

Eixo Temático: Estratégia e Internacionalização de Empresas

PERFIL DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL DE SANTA MARIA – RS

PROFILE OF CONSTRUCTION WORKERS CIVIL SANTA MARIA – RS

Franco Da Silveira, Filipe Osório Dal Bello, Janis Elisa Ruppenthal e Jéferson Réus Da Silva Schulz

RESUMO

Este estudo teve por objetivo traçar o perfil do trabalhador da construção civil da cidade de Santa Maria - RS, identificando o grau de instrução formal, faixa etária, tempo de trabalho na construção civil, grau de satisfação com o trabalho, dentre outras. A metodologia adotada foi descritiva/quantitativa e caracterizou-se como de campo, por corresponder a coleta de dados diretamente no local de trabalho dos sujeitos do estudo, realizada através da aplicação de um questionário. A população pesquisada constitui-se de 50 trabalhadores de 4 empresas do município. Os dados foram analisados e discutidos destacando-se os seguintes: os trabalhadores da construção civil estão com idade média maior, baixo nível instrucional, seu aprendizado deu-se na prática e referem que a maior forma de incentivo é o reconhecimento financeiro através de gratificação adicional. O maior problema enfrentado pelos encarregados é o absenteísmo e o uso de drogas (álcool). Levantaram-se aspectos que podem ser utilizados para nortear estratégias de desenvolvimento e qualificação dos recursos humanos envolvidos no processo de trabalho da construção civil.

Palavras-chave: perfil dos trabalhadores na construção civil, construção civil, trabalhadores, qualificação profissional.

ABSTRACT

This study have the objective to profile the worker of the civil construction, in the city of Santa Maria - RS, identifying the formal instruction degree, age group, working time in construction, level of satisfaction, among others. The adopted methodology was descriptive/quantitative and was characterized on the field, by corresponding data collection directly on the work place of the study subjects, performed through applying a questionnaire. The surveyed population constitutes of 50 workers, from 4 county businesses. Data were analyzed and discussed highlighting the following: the construction workers are at higher average age, low instructional level, the learning occurred in practice and the highest form of incentive is the financial recognition through additional bonus. The biggest problem faced by those in charge is absenteeism and drug use. They rose aspects that can be used to guide development strategies and qualification of human resources involved in the construction work process.

Keywords: profile of workers in construction, construction, workers, professional qualification.

1 INTRODUÇÃO

A indústria da construção civil, em âmbito nacional, assume um papel de significativa importância no cenário econômico brasileiro. Isso decorre do fato desse setor representar cerca de 15,50% do Produto Interno Bruto (PIB) do Brasil e pela elevada taxa de emprego, que gravita em torno de 6,00% da população ativa do País, evidenciando que esse setor é que mais emprega na economia brasileira (RESENDE, 2013).

Embora o desenvolvimento de novas tecnologias e o aperfeiçoamento de sistemas de gestão tenham aumentado nas últimas décadas, a área de produção não tem acompanhado de forma rigorosa esse desenvolvimento. O aumento da concorrência no setor, a redução das margens de lucro e uma crescente exigência por parte do consumidor com relação ao preço do produto final, implica na elevação da necessidade de se inovar e melhorar o sistema de produção e de gestão empresarial. Essa tendência assume maior relevância quando se considera o contexto atual da macroeconomia, que mostra que as expectativas para o futuro próximo apontam para o fim de um ciclo histórico de investimentos da construção civil, fomentando a necessidade de centrar medidas para uma retomada sustentada das atividades.

Segundo Ferraz Neto (2015) além da diminuição do número de negócios, as empresas estão se deparando com o aumento de dificuldades financeiras, o que compreende custos mais elevados dos empréstimos, resultado do aperto monetário recente. No que diz respeito ao cenário macroeconômico, o indicador de percepção de crescimento continua em queda, batendo recorde negativo. O autor ressalta ainda que o sentimento atual do empresariado da construção civil é de que o momento atual é muito difícil, tanto para a economia como para as construtoras.

