

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
PÓS-GRADUAÇÃO ESPECIALIZAÇÃO MBA EM GESTÃO EMPRESARIAL**

GILBERTO XAVIER MENDES

**ESTUDO DA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NO SETOR DE
CONSTRUÇÃO CIVIL NO MUNICÍPIO DE CRICIUMA/SC**

CRICIUMA

2015

GILBERTO XAVIER MENDES

**ESTUDO DA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NO SETOR DE
CONSTRUÇÃO CIVIL NO MUNICIPIO DE CRICIUMA/SC**

Monografia apresentada ao Setor de Pós-graduação da Universidade do Extremo Sul Catarinense- UNESC, para a obtenção do título de especialista em MBA Gestão Empresarial.

Orientador: Prof.Dr. Rafael Bianchini Glavam

CRICIUMA 2015

**Dedico este trabalho a minha família, minha mãe
meu pai que do jeito deles, sempre tiveram ao
meu lado, me apoiando, me incentivando para
me qualificar cada vez mais e que sempre
torceram por mim.**

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por fazer parte da minha vida, e por no meu caminho pessoas sensacionais. Onde com elas podemos desfrutar de bons momentos e ótimas energias.

Meus pais por depositarem confiança e fé e mim, sempre acompanhando e participando das minhas trajetórias e essa foi mais uma etapa vencida.

Ao professor Dr. Rafael Bianchini Glavam por ter me dado um norte neste trabalho e a oportunidade de telo mais uma vez como orientador, pessoa excepcional, profissional da mais alta qualidade.

Meus amigos que da alguma forma contribuíram para a realização deste trabalho, Luiz Fernando e Mayara Libanio por cederem parte de seu tempo em um estudo de qualidade.

“Se você quer algo novo, você precisa parar de fazer algo velho”.

Peter Drucker

RESUMO

O objetivo do presente trabalho foi estudar a capacitação profissional no setor de construção civil no município de Criciúma/SC. De acordo com a literatura, a Teoria do Capital Humano ressalta que investir nos indivíduos e promover o aumento de sua produtividade pode levar à mobilidade social e melhor distribuição de renda por meio da preparação adequada para o trabalho. Quando se fala em capacitação profissional nas empresas, o objetivo é a maximização dos resultados e para que isto ocorra, não basta apenas possuir o conhecimento na área de atuação, é necessário também dominar outras ferramentas, principalmente aquelas que são necessárias para a realização das atividades diárias. Pode-se afirmar que o profissional qualificado é aquele que combina formação e competência. O aprofundamento em conhecimento nas atividades exercidas estimula o surgimento da competência, fazendo com que o profissional minimize o erro. Neste trabalho foi verificado o nível de capacitação profissional através da aplicação de 199 questionários, analisando-se os resultados com o auxílio do programa Microsoft Excel. A investigação sobre as diferenças de variáveis pertinentes ao objetivo deste estudo indicou que há falta de mão de obra qualificada no município de Criciúma, entretanto há interesse por parte dos funcionários em buscarem esta qualificação, por outro lado é necessário que as empresas incentivem os colaboradores neste objetivo.

Palavras-chave: Capacitação Profissional. Construção Civil. Produtividade.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Tamanho da amostra e o erro amostral	33
---	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. - Nível de escolaridade dos trabalhadores no setor da Construção Civil..	20
Gráfico 2 - Taxa de Desemprego (Total das atividades x setor construção civil)	23
Gráfico 3 - Cenário para atendimento das metas do PLANHAB.	24
Gráfico 4 - PIB Brasil x PIB Construção Civil (Variação %) – 2004/2013.....	25
Gráfico 5 - Produtividade dos segmentos da cadeia da Construção.....	28
Gráfico 6 - Porcentagem de empregados por setores do município de Criciúma	30
Gráfico 7 - Gênero.....	35
Gráfico 8 - Faixa Etária	36
Gráfico 9 - Estado civil	37
Gráfico 10 - Escolaridade	38
Gráfico 11 - Tem interesse em voltar a estudar	39
Gráfico 12 - O que gostaria de estudar	40
Gráfico 13 - Motivos para trabalhar na construção civil.....	41
Gráfico 14 - Como aprendeu o ofício	42
Gráfico 15 - Função atual na empresa	43
Gráfico 16 - Qual função gostaria de exercer.....	44

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1. As três dimensões da competência	18
QUADRO 2. Resumo da Cadeia Produtiva da Construção.....	28

