

# O PERFIL DO OPERÁRIO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL DE FEIRA DE SANTANA: REQUISITOS PARA UMA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

*Cristóvão César C. Cordeiro\**

*Maria Isabel G. Machado\*\**

**RESUMO** — *A evolução da importância da gestão da produção na Construção Civil, principalmente através de programas setoriais de qualidade, tem alterado a rotina das empresas construtoras. Por outro lado, pesquisas de universidades também têm encontrado espaço no setor. Entretanto, alguns obstáculos presentes no desenvolvimento desses esforços esbarram, muitas vezes, no paradigma da má qualificação da mão-de-obra. Entendendo que falta uma formação que propicie, aos gerentes de obra, uma visão mais adequada das relações interpessoais, buscou-se, neste trabalho, realizar, um breve diagnóstico das características da mão-de-obra da Construção Civil de Feira de Santana, de forma a subsidiar os esforços na melhoria da qualidade no setor. Objetivou-se apreender o entendimento do contexto de vida do operário, ouvindo suas necessidades e agregando valor ao processo de qualificação. Levantaram-se aspectos que podem ser usados para nortear estratégias de desenvolvimento de recursos humanos e de qualidade de vida no trabalho, ressaltando os possíveis benefícios advindos dessa iniciativa.*

**PALAVRAS-CHAVE:** *Construção Civil; Operários; Recursos Humanos; Qualificação Profissional.*

**ABSTRACT** — *The evolution of production management in Civil Construction has changed construction companies' routines. University studies have been growing in this field and have helped its development. Therefore, according to the general opinion, results are not effective due to the lack*

---

\*Prof. Assistente, DTEC (UEFS). Mestre em Engenharia Civil (UFF). E-mail: cordeiro@uefs.br

\*\*Engenheira Civil. Especialista em Gerenciamento da Construção Civil (UEFS).

Universidade Estadual de Feira de Santana – Dep. de Tecnologia.  
Tel./Fax (75) 224-8056 - BR 116 – KM 03, Campus - Feira de Santana/BA – CEP 44031-460.

*of technical knowledge and expertise of the human resources. This paper is based on the argument that site managers show a lack of interest when the subject is related to human relationships and interaction in the work environment. In this case, this study presents a scenario of characteristics of the human labor force in the Civil Construction field in Feira de Santana, Brazil. The result is a proposal that could improve this sector of the industry. This paper presents guidelines for a training program taking into account the workers' lifestyles, their needs and desires. In particular, the study will present the benefits that a human resources policy would provide in improving the quality of life in the work environment.*

**KEY WORDS:** *Construction Industry, Construction Workers, Human Resources, Professional Training.*

## 1 INTRODUÇÃO

A Indústria da Construção Civil (ICC) no Brasil é um ramo da indústria que absorve um grande número de trabalhadores e possui destaque na economia nacional, com uma representação de 9% do PIB, considerando-se, apenas, as empresas construtoras (COMISSÃO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL - ICC, 1999).

Segundo MESEGUER (1991), a ICC caracteriza-se pelo seu caráter provisório e nômade. Tal fato dificulta a garantia do conforto dos operários que a executam, além de apresentar altos índices de acidentes do trabalho. Nesse tipo de indústria, há uma grande variabilidade do produto final, e a mecanização é reduzida. Conseqüentemente, há uma intensa utilização de mão-de-obra.

Segundo o Subcomitê da Indústria da Construção Civil no Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade (1997), a área de recursos humanos no setor é caracterizada por insuficiência de programas de treinamento institucionalizado nas empresas, pouco investimento em formação profissional, declínio do grau de habilidade e qualificação dos trabalhadores de ofício ao longo dos últimos anos, elevada rotatividade da mão-de-obra e falta de programas de formação em nível operário. Aliem-se a isso as condições de trabalho insatisfatórias e um processo produtivo com muitos riscos.

A modernização da Construção Civil com ênfase no âmbito da gestão da produção passou a exigir mais produtividade e qualidade do produto, principalmente visando a implantação de técnicas gerenciais mais modernas, incorporando princípios da nova filosofia de construção. COFFEY (2000) ressalta que o comprometimento e o envolvimento dos trabalhadores são aspectos essenciais no gerenciamento dos recursos humanos, dentro da Lean Construction. SABOY (1998) afirma que é extremamente importante a valorização da mão-de-obra, uma vez que é essa que tem a possibilidade de dar ou não qualidade ao produto. Então, se não há uma preocupação com os operários, para treiná-los, capacitá-los, criar uma fidelidade com a empresa, e se não se tem consciência de que a qualidade do produto depende desses operários, não haverá comprometimento com a qualidade. De acordo com FARAH (1996), as construtoras que valorizam seus operários, além de estarem assegurando lugar no mercado, provavelmente irão crescer em consequência dessa valorização.

