que tem um contrato temporário. Para assegurar o bem-estar e saúde dos trabalhadores com o alto nível de exigência com o uso de Equipamento de Proteção Individual (EPI) e cumprimento das normas de segurança no canteiro de obras, são maiores nas construtoras com mão de obra temporária.

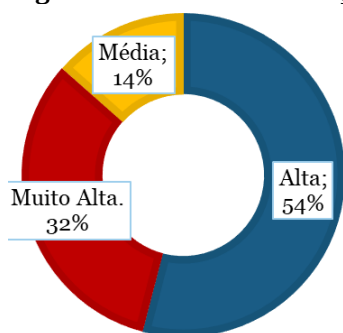
Com os trabalhadores contratados, foi verificado que 52% deles se sentem muito seguros no ambiente de trabalho, 45% se sentem seguros e 3% votaram na média, dizendo que não se sentem tão seguros em certas atividades com maiores riscos, pois acreditam que a segurança e as normas exigidas deveriam ser mais rígidas. Dentre os trabalhadores que são terceirizados, 20% se sentem muito seguros, 40% tem segurança alta e 40% disseram que a segurança é média. Já os trabalhadores temporários, 100% dos entrevistados votaram que a segurança no ambiente de trabalho é média.

Com a comparação entre o vínculo e a realização dos empregados, pode-se afirmar que 65% dos trabalhadores contratados se sentem completamente realizados, 25% se sentem muito realizados e 10% se votaram na média. Para os trabalhadores terceirizados, 80% se sentem completamente realizados e 20% se sentem muito pouco realizados. Verificando os trabalhadores temporários, constatou-se que 34% se sentem completamente realizados e 66% se sentem muito realizados.

4.4 AVALIAÇÃO DOS TRABALHADORES SOBRE A PROFISSÃO

Autores clássicos como Maslow e Herzberg *apud* Honório (2002), investigaram que a qualidade de vida no trabalho (QVT), influencia diretamente na motivação e na satisfação no trabalho. Honório (2002), comenta que estes programas de QVT já deveriam fazer parte da gestão estratégica de todas as construtoras, pois os resultados de inúmeras pesquisas evidenciam que as empresas bem-sucedidas dependem cada vez mais do conhecimento, das habilidades, da motivação e da criatividade de seus trabalhadores, conforme exposto na Figura 07, a qual mostra o nível da motivação pessoal para ir ao trabalho.

Figura 07: Nível de motivação para trabalhar.



Fonte: Autora (2020).

Durante as entrevistas, aos trabalhadores que se dispuseram a participar, foram questionados sobre a sua motivação para saírem de suas casas e irem trabalhar no setor da construção. Foi constatado que para 32% a motivação é muito alta e gostam do que fazem e das rotinas, 54% são motivados para cumprir suas obrigações e 14% alegam ter a motivação em um nível médio, eles cumprem suas funções por conta da obrigação com o empregador, mas não se sentem orgulhosos da rotina, como mostra a Figura 07.

De acordo com a pesquisa feita por Honório (2002), sob o ponto de vista do gerente nas obras, 17% dos entrevistados reconhecem a necessidade de se rever a política salarial, pois entendem que o fator salário pode se constituir em motivação à produtividade, desde que o trabalhador perceba que o aumento do seu esforço levou ao aumento de sua recompensa.

Na Figura 08 estão tabulados os dados da avaliação dos trabalhadores entrevistados em relação à carga horária, relacionamento com seus superiores e tratamento entre os trabalhadores, segurança e conforto no ambiente de trabalho e se sentem realizados com a variedade de tarefas que fazem.

Figura 08: Avaliação dos trabalhadores sobre a profissão.

Como você avalia a sua carga horária de trabalho diário?	N	%
Nível 4;	29	78%
Nível 3;	6	16%
Nível 5.	2	5%
Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?		
Nível 4;	32	86%
Nível 5.	5	14%
Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?		
Alta;	32	86%
Nível 5.	5	14%
Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?		
Nível 4;	25	68%
Nível 5.	10	27%
Nível 3;	2	5%
Como você avalia a sua remuneração pelo trabalho?		
Nível 4;	18	49%
Nível 3;	16	43%
Nível 2;	2	5%
Nível 5.	1	3%
Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?		
Nível 4;	30	81%
Nível 5.	6	16%
Nível 3;	1	3%