Cantisani e Castelo (2015) aludem que a maioria dos analistas já espera um crescimento negativo do PIB e inflação acima de 7,00%. No caso dos preços administrados, espera-se alta superior a 10,00% no ano. Esse é um cenário altamente desafiador para as empresas e para todos os trabalhadores diretos e indiretos da construção civil.

Apesar desse panorama não ser animador, a construção civil continua sendo um ramo da indústria que absorve um considerável número de trabalhadores e que possui significativo destaque na economia nacional. Dentre os grandes desafios enfrentados por esse setor nas últimas décadas, tanto no Brasil quanto em outras partes do mundo, estão: i) a necessidade de responder às demandas do mercado, cada vez mais exigente em termos de qualidade, custo e prazo de entrega das obras e; ii) o atendimento às exigências impostas pela sociedade no que diz respeito à segurança das operações, dos trabalhadores e do meio ambiente.

Acompanhando os esforços para atender a essas demandas, há uma preocupação cada vez maior com a gestão dos processos produtivos e com as pessoas. Essas são consideradas as forças vivas do processo de trabalho da construção civil que, muito embora não se sobreponha às preocupações com os processos produtivos, ou seja, com as tecnologias de construção, ganham espaço destacando-se nas relações de produção ligadas à construção civil.

Segundo Tomasi, Góis e Gontijo (2007), os esforços que procuram melhorar os índices de produtividade, a qualidade, a redução de custos e desperdícios, o cumprimento de prazos na execução de obras, dentre outros, não se mostrarão eficazes se a mão de obra do setor não estiver adequadamente qualificada. Em outras palavras, pergunta-se: como introduzir novos modos de organização do trabalho e da mão de obra sem um importante investimento na formação dos trabalhadores, elementos fundamentais desse processo?

Sabe-se que o desenvolvimento tecnológico transformou a maior parte das profissões nos últimos vinte anos, mas o elemento ser humano continua sendo a chave para o sucesso ou o insucesso de qualquer investimento. Embasando-se nessas informações, pergunta-se: Qual é o perfil do trabalhador da indústria da construção civil de Santa Maria - RS. O conhecimento

do perfil do trabalhador poderá fundamentar e fomentar ações e estratégias de mudança na relação empregado/empregador e vice versa.

Dessa forma, o objetivo dessa pesquisa consiste em identificar e caracterizar o perfil socioeconômico dos trabalhadores da construção civil, em busca da melhora na gestão empresarial, dando ênfase no que diz respeito aos aspectos profissionais e sociais do universo analisado.

Desse modo, pode-se justificar a presente pesquisa através da importância que o ser humano desempenha na construção civil, pois apesar de máquinas e novas tecnologias surgirem a cada dia, o lugar do homem na força bruta do trabalho da construção civil é insubstituível e inquestionável. Nesse sentido julga-se de considerável relevância conhecer o perfil desses trabalhadores, pretendendo-se que esse conhecimento possibilite estratégias e ações específicas que possam interferir positivamente na realidade do trabalhador da construção civil.

2 PERFIL DO OPERÁRIO DA CONSTRUÇÃO CIVIL

A Indústria da Construção Civil (ICC) caracteriza-se pelo seu caráter provisório e nômade, dificultando a garantia de conforto dos operários que a executam, além de apresentar altos índices de acidentes do trabalho. Destaca-se ainda, que na indústria da construção civil há uma grande variabilidade do produto final, e a mecanização é pequena. Em consequência disso há uma intensa utilização de mão de obra (MESEGUER, 1991).

O mercado de trabalho no Brasil vem passando por diversas transformações decorrentes de políticas públicas aplicadas aos setores da indústria, que por sua vez é um setor que contribui tanto para o papel econômico quanto para o papel social do País. É através desse setor que o Brasil está se transformando e se renovando, criando cada vez mais empregos e levando o desenvolvimento a lugares jamais imaginados.