Assim, todas as novas técnicas de gestão que vêm sendo aplicadas — bem como o movimento pela implantação de sistemas da qualidade impulsionado pelo Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade no Habitat — PBQP-H e seus congêneres estaduais como o QualiHab em São Paulo e o Qualiop na Bahia - possuem como fator crítico a participação dos trabalhadores para que haja sucesso nessa implementação. Todavia, faz-se necessário conhecer melhor essa força de trabalho para que desse modo se possa investir adequadamente em seus operários procurando dar importância à formação profissional, à formação escolar básica, aos treinamentos e à valorização da própria mão-de-obra.

A noção de geração de valor considerada por KOSKELA (2000) diz respeito, também, ao cliente interno, sendo para isso necessário conhecer e interpretar adequadamente as necessidades e requisitos desse tipo de cliente, que na ICC é melhor representada pelos operários.

O Grupo de Pesquisa em Inovação da Construção do Departamento de Tecnologia da UEFS tem buscado caracterizar melhor esse objeto de estudo que são os operários da

Construção Civil de Feira de Santana, para melhor subsidiar as ações da instituição e os futuros projetos de pesquisa que venham a interferir na realidade local. Esse artigo baseia-se no Trabalho Monográfico do Curso de Especialização em Gerenciamento da Construção Civil de MACHADO (2000), com a orientação e acompanhamento de Cordeiro.

Nesse sentido, tornou-se oportuno fazer um estudo para conhecer o perfil dos trabalhadores em Feira de Santana através de algumas empresas de edificações verticais. Os dados levantados nessa pesquisa permitirão contribuir para o conhecimento da situação do trabalhador da Construção Civil de Feira de Santana e para subsidiar melhorias no setor, com a identificação dos principais problemas que afligem a mão-de-obra na local, bem como para aferir possíveis peculiaridades no perfil dessa mão-de-obra, fazendo-se relação com outros estudos em outras regiões.

Na pesquisa original, buscou-se caracterizar a condição de vida do trabalhador da Construção Civil, levando em consideração: estado civil, grau de escolaridade, idade, sexo, formação profissional, ocupação atual, experiências anteriores, renda familiar, salário, estudo, domicílio, local de residência, meios de transporte utilizados para locomoção pessoal, grupo familiar do trabalhador quanto ao número de componentes da família, situação salarial, treinamentos. Este artigo, entretanto, procura dar ênfase aos aspectos que podem condicionar a qualificação profissional do operário de Construção Civil na Cidade de Feira de Santana, fornecendo diretrizes para a implantação de projetos de qualificação profissional.

## **2 A INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL NA BAHIA**

A indústria da Construção Civil é um importante setor gerador de emprego contribuindo para o desenvolvimento do país. Dados da Comissão da Indústria da Construção CIC da FIESP/CIESP e da Trevisan Consultores (1999) constataram que o setor, considerando o chamado Construbusiness, participa com 14,8% do PIB e gera 13,5 milhões de empregos

diretos, indiretos e induzidos, numa proporção de 285 indiretos para cada 100 diretos.

De acordo com o Diagnóstico Competitivo da Indústria da Construção Civil na Bahia (1999), a participação do setor no PIB do estado é de 2,4%. Já o setor de Edificações é o que apresenta o mais baixo índice de escolaridade entre os subsegmentos identificados pelo SINDUSCON/BA..

Ainda de acordo com o Diagnóstico, os problemas enfrentados pela indústria baiana são semelhantes aos da indústria brasileira e estão relacionados com a baixa produtividade da mão-de-obra, o baixo nível de industrialização do processo construtivo, os altos índices de desperdícios, a baixa qualidade dos produtos oferecidos, além de outros fatores relacionados ao mercado que afetam a competitividade das empresas baianas de construção.

### **3 A BUSCA DA QUALIDADE E O NOVO PERFIL DO OPERÁRIO DA CONSTRUÇÃO**

A Construção Civil, em destaque o segmento de Edificações, apresenta elevada dificuldade para modernizar-se, principalmente em relação à gestão dos recursos. Muitas vezes, no caso da implantação de um programa de qualidade e produtividade, verifica-se, no período inicial, que existe uma certa resistência dos operários. Por outro lado, a implementação de determinados procedimentos e tecnologias exige uma reformatação de competências que vai desde os operários até a alta administração das empresas construtoras, passando pelos engenheiros e gerentes de obra. Então, antes de ocorrerem mudanças no ambiente de trabalho, é de fundamental importância a conscientização dos trabalhadores envolvidos, independente do nível hierárquico desses trabalhadores na organização. Essa conscientização pode ocorrer desde simples treinamentos para os níveis gerenciais menores até através de processos de aprendizagem organizacional, como a Action Learning, que vêm sendo aplicados em algumas empresas no Brasil e no Exterior, principalmente com os profissionais da Alta Adminis-

tração (HIROTA, 1996). Todavia, apesar de a realidade da maioria das empresas baianas ainda se mostrar distante dessa última abordagem, a necessidade de se apreender os procedimentos escritos e a conseqüente alteração na rotina diária proporcionada pela implantação de Sistemas da Qualidade Evolutivos nos moldes do Programa de Qualidade de Obras Públicas do Estado da Bahia (QUALIOP) e do Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade no Habitat (PBQP-H) têm impulsionado a procura por competências que necessitam ser supridas de forma imediata, principalmente por um novo perfil de operário.

