

O PERFIL DA MÃO DE OBRA NA CONSTRUÇÃO CIVIL DE CHAPECÓ/SC

Neudir Bufon¹
Cleusa Teresinha Anschau, Me²

RESUMO

Devido ao enorme crescimento das atividades no setor da construção civil na última década, as crescentes inovações tecnológicas e o alto valor destinado à mão de obra em um projeto, o objetivo principal deste estudo é conhecer o perfil do trabalhador da construção civil, mais especificamente da cidade de Chapecó/SC, buscar informações relacionadas à idade, renda, escolaridade, segurança, tempo de atuação na área, dificuldades e principalmente nível de qualificação profissional dos mesmos. Com relação à metodologia o método classifica-se como indutivo, sendo feito uma pesquisa de campo utilizando os instrumentos para levantamento de dados entrevista e questionário, realizados em oito empresas da cidade de Chapecó/SC, com 83 funcionários pertencentes a essas empresas, bem como também paralelamente foi realizado uma entrevista com representante do Sindicato da Indústria da Construção Civil- SINDUSCON, com o propósito de obter informações e dados relacionados a mão de obra da construção civil de Chapecó/SC. Os resultados obtidos a respeito dos trabalhadores da construção civil de Chapecó/SC, chamou atenção de uma forma negativa o baixo índice de escolaridade e analfabetos existentes, pois essa falta de conhecimento resulta diretamente na qualificação profissional dos mesmos. Como forma positiva é possível verificar que apesar da baixa escolaridade possuem uma renda mensal razoável. Foi percebido também um grande distanciamento entre trabalhadores, empresas e entidades relacionadas à construção, pois a falta de informação e investimentos para com a mão de obra no setor não está sendo tratada da forma que realmente deveria ser para acompanhar o crescimento e as novidades tecnológicas existentes.

Palavras-chave: Mão de obra. Perfil. Trabalhador. Escolaridade. Qualificação.

1 INTRODUÇÃO

A construção civil sofreu significativas e notórias mudanças desde o seu início até os dias atuais, não podendo ser diferente, a mão de obra que integra este setor seguiu o mesmo caminho, alavancado pelos avanços tecnológicos e implantação de novos materiais e equipamentos os trabalhadores necessitam acompanhar essa evolução, a maneira encontrada

¹ Trabalho de conclusão de curso de Engenharia Civil UCEFF Faculdades, Chapecó, 2015.

² Orientadora do Trabalho de Conclusão do Curso de Engenharia Civil UCEFF Faculdades, Economista, Especialista em Gestão do Agronegócio e Mestre em Ciências Ambientais pela UNOCHAPECÓ. Docente da graduação e pós-graduação UCEFF Faculdades, Chapecó – cleusaanschau@uceff.edu.br.

para alcançar este conhecimento é participar cada vez mais dos cursos de aperfeiçoamento e qualificação da mão de obra.

Chapecó/SC é uma cidade polo do oeste catarinense em pleno crescimento, possui inúmeras obras de pequeno até grande porte, empregando trabalhadores nas diversas áreas e etapas que abrange a construção civil, por tanto analisar o perfil desses trabalhadores e a qualificação desta mão de obra é de extrema importância, pois de acordo com Marcondes (2011), a mão de obra se levado em conta às leis sociais chega a representar 52% dos custos de uma edificação. Este número pode tornar-se maior quando a mão de obra não possuir a qualificação necessária para executar determinado serviço.

A construção civil é um dos maiores, se não o maior ramo de serviço que mais absorve trabalhadores, estes na grande maioria com baixo índice de escolaridade e qualificação profissional comparado com outros setores, é ainda a que tem a maior participação no Produto Interno Bruto - PIB com 64,7% do total da cadeia produtivas, conforme dados da Câmara Brasileira da Indústria e Construção - CBIC (2012).

Este setor também tem grande importância para a economia do país, por conta da enorme capacidade de gerar empregos diretos e indiretos, absorvendo uma boa porcentagem da mão de obra nacional, contra partida apresenta muitos problemas referentes às condições de trabalho dos operários, dentre os principais são a alta rotatividade da mão de obra, despreparo profissional e elevados índices de acidentes de trabalho (VIEIRA, 2006).

O objetivo principal deste trabalho é analisar o perfil da mão de obra na construção civil de Chapecó/SC. Para alcançar o objetivo principal desta pesquisa foram traçados outros três objetivos: Descrever o perfil dos trabalhadores da construção civil de Chapecó/SC; Identificar as principais dificuldades do trabalhador da construção civil na visão de um representante da classe deste setor; Diagnosticar a qualificação técnica da mão de obra da construção civil.