Cardoso (2013) destaca que segundo o SINDUSCON-PR (Sindicato da Indústria da Construção Civil no Estado do Paraná), a construção civil é uma atividade econômica com algumas características muito peculiares que fazem com que ela seja diferente de todos os outros setores da indústria nacional. A descontinuidade e o fluxo de produção por projeto e por etapa, além da transitoriedade, são características inerentes ao processo produtivo da indústria da construção. Destaca também que, historicamente, esses diferenciais não estão sendo levados em conta, em especial na área trabalhista. Em princípio, a área de recursos humanos no setor é caracterizada por insuficiência de programas de treinamento nas empresas, pouco investimento em formação profissional, baixa qualificação profissional dos trabalhadores, elevada rotatividade da mão de obra e poucos programas de formação em nível de execução. Aliado a isso, o processo produtivo apresenta muitos riscos e condições de trabalho insatisfatórias.

Coffey (2000 apud CORDEIRO; MACHADO, 2002), destaca que o comprometimento e o envolvimento dos trabalhadores são aspectos essenciais no gerenciamento dos recursos humanos. Enquanto que para Saboy (1998 apud CORDEIRO; MACHADO, 2002), é importante a valorização da mão de obra, uma vez que é essa que tem a possibilidade de fornecer qualidade ao produto. Deve-se destacar que, as construtoras que valorizam seus operários, além de estarem assegurando lugar no mercado, provavelmente irão crescer e se manter no mercado.

Cordeiro e Machado (2002), em estudo realizado com 100 trabalhadores, envolvendo três empresas, identificaram que são muitos os problemas que envolvem o operário da construção civil, dentre os quais, cita-se: i) a baixa escolaridade; ii) as condições adversas de trabalho com alta rotatividade; iii) a insegurança no trabalho; e iv) a pouca possibilidade de

promoção. Com relação ao tempo de trabalho do funcionário na mesma empresa, os referidos autores identificaram que o percentual de operários com menos de três meses na empresa é superior aos que estão há mais de 10 anos.

O estudo de Tomasi, Góis e Gontijo (2007) analisa o Programa de Capacitação em Gestão de Obras (PROGEST), criado por alunos do Curso de Engenharia de Produção Civil do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, que prioriza a análise do Perfil sócio profissional dos participantes do programa. Os resultados evidenciaram que os trabalhadores procuram se especializar, e que o medo do desemprego e a falta de oportunidade faz com que esses trabalhadores busquem alternativas. E, que apesar de histórias de vida diferentes, apresentam trajetórias semelhantes, especialmente no que diz respeito à experiência escolar e a vivenciada no mundo do trabalho. Mas diferenciam-se, sobretudo, em relação aos seus desejos e necessidades.

3 METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa com abordagem descritiva e qualitativa, com o objetivo de traçar o perfil dos trabalhadores da construção civil. Partiu-se de uma coleta de dados através da aplicação de um questionário aos trabalhadores da construção civil. Desse modo, realizou-se diversas pesquisas teóricas em documentos como periódicos, revistas, monografias, dissertações, teses e sites na busca de informação teórica necessária para o estudo.

A pesquisa foi desenvolvida no segundo semestre de 2015, envolveu 50 trabalhadores da construção civil de quatro empresas da cidade de Santa Maria - RS, duas empresas de pequeno porte, uma de médio porte e uma de grande porte. A coleta de dados foi realizada nos canteiros de obras das referidas empresas. O instrumento utilizado foi um questionário elaborado especificamente para esse fim. As perguntas foram respondidas pelos trabalhadores no próprio local de trabalho. O questionário foi composto por 22 perguntas fechadas e uma pergunta aberta. As perguntas tinham como objetivo identificar questões gerais como idade, grau de instrução, estado civil, tempo para chegar até o trabalho, tempo de trabalho na construção civil, participação em cursos, grau de satisfação com seu trabalho, dentre outras pertinentes ao estudo.