Nesse quadro, faz-se necessária a consideração sistemática dos anseios do cliente interno. A satisfação e a motivação dos operários são fatores importantes para que uma filosofia de qualidade tenha sucesso dentro de uma empresa. É preciso, entretanto, que se conheçam quais são essas necessidades e quais fatores são significativos para que haja esse grau de comprometimento por parte dos trabalhadores, levantando aspectos de seu contexto social e outros relativos à qualidade de vida no ambiente de trabalho que possam nortear estratégias de capacitação que venham a atender às demandas de qualificação profissional dos operários.

Conforme levantado antes, além do elevado número de empresas envolvidas na implantação de Sistemas da Qualidade Evolutivos, outros dois fatores pressionam a melhora no tratamento da questão da gestão de recursos humanos na ICC baiana: a aplicação de novas tecnologias e a necessidade de atendimento às exigências da Norma Regulamentadora 18 – Condições e Meio Ambiente do Trabalho na Indústria da Construção Civil. No primeiro caso, a adoção de novas técnicas e equipamentos tem sido impulsionada fortemente nos últimos anos devido à globalização, que permitiu a entrada de empresas multinacionais no mercado de materiais de construção e de equipamentos. O problema consiste na adaptação desses materiais e equipamentos a uma mão-de-obra que não consegue apreender seu potencial de uso, muitas vezes manuseando esses produtos por determinação dos superiores que, por sua vez, também não conseguem compreender plenamente todos os

benefícios possíveis desta ou daquela tecnologia e tomam decisões de uso entre uma e outra técnica sem os devidos conhecimentos para isso. Tal postura acontece na ICC brasileira como um todo, e na Bahia não é diferente, o que gera, no mínimo, o uso inadequado dessas tecnologias. Com referência ao atendimento à NR-18, CORDEIRO (1999) identificou uma peculiaridade em relação às obras na Bahia e em Feira de Santana em particular. Notou-se que os itens da Norma relativos à qualidade de vida do operário (refeitório, alojamento, banheiros) possuíam um índice de cumprimento inferior aos itens relacionados, explicitamente, com a segurança. Isso reforça a hipótese de que os empresários da Construção Civil baiana e feirense, principalmente, não possuem o entendimento claro do conceito de qualidade de vida no meio ambiente de trabalho e, conseqüentemente, não possuem políticas de Recursos Humanos ou mesmo de treinamento. No caso da NR-18, CORDEIRO (1999) cita que um dos fatores apontados pelos empresários como crítico para a plena implementação dessa norma foi, exatamente, a falta de consciência dos trabalhadores quanto à questão da segurança, o que denota a necessidade de programas intensivos de treinamento/educação para tentar resolver a questão.

## **4 MÉTODO**

### **4.1 CONSIDERAÇÕES GERAIS**

A pesquisa aborda os resultados referentes à caracterização do operário da Construção Civil de empresas incorporadoras na Cidade de Feira de Santana, especificamente aquele que desenvolve atividades nos canteiros de obras.

As empresas pesquisadas caracterizam-se por possuir sede local e atuação na região de Feira de Santana e são incorporadoras e construtoras. Elas atuam na construção de edificações verticais e horizontais, sendo grandes responsáveis pelo crescimento vertical da cidade. São significativas, no que tange ao uso de tecnologias modernas, e têm mais de oito anos atuando nesse setor.

As informações necessárias ao perfil do trabalhador foram obtidas por meio de entrevistas realizadas nos canteiros, com o recurso de questionário. Entretanto, o universo amostral corresponde aos funcionários que estavam trabalhando nas empresas, naquela fase da construção, na ocasião da pesquisa, ocorrendo, dessa forma, uma variação de categorias entre as empresas pesquisadas. Cabe ressaltar que a amostragem tem caráter pontual.

## 4.2 MÉTODO

O plano amostral da pesquisa compreendeu três empresas selecionadas intencionalmente, de acordo com os critérios relativos ao porte das obras e da participação no mercado local. Além disso, foram considerados, também, critérios referentes ao porte tecnológico e ao ramo de construção dessas empresas. As três empresas representavam, à época, a totalidade das empresas construtoras de edificações verticais de Feira de Santana.

O universo da pesquisa foi composto por uma amostra de 100 trabalhadores; os dados foram levantados por meio de entrevistas estruturadas, realizadas com operários e em visitas às empresas nos meses de novembro e dezembro de 1999. Foi realizada uma escolha aleatória, porém, distribuída homoganeamente entre as funções.

O universo amostral não correspondeu a 100% dos operários das empresas pelos seguintes motivos:

- a) funcionários deslocando-se entre várias obras;
- b) alguns funcionários afastados (férias, problemas de saúde etc.);
- c) tempo restrito para realizar a pesquisa.

A ferramenta utilizada para coleta de dados foi um questionário que teve como base o trabalho de JOBIM (2000) na cidade de Santa Maria, no Rio Grande do Sul. Tal modelo procurou abordar aspectos que ajudassem a contextualizar e a destacar os requisitos e as necessidades dos trabalhadores, tornando transparente esses pontos para subsidiar futuras intervenções.

