

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

ELIAS MARIANO DA COSTA
PAULO EDSON PIASSA

**PERFIL DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL EM
ITAPEJARA D'OESTE – PR**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

PATO BRANCO

2014

ELIAS MARIANO DA COSTA
PAULO EDSON PIASSA

**PERFIL DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL EM
ITAPEJARA D`OESTE – PR**

Trabalho de Conclusão de Curso de graduação, do Curso Superior de Administração da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR, como requisito parcial da disciplina para obtenção do título de Bacharel.

Orientadora: Prof.^a. Dra. Ivete Inês Pastro

PATO BRANCO

2014

TERMO DE APROVAÇÃO

Perfil dos Trabalhadores da Construção Civil em Itapejara D'Oeste – PR

por

**Elias Mariano da Costa
Paulo Edson Piassa**

Este Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para a obtenção do Título de Bacharel em Administração, do Curso de Administração da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, foi deliberado e considerado aprovado pela seguinte Banca Examinadora:

Prof.^a. Dra. Ivete Inês Pastro
Orientadora

Prof.^a. MSc. Audrey M. L. de Aguiar
Membro da Banca

Prof.^a Danielle bini
Membro da Banca

Visto da Coordenação:

Prof.^a. MSc. Audrey M. L. de Aguiar
Coordenadora do curso de Administração

Pato Branco, 21 de Agosto de 2014.

Dedicamos este trabalho primeiramente a Deus que nos permitiu chegar até aqui, a nossa família, professores e a todos os amigos e colegas pelo apoio e afeição apostas.

RESUMO

Este estudo buscou analisar o perfil dos trabalhadores da construção civil com as relações existentes entre as profissões do setor. A pesquisa foi localizada na região Sudoeste do Estado do Paraná. Considerando tal propósito, os objetivos específicos foram: Diagnosticar o perfil profissional da mão de obra da construção civil de Itapejara D'Oeste – PR; Identificar o nível de conhecimento explícito, dos profissionais, relativo à área da construção civil; Identificar as competências e habilidades dos profissionais da construção civil; e por fim, estabelecer aproximações entre ao atendimento das exigências dos consumidores dos serviços. Em termos da construção do referencial teórico, foram abordados conceitos de perfil profissional, competências, habilidades bem como de treinamento. Em termos metodológicos, caracteriza-se pela abordagem preponderantemente quantitativa e apresentada sob a forma de um estudo de caso, tendo seus dados coletados por meio de questionário estruturado realizado com os questionários aplicado aos trabalhadores publico alvo da pesquisa. Neste sentido, consideraram-se como critério para a análise dos resultados obtidos, o perfil profissional e perfil social básico. A partir das análises estabelecidas, foram apurados resultados significativos, como, o nível de conhecimento e das competências dos trabalhadores e suas capacidades de se manterem no mercado de trabalho, que permitem subsidiar estratégias, no sentido de melhorar as condições de vida do trabalhador. E neste sentido verificou-se que propicia maior eficácia para adequação das relações de trabalho e competitividade na Indústria da Construção Civil.

Palavras Chave: Perfil Profissional, Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the profile of construction workers with the existing relations between the professions sector. The research was located in the Southwest region of the state of Paraná. Considering this purpose , specific objectives were : Diagnosing the professional profile of the workforce of the construction of Itapejara D`Oeste - PR ; Identify the level of explicit knowledge of the professionals on the field of building construction ; Identify the skills and abilities of construction professionals , and finally , to establish similarities between meeting the demands of consumers of services . In terms of the construction of the theoretical framework were discussed concepts of professional profile, skills, and training. In methodological terms, characterized by predominantly quantitative approach and presented in the form of a case study, and their data collected through structured questionnaire conducted with questionnaires applied to the target audience of research workers. Therefore considered as a criterion for the analysis of the results obtained, the professional profile and social profile basics. From the analysis established, it was found significant results as the knowledge level of workers' skills and their ability to remain in the labor market, allowing support strategies to improve the living conditions of workers. And in this sense it was found that provides greater efficacy for compliance of labor relations and competitiveness in the Construction Industry.

Keywords: Professional Profile, Labor Market.

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO	01 -	QUANTIDADE DE TRABALHADORES POR TIPO DE OBRA.....	35
GRÁFICO	02 -	TRABALHADORES POR FAIXA ETÁRIA	36
GRÁFICO	03 -	QUANTIDADE DE FILHOS POR TRABALHADOR.....	37
GRÁFICO	04 -	ESTADO CIVIL DOS TRABALHADORES.....	38
GRÁFICO	05 -	PERCENTUAL DE TRABALHADORES QUANTO AO SEU NÍVEL DE ESCOLARIDADE.....	39
GRÁFICO	06 -	CONHECIMENTOS BÁSICOS APLICADOS NO TRABALHO.....	40
GRÁFICO	07 -	TEMPO DE TRABALHO NA CONSTRUÇÃO CIVIL.....	41
GRÁFICO	08 -	MUDANÇAS PERCEBIDAS NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL.....	42
GRÁFICO	09 -	FASES EM QUE PERMANECE NA MESMA OBRA	43
GRÁFICO	10 -	VINCULO EMPREGATÍCIO DOS TRABALHADORES.....	44
GRÁFICO	11 -	SATISFAÇÃO PELA REMUNERAÇÃO RECEBIDA.....	45
GRÁFICO	12 -	OBREIROS QUE TRABALHAM ALÉM DO HORÁRIO COMERCIAL.	46
GRÁFICO	13 -	PROFISSÕES ANTERIORES AO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL.....	47
GRÁFICO	14 -	FORMA DE APRENDIZAGEM DA PROFISSÃO.....	48
GRÁFICO	15 -	CURSOS PROFISSIONALIZANTES REALIZADOS.....	49
GRÁFICO	16 -	QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL.....	50
GRÁFICO	17 -	INTERESSE OU NECESSIDADE DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL.....	51
GRÁFICO	18 -	EXIGÊNCIAS REQUERIDAS NA CONTRATAÇÃO.....	52

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
1.1 JUSTIFICATIVA	9
1.2 OBJETIVOS	10
1.2.1 Objetivo geral	10
1.2.2 Objetivos específicos	10
2 REFERENCIAL TEÓRICO	11
2.1 ESCOLA DE RELAÇÕES HUMANAS.....	11
2.2 ÁREA DE RECURSOS HUMANOS - RH	12
2.3 MERCADO DE TRABALHO.....	14
2.4 MERCADO DE TRABALHO NA CONSTRUÇÃO CIVIL	15
2.5 PERFIL PROFISSIONAL.....	17
2.6 PERFIL PROFISSIONAL DE TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL	17
2.7 COMPETÊNCIA PROFISSIONAL	26
2.8 TREINAMENTO NA CONSTRUÇÃO CIVIL.....	28
2.9 A CONSTRUÇÃO CIVIL NO BRASIL, NO PARANÁ, NA REGIÃO SUDOESTE DO PARANÁ E NO MUNICÍPIO DE ITAPEJARA D'OESTE	30
3 METODOLOGIA	31
3.1 Técnicas de Coleta de Dados e Informações.....	31
3.2 Universo e Amostra	32
3.3 Análise de Dados	33
4 RESULTADOS OBTIDOS E ANÁLISE DOS DADOS.....	35
4.1 Dados das obras submetidas à aplicação da pesquisa.....	35
4.2 Perfil dos Trabalhadores da Construção Civil de Itapejara D'Oeste – PR	36
4.3 Conhecimentos explícitos, dos profissionais, relativo à área da construção civil	43
4.4 Competências e habilidades dos profissionais da construção civil	48
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	53
6 REFERÊNCIAS	55
7 APÊNDICES.....	57
APÊNDICE A – Questionário de Pesquisa.....	57

1 INTRODUÇÃO

Com o aumento da competitividade empresarial e o contínuo avanço tecnológico, as empresas passaram a dar mais atenção ao aperfeiçoamento de seus funcionários, visando obter maior qualidade de seus produtos e serviços. Questões como essa podem se constituir em um diferencial para as empresas, uma vez que o conhecimento promove a aprendizagem e, por sua vez, esta gera novos conhecimentos.

O mercado do setor de construção civil, no Brasil, se encontra em franco desenvolvimento. Uma explicação para isso pode ser encontrada no aumento do déficit habitacional e no incentivo do Estado, através do programa Minha Casa Minha Vida. A ampliação da demanda por novas construções torna necessária a execução de grande quantidade de construções, em um curto espaço de tempo. Além disso, a redução do custo de produção é um fator de destaque nesse tipo de construção, o que pode ser obtido através do aumento da produtividade.

Na busca pela produtividade, as organizações dependem de colaboradores motivados, comprometidos, organizados e treinados, para que possam alcançar o grau de competitividade e qualidade desejadas, com isso é possível reduzir os desperdícios, perdas e retrabalhos.

Na construção civil, as perdas de materiais nos processos de obras, desde a compra, armazenamento, execução, operação e produto final, são relevantes em relação a outros tipos de empreendimentos. Além disso, o retrabalho, patologias, incidentes e acidentes do trabalho, também geram prejuízos, o que aumenta os custos de produções e ofusca a qualidade do produto.

Nesse sentido, a informação passou a ser objeto de inclusão de pessoas e empresas no mundo globalizado e o conhecimento tem assumido importância estratégica em todos os tipos de organizações, inclusive em organizações ligadas a construção civil, uma vez que também segue o desenvolvimento tecnológico.

O desenvolvimento humano se alcança através do conhecimento, capacitando à mão de obra, viabilizando o planejamento e avaliando o

desempenho dos profissionais e gerenciando resultados dos processos da organização e seus objetivos.

Diante do exposto, o presente trabalho se propõe a responder a seguinte questão de pesquisa: qual o perfil dos trabalhadores da construção civil do município de Itapejara D'Oeste – PR.

1.1 JUSTIFICATIVA

Considerando que o foco do presente trabalho pertence ao ramo da construção civil, ressalta-se que os profissionais da área precisam estar em constantes atualizações, dos novos processos, novas metodologias, desenvolvendo novas competências e capacidades para absorver, processar e absorver informações, compartilhando-as com sua equipe de trabalho. Com a possibilidade de ter relação com o baixo índice de escolaridade deste segmento.

Atualmente, a produtividade no setor de construção civil pode ser considerada baixa e o custo elevado, em decorrência, entre outras causas, da falta de mão de obra treinada adequadamente para esse tipo de serviço, pelo o baixo nível de industrialização do processo construtivo e os altos índices de desperdícios.

Considerando que o mercado, de uma forma geral, se encontra em constante evolução. E os consumidores estão acompanhando as mudanças e se tornando mais exigentes com a qualidade do produto final, muitas empresas têm procurado novas formas para atender as demandas dos consumidores através de orientação, treinamento, e inclusão de novas metodologias para tornar a mão de obra da construção civil mais qualificada. Proporcionando, assim, um produto final com mais qualidade e preços competitivo.

Para o empregado da construção civil, o investimento da empresa em sua capacitação e desenvolvimento profissional pode proporcionar mudanças em seus antigos hábitos e trazer novas habilidades, aprimorando seus conhecimentos, tornando-o mais consciente de sua importância no processo empresarial.

A evolução da gestão de produção na construção civil, tendo em vista torná-la de maior qualidade, além do desenvolvimento do setor, muito deve às pesquisas universitárias.

Dessa forma, ressalta-se que este trabalho se propõe a realização de um diagnóstico do perfil da mão de obra do município de Itapejara D'Oeste - PR, o que poderá contribuir para futuros investimentos de melhoria no setor, com estratégias voltadas ao desenvolvimento de recursos humanos.

Os dados levantados neste estudo revelarão o perfil do trabalhador da construção civil de Itapejara D'Oeste, o que poderá subsidiar melhorias no setor, com identificação de possíveis problemas que permeiam a mão de obra desse município, aferindo possíveis particularidades no perfil destes, comparativamente a outras pesquisas. Fornecendo diretrizes e políticas para implantação de projetos de qualificação profissional.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

Identificar e analisar o perfil dos trabalhadores da construção civil do município de Itapejara D'Oeste – PR.

1.2.2 Objetivos específicos

a) Diagnosticar o perfil profissional da mão de obra da construção civil de Itapejara D'Oeste – PR;

b) Identificar o nível de conhecimento explícito, dos profissionais, relativo à área da construção civil;

c) Identificar as competências e habilidades dos profissionais da construção civil.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Considerando a Ciência da Administração, observa-se que os primeiros estudos se originaram da Escola Científica e Clássica, onde o foco desses estudos estava voltado aos processos do trabalho. Posteriormente, a Escola das Relações Humanas, assume as pessoas das organizações como foco do desenvolvimento de seus estudos. Neste sentido, a Administração de Recursos Humanos pode ser considerada uma evolução dos aspectos abordados pela referida escola.

As ideias da Escola de Relações Humanas trazem uma nova perspectiva para o melhoramento das empresas. Essas melhorias derivam do treinamento e o desenvolvimento como requisito para busca de desenvolvimento e qualificação profissional. Desta forma, possibilita que as organizações possam identificar o perfil profissional existente em suas organizações e no mercado de trabalho. Atualmente, as organizações parecem estar mais voltadas para as pessoas, tendo em vista a agregação de valor e a vantagem competitiva. Condição iniciada pela escola de relações Humanas.

2.1 ESCOLA DE RELAÇÕES HUMANAS

Na Escola das Relações humanas, de acordo com Gil (2001), os estudiosos começaram a pensar no fator humano em relação ao trabalho, uma vez que as teorias anteriores precisavam de certa reformulação por considerá-los apenas fator de produção.

Para alcançar maior eficiência nas empresas, a Escola das Relações Humanas considerara vários elementos das relações e anseios do fator humano na organização. As pesquisas desenvolvidas para as empresas deram início a uma nova abordagem com relação a resolver problemas administrativos, centrado no processo de motivação do indivíduo para alcançar as metas da organização. A integração e o comportamento social, mesmo com ótimas condições físicas de trabalho, o indivíduo socialmente desajustado não

é eficiente. Logo, aspectos sociais, psicológicos e emocionais são mais importantes que os técnicos (GIL, 2001).

A administração que procura eficiência e produtividade deve tentar harmonizar os seus objetivos com os dos funcionários. Ele é um ser pensante, pode estar sujeito a certo controle de alcance de metas, mas não ao ponto de influenciá-lo em seu modo de trabalho. O comportamento dos servidores está condicionado tanto aos aspectos biológicos quanto às regras e padrões sociais. Reconhecimento, aprovação social e participação são os principais. Além disso, trabalhos entediantes prejudicam a rentabilidade do indivíduo. As tarefas devem ser interessantes para que seu executor desenvolva interesse na produtividade e qualidade (CARVALHO e NASCIMENTO, 1997).

Nesse sentido, o que se verifica é que a atuação na construção civil exige a realização de trabalhos pesados, o que pode torna-los entediantes e cansativos. Assim, o desempenho dos trabalhadores tende a ser prejudicado, pois desenvolvem atividades que exigem força física. Deste modo, é importante que a empresa, na hora da contratação, identifique perfis profissionais que tenham interesse e estejam motivados a ingressar nessa atividade. Esse reconhecimento possibilita que a empresa atinja suas metas e objetivos de forma efetiva.

2.2 ÁREA DE RECURSOS HUMANOS - RH

Desde o início das escolas das relações humanas existiu a preocupação com investimento aos funcionários das empresas. Neste sentido, destaca-se que, “enquanto a filosofia da empresa é mais duradoura e estável, as políticas de recursos humanos são mais mutáveis” dependem, dentre outros fatores, das reações do mercado, da influência do estado e das estabilidades política, econômica e social do país (CHIAVENATO, 1994, p. 60).