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABADEUS	Associação Beneficente Assembléia de Deus
ABDI	Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial
ABRAMA	Associação Brasileira da Indústria de Materiais de Construção
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômica
CNI	Confederação Nacional da Indústria
DIEES	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sociais
FGV	Fundação Getúlio Vargas
FIESP	Federação das Indústrias de São Paulo
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IFSC	Instituto Federal de Santa Catarina
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
PAC	Programa de Aceleração do Crescimento
PAIC	Pesquisa Anual da Indústria da Construção
PIB	Produto Interno Bruto
PLANHAB	Plano Nacional de Habitação
PMC	Prefeitura Municipal de Criciúma
PMCMV	Programa Minha Casa Minha Vida
RH	Recursos Humanos
SATC	Sociedade de Assistência aos Trabalhadores do Carvão
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SINDUSCON	Sindicato da Indústria da Construção Civil
TCH	Teoria do Capital Humano

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 TEMA E PROBLEMA	11
1.2 OBJETIVOS	11
1.2.1 Objetivo Geral	11
1.2.2 Objetivos Específicos	12
1.3 JUSTIFICATIVA	12
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	14
2.1 TEORIA DO CAPITAL HUMANO	14
2.3 CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL	16
2.4 CAPACITAÇÃO ATRAVÉS DE TREINAMENTO	18
2.4.1 Processos de treinamento	19
2.5 CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA CONSTRUÇÃO CIVIL	19
2.6 ESTUDO DA IMPORTÂNCIA DA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NO SETOR DE CONSTRUÇÃO CIVIL	22
2.7 PANORAMA DA INDÚSTRIA DE CONSTRUÇÃO CIVIL NO BRASIL	23
2.8 PANORAMA DO SETOR DE CONSTRUÇÃO CIVIL EM CRICIUMA	29
3 METODOLOGIA	31
3.1 TIPOS DE PESQUISA	31
3.2.1 Pesquisa quantitativa	32
3.2.3 População e Amostra	32
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS DA PESQUISA	35
5. CONCLUSÃO	45
REFERÊNCIAS	48
ANEXO(S)	52
ANEXO A – Questionário aplicado aos funcionários dos setor de construção civil em Criciúma-SC:	52

1 INTRODUÇÃO

O setor de construção civil tem crescido ao longo dos últimos anos, devido ao aumento da demanda e ao incentivo governamental através de programas habitacionais. Com o aquecimento do setor, a procura por mão de obra se intensificou. Entretanto, as empresas enfrentam a dificuldade de encontrar profissionais capacitados para que se consiga produtividade e qualidade. Segundo sondagem feita pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) com 375 empresas do setor, 68,4% dos empresários do ramo apontam a dificuldade em contratar empregados aptos a trabalhar em obras como um dos três maiores entraves da atividade.

De acordo com o gerente executivo da Unidade de Pesquisas da CNI, Renato da Fonseca, a escassez de mão de obra é causada pelo crescimento acelerado do setor da construção combinado com a pequena capacidade de formação de profissionais para a atividade. “Houve um crescimento muito forte e um descolamento entre demanda por mão de obra e a quantidade de trabalhadores qualificados”, afirmou Fonseca, em entrevista coletiva promovida para a apresentação dos resultados da sondagem.

Estes dados são preocupantes, porque as dificuldades na contratação de profissionais podem impactar nos custos e comprometer os resultados, podendo reduzir a velocidade do crescimento no setor.

Para o diretor da consultoria Capella RH, Fernando Montero Capella, o principal motivo para ausência de mão de obra qualificada está no aquecimento do mercado da construção civil, principalmente nos últimos oito anos, em razão da chegada dos grandes eventos esportivos, da expectativa gerada com a exploração do pré-sal e a chegada de empresas estrangeiras que viram no Brasil uma oportunidade de investimento fora da crise econômica internacional. “Isso tudo aconteceu, mas o mercado não estava preparado para a aceleração no sentido de qualificação profissional”, diz.

Dado o contexto, surgiu a necessidade de estudar a capacitação profissional no município de Criciúma/SC.

1.1 TEMA E PROBLEMA

A falta de qualificação profissional é fonte de preocupação nas organizações. Por este motivo muitas oportunidades de ganho não estão sendo absorvidas com todo seu potencial. Cargos dos mais simples aos mais altos estão sendo preenchidos por pessoas que não possuem qualificação plena para estarem nestes.

Em um contexto geral, aqueles que adentram as organizações, devido a falta de qualificação profissional pregressa, atinge todos os níveis organizacionais e categorias profissionais, o que pode colocar em risco a eficiência dos processos, a eficácia dos resultados e, por conseguinte, a efetividade da organização.

Outra condição é o público disponível para o mercado de trabalho, que não estão sendo preparados para ocuparem as vagas disponíveis. A responsabilidade de preparar estas pessoas passou para as empresas que contratam, em instruir, treinar, transmitir valores e responsabilidades.