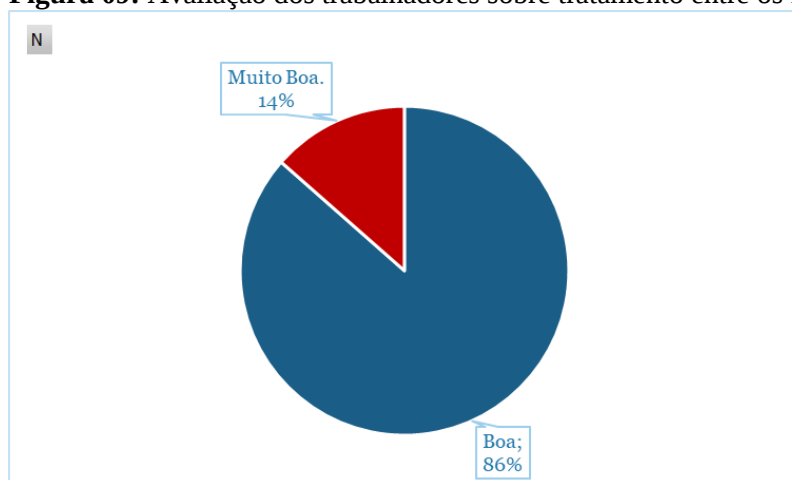
Fonte: Autora (2020).

A remuneração pelo serviço é muito boa para 3%, 49% julgam ser uma remuneração boa, 43% disseram ser média e alegam que deveria haver aumento na remuneração devido ao esforço físico que é intenso, o que os desgasta bastante e para 5% a remuneração é ruim, pelo serviço prestado.

Barboza e Lima (2007), em um estudo identificaram que a construção civil exige uma jornada de trabalho intensa e extensa, geralmente de 44 horas semanais, sendo que na presente pesquisa a maioria (78%), julga a jornada de trabalho boa, já 16% acham que é uma carga horária média e que poderiam ter jornadas de trabalho menores devido ao esforço físico intenso e para 5% a carga horária é muito boa e que tem a liberdade para cumprir os seus próprios horários.

Segundo Correia (2000), uma variável de forte impacto no clima organizacional e aumento da produtividade, vem de um melhor aproveitamento da força de trabalho do trabalhador. No qual a gerência, deve verificar o desempenho destes, se são ou não de qualidade. Corroborando com este estudo, onde foi constatado que 86% afirmam que o tratamento entre os trabalhadores e a relação entre superior e subordinado é boa e cerca de 14% dizem ter uma relação muito boa com seus companheiros e superiores, o que ajuda no convívio no ambiente de trabalho e a realização das atividades.

Figura 09: Avaliação dos trabalhadores sobre tratamento entre os funcionários.

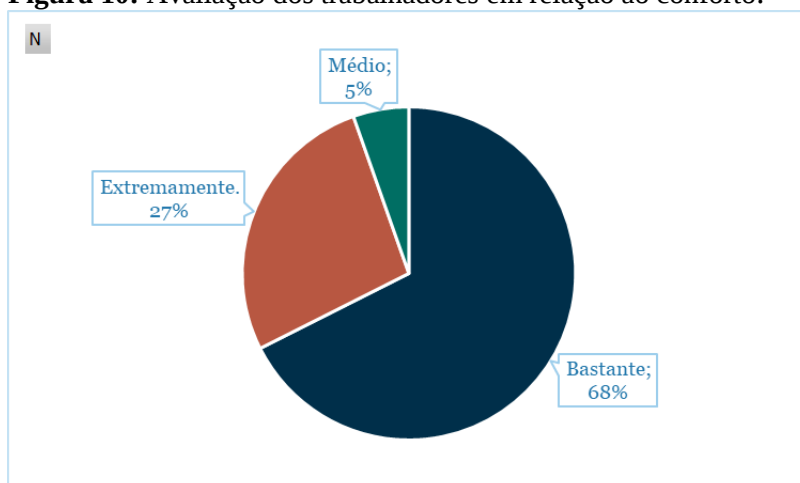


Fonte: Autora (2020).

Correia (2000), diz que o clima organizacional aliado à qualidade de vida no ambiente de trabalho, podem vir a modificar as atitudes do sujeito em relação a execução de suas tarefas e dependendo do modo como se manifesta no ambiente de trabalho, pode resultar no pleno desenvolvimento do indivíduo e da organização, ou pode ocasionar atitudes negativas por parte destes com as normas, regras e políticas organizacionais exercidas.

Como comentado pelos trabalhadores, verificou-se que 27% deles se sentem extremamente confortáveis no ambiente de trabalho e com a rotina e 16% estão extremamente realizados com as atividades feitas, 68% dizem se sentir muito confortáveis, 81% estão contentes com a variedade de tarefas, 5% escolheram a opção média e não se sentem tão confortáveis com o ambiente de trabalho e com convívio no canteiro de obras, 3% não estão tão contentes com a variedade das atividades que realiza.