Atualmente, segundo Ribeiro (2002), há muitos casos de empresas que conseguiram importantes resultados em consequência da motivação e da capacitação gerada pela área de RH aos seus funcionários. Empresas que assumiram e aceitaram que a missão desse setor, seja enquanto funcionários diretos ou parceiros prestadores de serviços são a de possibilitar que

diariamente algo de positivo seja agregado para os funcionários, retendo eles na organização, plenamente motivados.

Nesse contexto os profissionais de RH são continuamente avaliados em suas competências, como se estivessem sendo checados em sua responsabilidade pela manutenção de um clima harmonioso e de um ambiente pleno de progresso e constantes melhorias de desempenho. Esse avanço aconteceu por essa transferência de responsabilidade, devido à melhor compreensão dos desafios organizacionais. E, a partir daí, uma atuação focada no crescimento contínuo, no acompanhamento das mudanças, na incorporação de tecnologia, na atenção aos competidores locais e globais e, evidentemente, nos problemas que restringem a produtividade organizacional (CARVALHO e NASCIMENTO, 1997).

Ribeiro (2002) aponta que, a chave do crescimento está na qualidade dos recursos humanos, combinada com estratégias de direção; nas tarefas e nas características culturais, que estimulem soluções alternativas, adaptações de tecnologias, associação e integração interpessoal, praticamente reformulando o conceito de empresa, gerando as alavancas necessárias para manter a empresa sintonizada com as demandas do mercado.

Desse modo, é necessário estar presente no esforço empresarial e na geração de riquezas sem perder o ideal de gerar o bem para as pessoas, conseguir que a missão profissional seja a de criar condições para que um trabalhador sinta-se motivado a desenvolver sua capacidade produtiva. Utilizando o trabalho como ferramenta para atingir o sucesso pessoal e profissional (RIBEIRO, 2002).

Conforme Drucker (1999), a mais importante e, na verdade, única contribuição da administração no século XX foi o aumento, em 50 vezes, da produtividade do trabalhador manual em fabricação. Ainda segundo o autor a mais importante contribuição que a Administração precisa fazer no século XXI é analogamente, elevar a produtividade do trabalho, do conhecimento e do trabalhador do conhecimento, ou seja, muito se buscou o aumento de produtividade a qualquer custo nas empresas, hoje se deve ter produtividade aliada ao conhecimento.

Enquanto Ribeiro (2002), os profissionais sensíveis e com consistente formação e experiência são capazes de fazer com que uma empresa

acompanhe a demanda por realização tal qual as transformações na sociedade global vem estimulando. Afinal, a relação natural do homem com o seu trabalho (considerado como campo de possível realização criadora de valores), sofre, um desvio em virtude das circunstâncias dominantes do trabalho, sobretudo nos trabalhos mais exatos, oportunos e impessoais.

Ribeiro (2002) ainda diz que o sucesso empresarial assenta-se cada vez mais no recrutamento, na formação e na retenção dos melhores profissionais. Atuar na área de Recursos Humanos possibilita aos funcionários inseridos nesta área responder às empresas que neles confiam as responsabilidades já mencionadas com sintonia estratégica, com enfoque no essencial, abertura para contribuições, manutenção do entusiasmo, adaptabilidade operacional e coerência de atuação e, por fim, com sucesso desta organização.

Conforme Neto (1993, p.113), “com a revalorização dos recursos humanos, as empresas redescobriram seu valor e voltaram a considerar como prioritário o setor de RH dentro das suas estruturas”. Na construção civil, embora essa consciência seja ainda fraca, já há empresários que perceberam que não são empresários de obras, mas de pessoas que realizam obras.

Deste modo, pode se afirmar que o aumento da produtividade é identificado no comparativo de edificações construídas com tecnologia ultrapassadas em relação às novas aplicadas que possibilitaram aumento expressivo da produtividade. Sendo que o setor de RH é responsável por uma boa contratação e preenchimento das vagas existentes na empresa, que na maioria das vezes existem muitas vagas em aberto no mercado de trabalho, e faltam são profissionais qualificados para preenchê-las.

2.3 MERCADO DE TRABALHO

A industrialização desde as décadas de 1960 e 1970 até nos dias atuais tem fomentado o processo de urbanização e a ampliação dos empregos, essa expansão trouxe junto pelo menos dois fenômenos estruturais fundamentais: a) pelas incessantes ondas migratórias de agricultores desapropriados de seus meios de produção, expulsos da terra pela expansão da mecanização e industrialização da agricultura e pelas mudanças climáticas e catástrofes; b)

pelo baixo dinamismo econômico da própria industrialização da região que, ao fomentar a instalação de subsidiárias (fornecedoras de matéria prima e insumos produzidos com mão de obra barata) das empresas sediadas no sudeste-sul do país (OLIVEIRA, 1977).

A massa de indivíduos expulsa do campo, pela falta de terra para produzir e pela ausência do Estado, vem para as cidades e não encontra o emprego condigno e as condições de infraestrutura urbana adequadas. Assim, essas pessoas são inseridas no mercado de trabalho de forma precária, irregular (mesmo no mercado formal, como o caso de grande parte dos trabalhadores da construção civil) e informal (OLIVEIRA, 1977).

Além disso, o acirramento da competição entre os próprios trabalhadores reitera a condição de barateamento e disciplinamento da força de trabalho humano (OLIVEIRA, 1977).

2.4 MERCADO DE TRABALHO NA CONSTRUÇÃO CIVIL

O trabalho, na construção civil, foi tradicionalmente marcado por duas características, a informalidade dos contratos de trabalho e a instabilidade destes postos. A informalidade diz respeito ao uso de elevado contingente de trabalhadores independentes e de assalariados não registrados. A alta instabilidade no setor, por sua vez, se traduz num regime particular de emprego, caracterizado, sobretudo, por sua elevada rotatividade (LIMA, 1995).

O caráter descontínuo do processo produtivo, no qual predomina o princípio da sucessão em que há etapas somadas para dar origem a um produto final, e não a simultaneidade das atividades, sempre acentuou a mobilidade da força de trabalho (LIMA, 1995).

Essa alta rotatividade é favorecida pela demanda por diferentes especialidades, em cada etapa da obra, e também pelo caráter extremamente cíclico da atividade. Essas especificidades do trabalho na construção civil fazem com que a figura do “peão” seja o seu personagem principal. O termo, comumente atribuído aos trabalhadores do setor, significa, justamente, aquele que roda, e não tem estabilidade (MORICE, 1992).

No Brasil, a construção civil executa, tradicionalmente, tipos de contrato de trabalho que divergem das normas estabelecidas pela Convenção Coletiva do setor, que são regidas pelas formas legais baseadas na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). A clandestinidade nas obras no Paraná é uma realidade há muito tempo conhecida, sendo os contratos informais praticados por grande parte das empresas do setor (DRUCK, 2007).

Além da clandestinidade dos contratos de trabalho, que é comum entre os empregados que ganham por produtividade, também no sudoeste do Paraná, o serviço por empreitada ou entre os que estão vinculados aos empreiteiros encontram-se várias formas de clandestinidade parcial. Pois os trabalhadores com contratos por produtividade, permanecendo autônomos, e vivem em situação de ilegalidade semelhante (DRUCK, 2007).

Do mesmo modo, o setor da construção civil tem uma característica definidora: a de produzir onde se consome o produto. É impossível, para as empresas construtoras, o deslocamento da produção, isto é, a transferência de serviços para outros lugares, com o aproveitamento de mão de obra local, como podem fazer outros setores de atividades (MORICE, 1992).

Atualmente visando a atender à crescente demanda por imóveis, as empresas respondendo à demanda maior de produtividade na construção, adotam técnicas construtivas com a utilização de estruturas pré-fabricadas de concreto, que se tornaram as opções mais interessantes à disposição no setor (SINDUSCON-PR, 2013).

Cabe ressaltar que uma das consequências do trabalho por empreitada é que o trabalhador se especializa e ganha experiência em uma única atividade e quando termina o serviço combinado em uma obra tem a necessidade de procurar uma nova empreitada. Isso ocasiona uma rotatividade e a impossibilidade deste profissional se efetivar em uma única empresa, pois as empresas precisam de pessoas com perfis profissionais flexíveis, que saibam desempenhar cada vez mais tarefas. (MORICE, 1992).

2.5 PERFIL PROFISSIONAL

A procura por implantação do Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade no Habitat – PBQP-H, tem impulsionado as empresas à procurar competências que necessitam ser supridas por um novo perfil de operários. Nesse caso é necessária uma consideração sistemática. A satisfação e a motivação dos operários são fatores para uma filosofia de qualidade na empresa. É portanto, necessário conhecer o que interfere nesses fatores, para que haja maior comprometimento dos trabalhadores. Levando em consideração os aspectos do seu contexto social, e outros relativos à qualidade de vida no ambiente de trabalho (FARAH, 1996).

A adoção de novos materiais equipamentos e ferramentas de trabalho têm o problema de adaptação da mão de obra, que não aprende todo seu potencial de uso e os benefício da tecnologia, tomando decisões de aplicação sem o devido conhecimento (FARAH, 1996).

De acordo com a atividade desenvolvida pela empresa, o profissional precisa estar qualificado para desempenhar o seu trabalho e assim a empresa tem a necessidade de contratar o profissional que tenha esse perfil propenso a mudanças e melhoria continua e busca de aprendizado.

2.6 PERFIL PROFISSIONAL DE TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL

Os argumentos anteriores permitem considerar que é possível exigir formação profissional para os profissionais serem contratados pelas construtoras, isso dependendo das políticas de recrutamento e seleção de recursos humanos de cada empresa.

Segundo Farah (1996), para traçar o perfil do trabalhador da construção civil é necessário levar em consideração os seguintes fatores:

- 1) Definição de cargos/funções: a posição que uma determinada pessoa ocupa em uma organização, e um conjunto de tarefas atribuídas a esse cargo. No cargo podem-se realizar atividades de natureza técnica, planejar, coordenar, supervisionar, executar, etc.;

2) Também em relação à faixa etária, a média da idade dos trabalhadores no setor da construção civil no Brasil pode ser considerada madura considerando que 44% estão na faixa etária de 40 anos. Essa faixa etária pode ser explicada, pois parte dos trabalhadores já estão trabalhando no setor da construção civil há vários anos, e também a dificuldade de encontrar pessoas jovens que se submetam a realizar esse trabalho árduo.

3) Referência ao trabalho executado: o operário demonstra insegurança, receio na execução das atividades laborais, por desconhecimento e/ou não está envolvido com novos processos;

4) Tempo de trabalho na construção civil: se o empregado não possui experiência e com pouca habilidade conseqüentemente permanecem pouco tempo na empresa ou acomodação e resistência a aperfeiçoamento relacionado à inovação;

5) Tempo de serviço na função atual: o tempo pode variar devida a alta rotatividade de funcionários em função das fases da obra e pela sujeição ao trabalho com grande desgaste físico;

6) Funções anteriores à construção civil: normalmente o funcionário não tem qualificação profissional, possivelmente exercem funções inferiores por falta de oportunidade e para evitar o desemprego;

7) Como aprendeu a profissão ou formação profissional; as empresas se preocupam com a gestão da qualidade da produção e aperfeiçoamento, especialmente considerando as tendências de certificações de qualidade dos sistemas de produção e gestão da empresa;

8) Grau de instrução: os trabalhadores alfabetizados os analfabetos e os analfabetos funcionais;

9) Grau de satisfação e motivação para o trabalho: na construção civil a forma de trabalho é braçal, pesado, e a não existência de estímulos ao progresso e ao desenvolvimento deste profissional;

10) Capacitação profissional (cursos e treinamentos): a consciência das necessidades da formação profissional, importância, interesse e participação em reuniões;

11) Condições de desenvolver outra atividade na construção civil: as modernas filosofias das organizações é ter profissionais que saibam

desempenhar várias funções, podendo participar de diversas etapas da obra (FARAH, 1996).

Diante de todos esses elementos pode-se demandar aprendizagem profissional também para as ocupações elencadas nas famílias ocupacionais selecionadas e apresentadas a seguir.

2.6.1 Trabalhadores de Estruturas de Alvenaria

Pedreiro: Entaipador, Entijolador, Pedreiro de acabamento, de concreto, de fachada, de reforma geral, de manutenção e conservação, (CBO, 2013).

Descrição Sumária: Organizam e preparam o local de trabalho na obra; constroem fundações e estruturas de alvenaria. Aplicam revestimentos e contrapisos (CBO, 2013).

Condições gerais de exercício: Vinculam-se a atividades da construção civil e a áreas de serviços gerais em empresas industriais, comerciais ou de serviços. Os pedreiros trabalham, na sua maioria, por conta própria. Os pedreiros de edificações são predominantemente assalariados. Trabalham sob supervisão permanente, exceto o pedreiro que ocasionalmente têm seus trabalhos supervisionados. Podem realizar atividades em grandes alturas, em locais subterrâneos ou confinados, expostos a ruído intenso e poluição do ar (CBO, 2013).

Formação e experiência: O grau de escolaridade exigido para atuar como profissional dessa área é o ensino fundamental. O aprendizado, geralmente, ocorre no canteiro de obras ou ainda pode ser obtido em escolas de formação profissional da área de construção civil. Para o pleno desenvolvimento das atividades requer-se experiência entre um e dois anos (CBO, 2013).

O perfil profissional de pedreiro de obras envolve as seguintes unidades de competências: a) planejar e organizar o próprio trabalho; executar alvenaria sem função estrutural; executar concretagem; montar lajes pré-moldadas; executar alvenaria estrutural; executar revestimentos em argamassa para pisos, paredes e tetos (NBR 15968, 2011).

2.6.2 Ajudantes de Obras Civis

Servente de obras: Ajudante de obras, Ajudante de saneamento, Auxiliar de pedreiro, Meia-colher, Servente construção civil, Servente de pedreiro (CBO, 2013).

Descrição Sumária: Demolem edificações de concreto, de alvenaria e outras estruturas; preparam canteiros de obras, limpando a área e compactando solos. Efetuam manutenção de primeiro nível, limpando máquinas e ferramentas, verificando condições dos equipamentos e reparando eventuais defeitos mecânicos nos mesmos. Realizam escavações e preparam massa de concreto e outros materiais (CBO, 2013).

Condições gerais de exercício: Atuam na indústria de construção como assalariados com carteira assinada. O trabalho é realizado em equipe terceirizada ou própria, com supervisão ocasional. O trabalho é a céu aberto, no período diurno. Permanecem em posições desconfortáveis durante longos períodos, trabalham sob pressão, o que pode levá-los à situação de estresse, e ficam expostos a poeira e a radiação solar (CBO, 2013).

Formação e experiência: Para o exercício dessas ocupações requer-se escolaridade que varia entre a quarta e sétima séries do ensino fundamental e curso de formação profissional básica com até duzentas horas-aula. O exercício pleno das atividades ocorre após menos de um ano de experiência profissional (CBO, 2013).

2.6.3 Pintores de Obras e Revestidores de Interiores

Revestidor de interiores; Colocador de papel de parede, de piso vinílico, de pisos emborrachados, de tapetes, carpetes e pisos plásticos, Revestidor de interiores (papel e material plástico) (CBO, 2013).

Pintor de obras: Ajudante de pintor, Caiador, Caieiro (pintor de paredes), de alvenaria, de casas, de construções cênicas, de decoração de fundo (cinema e teatro), de edifícios, de paredes, Retocador de pintura (CBO, 2013).