Os setores da indústria aonde mais se incorporam mão de obra operacional vem sentindo os efeitos, pois as pessoas que não estão conseguindo ingressar em processos seletivos para atividades que exigem uma qualificação mais acentuada, estão migrando para a construção civil

A construção civil é uma das atividades da indústria que mais absorvem trabalhadores, especialmente os de baixo índice de capacitação formal, que se configura como o tema desta pesquisa, qualificação profissional da mão de obra da construção civil.

Em função do tema proposto, surgiu a seguinte problemática: há qualificação profissional na mão de obra da construção civil na cidade de Criciúma?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

O objetivo geral deste estudo consiste em estudar a qualificação profissional no setor de construção civil no município de Criciúma/SC.

1.2.2Objetivos Específicos

Para atender o objetivo geral, têm-se os objetivos específicos:

- Apresentar dados referentes à capacitação de mão-de-obra referente a construção civil;
- Aplicar a pesquisa de forma a identificar características pertinentes a capacitação de mão-de-obra no setor de construção civil em Criciúma/SC;

1.3JUSTIFICATIVA

Observando o cenário da construção civil e todo o seu potencial evolutivo, onde pode alcançar níveis de produção mais altos, a tecnologia presente no mercado ao acesso do construtor propicia um ambiente onde é possível atingir grandes resultados, mas esbarram na falta de operários qualificados para atingi-los.

A má formação dos profissionais reflete diretamente no resultado da obra, ocasionando, por exemplo, o atraso na entrega. A utilização ineficiente dos insumos, causando maior desperdício e retrabalho, além de ocasionar perdas financeiras, faz com que o processo precise de mais pessoas para atingir um resultado desejado, que, se fosse feito de forma mais eficiente, poderia reduzir custos ao evitar perdas e com a diminuição do quadro de funcionários, tornando o processo mais eficaz e ágil.

Os valores financeiros que são disponibilizados para suprir os efeitos do despreparo implicam diretamente no planejamento estratégico da empresa, muitas vezes agindo como um limitador para tomada de decisões.

Diante do exposto, surgiu a necessidade de verificar a qualificação profissional do funcionário da construção civil no município de Criciúma. De acordo com a literatura a qualificação profissional é de extrema importância para a organização, auxiliando na maximização dos resultados e no alcance dos seus objetivos.

No que tange a relevância social, este estudo irá proporcionar um levantamento de dados, o qual não se encontrou na literatura, e as organizações poderão usufruir e incentivar a capacitação profissional, para atingir a maximização de resultados. A capacitação profissional também poderá melhorar a qualidade de vida

dos profissionais e possivelmente gerar a contratação de mais mão de obra, gerando um ciclo de renda para a população e benefícios na arrecadação de tributos para o governo.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo serão abordados temas relevantes para o estudo da capacitação de mão de obra no setor de construção civil.

2.1 TEORIA DO CAPITAL HUMANO

De acordo com Chaves (2002), a Teoria do Capital Humano (TCH) surgiu no início da década de 60 para explicar a dinâmica do mercado de trabalho, principalmente no que se refere à distribuição de renda, pobreza, alto nível de desemprego, ou seja, surgiu para explicar as deficiências existentes no mercado de trabalho.

Neste período, argumentava-se que para alcançar uma maior renda nacional era necessário investir mais em capital humano do que em recursos físicos, ou seja, a teoria relacionava o crescimento e o aumento da renda ao grau de escolarização. Desta forma, Cunha (1980, p.16) afirma que, “a educação é reconhecida como uma variável, política estratégica capaz de intensificar o crescimento da renda, produzir a modernização ou construir uma sociedade justa”.

De acordo com a literatura, a Teoria do Capital Humano ressalta que investir nos indivíduos e promover o aumento de sua produtividade pode levar à mobilidade social e melhor distribuição de renda por meio da preparação adequada para o trabalho.

Frigotto (1993, p.67), afirma que:

A educação passa a ser definida pelos critérios de mercado, cujo objetivo é averiguar qual a contribuição do “capital humano”, fruto do investimento realizado, para a produção econômica. Assim como na sociedade capitalista os produtos do trabalho humano são produzidos não em função de sua “utilidade”, mas em função da troca, o que interessa, do ponto de vista do mercado.

Para Frigotto (1993) a Teoria do Capital Humana esconde a desigualdade, pois mascara a realidade e mantém a consciência alienada, já que esta teoria tenta explicar e colocar na educação o fator essencial para a produtividade. Sendo assim, “uma das funções efetivas da Teoria do Capital Humano reside não enquanto revela,

mas enquanto esconde a verdadeira natureza dos fenômenos” (FRIGOTTO, 1993, p. 53).