Aliado a grande absorção de trabalhadores para a construção civil, encontram-se fatores como a rotatividade da mão de obra, onde boa parte desses trabalhadores nunca passou por um curso de qualificação e aperfeiçoamento, ocasionando elevados índices de acidentes de trabalho. É normal e amplamente divulgado que os acidentes na indústria da construção ocorrem com certa frequência nos quatro cantos do mundo, este problema acaba por se tornar inaceitável devido principalmente atrelado ao fator humano em si e pelo fator custo (FONTENELLE, 2004).

Outro motivo que justifica esta pesquisa é 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 valorizar seus trabalhadores, além de estar assegurando lugar no mercado, provavelmente irá crescer em consequência dessa valorização, pois agregado a esses fatores estará à competitividade e a qualidade do produto final (CORDEIRO, 2002).

Esses fatos acima citados são bastante corriqueiros, pois se observado no histórico da grande maioria dos trabalhadores, todos iniciaram desta maneira, sem qualquer conhecimento e ou qualificação na área, somente acompanhando o dia a dia de um trabalhador mais antigo na obra.

Para se conseguir colocar em prática essas atividades e ou projetos de qualificação é de fundamental importância pesquisar e estudar o perfil do trabalhador, saber como, por exemplo, níveis de escolaridade, gênero, idade tempo 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.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Com o propósito de obter mais informações e conhecimento a respeito dos trabalhadores que atuam na construção civil, foi buscado através de diferentes formas fontes de autores especializados na área com um vasto conhecimento, reconhecidos nacionalmente e internacionalmente servindo de referência para fatores ligados diretamente a esses trabalhadores como, por exemplo: A qualificação profissional, segurança no local de trabalho, custo, rotatividade e planejamento estratégico do setor da construção civil. De posse dessas informações será possível analisar e comparar com os dados obtidos na pesquisa.

2.1 A MÃO DE OBRA NA CONSTRUÇÃO CIVIL

O cenário econômico cada vez mais competitivo e exigente, faz com que a grande maioria das empresas tenha que se adequar aos padrões, as exigências e inovações do

mercado, neste contexto fica o trabalhador obrigado a acompanhar estas evoluções por conta própria ou pela empresa, se ajustando as crescentes mudanças e novidades tecnológicas no setor, garantindo desta forma sua vaga de trabalho na área (CORDEIRO, 2002).

De acordo com Farah (1996), construir com qualidade e baixo custo não dependem somente das técnicas ou dos tipos de materiais empregados, mas também da mão de obra empregada, ou seja, para as empresas alcançarem seus objetivos ficam dependentes do desempenho do trabalhador que é responsável por determinada função ou setor de trabalho.

Para Cordeiro (2002), são necessários que se conheçam quais são essas necessidades e quais fatores são significativos para que haja esse grau de comprometimento por parte dos trabalhadores, levantando aspectos de seu contexto social e outros relativos à qualidade de vida no ambiente de trabalho que possam nortear estratégias de capacitação que venham a atender às demandas de qualificação profissional dos operários.

As construtoras que valorizam seus funcionários terão maiores chances de se manter no mercado, muito provavelmente irão crescer, podendo ser uma consequência da valorização e qualificação da mão de obra (FARAH, 1996).

Devido a fatores como a falta de incentivo, surge outro problema que é o envelhecimento dos trabalhadores do setor da construção civil, a um baixo índice de renovação, pois existe pouca formação de novos profissionais. Isso ocorre devido existir na construção civil paradigmas de ser um serviço de extrema dificuldade, cansativo, totalmente braçal e não ter a devida valorização do trabalhador quer seja pela empresa ou mesmo pela própria sociedade (CORDEIRO, 2002).

Um aspecto a ser considerado que pode mudar este conceito na contratação diz respeito ao crescimento do mercado da construção civil, onde as novas tecnologias dentre elas, as aplicadas no trabalhador de ponta, bem como programas inseridos internamente, onde se consegue diagnosticar a produtividade a qualidade de cada setor mostrando os resultados obtidos de maneira rápida e barata. A existência de várias técnicas construtivas pode ser considerada também como oportunidade para a realização de treinamentos específicos em determinadas áreas (RIBEIRO, 2005).

Neste contexto, para que se consiga obter um bom aproveitamento na qualificação dos trabalhadores, é de enorme importância conhecer o perfil do trabalhador a ser treinado, podendo desta forma inserir no treinamento assuntos relacionados à realidade atual dos mesmos, conseguindo isso chamará a atenção do trabalhador fazendo com que o curso ou

prática a ser implantada torne-se algo prazeroso, desta maneira terá um engajamento simultâneo para com a empresa e um aproveitamento maior das suas atividades.