Figura 10: Avaliação dos trabalhadores em relação ao conforto.



Fonte: Autora (2020).

Das seis construtoras que fizeram parte deste estudo, somente uma delas oferece cursos de capacitação para execução do serviço, além de cursos em segurança no trabalho. Duas dão um *feedback* para cada trabalhador sobre a execução dos serviços após o término da obra. Sobre as empresas que fornecem o *feedback* sobre o serviço dos trabalhadores, 66% dos trabalhadores se consideram satisfeitos por receberem retorno. Quando se trata dos cursos de capacitação, 67% estão bastante satisfeitos e 33% consideraram que estão na média.

Diante do exposto anteriormente acredita-se que há a necessidade de continuar a pesquisa ou ampliar a área de abrangência.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo principal deste trabalho foi analisar o perfil da mão de obra da construção civil de Cascavel-PR, mesmo com a dificuldade em conseguir autorização dos responsáveis das obras para permitir a aplicação do questionário aos trabalhadores, a pesquisa atingiu os objetivos propostos, pois definiu-se o perfil da mão de obra das seis construtoras, refletindo que as empresas mais organizadas e com programas de capacitação ou qualificação, estão em um nível superior de desempenho, ou seja, os trabalhadores se apresentam mais motivados e seguros para realizar suas funções.

Durante a aplicação do questionário notou-se que havia uma relutância ou até mesmo vergonha de alguns trabalhadores ao responderem as questões relacionadas ao perfil pessoal, em alguns casos, não ficaram confortáveis com a pesquisa, pois acreditavam que era avaliação do empregador.

A maioria dos questionados apresentaram semelhança em sua trajetória de vida, a maioria possui baixa escolaridade, pois esse é um setor que não é preciso formação profissional, iniciam na profissão como servente e observam outros trabalhadores realizarem as tarefas, e assim, as experiências são passadas de um para o outro. Ressalta-se também que, apesar da baixa escolaridade, nenhum trabalhador é analfabeto, diferentemente do que se apresentava o histórico da construção civil no estado do Paraná, na década de 70.

Há um grande interesse por cursos profissionalizantes e de capacitação, apesar de alguns afirmarem que já possuem um bom conhecimento na área e que, o que conta para o desenvolvimento da função é somente a experiência e boa vontade, assim, não acreditam que cursos ajudem no desempenho da profissão. Outros trabalhadores afirmaram que novas perspectivas podem surgir para melhorar a produtividade e o resultado do produto, ficaram orgulhosos de participar desta pesquisa, pois esperam que elas podem resultar em melhorias para o setor da construção civil.

Em virtude disso, a preocupação com a qualidade da mão de obra contribui com a necessidade da criação de métodos e práticas para o controle permanente de qualificação de toda a mão de obra.

Ao término do estudo, pode-se dizer que os dados obtidos apontaram para um perfil semelhante a outros estudos sobre o perfil do trabalhador da construção civil, fossem elas pesquisas regionais ou nacionais, mostrando que o interesse pela qualificação profissional dos trabalhadores atuantes neste setor vem aumentando.

Finalmente, espera-se que essa pesquisa auxilie na elaboração de outros trabalhos na mesma linha ou numa atualização desta, para avaliação das mudanças do perfil deste trabalhador.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, L.O.C. **Método para previsão e controle de produtividade da mão-de-obra na execução de fôrmas, armação, concretagem e alvenaria.** Dissertação (Mestrado em Engenharia Civil) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2000.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DE MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO - ABRAMAT – **Capacitação e Certificação Profissional na Construção Civil e Mecanismos de Mobilização da Demanda.** 2007. Disponível em:<<http://www.abramat.org.br/datafiles/publicacoes/poli-abramat.pdf>>. Acesso em: 23 abr. 2020.

BARBOSA, C. L.; LIMA, A. C. **Desenvolvimento do perfil do trabalhador da construção civil na cidade de Belém**. In: XXVII Encontro Nacional de Engenharia da Produção. Foz do Iguaçu, Paraná: 2007.

BELLO, F.O. **Perfil dos trabalhadores da construção civil em Santa Maria – RS**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Engenharia Civil) – Universidade Federal de Santa Maria – Rio Grande do Sul, 2015.

BUFON, N. **O Perfil da Mão de Obra na Construção Civil de Chapecó/SC**. 2015. Disponível

em:<file:///C:/Users/aleha/Downloads/perfil%20da%20mao%20de%20obra%20Chapeco-SC.pdf> Acesso em: 23 abr. 2020.

CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO - CBIC. **Manual Básico de indicadores de Produtividade na Construção Civil** – DF. 2013. Disponível em: <https://cbic.org.br/wp-content/uploads/2017/11/Manual_Basico_de_Indicadores_de_Produtividade_na_Construcao_Civil_2017.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2020.

_____. **Visão do Setor Privado Brasília** – DF. 2013. Disponível em: <<http://www.cbicdados.com.br/media/anexos/070.pdf>>. Acesso em: 23 abr. 2020.

_____. **Impacto da pandemia na construção civil** – DF. 2020. Disponível em:<<https://cbic.org.br/impacto-da-pandemia-na-construcao-civil-e-maior-em-mercado-informal/>>. Acesso em: 22 set. 2020.

_____. **Evidências de abuso no aumento dos preços de materiais de construção** – DF. 2020. Disponível em:< <https://cbic.org.br/cbic-apresenta-ao-governo-evidencias-de-abuso-no-aumento-dos-precos-de-materiais-de-construcao/>>. Acesso em: 20 out. 2020.

CAMPOS FILHO, A. S. **Treinamento à distância para mão de obra na construção civil**. 2004. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Construção Civil). Escola Politécnica da Universidade de São Paulo. São Paulo, SP, 2004. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/3/3146/tde-16122004_141949/ptbr>. Acesso em: 24 abr. 2020.

CANTISANI, A. F.; CASTELO, A. M. **O perfil dos trabalhadores d construção civil**. 2015. Disponível em: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/77299-161022-1-PB.pdf>. Acesso em: 23 out. 2020.

CHIAVENATO, I. **Administração de Recursos Humanos**. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DO PARANÁ- CREA-PR. **Programa de qualificação de mão de obra**. PR. 2016. Disponível em: <<https://www.crea-pr.org.br/ws/wp-content/uploads/2016/12/programas-de-qualificacao-de-mao-de-obra.pdf>>. Acesso em: 23 abr. 2020.

_____. **Construção Civil é considerada serviço essencial, mas com adequações ao trabalho**. PR. 2020. Disponível em: <<https://www.crea-pr.org.br/ws/arquivos/30290>>. Acesso em: 22 set. 2020.

CORDEIRO, C. C. C.; MACHADO, M. I. G. O perfil do trabalhador da indústria da construção civil de Feira de Santana: Requisitos para uma qualificação profissional. Universidade Estadual de Feira de Santana – Departamento de Tecnologia. **Sitientibus**, n.26, p.9-29, jan./jun. Feira de Santana, 2002.

CORREIA, A. C. Um instante de reflexão sobre o homem e o trabalho. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v.1, n.11, p.12-17, 1º Trim. 2000.

HONORIO, D. E.- **A qualidade de vida do trabalhador da construção civil e sua importância na qualidade e produtividade em obras**. Dissertação de mestrado – Universidade Federal de Santa Catarina, Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Florianópolis, 2002.

LEÃO, M. V. M.- **Análise da qualificação da mão de obra no setor da construção civil na cidade de Dourados (MS)**. Trabalho de conclusão de curso de Engenharia Civil – Departamento Acadêmico de Construção Civil do Mato Grosso do Sul, Dourados, 2016.

NEVES, S. A. **A qualificação da mão de obra para o aumento da produtividade em obras de construção civil: responsabilidades compartilhadas**. Dissertação apresentada como requisito para Obtenção do grau de Mestre em Engenharia Civil, do Programa de Pós-Graduação em Engenharia Civil, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Área de Concentração: Sistemas de Produção. Curitiba, 2014.

NÓBREGA, P. H. **Levantamento do Perfil da Mão de obra da Construção Civil de Foz do Iguaçu com Ênfase em Treinamento**. Foz do Iguaçu: UDC – União Dinâmica de Faculdades Cataratas, 2006

NR 18 - **Condições e meio ambiente de trabalho na indústria da construção**. 2011. ><http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr18.htm#SUM%C3%81RIO>>. Acesso em 23 abr. 2020.

PAIVA, M. S. de; SALGADO, M. S. **Treinamento das equipes de obras para implantação de sistemas da qualidade**. In: SIMPÓSIO BRASILEIRO DE GESTÃO E ECONOMIA DA CONSTRUÇÃO. São Carlos, SP. 2003. Disponível em:<http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2003_tr0208_0179.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2020.

PROGRAMA BRASILEIRO DA QUALIDADE E PRODUTIVIDADE - **Subprograma Setorial da Qualidade e Produtividade-Indústria da Construção Civil**. Ano. São Paulo: Disponível em <<https://certificacaoiso.com.br/pbqp-h/>>. Acesso em: 23 abr. 2020.