Para UNESCO (2005) a Teoria do Capital Humano relaciona diretamente a escolarização à melhor qualidade de vida e a uma renda melhor e conseqüentemente, melhor condição social. Percebe-se que os ideais da UNESCO são os mesmos postulados pela Teoria do Capital Humano, pois segundo esta agência podemos perceber “relações existentes entre qualidade do ensino, crescimento econômico e renda pessoal”. UNESCO (2005, p. 10)

Schultz (1971, p.33) ressalta que, “ao investirem em si mesmas, as pessoas podem ampliar o raio de escolha posto à disposição. Esta é uma das maneiras por que os homens livres podem aumentar o seu bem-estar.”

Frigotto (1993, p.44) vai mais adiante ao afirmar que, “a escola é uma instituição social que mediante suas práticas no campo do conhecimento, valores, atitudes e, mesmo, por sua desqualificação, articula determinados interesses e desarticula outros”.

Na TCH a educação é fundamental para criar e aumentar o capital humano, pois é o processo educativo que produzirá algumas atitudes e conhecimentos para capacitar para o trabalho. Neste caso, a educação é o ponto central no auxílio do desenvolvimento e da distribuição social de renda. Neste contexto, Frigotto (1993, p. 41) relata que “o investimento no “fator humano” passa a significar um dos determinantes básicos para o aumento da produtividade e elemento de superação do atraso econômico”. Da ótica macroeconômica, a educação constitui-se no fator que explica as diferenças individuais de produtividade e de renda e, conseqüentemente, de mobilidade social.

2.2 PRODUTIVIDADE

A produtividade é de suma importância para a organização, Certo (2003, p.440) define produtividade com sendo “relação entre quantidade total de bens ou serviços produzidos (produto) e os recursos da empresa necessários a sua produção (recursos)”.

Quanto maior a relação entre resultado e recursos, maior é a produtividade da operação, que ao apresentar evolução, tende a demonstrar a real capacidade organizacional de execução, ou seja, de se estruturar, evoluir, inovar.

O fator inovação está diretamente ligado ao resultado final do produto ou serviço, o que diz respeito aos resultados da organização. A inovação não vem de máquinas, mas sim, de pessoas treinadas e qualificadas. Chiavenato (2004, p. 68) apresenta alguns questionamentos que as equipes precisam fazer constantemente para um melhor desempenho:

- “Quais as informações de que necessitamos?”
- Qual é a melhor maneira de se fazer o trabalho?
- Quais são os parceiros que desejamos?
- Como devemos nos organizar?
- Quais nossos produtos/serviços definidos em termos de resultados ou saídas?
- Quais os detalhes que precisamos verificar?
- Quais os melhores padrões e procedimentos?
- Como estamos ligados interna e externamente?”

Diante dos questionamentos os profissionais passam a deter de maior informação, o que auxilia para um melhor desempenho e produtividade. Certo (2003, p. 440) complementa que existem algumas estratégias utilizadas para o aumento da produtividade:

- “melhorar a efetividade da força de trabalho da empresa por meio do treinamento;
- melhorar o processo de produção por meio da automação;
- melhorar o design do produto para facilitar sua produção;
- melhorar as ferramentas de produção por meio da aquisição de equipamentos mais modernos;
- melhorar a qualidades dos funcionários contratados.

2.3 CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

Segundo Chiavenato (2004), capacitar é tornar capaz, convencer alguém, é mudar o comportamento, é fazer com que as pessoas adquiram novos conhecimentos, novas habilidades, é ensiná-las a mudar de atitude. Entende-se que capacitação é o aperfeiçoamento das habilidades, conhecimentos profissionais

adquiridos com o propósito de executar as funções com maior qualidade e produtividade.

Conforme matéria da Revista Melhor, quando se fala em capacitação profissional nas empresas, o objetivo é a maximização dos resultados e para que isto ocorra, não de pode apenas possuir o conhecimento na área de atuação, é necessário também dominar outras ferramentas, principalmente aquelas que são necessárias para a realização das atividades diárias. Pode-se afirmar que o profissional qualificado é aquele que combina formação e competência.

Rabaglio (2001) define competência como um conjunto de conhecimento, habilidades e atitudes específicas que permitem ao indivíduo desempenhar com eficácia determinadas tarefas, em qualquer situação peculiar.

O aprofundamento em conhecimento nas atividades exercidas estimula o surgimento da competência, fazendo com que o profissional minimize o erro.

Sabendo-se que competência é o conjunto de habilidades e atitudes, Rabaglio (2001), afirma que competências comportamentais são as atitudes e comportamentos compatíveis com as atribuições a serem desempenhadas. Ex.: iniciativa, criatividade, habilidade de relacionamento interpessoal, comunicação verbal, liderança, negociação, empreendedorismo, espírito de equipe, bom humor, entusiasmo, espírito de servir, humildade, extroversão, persuasão, atenção, atenção a detalhes, participação, cooperação, facilidade para trabalhar com metas, foco em resultados, flexibilidade, empatia, agilidade, etc.