2.2 TREINAMENTO E QUALIFICAÇÃO NA CONSTRUÇÃO CIVIL

A discussão sobre a necessidade de treinamento da mão de obra não é inédita, entretanto, muitas empresas preferem ter o funcionário somente no dia a dia na produção, ao invés de disponibilizar algumas horas para treinamento dos mesmos. O resultado ainda tem sido o desperdício e o retrabalho uma vez que, apesar da importância na produção, as atividades não são realizadas da forma correta e acabam, na maioria das vezes, tendo de serem refeitas ou consertadas (PAIVA, 2003).

De acordo com Nóbrega (2006), o treinamento da mão de obra, diz respeito somente à maneira de conseguir fazer o trabalhador adquirir conhecimentos e aprendizagem necessários apenas ao cumprimento das tarefas relacionadas ao seu trabalho.

Souza e Silva (2009) destacam que treinamento constitui-se em uma ação, em geral de curta duração, com o objetivo de preparar a mão de obra para a realização de uma tarefa específica. Segundo a ABNT/NR18 (1978), a qual trata das Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria e da Construção, tem servido como base para as empresas colocarem em prática determinadas exigências quanto ao local de trabalho do trabalhador.

ABNT/NR18 (1978), na questão do treinamento, relata que todos os empregados devem receber treinamento constante podendo ainda repetir tal treinamento quantas vezes forem necessárias, sempre visando garantir o andamento de suas atividades com maior segurança, sendo que este treinamento deve ter carga horária mínima de 06 horas, podendo ser ministrado no horário de trabalho e sempre que se tornar necessário ou no início das obras.

Sobre trabalhador habilitado é considerado aquele que comprove perante o empregador e a inspeção de trabalho, capacitação mediante curso específico do sistema oficial de ensino, curso especificado por centros de treinamento, ou ainda capacitação mediante treinamento na empresa, ter experiência comprovada em carteira de trabalho pelo menos seis meses na função (ABNT/NR18, 1978, p.48; 49).

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, vindo a fazer que eles desenvolvam melhor a função profissional em diferentes aspectos.

A implantação de cursos de treinamento nas empresas, juntamente com a divisão das responsabilidades pela educação, foi um dos artifícios mais citados para melhoria da qualificação dos operários. Mas ao contrário do que se imagina ainda é considerado alarmante o percentual de empregadores que acham que não fazer nada ou simplesmente exigir do operário sem uma contrapartida pode ser uma solução (MARCONDES, 2011).

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.

Um dos problemas mais discutidos atualmente não somente no Brasil, mas mesmo em países desenvolvidos do mundo todo, está relacionado com a defasagem entre o avanço tecnológico e a competência da mão de obra para usar esta tecnologia. A tecnologia cresce a passos largos, a educação e a qualificação profissional se mantêm quase que parada, desta forma vai estar enganchado no mercado da mão de obra da construção civil quem também acompanhar as tecnologias que são oferecidas. (LUCENA, 1999, p.42).

Dentro deste contexto, trazer e conseguir conscientizar o trabalhador da construção civil a estarem sempre acompanhando as crescentes novidades e técnicas no mercado passa a ser um desafio para as empresas do setor, pois é neste setor da mão de obra que é disponibilizado mais de 50% da receita total do projeto, o que significa que uma mão de obra bem treinada e capacitada poderá vir a diminuir as perdas nas obras, diminuindo assim o percentual destinado ao setor e ainda tendo como principal resultado uma melhora considerável no produto final.

2.3 ROTATIVIDADE DE TRABALHADORES

Segundo Chiavenato (2006), a rotatividade é usada para definir a passagem de pessoas entre uma empresa e outra, ou seja, é o número de pessoas que entram e saem de uma organização do mesmo setor geralmente num curto espaço de tempo, ocasionado por fatores externos ou internos. Podem ser diversas as causas de rotatividade de pessoas, entre elas: a insatisfação quanto à política salarial da empresa; descontentamento quanto ao local de trabalho (distância, estrutura física, ambiente em geral); insatisfação quanto à política de benefícios; problemas de relacionamento com os colegas; insatisfação com a função exercida;

política inadequada de desenvolvimento e crescimento profissional; critérios de avaliação de desempenho, entre outros.

A rotatividade também é um dos empecilhos que fazem com que as empresas passem a não investir mais no seu trabalhador, pois muitos funcionários ao obterem uma certificação no local de trabalho saem de imediato à procura de trabalho em outra empresa, para obter na maioria dos casos pequenas vantagens financeiras que nem sempre são vantajosas (CHIAVENATO, 2006).

Ressalta ainda Chiavenato (2006), que a cada desligamento significa quase sempre uma nova admissão, ou seja, um novo funcionário será contratado para substituir o que se desligou. Existem dois tipos de demissão:

- Desligamento por iniciativa do funcionário: Acontece quando o funcionário resolve por algum motivo encerrar seu vínculo com a empresa.
- Desligamento por parte da empresa: Acontece quando a empresa toma a decisão de não querer mais que o colaborador faça parte da empresa.