Descrição Sumária: Pintam as superfícies externas e internas de edifícios e outras obras civis, raspando-a amassando-as e cobrindo-as com uma ou várias camadas de tinta; revestem tetos, paredes e outra parte de edificações com papel e materiais plásticos e para tanto, entre outras atividades, preparam as superfícies a revestir, combinam materiais e outros (CBO, 2013).

Condições gerais de exercício: Os profissionais podem trabalhar em qualquer setor ou ramo de atividade econômica, com destaque para a construção civil e as atividades imobiliárias, o vínculo mais comum é como autônomo ou por conta própria. Podem trabalhar em posições desconfortáveis por longos períodos, em grandes alturas e também pode estar exposta aos efeitos de materiais tóxicos, radiação solar e de pó de lixação (CBO, 2013).

Formação e experiência: Os titulares das ocupações desta família têm, em geral, ensino fundamental completo e podem aprender seus ofícios por meio de cursos de qualificação com duração de até duzentas horas. Para o exercício pleno das atividades é desejável que tenham experiência de três a quatro anos. Para essas ocupações, independentemente dessas características, costuma contar a indicação pessoal, feita de cliente para cliente, a partir da aprovação do trabalho executado (CBO, 2013).

2.6.4 Encanadores E Instaladores De Tubulações

Encanador: Auxiliar de encanador, Bombeiro hidráulico, Instalador hidráulico de tubulações, Bombeiro eletrícista, Encanador de manutenção, Encanador industrial, Instalador de canos, de águas, esgotos e gás, Serpentineiro (CBO, 2013).

Descrição Sumária: Operacionalizam projetos de instalações de tubulações, definem traçados e dimensionam tubulações; especificam, quantificam e inspecionam materiais; preparam locais para instalações, realizam pré-montagem e instalam tubulações. Realizam testes operacionais de pressão de fluidos e testes de estanqueidade. Protegem instalações e fazem manutenções em equipamentos e acessórios (CBO, 2013).

Condições gerais de exercício: Atuam na construção civil, em empresas de eletricidade, gás e água quente, de captação, purificação e distribuição de água e de transporte aéreo e aquaviário. São empregados assalariados, com carteira assinada e, trabalham em equipe, sob supervisão permanente. Trabalham em horários diurnos, em locais fechados ou a céu aberto. Frequentemente, são expostos a materiais tóxicos, altas temperaturas e ruídos (CBO, 2013).

Formação e experiência: Para atuar na maioria dessas ocupações requer-se de quarta a sétima série do ensino fundamental. Para os instaladores de tubulações de aeronaves a exigência é a conclusão do ensino médio. Os trabalhadores, também, devem ter cursos básicos profissionalizantes que variam de duzentas a quatrocentas horas-aula, dependendo da ocupação. A experiência para o pleno exercício das atividades também varia. Os encanadores, assentadores de canalização e instaladores de tubulações estão aptos com menos de um ano de experiência. Os instaladores de tubulações de embarcação, gás combustível e de vapor, exige-se de três a quatro anos de prática anterior. Para os instaladores de tubulações de aeronaves necessitam comprovar mais de cinco anos de experiência na área para o pleno exercício da profissão (CBO, 2013).

2.6.5 Trabalhadores de Instalações Elétricas

Eletricista de instalações: Eletricista de instalações cenários, edifícios, de instalações comerciais e residenciais, de instalações de prédios, Instalador reparador de equipamento de força. Ajudante de eletricista, Eletricista auxiliar (CBO, 2013).

Descrição Sumária: Planejam serviços elétricos, realizam instalação de distribuição de alta e baixa tensão. Montam e reparam instalações elétricas e equipamentos auxiliares em residências, estabelecimentos industriais, comerciais e de serviços. Instalam e reparam equipamentos de iluminação de cenários ou palcos (CBO, 2013).

Condições gerais de exercício: Atuam em qualquer ramo de atividade econômica que demande serviços de instalação elétrica, como teatro,

construção civil, atividades industriais, comerciais e de serviços. Trabalham como assalariada ou por conta-própria. Geralmente trabalham em equipe, com ou sem supervisão ocasional, dependendo se é empregado ou autônomo. Podem trabalhar em grandes alturas, temperaturas baixas ou elevadas, sujeitos aos riscos de trabalho com energia elétrica (CBO, 2013).

Formação e experiência: Para o exercício dessas ocupações requer-se ensino médio e qualificação básica de duzentas horas-aula eletricitista de instalações e quatrocentas horas-aula, eletricitista de instalações de cenários e eletricitista de instalação de edifícios. O desempenho pleno das atividades é atingido entre um e dois anos de prática (CBO, 2013).

2.6.6 Montadores de Estruturas de Concreto Armado

Armador de estrutura de concreto armado: Armador de ferragens na construção civil, Armador de ferros, Ferreiro armador na construção civil (CBO, 2013).

Descrição Sumária: Preparam a confecção de armações e estruturas de concreto e de corpos de prova. Cortam e dobram ferragens de lajes. Montam e aplicam armações de fundações, pilares e vigas. Moldam corpos de prova (CBO, 2013).

Condições gerais de exercício: Atuam nas indústrias de construção como assalariados com carteira assinada. Os armadores de estrutura de concreto e de concreto armado trabalham em equipe e o moldador de corpos de prova em usinas de concreto trabalha individualmente. Todos atuam com supervisão ocasional. O trabalho é realizado a céu aberto, durante o dia. Os armadores de estrutura de concreto e de concreto armado realizam suas atividades em posições desconfortáveis durante longos períodos, em grandes alturas e estão expostos a ruído intenso. O moldador de corpos de prova em usinas de concreto está sujeito à exposição de materiais tóxicos (CBO, 2013).

Formação e experiência: Para o exercício dessas ocupações requer-se escolaridade entre quarta e sétima séries do ensino fundamental e curso básico de qualificação profissional com carga horária superior a quatrocentas

horas. O exercício pleno das atividades ocorre após um a dois anos de experiência profissional (CBO, 2013).

2.6.7 Supervisores da Construção Civil

Mestre da construção civil: Construtor civil, Edificador - mestre de obras, Encarregado de alvenaria, Encarregado de construção civil, e carpintaria, e manutenção, Encarregado de obras, de manutenção, e instalações, Encarregado de obras, manutenção e segurança, de servente, Fiscal de construção. Mestre de construção civil, de instalações mecânicas de edifícios, de manutenção de obras civis, de manutenção de prédios, Mestre de obras, civis, Supervisor de conservação de obras, de construção civil, de construção e conservação, de construções e manutenção (CBO, 2013).

Descrição Sumária: Supervisionam equipes de trabalhadores da construção civil que atuam em usinas de concreto, canteiros de obras civis e ferrovias. Elaboram documentação técnica e controlam recursos produtivos da obra (arranjos físicos, equipamentos, materiais, insumos e equipes de trabalho). Controlam padrões produtivos da obra tais como inspeção da qualidade dos materiais e insumos utilizados, orientação sobre especificação, fluxo e movimentação dos materiais e sobre medidas de segurança dos locais e equipamentos da obra. Administram o cronograma da obra (CBO, 2013).

Condições gerais de exercício: Atuam na indústria de construção como assalariados com carteira assinada. O trabalho é presencial, realizado em equipe, de terceiros ou próprias, sob supervisão ocasional. Pode ser realizados a céu aberto, em ambiente fechado - mestre construção civil e supervisor de usina de concreto - ou em veículos - inspetor de terraplenagem e mestre de linhas (ferrovias). Trabalham sob pressão, o que pode levá-los a situação de estresse, e estão expostos a ruído intenso, poeira e radiação solar. O mestre (construção civil) também fica exposto a materiais tóxicos, assim como realiza algumas atividades em ambiente subterrâneo (CBO, 2013).

Formação e experiência: Para o supervisor de pátio de usina de concreto requer-se ensino técnico de nível médio, experiência de três a quatro anos para o pleno desempenho das atividades; para o fiscal de pátio de usina

de concreto requer-se ensino médio mais qualificação profissional de até quatrocentas horas e o pleno desempenho ocorre após três ou quatro anos. Para o exercício das demais ocupações requer-se ensino fundamental e qualificação profissional básica entre duzentas e quatrocentas horas-aula e experiência de cinco anos ou mais (CBO, 2013).

2.6.8 Engenheiros civis e afins

Tecnólogo em construção civil: Tecnólogo em construção civil-modalidade edifícios, em construção civil modalidade hidráulica, modalidade movimento de terra e pavimentação, em construção de edifícios, Tecnólogo em controle de obras, em edificações, em estradas (CBO, 2013).

Descrição Sumária: Elaboram projetos de engenharia civil, gerenciam obras, controlam a qualidade de empreendimentos. Coordenam a operação e manutenção do empreendimento. Podem prestar consultoria, assistência e assessoria e elaborar pesquisas tecnológicas (CBO, 2013).

Condições gerais de exercício: Atuam na maioria das atividades econômicas com concentração na construção civil. Trabalham na área de planejamento e gerenciamento de projetos construtivos para as mais diversas finalidades. Costumam trabalhar em equipe multidisciplinar, em laboratórios e escritórios e também a céu aberto, ou no campo. Os vínculos de trabalho mais comum são como trabalhador assalariado, ou por conta-própria, na condição de prestador de serviços. Eventualmente, em certas atividades, alguns profissionais trabalham em condições especiais, por exemplo, em ambientes subterrâneos ou confinados, expostos à poeira, mau cheiro, ruído intenso e materiais tóxicos (CBO, 2013).

Formação e experiência: Para o exercício profissional requer-se formação em nível superior em tecnologia em Construção Civil ou Engenharia Civil e registro no CREA, sendo frequentes os profissionais portadores de títulos de especialização e pós-graduação lato sensu. O exercício pleno da atividade ocorre, em média, após cinco anos de experiência, para engenheiros civis e em média até dois anos no caso dos tecnólogos (CBO, 2013).

2.7 COMPETÊNCIA PROFISSIONAL

Além do perfil profissional é necessário estudar os conceitos e definições das competências, porque competência pode ser entendida como a capacidade de mobilizar, articular e colocar em ação valores, habilidades e conhecimentos necessários para o desempenho eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho (CNE, 1999, p. 98).

Já a norma NBR 15968 (2011), entende-se por competência profissional o desenvolvimento e mobilização de conhecimentos, habilidades e atitudes nas dimensões educacionais, técnica, econômica, social, política, ética, cultural e ambiental, considerando-se relações pessoais e interpessoais.

Ainda, segundo a resolução do CNE/CBE 04/99 existem dois tipos de competências, a individual e os conhecimentos formalizáveis e capitalizáveis:

- a) Individual que constitui a propriedade pessoal de cada indivíduo. Diz respeito a esquemas de raciocínio e a modalidades de comportamento face ao real e que somente o indivíduo que as adquiriu pode transferi-las para outra situação;
- b) Conhecimentos formalizáveis e capitalizáveis, ou seja, possíveis de ser explicitados e desta forma poderão ser transmitidos para outros (CNE, 1999).

A competência profissional é expressa, pela capacidade de responder satisfatoriamente segundo padrões de qualidade e produtividade requeridas pela natureza do trabalho, às exigências de uma qualificação profissional, com a mobilização de recursos e a participação consciente, crítica e ativa no mundo do trabalho e na esfera social (NBR 15968, 2011).

Neste contexto, os agentes do setor da construção civil consideram as necessidades de assegurar a qualidade dos serviços prestados pelos seus profissionais; produzir mais, em menos tempo e com adequação técnica; desenvolver profissionais para acompanhar os avanços tecnológicos dos produtos e processos construtivos; recuperar carências de educação formal e regular e de formação profissional dos que atuam neste setor; desenvolver o capital humano e melhorar as condições de vida dos que nele atuam e de seus familiares (NBR 15968, 2011).

A avaliação de competências é um processo de coleta de evidências do desempenho profissional, para julgar um perfil profissional e identificar áreas de

que necessitem melhoramento, mediante educação profissional, para alcançar o nível de competência requerido (SENAI/RJ, 2004).

Nesse sentido, o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE - (2013) relaciona as atividades às competências na elaboração da Classificação Brasileira de Ocupações - CBO. A CBO é o documento que trata das ocupações do mercado de trabalho brasileiro.

Segundo o MTE (2013) as competências possuem as duas dimensões do vínculo de atividade à competência: a) Nível de competência: função da complexidade, amplitude e responsabilidade das atividades desenvolvidas no emprego ou outro tipo de relação de trabalho e b) Domínio ou especialização da competência: relaciona-se às características do contexto do trabalho como área de conhecimento, função, atividade econômica, processo produtivo, equipamentos, bens produzidos que identificarão o tipo de profissão ou ocupação.

Dessa forma, entende-se por formação profissional, o processo permanente de desenvolvimento de competências de uma dada qualificação profissional (NBR 15968, 2011).

No caso do setor da construção civil, a certificação profissional tem como objetivos: a) assegurar o nível de competências dos profissionais que atuam ou buscam atuar no setor, como base na totalidade ou em parte das unidades de competências estabelecidas para sua avaliação; b) garantir um padrão de qualidade adequado às exigências evolutivas dos produtos, elementos e processos construtivos; c) destacar e valorizar os profissionais de diferentes níveis de competência, criando diferencial competitivo; d) proporcionar mecanismo para remuneração justa, com conseqüente satisfação e motivação daqueles que optarem por evoluir profissionalmente no setor (NBR 15968, 2011).

A norma especifica que o operário de obras utiliza na execução das técnicas construtivas organizando o próprio trabalho, conforme projetos, e de acordo com os procedimentos de execução de serviços, normas de segurança, de meio ambiente e saúde, específicas, respeitando os critérios de qualidade e economia (NBR 15968, 2011).

2.8 TREINAMENTO NA CONSTRUÇÃO CIVIL

O treinamento da mão de obra, do setor da construção civil, desponta como fundamental, quando se observa o perfil da classe de trabalhadores, formada por operários sem ou com pouca qualificação técnica. É possível observar, pouco investimento em formação profissional, declínio do grau de habilidade e qualificação dos profissionais ao longo dos últimos anos (LIMA, 1995).

Dentre as diversas técnicas de treinamento o que pode ser adotado e aplicado, de modo que possua uma característica intrínseca da construção civil, fazendo com que o treinamento no setor seja executado de maneira interiorizada, através de atividades diárias dentro do canteiro de obra. Levando a uma melhora na formação profissional dos operários e um processo produtivo com mais eficiência (LIMA, 1995).

Segundo Koskela (1992), devido à mão de obra do setor da construção civil ter um perfil de baixa qualificação técnica, o desenvolvimento de um treinamento se torna necessário. Pois é através dele que se pode obter maior produtividade, uma boa qualidade no produto final e também se pode fazer a tarefa uma única vez, evitando desperdícios de materiais e o retrabalho.

Deste modo, o treinamento de qualquer metodologia, dentro de normas e critérios desponta como uma eficácia dentro do ramo da construção civil, de modo a reduzir a geração de serviços de baixa qualidade, ocasionando retrabalho para corrigir defeitos da construção, dos elevados índices de desperdícios e improdutividade do setor (ROCHA, 1988).

Nesse sentido, considerando as atuais exigências pela redução de tempo, aumento de produtividade e qualidade em todas as áreas dos processos construtivos. Para alcançar este objetivo, um fator primordial é o uso das tecnologias de informações disponíveis, inserido em uma metodologia focada em treinamento, com troca de conhecimentos (ROCHA, 1988).