No quadro abaixo se apresenta as três dimensões da competência segundo Rabaglio (2001):

Quadro1. As três dimensões da competência

COMPETÊNCIA		
Conhecimento	Habilidades	Atitudes
Fazer	Saber Fazer	Querer Fazer
Conhecimentos técnicos específicos, escolaridade, cursos, especializações tec.	Experiência pratica e domínio nos conhecimentos técnicos. Implica ter praticado o conhecimento.	Ter atitude para atingir eficácia em relação aos conhecimentos e habilidades adquiridos e a serem adquiridos

Fonte: Rabaglio (2001)

2.4 CAPACITAÇÃO ATRAVÉS DE TREINAMENTO

Segundo Chiavenato (1999, p. 295) “treinamento é o processo de desenvolver qualidades nos recursos humanos para habilitá-los a serem mais produtivos e contribuir melhor para o alcance dos objetivos organizacionais.”

O treinamento é de extrema importância para as organizações, pois promove a capacitação, qualidade e desenvolvimento do profissional dentro da área de atuação.

Marras (2003, p.145) classifica treinamento como “um processo de assimilação cultural a curto prazo, que objetiva repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades ou atitudes relacionadas diretamente à execução de tarefas ou a sua otimização no trabalho”.

Conforme Yeung (2001, p.2) “treinar significa liberar o potencial de seus colegas para otimizar sua eficiência no trabalho e, ao mesmo tempo, atingir todas as metas anteriores. Trata-se de ajudar em vez de forçar as pessoas a aprender.”

O treinamento não é apenas preparar para o trabalho ou outra atividade qualquer, afirma Chiavenato (2004), mas, objetiva o desenvolvimento de pessoas e o desenvolvimento organizacional.

Chiavenato (2004, p. 402) ainda complementa que “treinamento é o processo educacional de curto prazo aplicado de maneira sistemática e organizada através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, habilidades e competências em função de objetivos definidos.”

O desenvolvimento dos profissionais consiste em proporcionar para a organização colaboradores mais competentes. Pode-se afirmar que as pessoas são a essência da empresa, pois são estas que, ao atuarem de forma mais eficiente e eficaz nos processos, possibilitam a maximização dos resultados, chave para o sucesso do negócio.

2.4.1 Processos de treinamento

Para maior eficiência do treinamento, é necessário que se faça um roteiro do que se treinar e o que treinar. Chiavenato (2004, p. 297), explica que o treinamento é um processo cíclico e contínuo composto por quatro etapas:

*“Diagnostico: é o levantamento das necessidades de treinamento a serem satisfeitas. Essas necessidades podem ser passadas, presente e futuras,
 Desenho: é a elaboração do programa de treinamento para atender às necessidades diagnosticadas.
 Implementação: é a aplicação e condução do programa de treinamento.
 Avaliação: é a verificação dos resultados do treinamento”.*

O treinamento deve ir além de um conjunto de informações, deve proporcionar desempenho através do desenvolvimento contínuo das pessoas.

Todo o treinamento visa verificar e melhorar o desempenho das tarefas realizadas, evitando erros, retrabalho, aumento da produtividade e o aumento da relação interpessoal. É um processo onde se aumenta a capacidade de aprendizagem do ser humano, cita Tachizawa e Ferreira (2004)

2.5 CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA CONSTRUÇÃO CIVIL

Vieira e Alvez (1995) afirmam que é inquestionável a importância da educação para a formação profissional, e segundo estudos internacionais, são necessários pelo menos oito anos de estudo para se obter os conhecimentos mínimos para um melhor desempenho no trabalho.

O Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI realizou um estudo e este mostra que a propagação rápida de determinadas tecnologias inovadoras de construção (com crescimento acima de 30% entre 2005 e 2010) gerará uma demanda

maior por certos profissionais, como é o caso dos aplicadores de material isolante e dos montadores de paredes de gesso acartonado (gesseiros) (SENAI, 2006).