A rotatividade além de aumentar os custos da empresa, também prejudica os trabalhadores que nela continuam, pois até substituir o funcionário que se desligou da empresa, muitas vezes os que permaneceram terão que trabalhar dobrado, para poder terminar o serviço que o outro fazia (CHIAVENATO, 2006).

Conforme exposto o rodízio de trabalhadores não é bom para o trabalhador e nem mesmo para a empresa, a falsa ideia que o trabalhador saindo de determinada empresa num pequeno espaço de tempo para obter vantagem como, por exemplo, do seguro desemprego, faz com que o mesmo ao ser avaliado na admissão pelos Recursos Humanos- RH de outra empresa constata que não seja um bom trabalhador o qual não tenha o rendimento esperado para tal função, podendo em muitos casos não conseguir trabalho no tempo esperado ou coma mesma faixa salarial que recebia antes, para a empresa representa diminuição de mão de obra, tendo que buscar repor um novo funcionário e treiná-lo, além de ter um custo financeiro maior na dispensa do trabalhador, pois terá que efetuar o pagamento conforme previsto nas leis trabalhistas ao mesmo.

3 METODOLOGIA

Para a concretização dos objetivos deste artigo, foi utilizado neste estudo o método o indutivo, onde segundo Marconi e Lakatos (2003), parte dos dados particulares, constatados infere-se em uma verdade não contida em partes menores examinadas, ou seja, promover uma conclusão a partir de um contexto mais amplo.

Em termos de pesquisa neste trabalho científico os níveis de pesquisa adotados são os exploratórios e os descritivos.

Marconi e Lakatos (2003) define pesquisa exploratória como a que tem o objetivo de proporcionar maior familiaridade com o problema a ser pesquisado, com o intuito de torná-lo o mais claro possível. Já pesquisa descritiva é aquela que tem seu principal objetivo em descrever as características de determinada população, fenômeno ou outro fato relacionado às variáveis pesquisadas. Esta inclusa técnica padronizadas de coletas de dados.

Para melhor delinear a pesquisa o presente estudo faz uso da pesquisa de campo, por ser um método mais flexível, pois faz uso da entrevista e questionário sendo realizada no local onde os fatos estudados acontecem (MARCONI; LAKATOS, 2003).

Os instrumentos utilizados para o levantamento dos dados a campo foram: entrevista e questionário. Segundo Barros e Lehfeld (2007), as entrevistas segundo sua forma de operacionalização, podem ser classificadas em estruturadas e não estruturadas. Sendo estruturada quando possuem as questões previamente formulas, onde o entrevistador estabelece o roteiro prévio das perguntas sem a liberdade de alterar os tópicos. As não estruturadas o pesquisador busca conseguir por meio da conversação dados que possam ser utilizados em análise qualitativa, dando maior ênfase aos aspectos de interesse da pesquisa.

O estudo foi desenvolvido no setor da construção civil de Chapecó/SC, tendo como principal objetivo diagnosticar o perfil da mão de obra e sua qualificação, onde definimos como: População: Os trabalhadores do canteiro de obras da construção civil de Chapecó/SC. Amostra: Os trabalhadores do canteiro de obras de 08 empresas da construção civil de Chapecó, SC, em específico dos 83 trabalhadores que responderam os questionários distribuídos.

Marconi e Lakatos (2003) define população como sendo um grupo definido de pessoas no universo e amostra é uma parcela selecionada da população, formando um subconjunto do universo.

A pesquisa foi realizada com os trabalhadores da construção civil os quais desenvolvem seus serviços no canteiro de obras, sendo pesquisadas 08 empresas de pequeno e de médio porte as quais empregam entre 20 a 499 empregados, possuem sede local e no momento estão atuando em obras na cidade de Chapecó/SC, onde foram distribuídos e aplicados 100 questionários, com um retorno de 83 deles preenchidos.

Para a análise e interpretação dos dados na fase do pós-coleta de dados a campo, a técnica de análise é quantitativa e qualitativa. Para fornecer as respostas os dados estão organizados e estruturados em forma de texto, tabelas, quadros e gráficos dando assim maior clareza ao leitor. Os estudos qualitativos são realizados no local de origem dos dados. Não impossibilita o pesquisador de adotar a lógica do empirismo científico (GODOY, 2010).

De acordo com Gil (1995), pesquisa quantitativa é tudo o que pode ser medido em números, sendo eles classificados e analisados, utilizando-se para isso as técnicas estatísticas.

Os dados coletados foram adquiridos através da realização de uma entrevista na sede do SINDUSCON, com o atual presidente da entidade, onde foram feitas perguntas de forma informal seguindo uma estrutura semiestruturada da entrevista. Em outro momento os demais dados foram conseguidos através de um questionário realizado em 08 empresas de Chapecó/SC, não necessariamente com todos seus funcionários, mas sim com os que atuavam nas obras que foram deixados os questionários.