Para realização da coleta de dados, inicialmente foi solicitada uma permissão formal à administração da construtora para acesso aos funcionários. Após a permissão foram realizadas visitas aos canteiros de obras em busca dos sujeitos do estudo para a aplicação do questionário. Aos que aceitaram participar da pesquisa foram explicados os objetivos e a metodologia do estudo. As respostas dos trabalhadores foram individualmente registradas, através dos questionários em que cada participante respondeu individualmente o que lhe foi conveniente. O pesquisador acompanhou a aplicação de cada questionário sem interferir em qualquer resposta.

Os critérios obedecidos para a inclusão dos sujeitos é que aceitassem livremente participar da pesquisa, ser trabalhador da construção civil, independente de sexo, idade ou função exercida na obra. Portanto, tratou-se de uma amostra não probabilística e sim intencional. Após a conclusão da coleta de dados, os mesmos foram analisados e representados estatisticamente em forma de porcentagem para cada item solicitado, e a seguir foram construídas tabelas que possibilitaram a discussão com base no referencial teórico.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Dos 50 participantes do estudo, dois exercem a função de encarregado e dois de mestre de obras. Outras funções foram citadas, como serventes, pedreiros, operador de guincho, carpinteiro, ferreiro, instalador de gás e elétrico (Tabela 1).

Tabela 1- Ocupação dos trabalhadores participantes do estudo

Profissão/Função	Frequência
Servente	15
Pedreiros	11
Operador de guincho	7
Carpinteiro	7
Ferreiro	3
Instalador de gás	2
Mestre de obra	2
Encarregado	2
Instalador elétrico	1

Fonte: Coleta de dados da pesquisa.

A idade média dos trabalhadores brasileiros aumentou na última década, seguindo a tendência de envelhecimento da população. Na construção civil, o processo foi similar, como pode-se identificar na tabela 2. Observa-se que a faixa etária dos trabalhadores concentra-se entre 18 e 30 anos (30,00%) e entre 50 e 60 anos (28,00%) (Tabela 2).

Tabela 2- Faixa etária

Faixa etária	Percentual
15-18	0
18-30	30
30-40	18
40-50	16
50-60	28
+ 60	8
Total	100

Fonte: Coleta de dados da pesquisa.

O setor da construção civil costuma ser considerado como grande empregador de mão de obra pouco qualificada, o que em termos comparativos a outros segmentos ainda representa a realidade. Deve-se considerar, contudo, que o setor incorpora cada vez mais tecnologia. Os processos exigem trabalhadores com capacidade de absorver informação

técnica, e a busca por qualificação passou a ser imperativo de competitividade (CANTISIANI; CASTELO, 2015).

Com relação ao grau de instrução dos trabalhadores, identifica-se que a maior parte possui primeiro grau completo (42,00%) ou primeiro grau incompleto (34,00%). Não há analfabetos nem trabalhadores com instrução de terceiro grau.

Tabela 3 - Grau de instrução

Grau de instrução	Percentual
Analfabeto	0
Primeiro grau incompleto	34
Primeiro grau completo	42
Segundo grau incompleto	20
Segundo grau completo	4
Terceiro grau	0
Total	100

Fonte: Coleta de dados da pesquisa.

Ao serem questionados sobre sua procedência, identifica-se que 54,00% dos trabalhadores são moradores da zona urbana e que 46,00% deles migraram da zona rural para a urbana. Esse movimento migratório pode caracterizar a busca por melhores condições de vida, pressupondo que consideram que na zona rural as chances de trabalho e renda é menor.