Um estudo mais apurado sobre o treinamento da mão de obra da construção civil, o treinamento figuraria como primordial tanto para o operário, quanto para a empresa, pois proporciona as seguintes vantagens: a) melhoria

dos padrões profissionais; b) maior estabilidade da mão de obra; c) aprimoramento dos produtos e serviços produzidos; d) maiores condições de adaptação aos avanços tecnológicos; e) economia de custos pela eliminação de erros na execução do trabalho; f) motivação; g) condições de competitividade mais vantajosas dada à capacidade de oferecer produtos e serviços de maior qualidade e h) diminuição considerável dos acidentes de trabalho e do desperdício (NÓBREGA; MELO, 1998).

Desta forma o ideal seria que os trabalhadores sejam treinados constantemente para manter suas aptidões em dia. Poucas empresas fornecem desenvolvimento contínuo para seus funcionários. Assim o gerente é que observa os sinais que indicam a necessidade de treinamento como: a) introdução de novos equipamentos ou processos; b) mudanças de responsabilidades do cargo; c) queda de produtividade; d) queda na qualidade de seus resultados; e) aumento nas violações das normas de segurança ou nos acidentes; f) crescimento do número de perguntas que os funcionários fazem em relação ao trabalho; g) aumento de desperdício e retrabalho; h) aumento das reclamações dos clientes ou colegas de trabalho; i) aumento de acidentes de trabalho (LIMA, 1995).

Segundo Gil (2001), quanto ao local, o treinamento pode ocorrer em serviço. Coloca o treinando numa situação real de trabalho, e um supervisor ou empregado experimentado faz demonstrações sobre o trabalho e apresenta táticas para sua realização. Muitos programas de treinamento são desenvolvidos em serviço, para pessoal não gerencial. Este tipo de treinamento é o menos dispendioso para a empresa, o custo é baixo, comparado com o aumento de conhecimento e informações transferidas aos empregados.

Essa estratégia consiste em transformar os conhecimentos tácitos em explícitos, e possuem duas funções primordiais: a primeira é motivacional, permitindo a melhoria das relações sociais. Também, temos a função técnica operacional que assegura o fluxo de informações necessárias para que estabeleça a interação das operações exigidas à produção (GIL, 2001).

Na prática o mestre de obras, responsável direto pela execução, recebe informações do projeto através de memoriais de processos construtivos em certo nível de conhecimento. E precisa repassar essas informações para a forma operacional, para o conhecimento tácito de como fazer, após ter

absorvido a prescrição da tarefa, devidamente estruturada na forma do conhecimento explícito que é o que fazer (GIL, 2001). Assim, é necessário conscientizar as empresas, construtores, engenheiros gerentes, profissionais autônomos, operários da construção civil, de que todo treinamento a ser realizado deve ir além dos aspectos da técnica necessária aos trabalhadores para a execução das atividades. O trabalhador deve ser treinado e educado, para a qualidade, segurança, do trabalho e, para a sua valorização profissional no canteiro de obra, podendo ser método prático ou simulado (LIMA, 1995).

2.9 A CONSTRUÇÃO CIVIL NO BRASIL, NO PARANÁ, NA REGIÃO SUDOESTE DO PARANÁ E NO MUNICÍPIO DE ITAPEJARA D`OESTE

O setor da construção civil no Brasil é o que apresenta o mais baixo índice de escolaridade entre os subsegmentos identificados pelo Sinduscon-PR (2013). Ainda de acordo com o diagnóstico os problemas enfrentados estão relacionados à baixa produtividade da mão de obra, o baixo nível de industrialização do processo construtivo, os altos índices de desperdícios e baixa qualidade dos produtos oferecidos e outros fatores que afetam a competitividade.

A construção civil no Brasil, segundo alguns estudos apresenta baixos índices de produtividade em relação a outros países. Neto (1993), afirma que o aumento da produtividade resulta dos efeitos combinados de um grande número de fatores, tais como: equipamento utilizado, melhorias técnicas, ambiente físico, circulação da matéria-prima, eficácia da direção, utilização eficaz das unidades de produção e utilização adequada de recursos humanos qualificados.

E a construção, em Itapejara D`Oeste - PR segundo dados do sistema de cadastros tributários da Prefeitura Municipal de Itapejara D`Oeste está numa estrutura empresarial onde a maioria é composta por pequenas empresas, mais de uma por cada obra, geralmente não especializadas, tendo que subempreitar serviços que exigem mão de obra especializada.

3 METODOLOGIA

A abordagem da presente pesquisa, foi essencialmente quantitativa, no entanto, as análises e as respostas das questões abertas se deram no campo qualitativo.

Cabe ressaltar a existência de dois grandes métodos de pesquisa: o quantitativo e o qualitativo. O método quantitativo caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento dessas através de técnicas estatísticas. Representa, em princípio, a intenção de garantir a precisão dos resultados e de evitar distorções de análise e interpretação, possibilitando assim, uma margem de segurança quanto às inferências (RICHARDSON, 1985).

Para Richardson (1985), a abordagem qualitativa, além de ser uma opção do investigador, justifica-se por ser uma forma adequada para entender a natureza de um fenômeno social. Na tentativa de se assegurar a exatidão dos resultados, é comum a transformação de dados qualitativos em dados quantificáveis que consiste em utilizar como parâmetros o emprego de critérios, categorias e escalas ou, ainda, identificar com que intensidade um conceito se manifesta. Para tal foi utilizado essa técnica amparado por esses benefícios.

3.1 Técnicas de Coleta de Dados e Informações

Para atingir os objetivos de Identificar e analisar o perfil dos trabalhadores da construção civil do município de Itapejara D'Oeste – PR. A coleta de dados foi realizada através de questionários, e pesquisa documental. da pesquisa de campo, foram aplicados os questionários com perguntas, na sua maioria, fechadas, no entanto, algumas perguntas também foram efetuadas de forma aberta, para que o respondente possa acrescentar mais alternativas de respostas.

O questionário traduz os objetivos específicos da pesquisa. E facilita o tratamento e análise da informação. Os questionários fechados são bastante

objetivos e requerem um menor esforço por parte dos sujeitos aos quais é aplicado (GIL, 2008).

Nesse sentido, os trabalhadores pesquisados contaram com explicações adicionais dos pesquisadores cuidando para não influenciá-los, apesar das perguntas formuladas serem claras e objetivas. Os funcionários de nível operacional foram submetidos a questionários para diagnosticar o perfil profissional, e os conhecimentos técnicos referentes às suas respectivas funções.

Por outro lado, as perguntas abertas, que compõem o questionário, segundo Gil (1991), são a forma mais elementar de coleta de dados qualitativos. O propósito de formular tais questões é permitir entender e capturar a perspectiva dos operários.

Além do questionário, foi utilizada, também, a pesquisa documental, que foi realizada nos cadastros da Prefeitura Municipal de Itapejara D` Oeste, para identificar as construções existentes no período que se quer estudar.

A pesquisa documental é realizada em fontes como tabelas estatísticas, cartas, pareceres, fotografias, atas, relatórios, obras originais de qualquer natureza (pintura, escultura, desenho, e outros), notas, diários, projetos de lei, ofícios, discursos, mapas, testamentos, inventários, informativos, depoimentos orais e escritos, certidões, correspondência pessoal ou comercial, documentos informativos arquivados em repartições públicas, associações, igrejas, hospitais, sindicatos (SANTOS, 2000).

A análise documental constitui uma técnica importante na pesquisa qualitativa, seja complementando informações obtidas por outras técnicas, seja desvelando aspectos novos de um tema ou problema (LUDKE e ANDRÉ, 1986).

3.2 Universo e Amostra

O planejamento operacional da pesquisa previu as ações para aplica-la. Essas ações dizem respeito à seleção da população que foi estudada. O presente estudo prevê que seu universo de pesquisa é composto por todos os trabalhadores da construção civil do município de Itapejara D'Oeste. Porém, a

amostra do presente estudo é composta por 50 trabalhadores que estivessem trabalhando em obras regulares, ou seja, nas obras licenciadas pela Prefeitura Municipal de Itapejara D'Oeste, no período de 01 de abril a 30 de junho de 2014. Portanto, para a amostra, foram consideradas apenas as obras licenciadas, desconsiderando os profissionais que, nesse período, estivessem trabalhando em pequenas obras informais ou naquelas que não necessitam de licenciamento.

Destaca-se que a amostra foi escolhida de acordo com a acessibilidade e disponibilidade, tanto do trabalhador, quanto dos pesquisadores. Os questionários foram aplicados nos canteiros de obras com objetivo analisar o perfil dos profissionais público alvo deste estudo.

As condições para a condução da pesquisa foram estruturadas de modo a não ter ressalvas ou constrangimentos aos trabalhadores. Assim, cada trabalhador foi abordado dentro do canteiro de obras, onde inicialmente, o mesmo foi informado e sensibilizado quanto aos objetivos do estudo. Além disso, foi assegurado o sigilo de identidade e das informações fornecidas pelos mesmos. Para o melhor andamento e compreensão do questionário, cada questão foi lida por um dos pesquisadores.

Considerando os objetivos delineados e as técnicas indicadas, foi estabelecida como tática na apresentação dos dados, a categorização. Neste sentido, o processo de análise buscou consolidar centros de significado, colocando conexões, aproximações e divergências dos significados atribuídos às percepções investigadas.

3.3 Análise de Dados

Ao concluir a coleta de dados, através dos instrumentos de pesquisa, as informações foram organizadas para depois serem interpretadas. Os resultados quantitativos foram representados em forma de gráficos e percentuais, relacionando-os com os objetivos da pesquisa.

Por outro lado, as informações de cunho qualitativo foram analisadas a partir da técnica de análise de conteúdo. A análise seguirá as seguintes fases da análise de conteúdo:

I) Fase de pré-exploração ou leitura do material: São empreendidas várias leituras de todo o material coletado, a princípio sem compromisso objetivo de sistematização, mas sim se tentando apreender de uma forma global as ideias principais e os seus significados gerais.

II) A seleção das unidades de análise ou unidades de significados: é uma conjunção de interdependência entre os objetivos do estudo, as teorias explicativas adotadas pelo pesquisador e as próprias teorias pessoais intuitivas do pesquisador.

III) O processo de categorização e subcategorização: compreendem um número variável de temas, segundo seu grau de intimidade ou proximidade, e que possam através de sua análise, exprimirem significados e elaborações importantes que atendam aos objetivos de estudo (FRANCO, 1986).

4 RESULTADOS OBTIDOS E ANÁLISE DOS DADOS

A seguir são apresentados os resultados da pesquisa aplicada na cidade de Itapejara D'Oeste, retratando o perfil dos trabalhadores da construção civil deste município. A análise dos resultados foi amparada pelo referencial teórico apresentado ao longo do estudo.

4.1 Dados das obras submetidas à aplicação da pesquisa

O gráfico a seguir mostra os tipos de obras encontradas no período da realização da pesquisa.

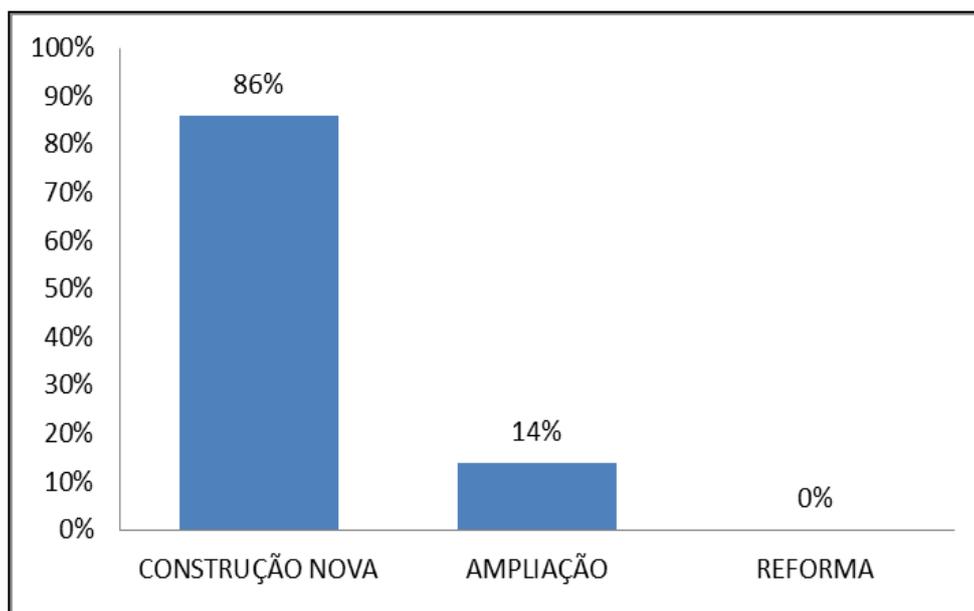


Gráfico 01 – Quantidade de Trabalhadores Por Tipo de Obra
Fonte: pesquisa de campo, 2014.

Conforme se observa no gráfico anterior, a maioria dos empregos gerados pelo setor em Itapejara D'Oeste são pelas construções novas em execução. Estas representam 86% dos profissionais empregados, já as

ampliações correspondem a 14%, e no período amostral, não houve registro de nenhuma reforma licenciada.

Como se apurou as obras novas geralmente, são maiores em tamanho comparativamente às obras de reformas ou ampliações e, por isso, demandam numero significativo de mão de obra. Esses profissionais pesquisados executavam residências unifamiliares de até 100 metros quadrados, assim a maioria trabalha em obras simples nas quais o grau de complexidade não é tão elevado quanto em grandes obras.

4.2 Perfil dos Trabalhadores da Construção Civil de Itapejara D`Oeste – PR

O gráfico, a seguir, apresenta o perfil quanto à faixa etária dos trabalhadores pesquisados.

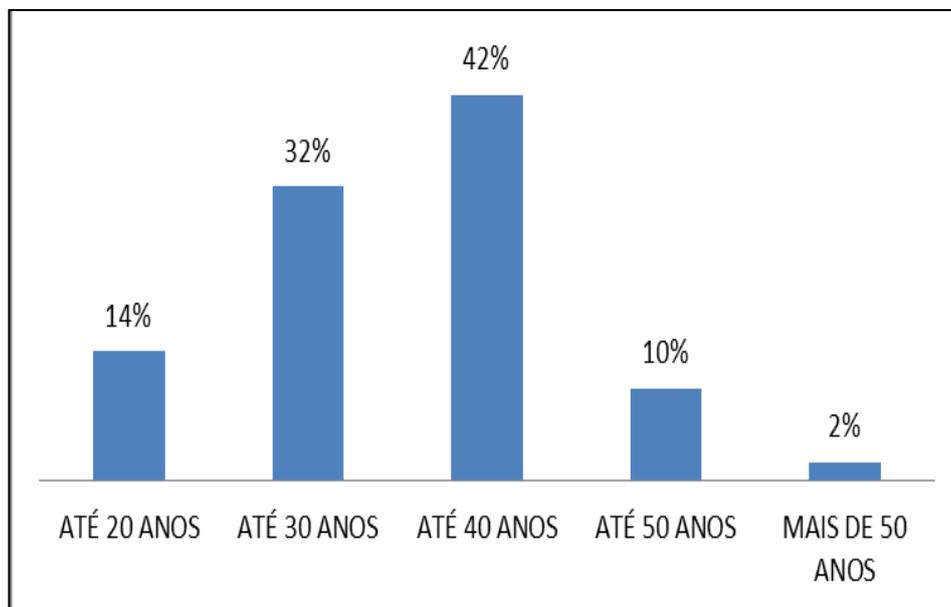


Gráfico 02 – Trabalhadores por faixa etária
Fonte: pesquisa de campo, 2014.