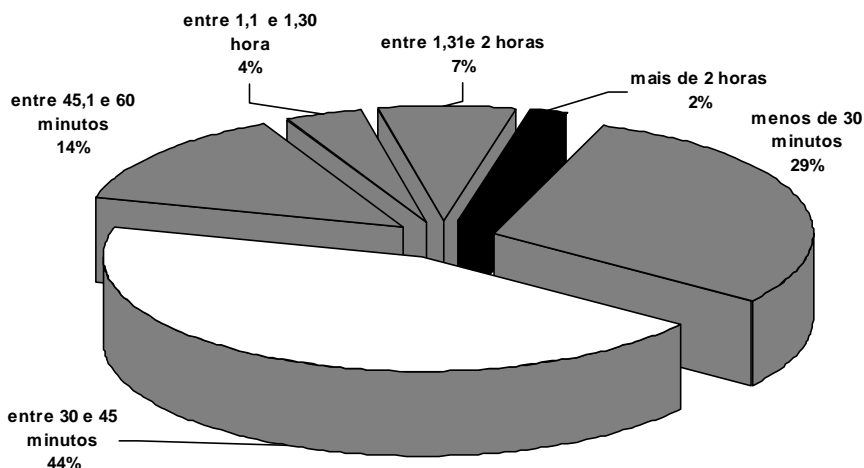


## 5 RESULTADOS

Apresentam-se, a seguir, os dados relativos às questões levantadas, com um breve comentário acerca da significância dos resultados encontrados em cada questionamento.

### Tempo que leva para ir de casa até o trabalho

De acordo com as entrevistas (figura 1), entre 30 e 45 minutos é o tempo gasto pela maioria (44,12%) dos operários para ir de casa até o trabalho. A maioria deles efetua esse percurso de bicicleta, aproveitando a topografia pouco acidentada da cidade. Apenas 1,96% levam mais de duas horas para chegar ao local de serviço. Esse dado corresponde aos operários que estão trabalhando em obras afastadas da cidade que residem; alguns disseram que moram, por exemplo, em Salvador e, por isso, necessitam de dois ônibus para chegar ao local de trabalho.



**Figura 1** -Tempo gasto para percorrer a distância entre a casa e o trabalho

O tempo correspondente ao trajeto entre a casa e o trabalho pode influenciar no cumprimento das tarefas na obra e no índice de acidentes do trabalho, bem como deve ser considerado, caso se opte por adotar turnos extras para treinamentos. No caso, o fato de o deslocamento ser efetuado de bicicleta pode auxiliar na disposição matinal, por um lado e no esgotamento físico ao final do dia, o que prejudicaria o aprendizado.

### **Funções anteriores**

Constata-se que um elevado número de operários desempenhou as mais diversas funções antes de trabalhar na Construção Civil. Um elevado número de operários é oriundo do campo, onde desenvolvia atividades. Outros eram artesãos, camelôs, frentistas, seguranças, tratoristas, mecânicos, padeiros. Isso confirma os resultados que evidenciam que a formação ocorre dentro da própria obra, onde os operários iniciam como serventes, função que não exige qualificação, e, no decorrer do tempo, aprendem alguma tarefa específica.

Das funções exercidas anteriormente pelos serventes, verificou-se que um número significativo deles foi marceneiro, agricultor, artesão (22,22%) e também já exerceu outras funções na Construção Civil, de pedreiro, por exemplo. Possivelmente eles exercem uma função inferior por falta de oportunidade após mudança de emprego, para evitar o desemprego, aceitam uma função que não requer a mesma habilidade.

### **Outra função na Construção Civil**

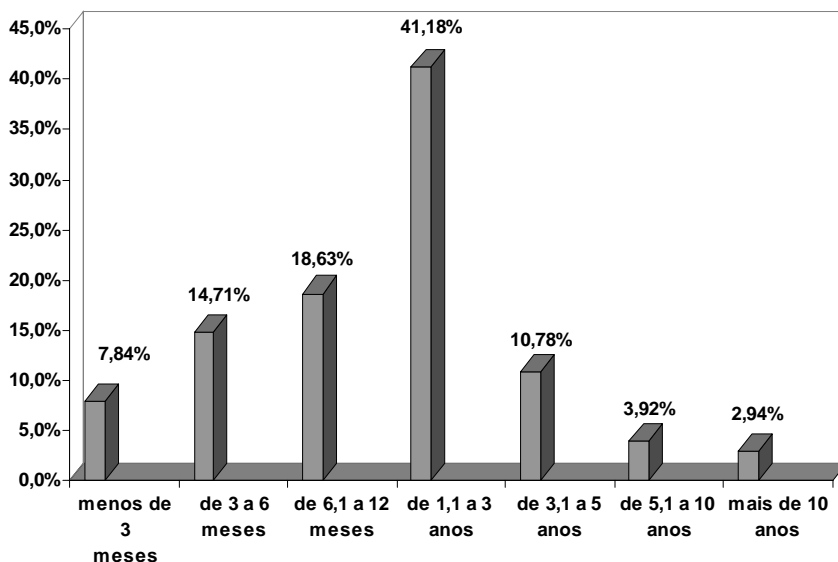
A maioria dos entrevistados, 61,76%, afirmou ter condições de desenvolver outras atividades na Construção Civil. Contudo, desempenhar outra função significa ser capaz de exercê-la, não apenas conhecer outra função. Apesar disso, fica evidente a necessidade de treinamento desses operários, visto que parcela significativa deles — 38,24% — não está capacitada para desempenhar outra função.