A interpretação ocorreu após serem todos os dados coletados, contabilizados, organizados, sendo inseridos em tabelas e gráficos, para desta forma facilitar a visualização de cada pergunta realizada, proporcionando também um melhor entendimento.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

4.1 ENTREVISTA RESPONSÁVEL DO SINDUSCON CHAPECÓ/SC

Com o propósito de saber a quantidade de empresas, obras em andamento, número de trabalhadores associados e seu nível de qualificação foi realizada uma entrevista na sede do SINDUSCON, com o atual presidente da entidade, onde foram feitas perguntas de forma informal seguindo uma estrutura semiestruturada da entrevista.

O entrevistado está atuando na entidade à aproximadamente 10 anos, possui curso superior em administração, está concluído mestrado em Tecnologia e Gestão da Inovação.

Desta forma foi dado início a entrevista perguntando sobre a quantidade de empresas associadas ao SINDUSCON de Chapecó/SC. O entrevistado afirma que *"Hoje associadas ao sindicato temos 67 empresas de grande médio e pequeno porte direcionadas unicamente a construção civil"*.

Com a intenção de saber a quantidade de obras em andamento em Chapecó/SC, e a quantidade de funcionários que elas representam. Com relação a estas informações o entrevistado relata que *"O número de obras é indeterminado, pois isso muda regularmente, existem obras que vão desde uma reforma que duram 15 dias, outras mais longas que duram vários meses e até mesmo anos, por isso a dificuldade em se ter um número exato. Quanto às empresas associadas, elas representam em torno de 3300 funcionários, acredita-se ainda que outros 1500 trabalhadores atuem no setor de maneira"*.

Em relação à receita que gira na mão de obra da construção civil em Chapecó/SC. O entrevistado disse que *"Não sei exatamente, pois são valores bastante expressivos e a renumeração de um trabalhador na construção civil pode variar significativamente em decorrência da sua função e também de empresa pra empresa. Valor indeterminado"*.

Questionado sobre os valores investidos em uma obra, que percentual seriam destinados somente à mão de obra. O entrevistado afirmou que *"Os valores geralmente ficam entre 40% a 60% do custo total da obra, em determinadas situações varia bastante se levado em conta retrabalho, acidentes de trabalho e a perda de materiais"*.

Sobre seu ponto de vista para com a qualificação da mão de obra da construção civil de Chapecó/SC. O entrevistado relatou que *"A mão de obra na construção civil de Chapecó/SC em termos gerais é muito pouca qualificada, por ser tratada ainda como uma profissão que se aprende no canteiro de obras com profissionais mais antigos"*.

Referente à área da qualificação profissional da construção civil, mais propriamente direcionada ao trabalhador de "ponta" (serventes, pedreiros, mestres de obras, instaladores, etc.), se existe algum tipo de convênio com outras instituições de ensino e capacitação?

O entrevistado afirmou que *"Sim, existem convênios com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial- SENAI que presta cursos de qualificação. Porém, apenas os ensinamentos teóricos e práticos fornecidos nos cursos não são suficientes para garantir a qualificação dos empregados, sendo necessárias muita prática e pró-atividade dos empregados para que os serviços sejam de qualidade"*.

Sobre as principais dificuldades encontradas pelo SINDUSCON para conseguir qualificar e trazer ainda mais trabalhadores para esta área da construção civil? O entrevistado

informou que *"A principal dificuldade é a própria indisposição, falta de iniciativa e persistência dos trabalhadores da construção civil em buscar qualificação, pois grande maioria inicia determinado curso e no decorrer da segunda semana acabam por desistir, e também o mito existente de que a construção civil ainda é um trabalho menos importante que os demais, o qual não possui a devida valorização com seus trabalhadores"*.

Em relação aos Cursos de Engenharia Civil, eles conseguem atender a demanda do mercado em Chapecó/SC. O entrevistado enfatizou que *"Não, pois o atual mercado demanda por profissionais com habilidades gerenciais. Os cursos de engenharia civil são focados muito nas técnicas e pouco na gestão. Na grande maioria, as empresas construtoras são formadas por engenheiros os quais não são preparados para gerenciar empresas; os cursos deveriam abordar melhor os aspectos gerenciais de uma organização, especialmente gestão de pessoas"*.