Com relação ao estado civil dos trabalhadores da construção civil, constata-se que 58,00% dos trabalhadores pesquisados são solteiros e 42,00% são casados. Se comparado ao resultado encontrado com os resultados encontrados por Barbosa e Lima (2007) em estudo realizado em Belém, o mesmo é divergente, visto que os autores encontraram maior número de operários casados. Segundo Barbosa e Lima (2007), o fato de ser casado pode gerar melhor estabilidade emocional e conseqüentemente melhora do bem estar do desempenho dos trabalhadores dentro da empresa.

O tempo gasto de traslado de casa ao trabalho e do trabalho para casa é um fator a ser considerado na qualidade de vida do trabalhador. Muitas vezes essa tarefa pode ser exaustiva, exigindo maior desgaste do funcionário, que nem sempre dispõe de uma forma de locomoção adequada. Os dados da pesquisa revelam que 38,00% dos entrevistados leva em média 30 minutos para sair de casa e chegar ao trabalho e 20,00% gastam até 45 minutos. Verifica-se que 10,00% dos respondentes leva uma hora para chegar ao trabalho e apenas 26,00% leva em média de 5 a 15 minutos.

Se comparado ao estudo realizado por Santos (2010), verifica-se que os trabalhadores de Santa Maria consomem mais tempo para chegar ao trabalho, pois em seu estudo, os autores observaram que o tempo gasto pela maioria dos operários é de até 15 minutos. O tempo gasto no trajeto entre a casa e o trabalho pode influenciar na maior ou menor disposição para o trabalho e na relação exercida com sua família. Sem considerar que quanto maior o tempo de exposição ao trânsito maior pode ser o grau de estresse e riscos de acidentes de trânsito.

A construção civil é uma área considerada por muitos como uma profissão de caráter nômade e provisório. Com grande rotatividade de uma empresa para outra, identifica-se que os trabalhadores mudam de empresa, mas permanecem na área da construção civil, como

podemos observar na tabela 4. Verifica-se que os trabalhadores com mais de 7 anos de trabalho na construção civil sobressaíram-se (40,00%), seguido de 3,1 a 5 anos (22,00%) e com 2,1 a 3 anos de trabalho (12,00%) (Tabela 4).

Tabela 4- Tempo de trabalho na indústria da construção civil

Tempo	Percentual
1 a 2 anos	04
2 a 3 anos	12
3 a 5 anos	22
5 a 7 anos	10
+ 7 anos	40
Total	100

Fonte: Coleta de dados da pesquisa.

Ao analisar a tabela 5, observa-se que os resultados apresentados são bem diferentes dos relativos ao tempo de trabalho na construção civil, sobressaindo os trabalhadores com apenas um a seis meses de trabalho, com 36,00%, seguido por 26,00% que trabalham de 2,1 a 3 anos. Com 18,00% que trabalham de 6,1 a 12 meses, e de 1,1 a 2 anos e de 3,1 a 5 anos com 8,00% respectivamente. Sendo que na faixa entre 5,1 a 7 anos obteve-se um percentual de apenas 4,00% e nenhum trabalhador com mais de sete anos.

Tabela 5- Tempo de serviço na mesma empresa

Tempo	%
1 a 6 meses	36
6 a 12 meses	18
1 a 2 anos	08
2 a 3 anos	26
3 a 5 anos	08
5 a 7 anos	04
+ 7 anos	00
Total	100

Fonte: Coleta de dados da pesquisa.

A capacitação profissional é uma condição essencial para um desempenho satisfatório das empresas e também, dos operários. Em relação a essa condição, os entrevistados afirmaram ter interesse em realizar cursos de capacitação caso fossem oferecidos. Dessa forma, apontaram o curso que gostariam de fazer: i) instalador elétrico (24,00%); ii) segurança do trabalho (18,00%); iii) pedreiro (16,00%); iv) mestre/encarregado (12,00%); v) instalador hidráulico e pintor (4,00%); vi) carpinteiro e instalador de gás (2,00%). Sendo que 18% deles apontaram que não apresentam interesse em fazer qualquer tipo de curso, como está demonstrado na tabela 6.