Parte das modernas filosofias de gestão exigem um operário que saiba desenvolver várias funções. Assim, esses operários

têm que saber executar várias tarefas para que possam participar das diversas etapas da obra. Esse operário teria, então, teoricamente, maiores oportunidades para se aperfeiçoar, já que não precisaria trocar de empresa ou mesmo de setor. É necessário que as empresas se conscientizem da importância da manutenção dos trabalhadores na empresa após o término de cada obra.

### Tempo de serviço na empresa

Conforme a figura 2, o percentual de operários com menos de três meses na empresa é superior aos que estão há mais de dez anos. Aproximadamente 82% dos entrevistados trabalham há, no máximo, três anos na empresa. Essa rotatividade pode não estar relacionada, diretamente, com a vontade do trabalhador, mas, às atividades desenvolvidas pela empresa. Apenas uma pequena parte dos trabalhadores entrevistados, 2,94%, está nas empresas desde que essas foram fundadas.



**Figura 2** - Tempo de serviço na mesma empresa

A rotatividade pode ser atribuída a diversos fatores que vão desde o processo de seleção da mão-de-obra até a crise e recessão econômica. O processo de seleção baseia-se em critérios que variam de empresa para empresa, assim como em função da disponibilidade da mão-de-obra. Outro fator determinante da rotatividade refere-se às etapas da construção, quando os operários são contratados para executar as tarefas específicas e, com a finalização das etapas ou da obra, na sua maioria, são liberados.

Outro dado importante a ser observado é que aproximadamente 8% dos entrevistados encontram-se, há menos de três meses, vinculados à empresa na qual trabalham atualmente, o que reforça a tese da prática constante do período de experiência (90 dias). A empresa acredita que isso seja uma vantagem, uma vez que não onera com gastos referentes à contratação e ao pagamento, no final do contrato, de forma integral, das horas correspondentes ao aviso prévio, reduzindo, e muito, o custo da dispensa. Esse contrato indica ao empregador as habilidades do operário e, conseqüentemente, a permanência ou não no processo produtivo.

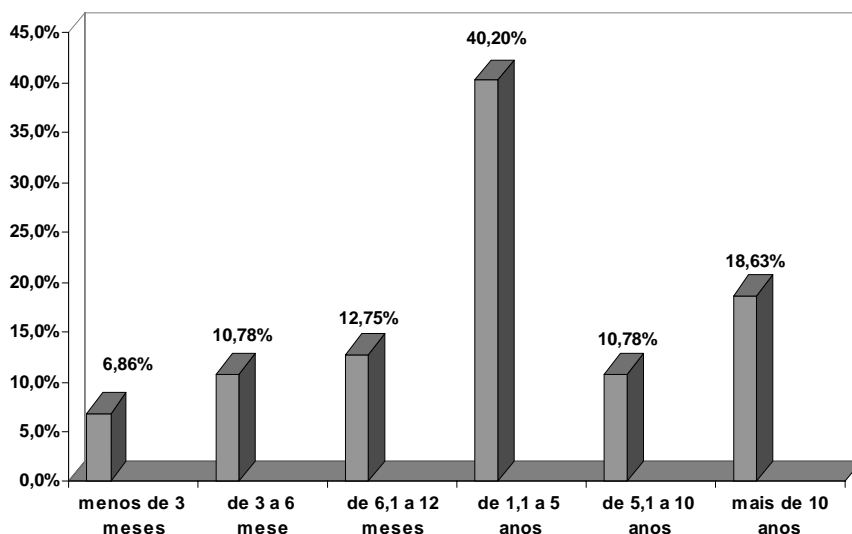
### **Tempo de serviço na função atual**

O tempo de serviço na mesma função pode demonstrar a resistência de alguns operários ou a falta de interesse no desenvolvimento profissional, mas, também, pode denotar a ausência de uma política de recursos humanos por parte das empresas construtoras da cidade.

Conforme observado na figura 3, ressalta-se o percentual daqueles que têm de um a cinco anos na função atual, representando 40,20%. Entretanto, os que têm mais de dez anos na profissão aparecem 18,63%, o que é um percentual significativo. Dentre esses, um entrevistado que exerce a função de mestre se orgulhou em dizer que está na mesma função desde 1964.

Supõe-se que, devido à falta de estabilidade do emprego e à falta de perspectiva dentro Construção Civil, muitos operários não investem na profissão, procurando aperfeiçoamen-

to. De acordo com as entrevistas, alguns consideram que já sabem tudo e não têm mais o que aprender, porém, caso houvesse oportunidade para trabalhar em outros setores, eles sentiriam mais disposição para se aperfeiçoar.