Como se pode notar, a maioria dos trabalhadores tem idade entre 31 e 40 anos, representando 42% do total. Segundo Farah (1996), este alto percentual pode ser explicado pela falta de qualificação profissional para

realizar outras atividades. São pessoas que tem na construção civil uma alternativa de trabalho, pois esse tipo de trabalho exige, na grande maioria das vezes, bastante esforço físico e pouca qualificação intelectual.

Posteriormente, também com um percentual expressivo, tem-se a faixa etária de trabalhadores entre 21 a 30 anos, com o percentual de 32%. Em seguida encontram os trabalhadores de até 20 anos, com 14%. Segundo Farah (1996) pode representar as mudanças que vem acontecendo em relação às escolhas de novas profissões que exigem outras capacitações e conhecimentos e menor esforço físico.

Por fim, a soma dos percentuais de trabalhadores acima de 40 anos representa 12%, isto confirma o fato de que os mais antigos vão se aposentando e os mais novos se deparam com a dificuldade de encontrar colegas mais experientes para aprender com eles.

O gráfico a seguir a mostra a quantidade de filhos por trabalhador.

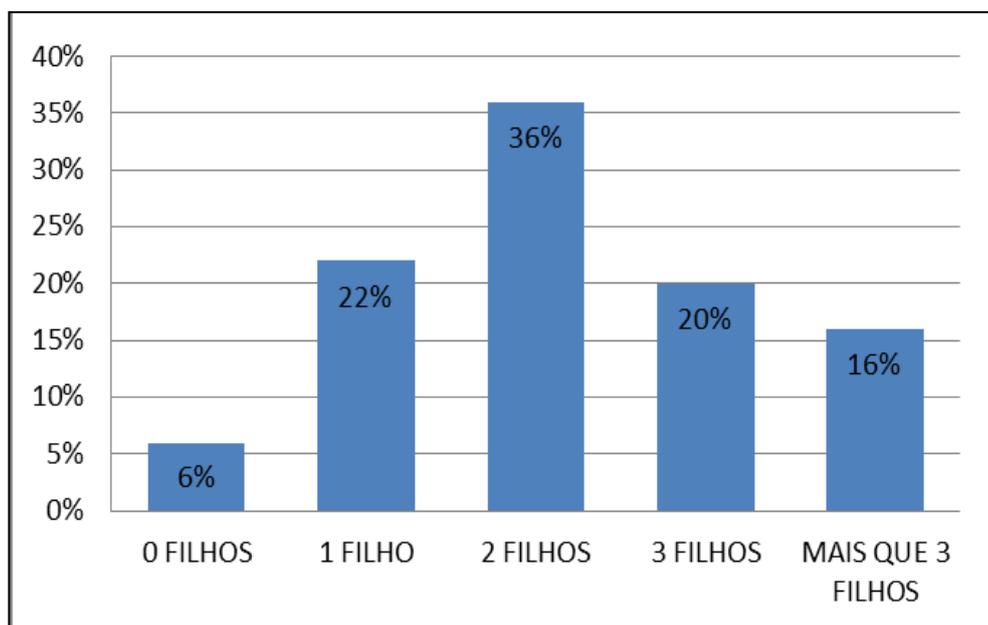


Gráfico 03 – Quantidade de Filhos Por Trabalhador

Fonte: pesquisa de campo, 2014.

No gráfico 03, pode-se visualizar o percentual de trabalhadores que possuem filhos dependentes. Do total dos entrevistados, 94% têm filhos. O fato dos trabalhadores terem filhos que dependem do sustento dos pais leva-os a

se preocupar com a educação e sustento dos mesmos e, destes, 36% tem 3 filhos ou mais e 36% tem 2 filhos e para sustenta-los, precisam de renda e não podem ficar desempregados.

Da mesma forma, pode explicar o empenho e o fato de se sujeitarem ao trabalho penoso do cotidiano na construção civil.

Do mesmo modo, quanto ao estado civil dos trabalhadores da Construção civil pesquisados em Itapejara D'Oeste formaram aos seguintes resultados:

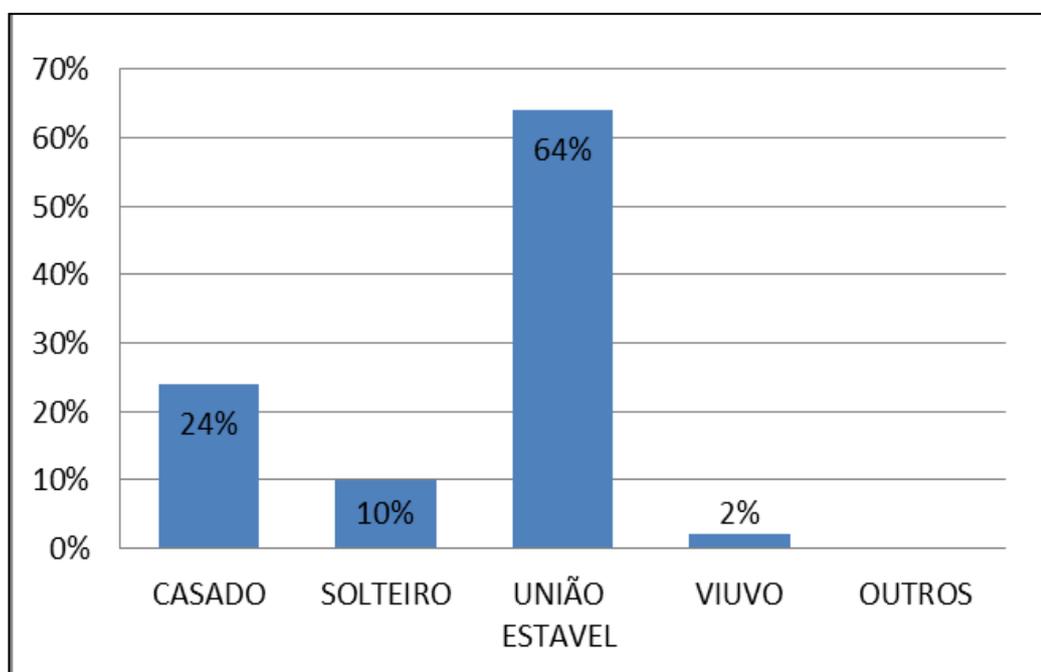


Gráfico 04 – Estado civil dos Trabalhadores
Fonte: pesquisa de campo, 2014.

Quando perguntado em relação ao estado civil foi encontrado o seguinte panorama: a maioria vive com casamento não registrado no civil, que se enquadram em união estável, estes representam 64% do total, apenas 24% são unidos pelo pacto formal casado, são seguidos por solteiro e viuvo que correspondem juntos a 12%.

Com o fato da maioria ser casado e em união estável, conclui-se que muitos possuem dependentes e responsabilidades decorrentes de uma família.

Abaixo seguem dados referente a escolaridade dos trabalhadores:

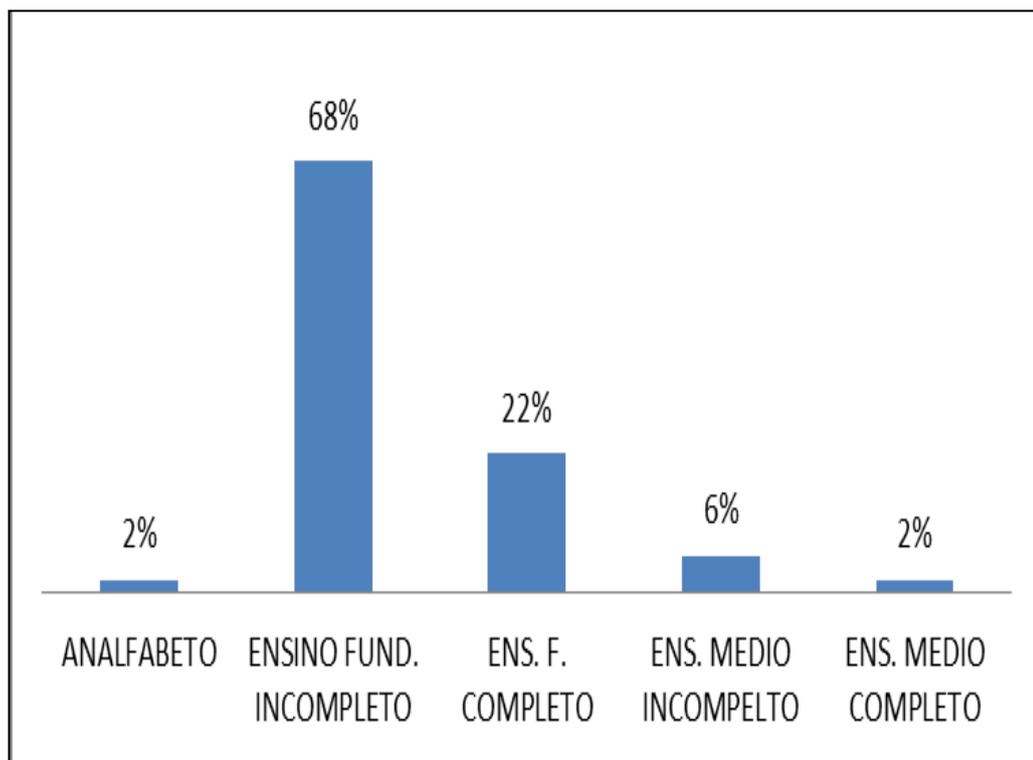


Gráfico 05 – Percentual de trabalhadores quanto ao seu nível de escolaridade
Fonte: pesquisa de campo, 2014.

Dos entrevistados, 68% não concluíram o ensino fundamental, 22% concluíram. Nesse estágio escolar dificilmente aprenderam noções de geometria, ou de matemática, como números fracionários, e interpretação de textos, percebe-se o quanto deve ser difícil para esses operários entenderem um projeto de engenharia.

E 6% não concluíram o ensino médio e 2% concluíram o ensino médio e 1 pessoa das questionada é analfabeta. Na avaliação observou-se um baixo nível de instrução, isso precisa ser observado na metodologia de contratações destes trabalhadores.

O próximo gráfico apresenta os principais conhecimentos que os trabalhadores utilizam nas suas atividades cotidianas.

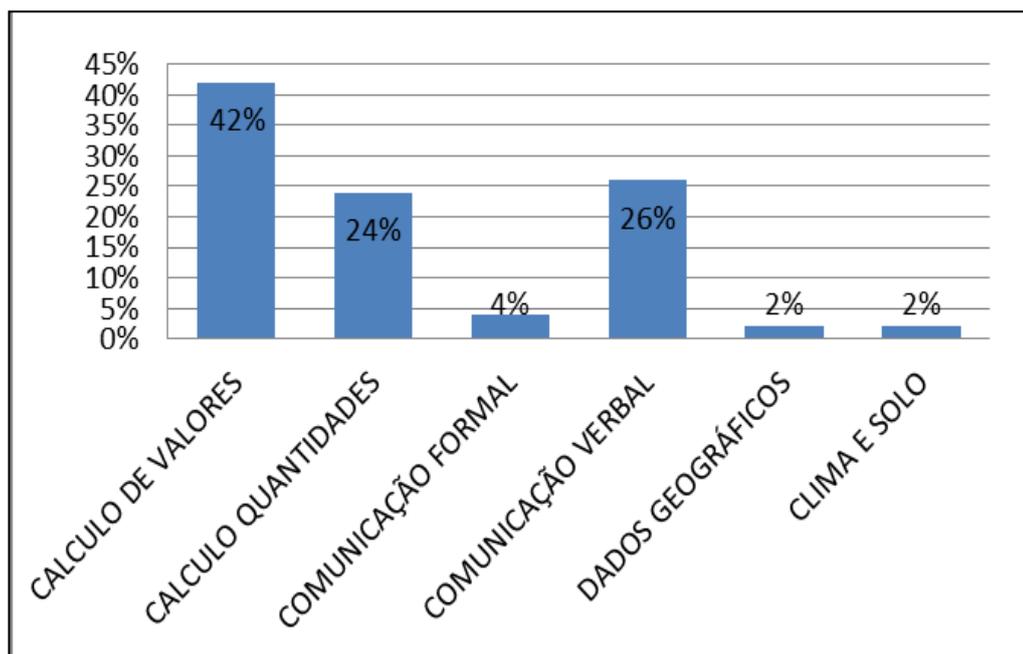


Gráfico 06 – Conhecimentos básicos aplicados no trabalho
Fonte: pesquisa de campo, 2014.

Quando questionados sobre os conhecimentos básicos mais utilizados no desempenho de suas funções 42% dos entrevistados declaram que são os conhecimentos que envolvem cálculos de valores. E 24% os cálculos de quantidades.

Após a utilização dos cálculos de valores, a comunicação foi elencada pelos trabalhadores como sendo o segundo conhecimento que mais faz uso.

A comunicação totaliza 30% e sub-divide-se em: 26% que fazem o uso da comunicação verbal e 4% comunicação formal. Conhecimentos em matérias dados geográficos 2% e também 2% clima e solo.

Diante desses dados, percebe-se que os conhecimentos de cálculo são mais utilizados, para realizar orçamentos quando solicitados por contratantes, os profissionais precisam calcular dados como: quantidade de materiais, tempo para conclusão da obras, custos etc.

Ao serem questionados quanto ao tempo que trabalham na construção civil se obteve os seguintes resultados.

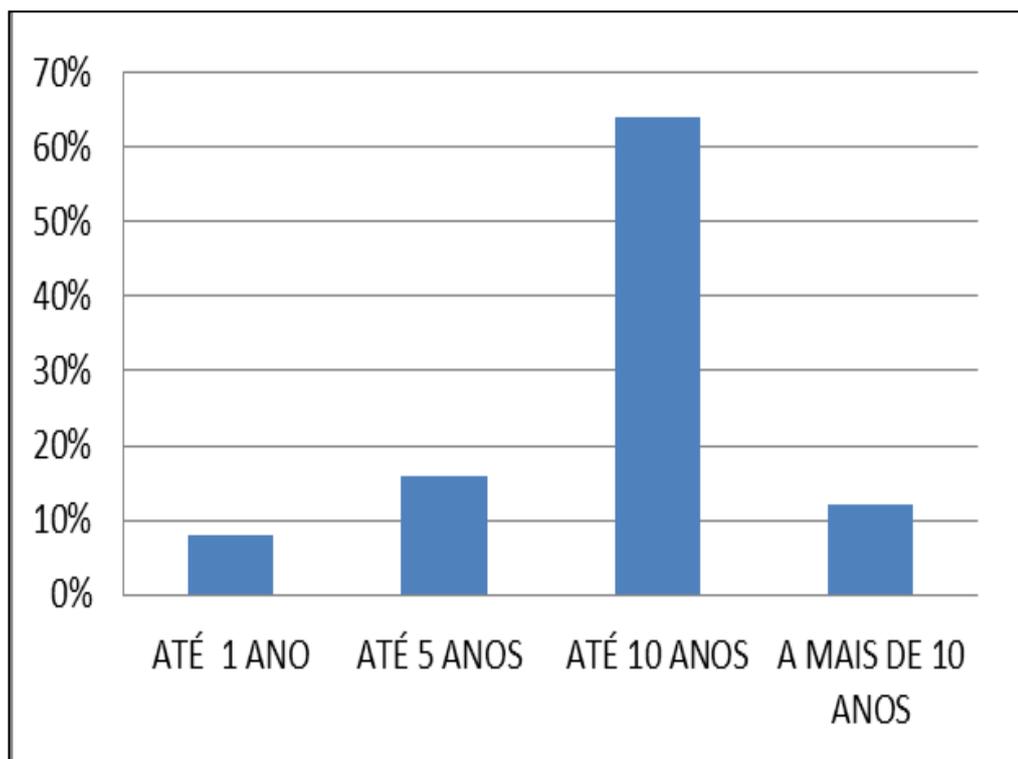


Gráfico 07 – Tempo de Trabalho na Construção Civil
Fonte: pesquisa de campo, 2014.