Tabela 6- Curso de interesse dos trabalhadores

Curso	%
Instalador elétrico	24
Segurança do trabalho	18
Pedreiro	16
Mestre/encarregado	12
Instalador hidráulico	04
Pintor	04
Carpinteiro	02
Instalador de gás	02
Nenhum curso	18
Total	100

Fonte: Coleta de dados da pesquisa.

Ao serem questionados sobre o número de horas trabalhadas, 100,00% dos trabalhadores trabalham com carteira assinada e dessa forma cumprem uma jornada de 8 horas diárias de trabalho, perfazendo um total de 40 horas semanais. Nenhum dos trabalhadores referiu fazer horas extras e também não desempenham outra função extra ao trabalho formal que executam na empresa em que estão contratados.

Com relação a ter ou não carteira assinada pela empresa contratante, 100,00% dos trabalhadores entrevistados possui carteira assinada. No Brasil, em 2010, o setor da indústria da construção civil, ocupava 6,3 milhões de pessoas, 1,7 milhão a mais do que o contingente de trabalhadores registrado em 2000 (4,6 milhões). A forma de contratação que respondeu pela maior parte do aumento de postos foi o assalariado com carteira assinada, com um incremento de mais de 1,1 milhão de pessoas e variação de 91,30% entre 2000 e 2010. Também houve ampliação de 34,30% do número de trabalhadores por conta própria no setor, o que corresponde a quase 600 mil trabalhadores. Observa-se, ainda que em menor intensidade, um crescimento de 5,00% no número de assalariados sem carteira de trabalho assinada, o que equivale a 75 mil ocupações (DIEESE, 2012).

Ao se questionar sobre reconhecimento por parte da empresa na conclusão de partes da obra ou da obra inteira, verificamos que os entrevistados gostariam de receber alguma forma de reconhecimento, como valorização de seu trabalho, destacando-se alguns itens como descrito na tabela 7:

Tabela 7- Forma de reconhecimento e incentivo que a empresa poderia oferecer aos trabalhadores

Incentivo	%
Gratificação adicional	56
Cesta básica	20
Mudança de cargo	18
Plano de saúde	04
Aux. Creche	02
Total	100

Fonte: Coleta de dados da pesquisa.

Os dados da tabela 7, nos mostra que a maioria dos trabalhadores gostariam de receber uma gratificação adicional pelos trabalhos prestados na conclusão de obras ou parte dela, sendo essa resposta representada por 56,00% deles, para 20,00% o fato de receber cesta básica seria um bom incentivo, enquanto que para 18,00% ter perspectiva de mudança de cargo é um grande incentivo para trabalhar mais e melhor, enquanto que para 4,00% ter plano de saúde seria uma forma de reconhecimento e 2,00% poder contar com creche.

O item ter um plano de saúde, apesar de estar presente no questionário foi pouco apontado pelos trabalhadores, com (4,00% dos pesquisados) apesar de ser uma forma de assegurar tranquilidade tanto para a empresa quanto para os trabalhadores. Especialmente por que a população trabalhadora na construção civil já não é mais tão jovem, e também pelos riscos a que são expostos no desempenho de suas funções. Um fator que tem melhorado, é que as empresas em sua maioria contratam apenas com carteira assinada o que indiretamente leva a seguridade de seu funcionário via SUS (Sistema Único de Saúde). E considera-se também que hoje em dia muitas empresas contratam seguros saúde de operadoras particulares, como Unimed dentre outros planos de saúde. Como foi o caso de duas empresas pesquisadas que possuem planos de saúde para seus funcionários. Porém não deve esquecer-se do trabalhador que exerce sua função por conta própria ou é contratado de forma informal deixando de ter qualquer amparo para caso de acidentes e agravos a saúde.