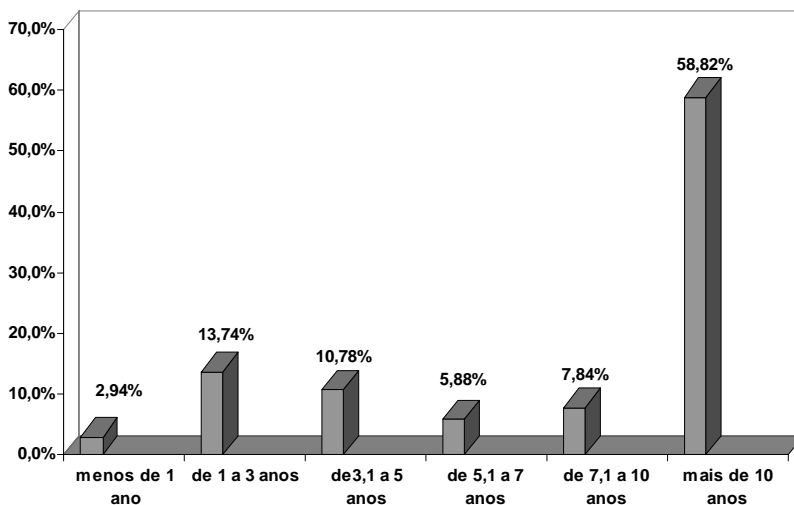


**Figura 3** - Tempo de serviço na função atual

### **Tempo de serviço na Indústria da Construção Civil**

Buscou-se aferir o tempo de serviço do trabalhador no setor de modo a identificar o grau de acomodação e a conseqüente resistência em aceitar aperfeiçoamentos associados às inovações ou, ainda, a falta de oportunidade em outras áreas.

Assim, com relação ao tempo de trabalho na Construção Civil, percebe-se, analisando a figura 4, a pouca renovação dos operários, pois mais de 50% deles estão no setor da Construção Civil há mais de dez anos. Questionados sobre esse tempo de serviço, muitos demonstraram satisfação, enquanto outros gostariam de possuir uma profissão não relacionada com o setor.



**Figura 4 – Tempo de serviço na Construção Civil**

Com isso, verifica-se que as empresas da Construção Civil, através de seus administradores, devem procurar dar ênfase às áreas de recursos humanos através de ações que tragam melhorias para os operários. Seria necessário aprofundar o levantamento de seus anseios, objetivos e descontentamentos, pois, solucionando essas questões, seria mais fácil implantar qualquer programa de melhorias.

### **Formação Profissional**

As novas filosofias da gestão da qualidade baseiam-se no aperfeiçoamento contínuo da qualidade da produção, que só se viabiliza com os elementos integrantes do processo de produção, com destaque para capacitação, motivação e treinamento dos recursos humanos. Nesse sentido, procurou-se avaliar qual o nível de formação profissional dos operários da ICC de Feira de Santana.

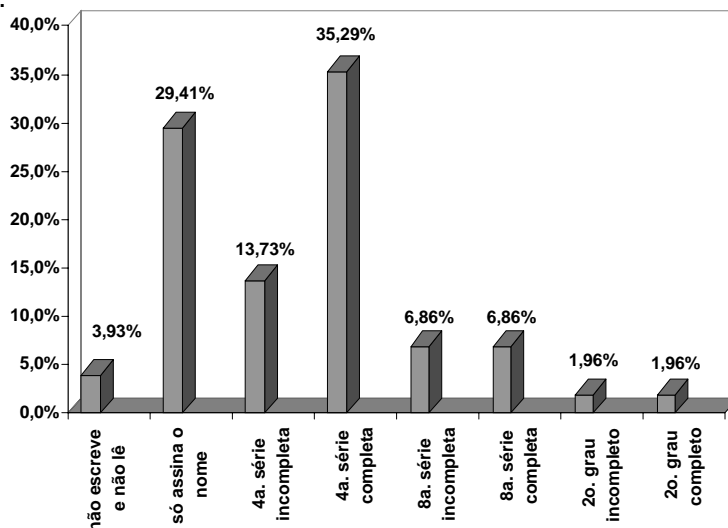
Observou-se que o número de operários com algum tipo de formação profissional é muito reduzido — 3,92%, especialmente, se consideradas, nesse quadro, as tendências atuais à certificação do sistema de qualidade e de gestão das empresas.

Esse índice de operários com formação profissional aponta para a possibilidade de que o aprendizado ocorra através da observação de outros profissionais, o que pode conduzir a “vícios” e comprometer os padrões de qualidade e boas técnicas da empresa.

Dos operários com formação profissional (SENAI ou similar), os que aparecem em maioria são os que têm a função de armador. Constata-se que a faixa etária dos operários com formação profissional está situada entre 31 e 50 anos de idade.