4.2 QUESTIONÁRIO COM TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL

Quanto à realização da pesquisa, foi deixado em cada uma das 08 obras um trabalhador responsável por distribuir os questionários, recolher e auxiliar nas perguntas aqueles trabalhadores que possuem dificuldades no entendimento, aqueles que não sabem ler e nem escrever ou têm dificuldade com a escrita e a leitura. Desta forma foram distribuídas 100 cópias do questionário obtendo um retorno de 83 preenchidos, tendo também sido estabelecido um prazo pré-determinado de 18 dias para o preenchimento dos mesmos, sendo posteriores coletados todos os dados, contabilizados, organizados, inseridos em tabelas e gráficos, para desta forma facilitar a visualização de cada pergunta realizada, proporcionando também um melhor entendimento.

Objetivando conhecer melhor o trabalhador que atua na construção civil de Chapecó/SC, foi formulado um questionário contendo 17 perguntas direcionadas a obter informações pessoais dos trabalhadores tais como: faixa etária, gênero, escolaridade, formação profissional, naturalidade, renda, tipo de moradia, dependentes, tempo de serviço na área da construção civil, dificuldades encontradas para se manter na profissão, utilização dos EPIs, se possui cursos de qualificação e se a interesse em participar de um, entre outras perguntas, buscando desta maneira traçar um perfil dos trabalhadores que atuam na área da construção civil de Chapecó/SC.

Nesse contexto tal conhecimento se torna de fundamental importância, se levado em consideração a grande parcela de influencia que tem esses trabalhadores, os quais são os representantes natos da mão de obra, a qual possui um papel de extrema importância financeira, pois é nela que são depositadas mais da metade das receitas de uma obra, bem como, passa a depender dela também fatores como a produtividade e qualidade, os quais são de crucial importância para o desenvolvimento, sucesso e a satisfação dos clientes e pessoas envolvidas em um projeto na construção civil. Diante disto será apresentado a seguir todos os dados e informações adquiridas no decorrer desta pesquisa junto aos trabalhadores da construção civil de Chapecó/SC.

Em relação à faixa etária dos trabalhadores atuando na construção civil, mostrou-se bastante variada, demonstrando que por difícil que seja este trabalho existe 22,89% de jovens de 18 a 25 anos atuando na área, mas a maioria ainda predomina trabalhadores com idade acima dos 34 anos que somados chegam a 57,83%. A respeito do gênero dos trabalhadores, foi constatado que a grande maioria é do sexo masculino com 91,57%, mas o aparecimento da mão de obra feminina demonstra que aos poucos a mulher está sendo inserida em um setor de trabalho que no passado só era feito pela classe masculina, ainda que esse índice constatado em Chapecó-SC de 8,43 tenha ficado abaixo da média nacional 9,48% e estadual 8,88, está em crescimento se comparar a anos anteriores onde não alcançava os 7% em nível nacional.

Sabendo que a qualificação passa quase que obrigatoriamente pelo nível de estudo, segundo os dados coletados mostram um cenário preocupante quanto à taxa de analfabetismo, a qual apontou que 22,89% dos trabalhadores são analfabetos, esses números podem ser uma das dificuldades encontradas em se conseguir qualificar a mão de obra na construção civil. Foram considerados analfabetos nesta pesquisa os trabalhadores incapazes de lerem e responderem sozinhos, necessitando a ajuda de outro trabalhador para preencher o questionário, trabalhadores com ensino fundamental foram a maioria com 54,23%, 20,48 ensino médio e apenas 2,4% com ensino técnico ou superior. Em relação à formação profissional na área da construção civil, este item confirma a opinião do representante do SINDUSCON de Chapecó/SC, o qual opina dizendo que o trabalhador da construção civil é pouco qualificado, a pesquisa apontou que mais de 60% dos trabalhadores da construção civil de Chapecó/SC não tem nem um tipo de qualificação na área.

A respeito da naturalidade, mais da metade dos trabalhadores não naturais de Chapecó-SC, outros 42,20% migraram de outros locais, percebe-se assim que a mão de obra da construção civil de Chapecó/SC atrai trabalhadores de várias localidades. Sobre a renda

mensal, foi verificado que a grande maioria dos trabalhadores recebe uma renda até dois mil e quinhentos reais, valor considerado bastante satisfatório se elevado em conta os níveis de escolaridade que possuem. Acima desse valor ficam na maioria os mestres de obras e trabalhadores que possuem alguma qualificação como pedreiros, eletricista, carpinteiro, etc.

Em relação ao número de dependentes, a grande maioria com quase 70% possui até 02 dependentes, 25,30% até 04 e a grande minoria com apenas 4,82% possui 05 ou mais dependentes, esse fator é de grande valia quando levado em conta que mesmo a renda não sendo tão alta por haver número menor de dependentes, consegue manter a família com maior facilidade, não passando a família por necessidades. Sobre a habitação, o sonho da casa própria é realidade somente para a metade dos trabalhadores, os demais com 46,99% pagam aluguel e 03,61% residem ainda de favor, na casa de parentes ou amigos.