Para Lima Júnior (et al., 2005) existe uma série de indicadores estatísticos, além dos dados positivos de crescimento, que reforçam a importância da capacitação e certificação profissional na construção civil. Dentre os indicadores, o autor ressalta:

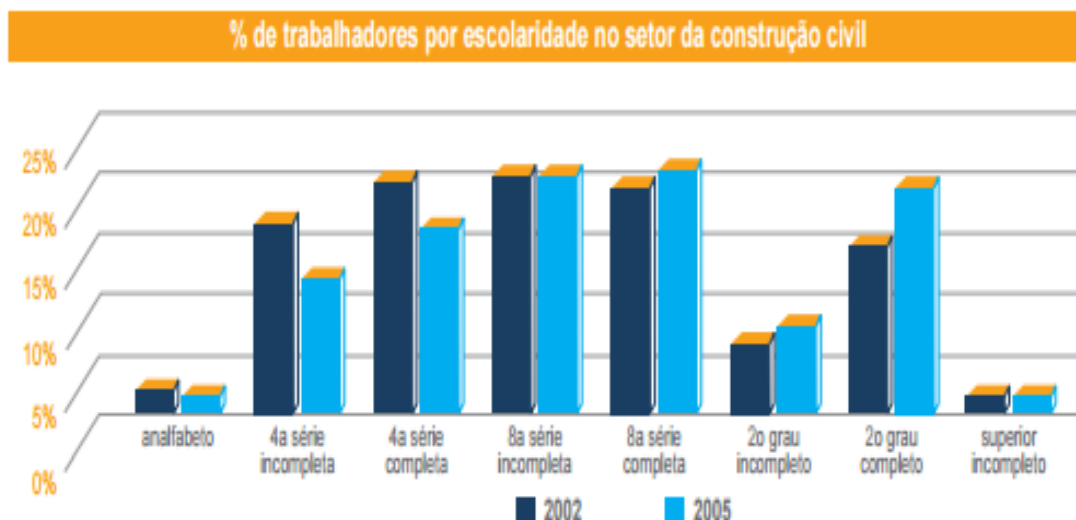
- baixa capacitação e escolaridade: 72% dos trabalhadores nunca realizaram cursos ou treinamentos; 80% possui menos de quatro anos de estudo e 20% são analfabetos;

- elevada rotatividade: 56,5% estão há menos de um ano na empresa; 47% há menos de cinco anos no setor;
- baixos salários: 50% ganham menos de dois salários mínimos;

- elevado índice de acidentes: representam 21,3% do total de trabalhadores acidentados no Brasil.

O gráfico1, mostra o nível de escolaridade dos trabalhadores da construção civil de 2002 e 2005, o qual percebe-se que praticamente a metade dos trabalhadores não concluiu sequer o ensino fundamental, com uma concentração importante numa faixa de escolaridade entre a 4ª série incompleta e a 8ª série (ensino fundamental). Por outro lado, ainda que timidamente, parece haver um esforço de uma diminuta parte desses trabalhadores para a continuidade de seus estudos, o que fez com que crescesse a parcela relativa aos que ingressaram e finalizaram o segundo grau (Ensino Médio).

Gráfico 1. Nível de escolaridade dos trabalhadores no setor da Construção Civil



Fonte: RAIS 2002 e RIAS 2005 (TEM), elaborado pela CBIC.

Segundo o IPEA (2006), um dos fatores preponderantes para explicar o crescimento do Produto Interno Bruto é o “capital humano”, além das questões políticas e macroeconômicas do funcionamento dos mercados. A mesma instituição ainda ressalta que quanto maior for a qualidade do capital humano, que pode ser medida pela intensidade de capacitação ou treinamento técnico-científico que o trabalhador adquire ao longo de sua vida, mais produtivo será o “capital”. O setor da construção civil é, sem dúvida alguma, um segmento importante da economia brasileira; porém, é elevada a representatividade do setor informal.

Esse conjunto de indicadores negativos, principalmente os de baixa capacitação e escolaridade, agravado por problemas usualmente observados de perda de desempenho dos bens construídos, reflete negativamente na confiança que os contratantes têm na qualidade do serviço prestado, do ponto de vista técnico ou empresarial, seja no mercado formal ou informal. Há, portanto, um duplo desafio: melhorar o nível de capacitação do conjunto de trabalhadores que atua na produção de obras civis, dando confiança àqueles que os contratam a partir de uma certificação profissional, e promover o desenvolvimento socioeconômico dessa parcela significativa da sociedade brasileira.

É nesse contexto que o Departamento de Engenharia de Construção Civil da Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, por solicitação da Associação Brasileira da Indústria de Materiais de Construção – ABRAMAT, realizou este estudo voltado à construção civil e aqui apresenta uma proposta de estratégia para o desenvolvimento e implementação de instrumentos voltados à:

- capacitação profissional de trabalhadores;
- certificação profissional de trabalhadores;
- certificação de microempresas.