### Grau de Instrução

A identificação do grau de instrução é determinante na definição das abordagens para a qualificação profissional, através de treinamento ou de programas educacionais. Um percentual de 3,93% dos operários entrevistados são analfabetos<sup>1</sup>, enquanto que o percentual de operários que possuem o segundo grau completo corresponde a apenas 1,96% dos pesquisados (Figura 5). Entretanto, se for considerado o conceito de analfabeto funcional<sup>2</sup>, esse número sobe para 33,34%, o que significa que um terço da mão-de-obra é incapaz de ler um procedimento de execução ou uma simples placa de segurança.



**Figura 5** - Escolaridade dos entrevistados

Muitos dos que possuem a quarta série completa vieram da zona rural, onde, muitas vezes, as escolas ofereciam o curso apenas até essa série. Verifica-se que 89% dos entrevistados não possuem o primeiro grau completo. Questionados sobre a possibilidade de voltar a estudar, a maioria (81,37%) afirma que gostaria de retornar à escola, enquanto que 16,67% não pretende voltar e 1,96% está estudando. Além desse levantamento quantitativo, observaram-se alguns aspectos qualitativos na pesquisa, provenientes de declarações do tipo:

“Gostaria de voltar, mas a cabeça não dá mais e o cansaço do trabalho, também, né!” — Oficial pedreiro.

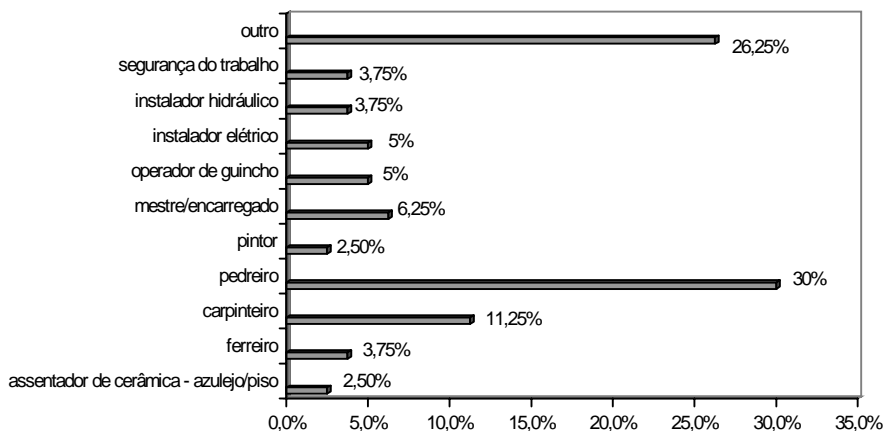
Outros estão estudando devido ao programa de alfabetização oferecido pelo SENAI, segundo o qual, após o expediente de serviço, os trabalhadores têm aula na própria obra.

### **Cursos e Treinamentos**

Conforme visto, a capacitação profissional é uma condição essencial para um desempenho satisfatório das empresas de construção no contexto atual. Para isso, é preciso desenvolver uma consciência crítica e transformadora no operário, atendendo, assim, tanto aos seus interesses como aos da empresa.

Constata-se, através do estudo sobre o perfil do trabalhador da Construção Civil, que os operários estão conscientes da necessidade da formação profissional, visto que 78,43% dos entrevistados têm interesse em participar de algum curso ou treinamento. Alguns entrevistados perguntavam quando iriam fazer o curso, apesar de outros considerarem que já sabem demais não demonstrando interesse em participar de curso ou treinamento. Os cursos mais requisitados estão demonstrados na figura 6.





**Figura 6** - Cursos e treinamentos de preferência dos entrevistados

No item “outros”, vários cursos relacionados à Construção Civil são mencionados, juntamente com outros de outras áreas. Os citados na pesquisa com maior frequência foram: projetos (leitura), desenho, área de telefonia, mecânica de máquinas.

Quanto ao turno de preferência para a realização dos cursos, a maioria (77,5%) prefere o turno da noite, porque poderia conciliar com o horário de trabalho.

O local ideal para a realização dos cursos e treinamentos é o próprio local de trabalho (62,50%). Os entrevistados que optaram pelo curso no próprio local de trabalho, argumentam que os cursos fora do local de trabalho seriam impossíveis devido ao gasto com transporte.

## CONCLUSÕES

Percebe-se, com essa pesquisa, que muitos são os problemas que envolvem o operário da Construção Civil, como, baixa escolaridade, condições adversas de trabalho com alta rotatividade, insegurança no 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 Feira de Santana possui basicamente as mesmas características daquelas de outras cidades de médio e grande portes.

De acordo com a análise da vida dos operários entrevistados no setor da Construção Civil em Feira de Santana, 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.

Com relação ao interesse pelo estudo, muitos dizem que gostariam de voltar a estudar, porém reclamam que após utilizarem a força física durante o dia todo não teriam disposição suficiente para o estudo. Chama a atenção o alto grau 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. Percebe-se um grande interesse por cursos profissionalizantes. Apesar de alguns afirmarem que já sabem tudo na Construção Civil e que não têm possibilidade de crescimento profissional e salarial dentro das empresas, outros confiam que novas perspectivas profissionais possam surgir, orgulham-se em participar de pesquisas e acreditam que essas podem resultar em melhoras para o setor.