Referente a renda média dos trabalhadores da construção civil no município de Santa Maria – RS identificou-se que a média salarial é de 1.200,00 reais. E dos encarregados de dois a três salários mínimos. Segundo estudo divulgado pelo DIEESE (2012), mais da metade dos ocupados na construção civil, em 2010, recebiam entre 1 e 2 salários mínimos. Dados que corroboram os encontrados no presente estudo. Na Bahia, há maior parcela de ocupados nas faixas mais baixas de rendimento: 13,00% ganham até ½ salário mínimo, enquanto, no Brasil, são 5,80%. Na faixa de rendimento entre 2 e 5 salários mínimos, encontram-se quase 20,00% dos trabalhadores da construção no Brasil e pouco menos de 10% na Bahia. Estudo de Cantisani e Castelo (2015) identificou que os trabalhadores da construção civil possuem rendimentos médios 9,00% inferiores à média geral. Recebendo um rendimento mensal de R\$ 1.356,10.

Segundo o DIEESE (2012) o rendimento médio dos negros é inferior ao do total de ocupados, tanto em 2000 - quando equivalia a R\$ 796,00 e representava 88,70% do valor relativo ao total -, quanto em 2011, quando passou a valer R\$ 890,00, 95,60% do auferido pelo conjunto dos ocupados no setor. Também a idade parece ter influência sobre o

comportamento do rendimento médio: entre as pessoas de 25 a 39 anos – que representam 41,70% dos ocupados no setor – houve aumento de 5,5% em média, ao passo que entre aqueles com 40 anos ou mais – que respondem por 42,00% dos ocupados na construção civil - o rendimento médio diminuiu 15,00%.

Os dados revelaram que aproximadamente 80,00% deles atribuíram nota entre 8, 9 e 10, sendo que 52,00% destes, atribuíram nota máxima, 10. Confirmando seu desejo de permanecer na construção civil e que estão satisfeitos. E 24,00% dos trabalhadores atribuíram grau de satisfação entre 5, 6 e 7. Sendo que nenhum trabalhador atribuiu nota inferior a estes números.

Para os encarregados e mestre de obras que exercem funções de chefia, foi direcionado duas questões específicas, além das demais que compunham o questionário dos trabalhadores em geral. Uma que abordava as principais dificuldades enfrentadas no seu dia a dia e outra que identificava o principal fator que leva um empregado há mudar de empresa. Desse modo, direcionou-se as perguntas para as pessoas que ocupavam cargos de chefia, pois são os que coordenam o cotidiano de um canteiro de obras e desta forma conhecem bem o dia a dia de trabalho. Em vista disso, responderam estas questões dois encarregados e dois mestres de obras que teoricamente exercem a função de chefia direta. Os quatros funcionários apontaram os mesmos tipos de dificuldades, como:

a) O pouco comprometimento do trabalhador com a obra, faltando ao trabalho por qualquer motivo ou mesmo sem motivo algum, gerando um alto índice de absenteísmo.

b) O uso de drogas, citando mais especificamente o álcool, o que gera uma condição desfavorável ao trabalho e também ser um dos principais motivos de falta ao trabalho. Problemas na família, com filhos e esposa e demais componentes da mesma.

c) E o principal motivo apontado pelas chefias para a troca de emprego pelo funcionário, foi o salário percebido, sendo que o trabalhador está sempre buscando melhores condições de vida e atribuem ao salário o principal fator para essa mudança. Dado este também relatado pelos trabalhadores quando questionados sobre a melhor forma de incentivo ao trabalho, onde 56% referiram a gratificação adicional.

Nenhum outro item foi mencionado apesar de estar relacionado no questionário como: horário de trabalho, relacionamento com os colegas, relacionamento com a chefia, falta de perspectiva de crescimento.

5 CONCLUSÃO

A construção civil é o setor industrial que representa uma importância fundamental na economia brasileira. E o principal fator, que dá forma e corpo para qualquer construção é o elemento “ser humano” e este foi o objetivo deste estudo. Conhecer o seu perfil do trabalhador da construção civil e a partir desse conhecimento propor estratégias que possa elevar o nível de satisfação e consequentemente de desempenho e gestão de seu trabalho.