Com relação ao que levou os trabalhadores a escolher atuar na construção civil, os motivos ficam bastante divididos tendo o item relacionado a identificação com o trabalho com 33,73%, 22,89% por não possuir nem um tipo de qualificação, muito próximo dos números encontrados no analfabetismo o que nos leva à concluir que a falta de qualificação está sim atrelada diretamente ao analfabetismo.

Com valores de 12,04% e 15,67% ficaram para questão salarial, profissão de família e por não ter conseguido trabalho em outra área. Sobre o tempo de permanência trabalhando na atual empresa, os números comprovam um problema bastante comum na construção civil em relação com a rotatividade de trabalhadores, pois 63,85% dos entrevistados estão a menos de 03 anos na empresa, e entre eles 28,91% a menos de 01 ano, de 03 a 05 anos 25,30%, 05 a 07 anos 4,82% e com mais de 07 anos somente 6,03 dos trabalhadores permanecem nesta mesma empresa.

E em relação ao período de trabalho na construção civil, neste caso percebe-se que acima da metade dos trabalhadores estão a mais de 05 anos na atividade, quase 41% até 03 anos e menos de 4% estão a apenas até um ano atuando na construção civil. Isso significa que no último ano a procura ou a oferta de trabalho na área caiu acentuadamente. A respeito das dificuldades em se permanecer trabalhando na construção civil, aproximadamente 50% dos entrevistados citaram como motivo principal as condições de trabalho que são submetidos, por exemplo, fatores de esforço, frio e calor e trabalho insalubre. Quanto ao perigo em relação ao trabalho realizado ficou com 28,91%, instabilidade e rotatividade com 16,87% e somente 03,61 se referiram a carga horária.

No assunto segurança, indagado sobre a disponibilidade e uso dos EPIs, neste caso 100% dos trabalhadores afirmaram que todas as empresas disponibilizam, sendo que 20,49% fazem uso eventualmente, 79,51% dos trabalhadores sempre utilizam. Sobre a realização de cursos de capacitação ou treinamento na área da construção civil, 14,46% informaram possuir e ter realizado antes de iniciar na profissão, ou seja, capacitou-se para depois iniciar na área, 15,66% possuem e realizaram após iniciar na área da construção civil e 69,88 dos entrevistados nunca receberam ou participaram de treinamento ou curso de capacitação na área da construção civil. Estes dados vão de encontro com a informação adquirida junto ao responsável do SINDUSCON, que disse ser pouca qualificada a mão de obra na construção civil de Chapecó/SC.

Em relação à importância dos cursos profissionalizantes, quase 93% dos trabalhadores afirmaram que consideram cursos profissionalizantes necessários e importantes, pois agregam conhecimento e facilitam a colocação no mercado de trabalho, outros 07,23% dos trabalhadores acreditam não ser necessário, pois o conhecimento adquirido no dia a dia na obra já é suficiente.

Quanto ao interesse de participar dos cursos profissionalizantes, 84,34% responderam que participariam para obter mais conhecimento, melhora de salário, 13,25% participaria se pudessem conciliar seus horários e apenas 02,41% não mostraram interesse em participar. Percebesse que a grande maioria dos trabalhadores demonstra interesse em se qualificar, mas muitas vezes esbarram em fatores como falta de horários, analfabetismo e dificuldades financeiras.

Referente aos melhores horários para participar dos cursos de aperfeiçoamento, a grande maioria com 63,86% citaram que a noite tendo espaço de tempo de ir até em casa e depois deslocar ao curso, 18,07% preferem final da tarde em continuidade ao trabalho e também 18,07 preferem nos finais de semana.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo principal deste trabalho foi analisar o perfil da mão de obra na construção civil de Chapecó/SC, paralelamente buscaram-se informações referentes às empresas do setor, através de uma entrevista com um representante do SINDUSCON, sendo possível constatar que existem associadas ao sindicato 67 empresas na área da construção civil, dentre elas de pequeno até grande porte.

Sobre o perfil dos trabalhadores da construção civil de Chapecó/SC, após análise dos dados constatou-se que o trabalhador da construção civil de Chapecó/SC é na maioria natural de Chapecó/SC, do sexo masculino com baixo índice de escolaridade, estão a mais de 03 anos atuando na área, possuem uma renda até R\$ 2.500,00, residem em casa própria e/ou alugada, tem até 02 dependentes, pouco qualificados e trabalham na área da construção civil por se identificarem com a profissão e outros por não terem conseguido trabalho em outra área.

Para identificar as principais dificuldades em relação ao trabalhador da construção civil, foi buscado informações com o representante do SINDUSCON, o qual relatou que a qualificação da mão de obra em Chapecó/SC é pouca qualificada, citou que um fator que contribui para isso é a falta de iniciativa dos trabalhadores em querer se qualificar, pois a grande maioria iniciam os cursos e acabam por não concluir, está opinião vai de encontro com a pesquisa realizada com os trabalhadores onde os dados mostram que mais de 60% dos trabalhadores não possuem nem um tipo de formação na área e quase 70% nunca participou de um curso de capacitação ou treinamento na área da construção civil.