Essa estratégia contempla também outro aspecto essencial da questão: a implementação, pelo conjunto de agentes da cadeia produtiva, de mecanismos para criação de Demanda que valorize os princípios do desenvolvimento sustentável e que tenha potencial de gerar renda e reconhecimento social para os trabalhadores do setor. O aspecto da falta de trabalhadores capacitados é particularmente importante na conjuntura atual, uma vez que podem surgir forças que queiram “resolver a questão a qualquer preço”, não se preocupando em oferecer oportunidades de

capacitação profissional aos trabalhadores e sacrificando ainda mais as já precárias condições a eles impostas. ABRAMAT (2007)

2.6 ESTUDO DA IMPORTÂNCIA DA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NO SETOR DE CONSTRUÇÃO CIVIL

Nos últimos anos, a construção civil no Brasil tem sido crescente e tem afetado diretamente na geração de emprego e renda e, conseqüentemente no desenvolvimento econômico. Isto ocorre porque esta atividade está diretamente atrelada a diversos setores da economia e, em decorrência disto contribui para o desenvolvimento regional, ou seja, contribui para a elevação do PIB (Produto Interno Bruto), pois seu considerável nível de investimentos acarreta em um efeito multiplicador sobre o processo produtivo.

De acordo com Amorim (2014), entre 1994 e 2013, a construção civil brasileira cresceu 74,25%, sendo que o auge do desenvolvimento neste período foi registrado no ano de 2010, quando o PIB brasileiro da construção civil teve alta de 11,6%. Em relação à taxa de desemprego na construção civil do país, o estudo mostra que o desemprego sofreu redução expressiva: passou de 8,9% em abril de 2003 para 2,5% em abril de 2014.

Após décadas de baixo investimento em infraestrutura e em habitação, o país reencontrou o seu caminho para o progresso, alicerçado na construção civil.

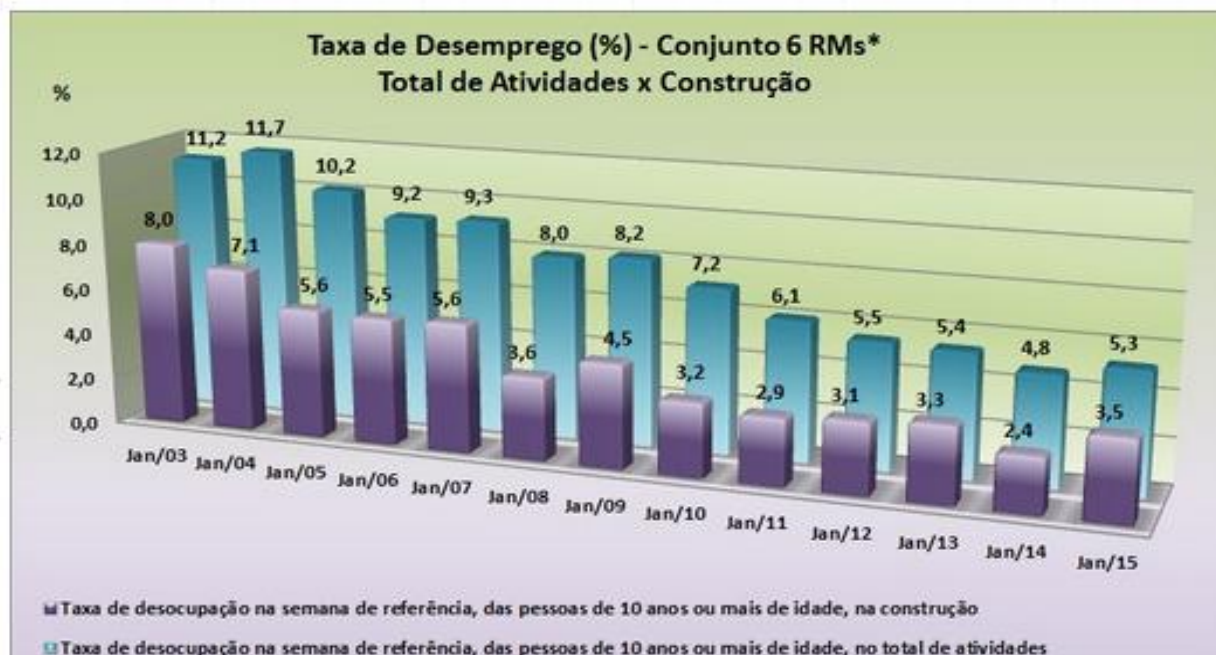
Amorin (2014) explica que as razões para o crescimento elevado entre 2004 e 2013, foram o aumento do emprego formal, o crescimento da renda familiar, maior concorrência entre instituições financeiras, maior oferta de crédito imobiliário, redução nas taxas de juros e os programas de incentivo do Governo Federal como o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) e o Minha Casa, Minha Vida (PMCMV).

Para Amorim (2014) a redução das atividades da construção civil nos últimos dois anos é em consequência da elevação da inflação e principalmente a baixa confiança de empresários e investidores.

A taxa de desemprego no Brasil nos últimos anos tem sofrido queda e está relacionada diretamente ao setor de construção civil, conforme observa-se no gráfico

2, o desemprego no total das atividades econômicas teve queda de 47,32%, enquanto que na construção civil teve queda de 43,75%.