Ao término deste artigo pode-se dizer que as variáveis avaliadas no estudo apontam para um perfil bastante semelhante há outros estudos que buscaram conhecer o perfil dos trabalhadores da construção civil. Constata-se que o trabalhador não reconhece na formação profissional uma oportunidade para galgar maiores e melhores postos de trabalho e indiretamente maior e melhor renda. Mas a capacitação profissional poderá com o tempo revelar vários ganhos, tanto para a empresa, quanto para seus funcionários, como diminuição na rotatividade do trabalho, maior satisfação do funcionário, consequentemente maior rendimento, maior produtividade e consequentemente menor custo e maior competitividade no mercado.

Sugere-se que as empresas valorizem as áreas de recursos humanos através de ações e estratégias que tragam melhorias na qualidade de vida dos seus trabalhadores. É necessário aprofundar o conhecimento relativo aos seus anseios, desejos e dificuldades. Pois apesar das inovações e tecnologias estarem cada dia mais presente na vida de qualquer empresa, são seus trabalhadores que fazem a grande diferença, entre ter e não ter qualidade no resultado final de qualquer trabalho. Recomendamos maior participação do trabalhador na organização e planejamento do trabalho, pois se fossem mais valorizados e mais incentivados a participar provavelmente haverá mais comprometimento com seus resultados.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, C. L., LIMA, A. D. C. **Desenvolvimento do Perfil do Trabalhador da Construção Civil na Cidade de Belém**. XXVII Encontro Nacional de Engenharia de Produção. Foz do Iguaçu, PR. 2007. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2007_TR600449_0389.pdf>. Acesso em: 10 set. 2015.

CANTISIANI, A. F., CASTELO, A. M. O perfil dos trabalhadores da Construção Civil. **Revista Conjuntura da construção**. Março. Rio de Janeiro: FGV, 2015.

CARDOSO, F. H. **Incentivo do estado e desenvolvimento: uma análise sobre o crescimento da área da construção civil**. 2013. Disponível em: <<http://www.uel.br/eventos/semanacsoc/pages/arquivos/GT%208/Cardoso%20Fernando%20Henrique%20-%20Artigo.pdf>>. Acesso em: 18 out. 2015.

CORDEIRO, C. C.; MACHADO, M. I. **O perfil do operário da indústria da Construção civil de Feira de Santana: Requisitos para uma qualificação profissional**. Feira de Santana: Sitientibus, 2002.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **O Perfil dos Trabalhadores na Construção Civil no Estado da Bahia**. Setembro, 2012. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/projetos/informalidade/perfil_ConstrucaoCivilBA.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2015.

FERRAZ NETO, J. R. Perspectivas e incertezas. Começar de novo. **Revista Conjuntura da Construção**. Ano XIII. N 01. Março, 2015.

MESEGUER, A. G. **Controle e Garantia da Qualidade na Construção**. Tradução de Antonio Carmona Filho, Paulo Roberto de Lago Helene e Roberto Falção Bauer. São Paulo: Sinduscon/SP, 1991.

RESENDE, C. C. R. **Atraso de obras devido a problemas de gerenciamento**. Rio de Janeiro: Saraiva, 2013.

SANTOS, M. T. P. **Qualificação Profissional na Construção Civil: Estudo de Caso**. 2010. Disponível em: <<http://www.projetos.unijui.edu.br/petegc/wp-content/uploads/tccs/tcc->

titulos/2010/ QualificacaoProfissional_na_Construcao_Civil_Estudo_de_Caso.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2015.

TOMASI, A. D. P. N.; GÓIS, M. S.; GONTIJO, C. **A capacitação dos trabalhadores da Construção Civil em gestão de obras: O caso do Progest-Cefet/MG.** XXXV Congresso Brasileiro de Educação em Engenharia. Belo Horizonte, Minas Gerai, 2007.