Em relação ao tempo que cada trabalhador atua na construção civil, identificou-se que os pesquisados com maior tempo de serviço, atuam no setor a mais de dez anos, perfazendo 64%.

Já 13%, dizem que iniciaram os trabalhos na construção civil entre 5 a 10 anos atrás, poucos novos trabalhadores, justamente na época em que começou a aumentar a demanda de mão de obra, nesse segmento.

E até 5 anos de serviços prestados representam 23%, estes contam que os salários praticados estão valorizados no setor.

Foi solicitado que os trabalhadores apontassem as principais mudanças do setor da construção civil dos últimos anos, obteve-se o seguinte resultado:

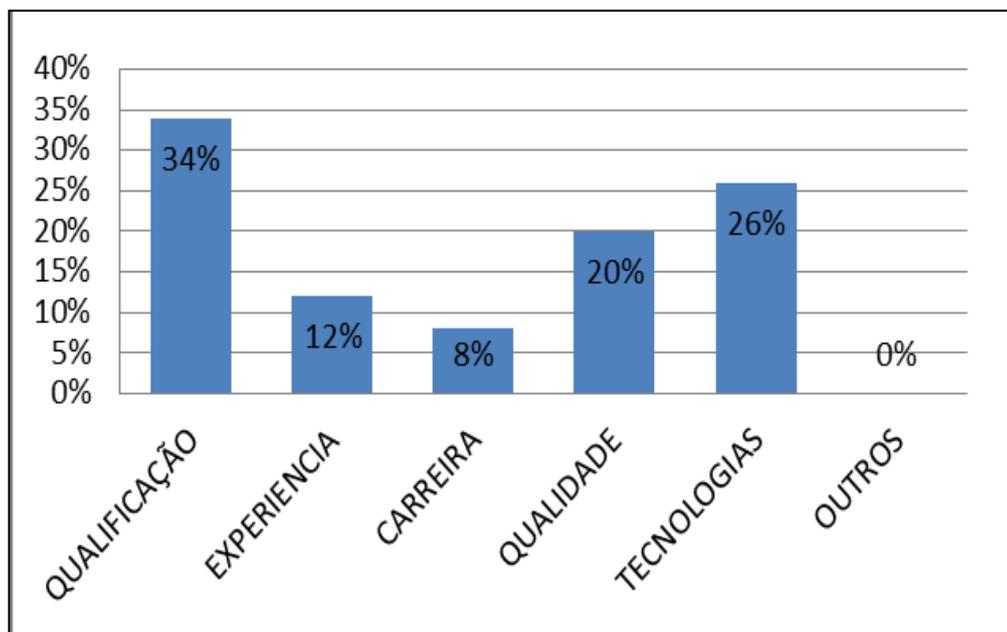


Gráfico 08 – Mudanças Percebidas no Setor da Construção Civil
Fonte: pesquisa de campo, 2014.

Diante do questionamento buscou-se aferir se há capacidade de identificação de oportunidades para consequentes aperfeiçoamentos ligados a inovação por exemplo.

Deste modo 34% disseram que a qualificação mudou, pois a mais disponibilidade de cursos profissionalizantes, 12% relataram que está sendo exigido mais experiência e referencias de trabalhos realizados.

E 8% apontam a carreira, pois muitos deles iniciaram na construção civil como serventes, 20% dizem que há maior cobrança na qualidade dos serviços que estão realizando.

Já, 26% expõem que as mudanças comentadas pela aplicação de novas tecnologias devido a constantes lançamento de novos produtos no mercado foram as maiores transformações.

4.3 Conhecimentos explícitos, dos profissionais, relativo à área da construção civil

Em relação aos conhecimentos explícitos dos profissionais pesquisados e a capacidade de se manterem empregados seguem os resultados:

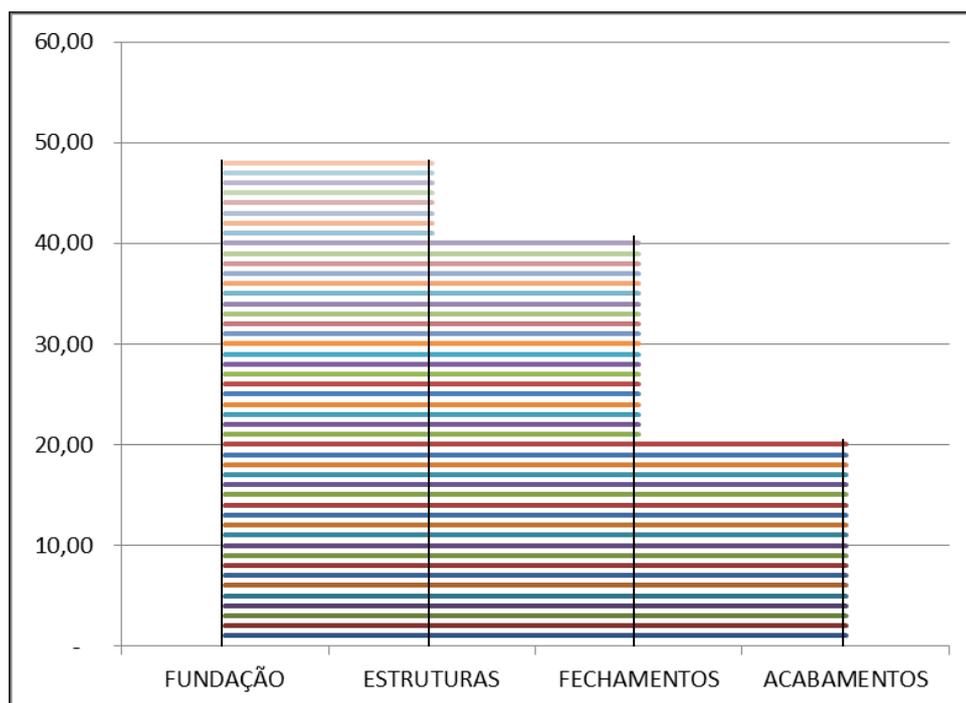


Gráfico 09 – Fases em que Permanece na Mesma Obra
Fonte: pesquisa de campo, 2014.

Quando perguntado aos trabalhadores quais as etapas da obra em que participam, 20% responderam que ficam do início a conclusão da obra, que no gráfico acima está representado pela etapa de acabamentos.

Esse tipo de trabalhador desempenha inúmeras funções dentro da obra. Na etapa de fechamentos que são alvenarias, esquadrias, coberturas, e trabalhos correlatos, 10% dos trabalhadores contratados no início da obra, para fundação e estruturas, não participam dessa etapa.

Devido a participação de poucas fases da obra há uma rotatividade destes operários, costume ainda comum entre os trabalhadores da construção civil, apesar dos esforços de algumas empresas, em diminuir a rotatividade dos empregados, pois só assim tornar-se-ia totalmente viável o investimento na mão-de-obra.

Assim esses trabalhadores necessitam saber executar várias tarefas para que possa participar das diverças etapas da obra. E teria maior oportunidade de permanecer e até crescer dentro da empresa.

Quanto ao regime de trabalho, foi pesquisado se trabalham registrado ou não ou como autonomos, segue abaixo os respectivos percentuais.

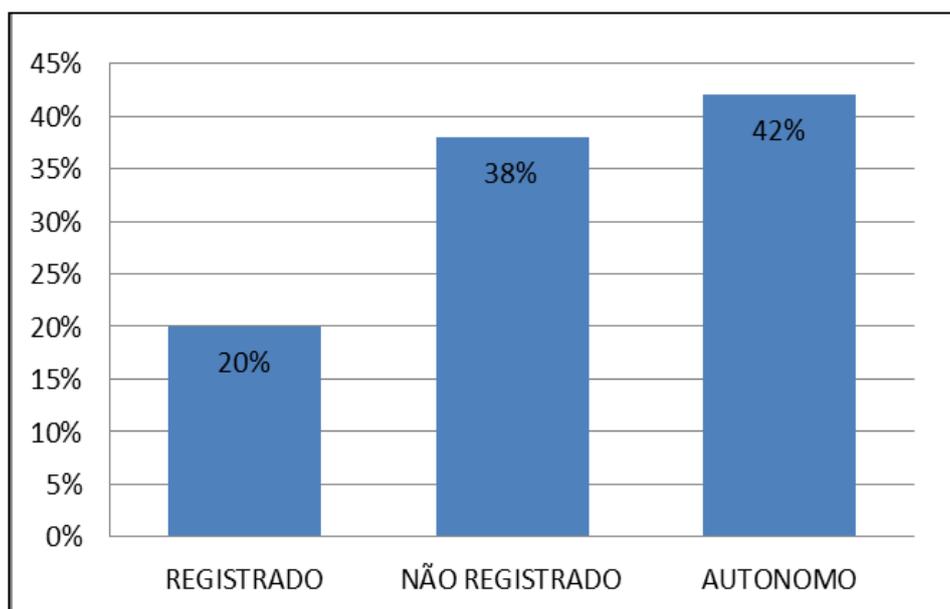


Gráfico 10 – Vínculo Empregatício dos Trabalhadores
Fonte: pesquisa de campo, 2014.

Percebeu-se, ainda, que os trabalhadores que tem carteira assinada correspondem a 20%. Os demais, 80%, não tem carteira assinada e vão atrás de remunerações mais atrativas, mesmo sem segurança trabalhista. Essa rotatividade pode ser relacionada a instabilidade do contrato da prestação dos serviços, assim como a disponibilidade de mão de obra.

Desses, 38% trabalha para alguma empresa ou para um empreiteiro, sem estar registrado ou seja trabalha na informalidade e 42% trabalham como autônomos.

Muitos profissionais que, mesmo tendo vínculo empregatício com a empresa, não recebem salários fixos, mas recebem “por tarefa”, ou seja, ao fim do período estipulado, geralmente uma quinzena, recebem pelo serviço que executaram. Isto explica as diferenças salariais que dependem da produtividade de cada um e o valor atribuído a cada tarefa, com o grau de satisfação pela remuneração percebida.

Em decorrência do questionamento sobre a satisfação da remuneração percebida segue os resultados.

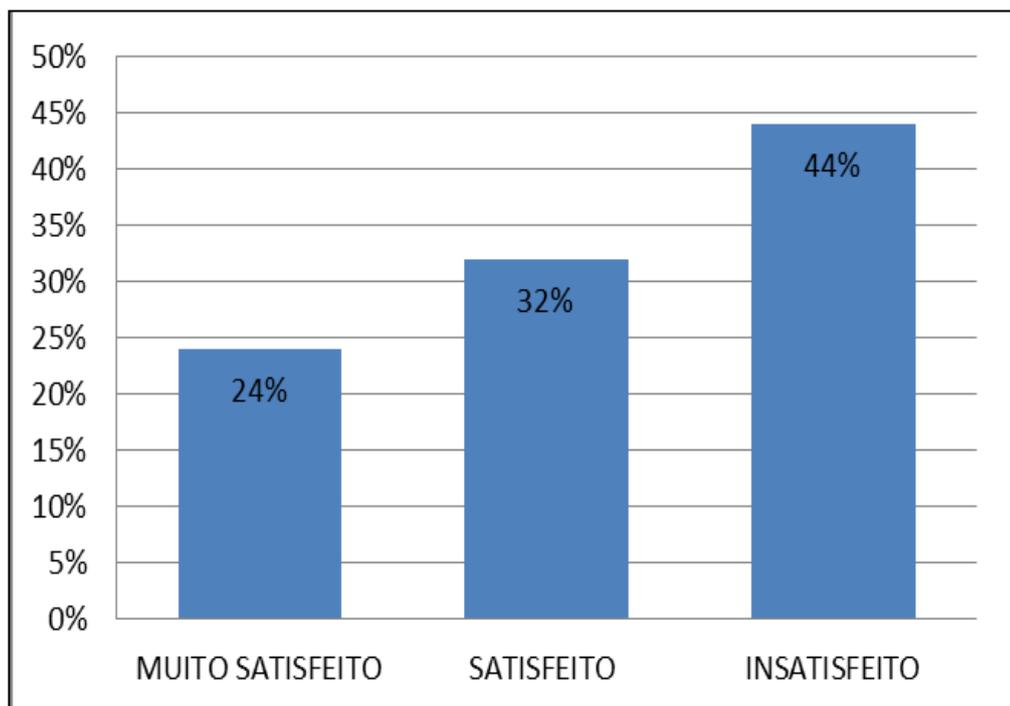


Gráfico 11 – Satisfação Pela Remuneração Recebida
Fonte: pesquisa de campo, 2014.

Em relação à situação salarial, 44% dos trabalhadores se sentem insatisfeitos com a remuneração recebida. Já os 32% satisfeitos compreende pessoas que está há mais tempo em uma mesma empresa.

Outros que trabalham como autônomos, que prestam bons trabalhos e conseguem ter um rendimento que consideram satisfatórios. Por fim, 24% dos pesquisados estão muito satisfeitos por serem os que empreitam obras e organizam equipes de trabalho, assim, esses profissionais recebem a maior parte dos lucros dos serviços prestados.

A maioria dos trabalhadores como uma forma de complemento de remuneração trabalha em horários extraordinários segue os percentuais destes.

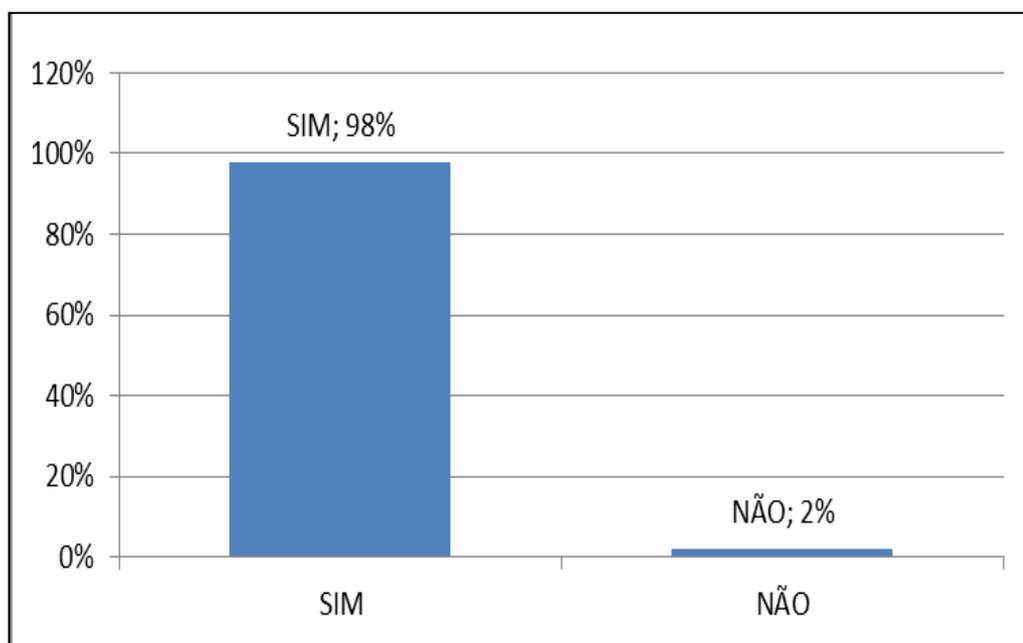


Gráfico 12 – Obreiros que trabalham além do horário comercial
Fonte: pesquisa de campo, 2014.