Para além deste artigo foram identificadas algumas características do ramo, sendo que das empresas associadas ao SINDUSCON possuem aproximadamente 3300 funcionários fixos, acreditando que além deles, existam mais de 1500 trabalhadores atuando no setor de maneira informal, sem nem um vínculo empregatício com empresas, neste caso não registrado. Em relação ao custo total de uma obra e a quantidade de receita destinada para com a mão de obra, os valores ficam dentro dos números nacionais, acreditando ser de 40% a 60% dependendo do andamento da obra, ficando a depender de fatores como acidentes de trabalho, perda de materiais e retrabalho, os quais quando ocasionados aumentam consideravelmente esses valores.

Em se tratando de dificuldades no setor da construção civil foi possível perceber que mesmo sendo a mão de obra 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.

A respeito dos cursos de Engenharia Civil acredita que os mesmos não suprem as necessidades do mercado, por serem eles muito focados nas técnicas e pouco na gestão, deveriam abordar mais aspectos gerenciais, principalmente relacionados com gestão de pessoas, pois é esse engenheiro que acaba por fazer todo o gerenciamento dos trabalhadores e da obra, conforme afirma representante do SINDUSCON.

Ao final deste trabalho é possível afirmar que todos os objetivos foram alcançados, não abrangendo 100% dos trabalhadores, mas conforme proposto nas empresas pesquisadas e com esses 83 trabalhadores, trouxe conhecimento e informações que com certeza irá contribuir de alguma forma para esse importante setor da economia brasileira que é a construção civil.

Novos trabalhos podem dar continuidade a esta pesquisa, sugere-se: Ampliação da pesquisa para outras cidades da região oeste de Santa Catarina, bem como para todo o estado, na busca por tentar dar uma maior representatividade aos resultados; Devido esta pesquisa ter sido a primeira e ter também chegado a conclusão que se necessita de mais engenheiros voltados e com conhecimento maior para a gestão, oportunizar para as próximas pesquisas aprofundarem mais no perfil procurado para o profissional da engenharia civil.

REFERÊNCIAS

BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 3 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO. **CBIC estudos específicos da construção civil**. 2012. Disponível em:

<<http://www.cbicdados.com.br/menu/estudos-especificos-da-construcao-civil/cadeia-produtiva>>. Acesso em 23 set. 2015.

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.php> Acesso em: 29 abr.2015.

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

CORDEIRO, Cristóvão César. MACHADO, Maria Isabel G. **O Perfil do Operário da Indústria da Construção civil de Feira de Santana: Requisitos para uma qualificação profissional**, 2002. [Feira de Santana, BA,]. Disponível

em>http://www2.uefs.br/sitientibus/pdf/26/o_perfil_do_operario_da_industria_da_construcao_civil.pdf>. Acesso em 13 abr.2015.

FARAH, Marta Ferreira Santos. **Processo de trabalho na construção habitacional: tradição e mudança**. São Paulo: ANNABLUME, 1996.

FONTANELLE, Maria Aridenise Macena. **Oficina virtual sobre competências didáticas dos gerentes de obras e técnicos de segurança**. 2004. Dissertação (Pós-Graduação em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004.

GIL Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1995.

GODOY, A. S. Estudo de caso qualitativo. In: GODÓI, C. K; BANDEIRA DE MELLO, R.; SILVA, A. B. (Orgs.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e método**. São Paulo: Saraiva 2010.

LUCENA, Maria Diva da Salette. **Planejamento de recursos humanos**. São Paulo: Editora Atlas, 1999.

MARCONDES, Carlos Gustavo Nastari. **Programas de qualificação de mão de obra**. Paraná, CREA-PR. Disponível em: <<http://www.creapr.org.br/index.php?...programas...mao-de-obra>>. Acesso em 13 abr.2015

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamento de metodologia científica**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

NÓBREGA, Paulo Henrique. **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**
>http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3226A41101323B2D85655895/nr_18.pdf<
Acesso em 16 abr.2015.

PAIVA, Mônica Souto de; SALGADO, Mônica Santos. **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: 17 abr.2015.

PROGRAMA BRASILEIRO DA QUALIDADE E PRODUTIVIDADE-**Subprograma Setorial da Qualidade e Produtividade-Indústria da Construção Civil**. São Paulo: Disponível em:<http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao_consumidor/arquivos/MP-PBQP-28-11-2008-parte1.pdf>. Acesso em 20 abr. 2015.

RIBEIRO, Antônio de Lima. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva 2005.

SOUZA E SILVA, Maria de Fátima. **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.