QWLQ-78 – **Questionário de avaliação da qualidade de vida no trabalho**. 2011. Disponível em < <http://www.asapsaude.org.br/wp-content/uploads/2018/04/QWLQ-78-Formatado.pdf>>. Acesso em: 16 set. 2020.

SANTOS, M. T. P. **Qualificação profissional na construção civil: estudo de caso**. 53 f. Trabalho de conclusão de curso de Engenharia Civil – Departamento de Tecnologia. Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí, 2010.

SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL - SINDUSCON. **Alta na Construção Civil**. PR. 2020. Disponível em: < <https://www.crea-pr.org.br/ws/wp->

content/uploads/2016/12/programas-de-qualificacao-de-mao-de-obra.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2020.

SOUZA E SILVA, M. de F. Gestão da Qualidade na Construção Civil: Uma Abordagem para Empresas de Pequeno Porte. **Revista Técnica**. 2009.

VIEIRA, Hélio Flavio. **Logística Aplicada à Construção Civil**: como melhorar o fluxo de produção na obra. São Paulo: Editora Pini, 2006.

WINK, F. V. – **Perfil socioeconômico da mão de obra na construção civil, na cidade de Cascavel, Paraná**. Trabalho de conclusão de curso de Engenharia Civil – Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas. Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Cascavel, 2016.

APÊNDICE A



**CENTRO
UNIVERSITÁRIO**

QUESTIONÁRIO:

• Perfil pessoal:

1. Escolaridade:

- () 1ª a 4ª série;
- () 1ª a 8ª série;
- () Ensino médio completo;
- () Ensino médio incompleto;
- () Ensino superior completo;
- () Ensino superior incompleto;
- () Nunca estudou.

2. Idade:

- () 18 a 25 anos;
- () 26 a 35 anos;
- () 36 a 45 anos;
- () 46 a 55 anos;
- () 56 a 65 anos;
- () 66 anos ou mais

3. Estado Civil:

- () Solteiro;
- () Casado;
- () Amasiado (união estável);
- () Divorciado.

4. Filhos:

- () Nenhum;
- () 1 filho;
- () 2 filhos;
- () 3 filhos;
- () Mais que 3 filhos.

• Perfil profissional:

5. Área de atuação:

- () Servente;
- () Pedreiro;
- () Carpinteiro;
- () Armador;
- () Encanador;
- () Pintor;
- () Mestre de obras;
- () Eletricista.
- () Outro. _____

6. Escolha profissional:

- () Carreira dos pais;
- () Incentivo dos amigos;
- () Profissão desejada;
- () Única opção;
- () Salário.

7. Participação em cursos profissionalizantes:

- () Um curso;
- () Dois cursos;
- () Três cursos;
- () Nenhum curso.

8. Tempo de atuação:

- () Menos de 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;
- () Entre 30 e 35 anos;
- () Mais que 35 anos.

9. Importância da capacitação:

- () Desnecessário;
- () Indiferente;
- () Melhor produtividade;
- () Aumentar salário.

10. A empresa fornece algum curso de capacitação:

- () Sim;
- () Não.
- () Não, mas exige.

11. Vínculo empregatício

- () Contratado.
- () Terceirizado.
- () Contrato temporário (por obras)



- Marcar um “X” a resposta correta nas questões abaixo.

12. Como você avalia a sua carga horária de trabalho diário?				
Muito Baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5

13. Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?				
Muito Baixa	Baixa	Média	Alta	Muito Alta
1	2	3	4	5

14. Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?				
Muito Baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5

15. Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?				
Muito Baixa	Baixa	Média	Alta	Muito Alta
1	2	3	4	5

16. Você se sente realizado com o trabalho que faz?				
Nada	Muito Pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

17. Como você avalia a segurança no ambiente de trabalho?				
Muito Baixa	Baixa	Média	Alta	Muito Alta
1	2	3	4	5

18. Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?				
Nada	Muito Pouco	Médio	Muito	Extremamente
1	2	3	4	5

19. Como você avalia a sua remuneração pelo trabalho?				
Muito Ruim	Ruim	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5

20. Você está satisfeito com a avaliação feita pela empresa sobre o seu trabalho? (Se não é avaliado, não precisa responder)				
Nada	Pouco	Médio	Bastante	Completamente
1	2	3	4	5



21. Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela empresa?
(Se a empresa não fornecer, não precisa responder)

Nada	Pouco	Médio	Bastante	Completamente
1	2	3	4	5

22. Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?

Nada	Pouco	Médio	Bastante	Completamente
1	2	3	4	5

Muito obrigado pela sua colaboração!