Apenas um trabalhador não trabalha além do horário comercial ou em finais de semana. Isso pode estar relacionado com o profissional mesmo estar muito satisfeito com seus rendimentos, é o que acontece com os Mestres de Obras.

Já o restante trabalha mais que a jornada do normal diária, na mesma ou em outra obra, e nos finais de semanas e feriados a fim de completar a renda mensal.

Muitos dos trabalhadores não iniciaram sua carreira profissional no setor da construção civil, eles vieram das áreas que estão no gráfico seguinte.

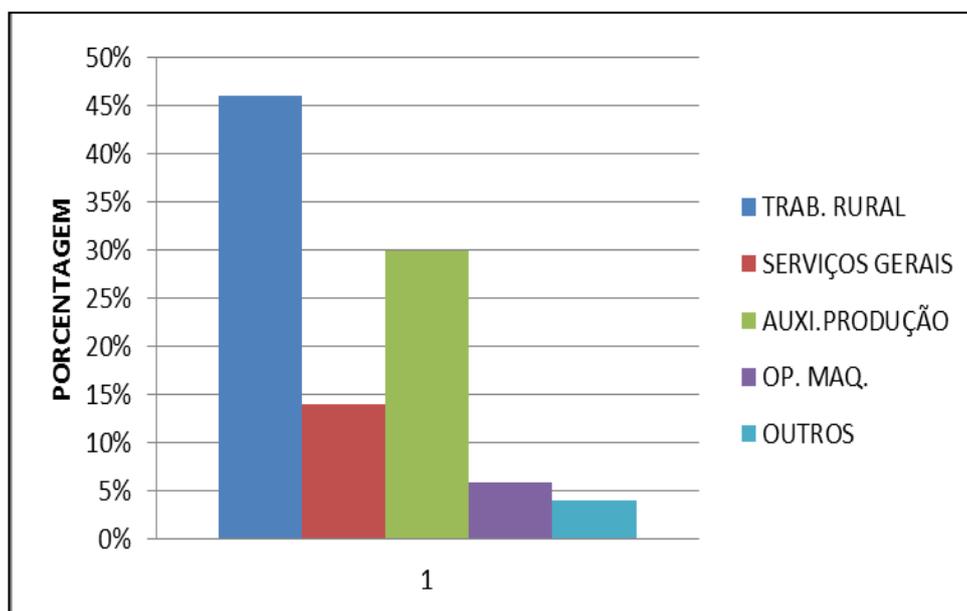


Gráfico 13 – Profissões Anteriores ao Setor da Construção Civil
Fonte: pesquisa de campo, 2014.

Dos trabalhadores pesquisados, 46% desempenhavam atividades na agricultura, que migraram do campo para trabalhar na cidade, e acabaram ingressando na construção civil.

Os demais, totalizando 54% é composto por trabalhadores que trabalhavam em outras empresas, em outras funções e que foram desligados das mesmas. Desses, 30% eram auxiliar de produção em indústrias, 14% serviços gerais 6% operadores de máquinas e outras atividades representam 4%.

Confirmando assim pelos resultados que a formação acontece na própria obra, onde os operários iniciam como serventes função que não exige qualificação e começam a aprender e aperfeiçoar-se em alguma tarefa específica.

4.4 Competências e habilidades dos profissionais da construção civil

Os resultados das Competências e habilidades com aquisição de informações, e as formas de aprendizagem, para geração de conhecimento, e ter qualificação profissional, juntamente com interesse ou necessidade de qualificação profissional, para atender as exigências requeridas na hora da contratação como descrito a seguir.

Foi perguntado de que forma ou com quem os trabalhadores aprenderam suas profissões e chegou o seguintes dados apresentado no grafico a seguir.

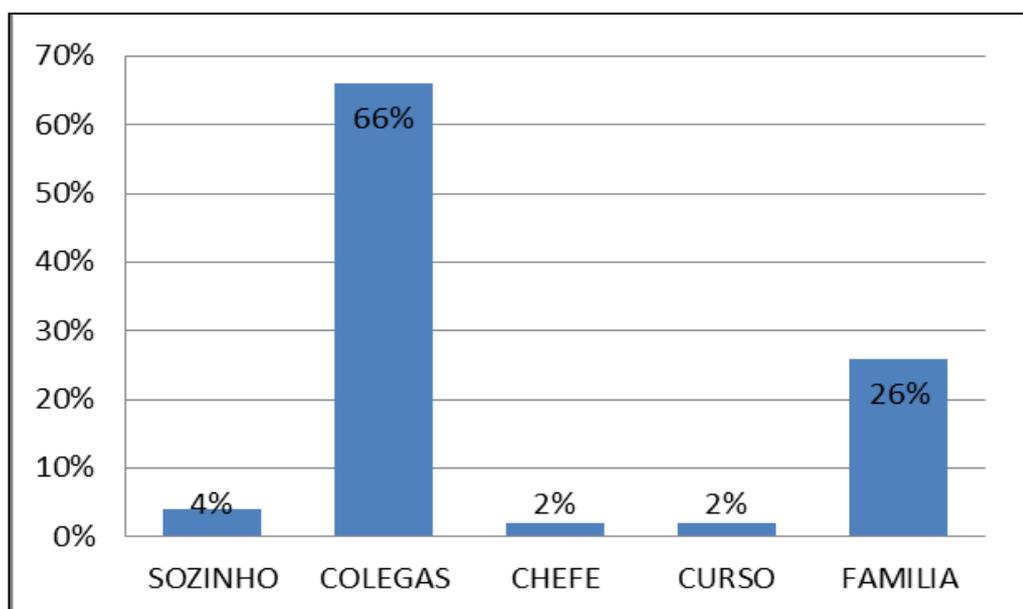


Gráfico 14 – Forma de Aprendizagem da Profissão
Fonte: pesquisa de campo, 2014.

Dos que aprenderam a profissão o com os colegas, 66% observam que aprenderam muito na obra, observando os resultados e prestando atenção no modo como o colega desenvolvia o trabalho. Com 26%, têm-se os trabalhadores que aprenderam o ofício com familiares.

Apenas 10% dos profissionais pesquisados dizem que obtiveram o conhecimento sozinhos, com o chefe e na realização de cursos. Este resultado mostra a falta de treinamento formal na construção civil.

Ao perguntar se os trabalhadores tinham feito algum curso profissionalizante, responderam se fizeram ou não e quais seriam esses cursos, o proximo grafico mostra isso.

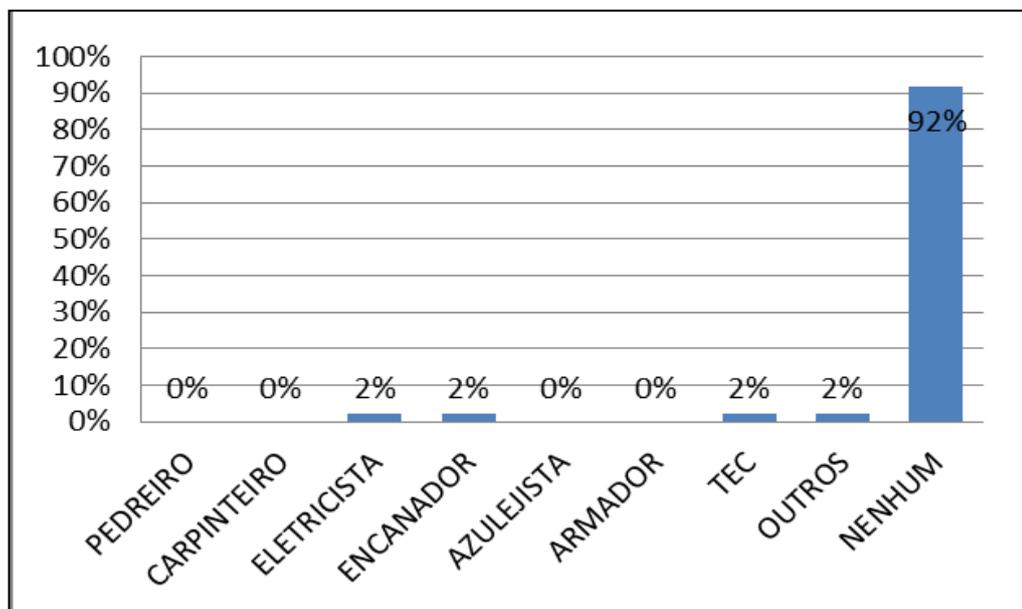


Gráfico 15 – Cursos Profissionalizantes Realizados
Fonte: pesquisa de campo, 2014.

Quando questionados sobre a realização de cursos profissionalizantes, 92% não fizeram provavelmente por desconhecer a sua importância no contexto da construção civil. Como na construção civil a forma de trabalho é braçal, não há estímulos ao progresso e ao desenvolvimento deste profissional por parte das empresas.

Apenas 8% disseram que já fizeram algum tipo de curso, destes, 2% fizeram curso de eletricista, 2% encanador, 2% e 2% realizaram cursos técnicos, dos questionados demonstraram um importância de desenvolver a profissão.

Como as obras são divididas em várias etapas, foi perguntado qual ou quais tarefas os trabalhadores estão aptos a desempenhar, isso pode ser visto no proximo gráfico.

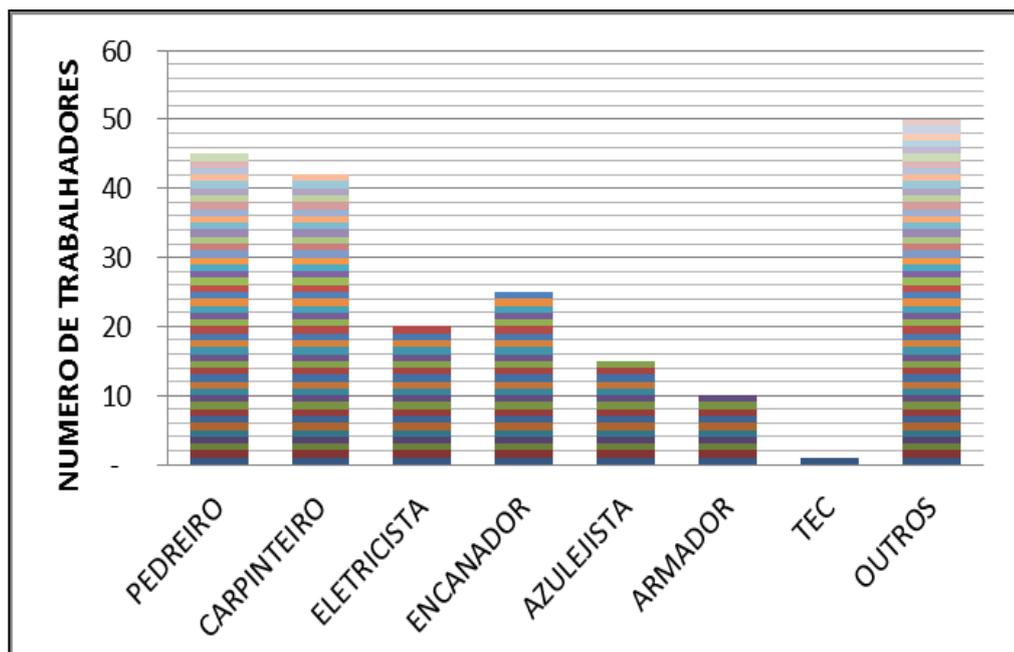


Gráfico 16 – Qualificação Profissional
Fonte: pesquisa de campo, 2014.

Embora a análise do gráfico referente aos cursos realizados aponta que apenas 8% dos trabalhadores já fizeram algum curso, quando perguntados se sentiam-se qualificados, todos foram confiantes e afirmam estar qualificados para o trabalho que desempenham e estarem aptos a fazer outros serviços básicos. Visto que o setor da construção civil exige dos trabalhadores que saibam desenvolver várias tarefas como no gráfico 09 que demonstra as fases da obra em que os trabalhadores participam.

E apenas uma pessoa diz ser técnico em construção civil ou seja buscou qualificação além do canteiro de obras. Os cursos alistados a essas profissões não há em Itapejara D'Oeste, ou seja os profissionais devem se deslocar para outras cidades para buscar uma qualificação profissional formal.

Embora os trabalhadores não tenham feitos cursos profissionalizantes como visto no gráfico 15, existe o interesse em se especializar.

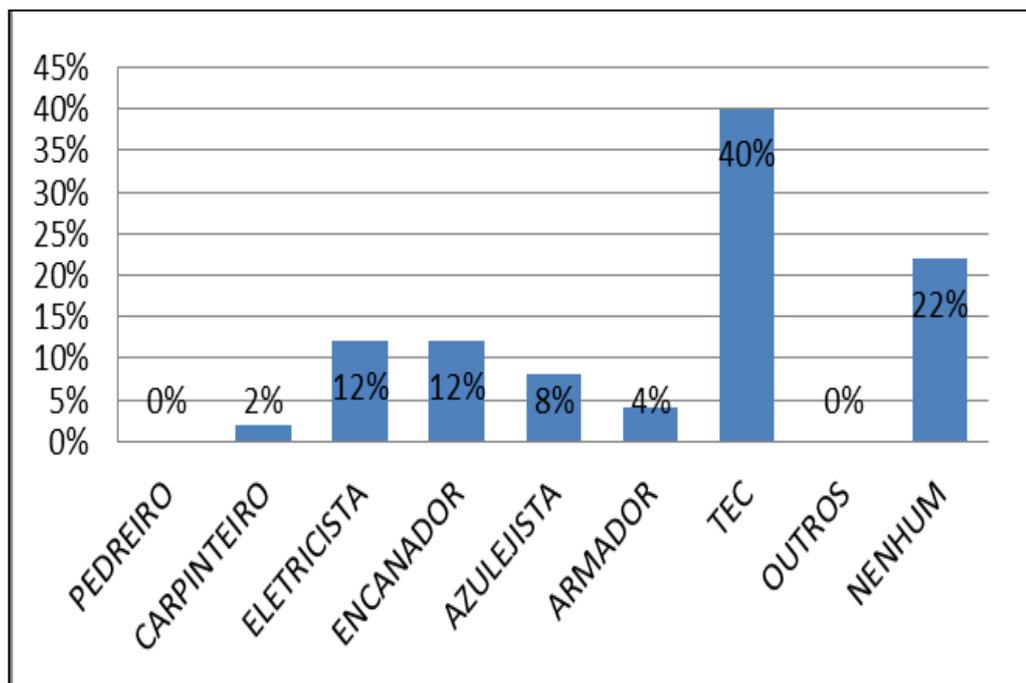


Gráfico 17 – Interesse ou Necessidade de Qualificação Profissional
Fonte: pesquisa de campo, 2014.

Em busca de uma melhor qualidade de vida que pode ser conquistada através de um aporte de remuneração, desempenhando uma atividade com uma remuneração maior.

Com relação ao interesse em se qualificar profissionalmente, 40% dos pesquisados declaram necessitar de qualificação em Cursos técnicos, 22% acreditam não precisar de nenhuma especialização.

E 12% disseram que precisam ou tem interesse em cursos de eletricista, 12% de cursos de encanador, 8% azulejista, 4% armadore 2% carpintaria.