Em sistemas gerenciais modernos, os canteiros de obra não podem caminhar isolados na busca de obter qualidade do produto final sem a participação ativa de um *staff* operacional motivado. Antes de qualquer mudança ou implantação de melhorias e programas como o PBQP-H e sua variante local – o QUALIOP, deve-se procurar conhecer os problemas que mais afligem os funcionários da ICC em Feira de Santana. Isso pode ser rea-

lizado através da aplicação de entrevistas com 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 (o uso de ferramentas da Construção Enxuta, como o Plano de Comprometimento, tem impulsionado essa prática em algumas empresas, com bons resultados);
- Melhora no treinamento em segurança no ambiente do trabalho;
- Maior atuação dos trabalhadores junto ao Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil - SINTRACON, uma vez que a maioria, apesar de pagar ao sindicato, desconhece a finalidade do mesmo.

Esta pesquisa pode ser atualizada periodicamente para que possam ser avaliados os principais problemas identificados originalmente neste estudo. 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.

## REFERÊNCIAS

COFFEY, Michael. Developing and Maintaining Employee Commitment and Involvement in Lean Construction. In: International Group for Lean Construction Annual Conference, 8., 2000, Brighthton, **Electronic Proceedings...** Brighthton: University of Sussex, 2000 Disponível em: <<http://www.sussex.ac.uk/spru/imichair/news/template.cfm?content=iglc-8.cfm>>. Acesso em 10 jan. 2001.

COMISSÃO da Indústria da Construção CIC da FIESP/CIESP. **Construbussines 99** – Habitação, Infra-Estrutura e Emprego. São Paulo, SP, 1999, 26p.

CORDEIRO, Cristóvão C. C.; OLIVEIRA, Jana M. C., Subsídios para a Revisão da NR-18 – Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção (Etapa de Feira de Santana). In: SEMINÁRIO BRASILEIRO DE GESTÃO DA QUALIDADE E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO – SIBRAGEQ 1, 1999, Recife. **Anais...** Recife, 1999.

DIAGNÓSTICO Competitivo da Indústria da Construção Civil Salvador: Federação das Indústrias do Estado da Bahia/Instituto Euvaldo Lodi/SINDUSCON-BA, 1999. 56p.

FARAH, Marta Ferreira Santos. **Processo de trabalho na construção habitacional: tradição e mudança**. São Paulo: ANNABLUME, 1996. 308 p.

HIROTA, Ercília Hitomi. **Formação de Gerentes para Aplicação da Nova Filosofia para a Construção**. 1998. 60 f. Projeto de Tese (Doutorado) - Curso de Pós-Graduação em Engenharia Civil, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

JOBIM, Margareth Sousa S. **Caracterização do Perfil da Mão de Obra da Construção Civil de Santa Maria**. (Relatório de Pesquisa) Santa Maria: CET/UFSM, 2000.

KOSKELA, Lauri. **An Exploration Towards a Production Theory and its Application to Construction**. Espoo: VTT Building Technology,. VTT Publications, 408. 296 p. 2000. Disponível em: <<http://www.inf.vtt.fi/pdf/publications/2000/p408.pdf>>. Acesso em 28 dez. 2000.

MACHADO, Maria I. G. Perfil da Mão de Obra da Construção Civil de Feira de Santana – um estudo no subsetor de Edificações. 2000. 77 f. Monografia (Especialização) – Curso de Especialização em Gerenciamento da Construção Civil, Universidade Estadual de Feira de Santana, Feira de Santana.

MESEGUER, Alvaro G. **Controle e Garantia da Qualidade na Construção**. Tradução de Antonio Carmona Filho, Paulo Roberto do Lago Helene e Roberto José Falcão Bauer. São Paulo: Sinduscon/SP, Projeto, PW, 1991. 179 p.

PROGRAMA BRASILEIRO DA QUALIDADE E PRODUTIVIDADE – Subprograma Setorial da Qualidade e Produtividade – Indústria da Construção Civil. São Paulo: ITQC, 1997.

SABOY, Rosa. Saem os chefes, entram os líderes. **Qualidade na Construção**, SINDUSCON- SP, São Paulo, n 13, p.40-45, 1998.

SALGADO, Mônica S. A gestão comportamental como fator condicionante da implantação do sistema da qualidade nas empresas. In: ENCONTRO NACIONAL DE TECNOLOGIA DO AMBIENTE CONSTRUÍDO: Qualidade do Processo Construtivo, 7., 1998, Florianópolis. **Anais...** Santa Catarina, UFSC, 1998. p.587-.594.

TEIXEIRA, Regina C.; TEIXEIRA, Ivandi S.. A relação entre motivação e produtividade nas empresas de Construção Civil. In: ENCONTRO NACIONAL DE TECNOLOGIA DO AMBIENTE CONSTRUÍDO: QUALIDADE DO PROCESSO CONSTRUTIVO, 7., Florianópolis, **Anais...** Santa Catarina, UFSC, 1998. p.635-643.