Os profissionais estão conscientes da necessidade da formação profissional visto que a soma dos profissionais pesquisados que declaram sentir a necessidade de alguma qualificação totaliza 78%, uma grande demanda por cursos nas várias áreas da construção civil.

O mercado da construção civil está a cada dia mais exigente e para acompanhar estas mudanças foi questionado os trabalhadores na sua contração, isso pode ser visualizado no proximo grafico

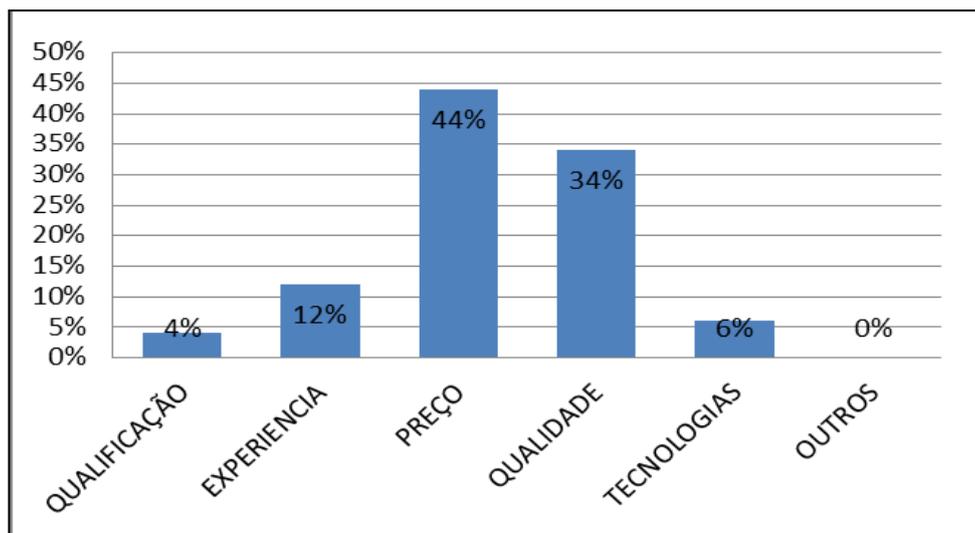


Gráfico 18 – Exigências Requeridas na Contratação
Fonte: pesquisa de campo, 2014.

Os trabalhadores pesquisados apontaram que as principais exigências requeridas pelos contratantes, no momento da contratação, são: preço com 44% e qualidade com 34%. É de suma importância segundo o estudo, quando se trata de qualidade a que a empresa busca, seja na melhoria do seu processo ou produto final, ter como critério de seleção da mão de obra nas contratações aqueles que prestam serviços com qualidade. E relacionando a qualidade exigida com o preço pago pelos serviços resulta na eficácia do produto final e economia para o contratante.

Já, 12% apontam que é a experiência, que para serem contratados os clientes tiveram segurança em decidir contratar o profissional se baseando no tempo de experiência do trabalhador, tendo em vista as exigências do posto de trabalho. Atualmente 6% a pouca exigencia dos clientes para com os profissionais quanto a noções básicas ou dominio de novas tecnologias, de materiais, equipamentos e processos, porque ainda há pouco emprego desses recursos disponiveis no mercado para o setor da construção civil em itapejara D`Oeste.

E 4% disseram que a qualificação foi requisitada devido a baixa qualificação profissional dos profissionais deste setor e pouca mão de obra disponível, os contratantes não tem muita escolha.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do presente trabalho foi identificar e analisar o perfil dos trabalhadores da construção civil do município de Itapejara D` Oeste – PR. Nesse contexto, percebeu-se que os trabalhadores possuem baixa escolaridade, condições adversas e insegurança de trabalho, e pouca possibilidade de promoção.

A simples modernização das empresas, com o emprego de alto nível de tecnologia, equipamentos diferentes ou novos padrões de qualidade, sem levar em consideração as crenças, os valores e os anseios dos seus funcionários, não é suficiente para garantir a competitividade no mercado atual.

A principal observação é que as variáveis medidas no estudo apontam para um perfil bastante idêntico aos estudos anteriores verificados no país. Ou seja, a mão-de-obra operária em Itapejara D` Oeste possui basicamente as mesmas características daquelas de outras cidades de médio e grande porte diferenciando apenas aos fatores de desenvolvimento e porte da cidade.

De acordo com a análise da vida dos operários entrevistados no setor da Construção Civil em Itapejara D` Oeste, percebeu-se que eles apresentam semelhança em suas trajetórias de vida. São trabalhadores com baixa escolaridade, pois esse é um setor em que, ainda, para começar a trabalhar, não é preciso ser alfabetizado nem conhecer a profissão. Basta começar como servente e observar como os outros operários realizam suas tarefas.

Chama a atenção o número expressivo de operários analfabetos funcionais, o que se reverte, talvez, no principal obstáculo à implantação de programas de qualificação profissional, exigindo o uso de recursos didáticos capazes de considerar essa situação. Deve-se instigar interesse por cursos profissionalizantes. Apesar de alguns afirmarem que já sabem tudo na Construção Civil, as empresas precisam gerar a possibilidade de crescimento profissional e salarial dentro das empresas, para que novas perspectivas profissionais possam surgir.

Em sistemas gerenciais mais atualizados, os canteiros de obra não podem caminhar isolados na busca de obter qualidade do produto final sem a participação ativa de uma equipe operacional motivado. Antes de qualquer mudança ou implantação de melhorias e programas como o PBQP-H, deve-se procurar conhecer os problemas que mais afligem os funcionários da indústria da construção civil de Itapejara D Oeste. Isso pode ser realizado através da aplicação de questionários nos canteiros, com posterior análise dos dados.

Essa pesquisa possibilitou a formulação de algumas sugestões que podem auxiliar em melhorias para esse setor, como: existência, dentro do canteiro de obra, de cursos de alfabetização e profissionalizantes; Manutenção do quadro de funcionários após o término de cada etapa da obra, por intermédio de acordos formais ou até mesmo verbais entre a empresa e o operário. De modo a garantir que ele seja recontratado para serviços que venham a surgir, para que a empresa não desperdice todo o treinamento empreendido com o trabalhador; Elaboração de plano de carreira incluindo cargos e salários, em que o operário mude de nível a depender da sua melhora na produção; Realização de reuniões dentro dos canteiros nas quais os funcionários possam opinar dando sugestões que envolvam a produção. Melhora no treinamento em segurança no ambiente do trabalho; Maior atuação dos trabalhadores junto ao Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, uma vez que maioria, apesar de pagar ao sindicato, desconhece a finalidade do mesmo.

Deste modo, este estudo pode ser atualizado periodicamente para que possam ser avaliados os principais problemas aqui identificados. Assim faz-se necessário que diferentes segmentos da sociedade interessados no setor, seja em nível governamental, privado ou acadêmico, envolvam-se em busca das melhorias apontadas.

Os resultados deste estudo podem subsidiar ações futuras no sentido de melhorar as condições de vida do trabalhador, propiciando maior eficácia para adequação das relações de trabalho na Indústria da Construção Civil.

6 REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 15968:** Qualificação de pessoas no processo construtivo para edificações: Perfil profissional do pedreiro de obras. Rio de Janeiro, 2011.

CARVALHO, A.V.B. NASCIMENTO, L.P. **Administração de recursos humanos**, São Paulo: Pioneira. 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando pessoas**, 2 ed. São Paulo: Makron Books, 1994.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria geral da administração:** Abordagens prescritivas e normativas da administração. 3 ed. São Paulo: MC GRAW, 2000.

CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES. Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br>. > Acesso em 02 Jun. 2013.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. **RESOLUÇÃO CNE/CBE 04/99:** Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico. 1999.

DRUCK, Graça. **Terceirização:** a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2007.

DRUCKER, Peter. **Desafios gerenciais para o século XXI**. São Paulo: Pioneira, 1999.

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

FRANCO, MLPB. **O que é análise de conteúdo**. São Paulo: PUC, 1986.

GIL, Antônio C. **Administração de recursos humanos:** um enfoque profissional. São Paulo: Atlas, 1994.

_____. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2001.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. **Projetos de pesquisas**. São Paulo: Atlas, 1991.

KOSKELA, Lauri. **Uma Abordagem para Teoria da Produção e sua Aplicação à Construção Civil**. Dissertação de mestrado em Engenharia da produção. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1992.

LIMA, I.S. **Qualidade de vida no trabalho na construção de edificações:** um estudo de caso. Dissertação de mestrado em Engenharia da produção. Universidade de Santa Catarina, Florianópolis, 1995.

LÜDKE, M. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo, EPU, 1986.

MORICE, A. **Os peões da construção civil em João Pessoa**. Espaço e Debate, São Paulo, 1992.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/portal-mte>>. Acesso em 02 Jun. 2013.

NETO, Antônio V. **Construção e produtividade: Ganhe pontos contra o desperdício**, São Paulo: PINI, 1993.

OLIVEIRA, Francisco. **Elegia para uma re(li)gião Sudeste, Nordeste: planejamento e conflito de classe**. São Paulo: Paz e Terra, 1977.

RIBEIRO, Paulo C. **O valor e a importância da área de recursos humanos**. São Paulo: Ática, 2002.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1985.

ROCHA, E. P. **Educação profissional na empresa: Treinamento e desenvolvimento**, São Paulo, Atlas, 1988.

SANTOS, Antônio R. **Metodologia Científica: a construção do conhecimento**. Rio de Janeiro: DP&A, 2000.

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL. **Perfis Profissionais: Comitês Técnicos Setoriais**. Rio de Janeiro: SENAI/RJ, 2004.

SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL NO ESTADO DO PARANÁ, **Custo Unitário Básico (CUB/m²): principais aspectos**. Paraná: SINDUSCON-PR, 2013.

SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, **Sinduscon Premium 2012 Categoria Inovação Mercadológica**. Rio Grande do Sul: SINDUSCON-RS, 2014.

7 APÊNDICES

APÊNDICE A – Questionário de Pesquisa

1) Data nascimento: ___/___/_____ Cidade natal _____

2) Possui filhos menores? () sim () não N^o. Filhos:___

3) Tipo de obra que está executando:

<input type="checkbox"/>	Construção nova	<input type="checkbox"/>	Reforma	<input type="checkbox"/>	Ampliação
--------------------------	-----------------	--------------------------	---------	--------------------------	-----------

4) Estado civil:

<input type="checkbox"/>	Solteiro	<input type="checkbox"/>	Casado	<input type="checkbox"/>	União estável	<input type="checkbox"/>	Viúvo	<input type="checkbox"/>	Outros
--------------------------	----------	--------------------------	--------	--------------------------	---------------	--------------------------	-------	--------------------------	--------

5) Grau de escolaridade:

<input type="checkbox"/>	Analfabeto	<input type="checkbox"/>	Da 1 ^a a 4 ^a série	<input type="checkbox"/>	Da 5 ^a a 8 ^a série	<input type="checkbox"/>	Ensino médio
<input type="checkbox"/>	Curso técnico	<input type="checkbox"/>	Ensino superior	<input type="checkbox"/>	Pós-graduado	<input type="checkbox"/>	

6) Que uso o Senhor faz dos conhecimentos que aprendeu na escola (se alfabetizado)?

<input type="checkbox"/>	Calculo de valores	<input type="checkbox"/>	Cálculo da quantidade de materiais	<input type="checkbox"/>	Comunicação formal
<input type="checkbox"/>	Comunicação verbal	<input type="checkbox"/>	Dados geográficos de obra, imóveis.	<input type="checkbox"/>	Clima, solo

7) O Senhor trabalha na construção civil desde quando?

<input type="checkbox"/>	De 0 a 1 ano	<input type="checkbox"/>	De 2 a 5 anos	<input type="checkbox"/>	De 6 a 10 anos	<input type="checkbox"/>	De 11 anos a mais
--------------------------	--------------	--------------------------	---------------	--------------------------	----------------	--------------------------	-------------------

8) O que mudou no trabalho, no canteiro de obras, ao longo dos anos?

<input type="checkbox"/>	Qualificação profissional	<input type="checkbox"/>	Experiência profissional	<input type="checkbox"/>	Crescimento da carreira profissional
<input type="checkbox"/>	Qualidade exigida	<input type="checkbox"/>	Conhecimento de aplicação de novas tecnologias	<input type="checkbox"/>	Outros:

9) Quais as fases desta obra que o senhor trabalhará?

<input type="checkbox"/>	Fundação	<input type="checkbox"/>	Estruturas	<input type="checkbox"/>	Fechamentos	<input type="checkbox"/>	Acabamentos
--------------------------	----------	--------------------------	------------	--------------------------	-------------	--------------------------	-------------

10) Qual o seu vínculo empregatício?

<input type="checkbox"/>	Registrado pela	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>	Autônomo contratado por
--------------------------	-----------------	--------------------------	-----	--------------------------	-------------------------

<input type="checkbox"/>	construtora	<input type="checkbox"/>	registrado	<input type="checkbox"/>	empreitada
--------------------------	-------------	--------------------------	------------	--------------------------	------------

11) Em relação à situação salarial:

<input type="checkbox"/>	Muito satisfeito	<input type="checkbox"/>	Satisfeito	<input type="checkbox"/>	Insatisfeito
--------------------------	------------------	--------------------------	------------	--------------------------	--------------

12) Trabalha fora do horário comercial ou finais de semana? () sim () não

13) O que o Senhor fazia profissionalmente, antes de iniciar na construção civil? _____.

14) Como aprendeu a profissão? (é possível marcar mais de uma opção)

<input type="checkbox"/>	Familiar	<input type="checkbox"/>	Colega	<input type="checkbox"/>	Chefe
<input type="checkbox"/>	Sozinho	<input type="checkbox"/>	Cursos	<input type="checkbox"/>	Outros

15) Já fez algum curso profissionalizante? () não () sim Qual?

<input type="checkbox"/>	Pedreiro	<input type="checkbox"/>	Carpinteiro	<input type="checkbox"/>	Eletricista	<input type="checkbox"/>	Encanador
<input type="checkbox"/>	Azulejista	<input type="checkbox"/>	Armador	<input type="checkbox"/>	Técnico	<input type="checkbox"/>	Outros

16) Qual ou quais trabalhos o Senhor se sente qualificado para desenvolver?

<input type="checkbox"/>	Pedreiro	<input type="checkbox"/>	Carpinteiro	<input type="checkbox"/>	Eletricista	<input type="checkbox"/>	Encanador
<input type="checkbox"/>	Azulejista	<input type="checkbox"/>	Armador	<input type="checkbox"/>	Técnico	<input type="checkbox"/>	Outros

17) Em qual área o Senhor acredita que seria necessário ou gostaria de se qualificar?

<input type="checkbox"/>	Pedreiro	<input type="checkbox"/>	Carpinteiro	<input type="checkbox"/>	Eletricista	<input type="checkbox"/>	Encanador
<input type="checkbox"/>	Azulejista	<input type="checkbox"/>	Armador	<input type="checkbox"/>	Técnico	<input type="checkbox"/>	Outros

18) E o que é mais exigido na contratação do serviço?

<input type="checkbox"/>	Qualificação profissional	<input type="checkbox"/>	Especialista	<input type="checkbox"/>	Preço
<input type="checkbox"/>	Experiência profissional	<input type="checkbox"/>	Qualidade	<input type="checkbox"/>	Conhecimento de aplicação de novas tecnologias

Itapejara D Oeste-PR, ___ de _____ de _____.