Gráfico 2. Taxa de Desemprego (Total das atividades x setor construção civil)



Fonte: PME/IBGE

Elaboração: Banco de dados – CBIC

(*) Conjunto das 6 regiões metropolitanas: Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre. Nota: Período de referência de 30 dias para a procura de trabalho.

A construção civil no Brasil têm sido de extrema importância econômica, pois tem movimentado todos os setores. Hirschman (1961) argumenta que uma “sequência eficiente ou estratégia de desenvolvimento pode ser identificada através da avaliação comparativa do ímpeto com que o progresso de um setor induzirá o desenvolvimento de outro”.

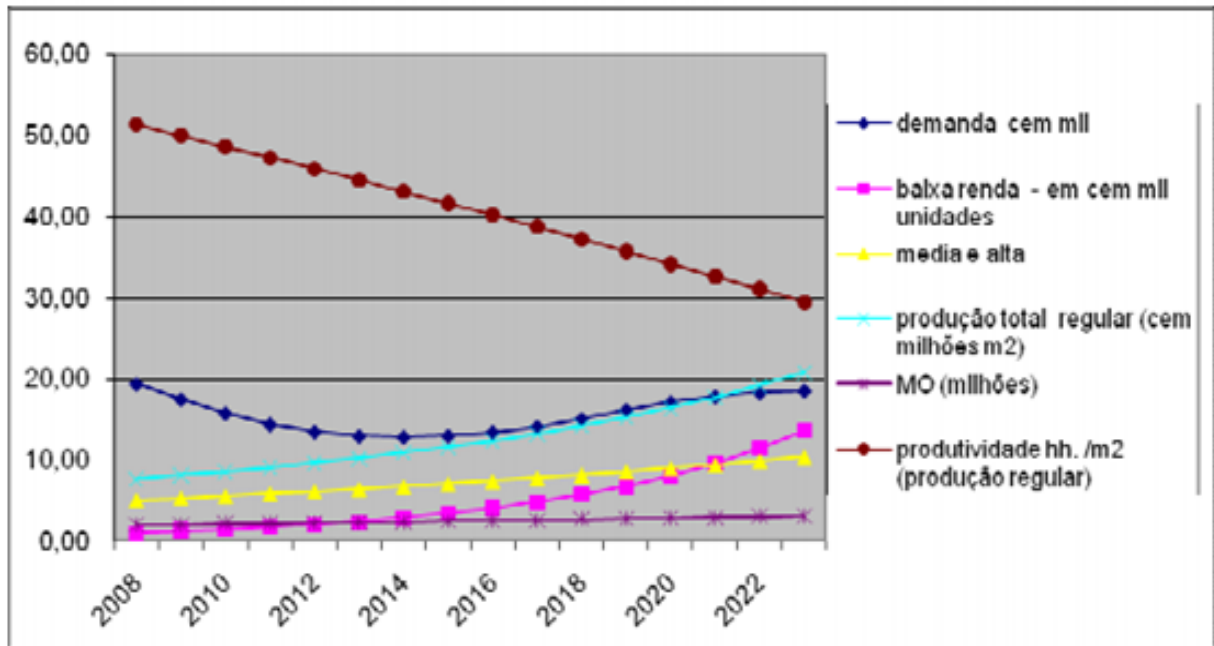
2.7 PANORAMA DA INDÚSTRIA DE CONSTRUÇÃO CIVIL NO BRASIL

De acordo com ABDI (2009), nos últimos anos o setor da construção civil vem sofrendo um processo de modernização, tanto nos seus processos produtivos como pela reorganização de empresas. Os exemplos mais evidentes são o expressivo número de empresas que implantaram sistemas de gestão de qualidade, além do surgimento de um grupo de empresas que obtiveram sucesso na capitalização, via bolsa de valores. Por outro lado, o setor possui um enorme desafio, suprir a demanda crescente habitacional, decorrente não só de um déficit acumulado, mas também da melhoria de renda da população.

Neste cenário, criou-se o PLANHAB (Plano Nacional de Habitação¹), o qual estipula uma necessidade de produção de aproximadamente 28.000.000 de unidades nos próximos 15 anos, eliminando o déficit atual até 2023 ABDI (2009).

Definindo um cenário hipotético, a ABDI (2009) mostra no gráfico 3 que para cumprir a meta definida no PLANHAB, será necessário um amplo aumento de produtividade no setor de construção civil. Neste cenário, considera-se que a mão de obra ocupada cresça na taxa de 3% ao ano e que a produtividade apresente um incremento em torno de 4% ao ano. Dado as variáveis, a meta será alcançada ao longo de 15 anos, considerando que ocorra profundas alterações estruturais nos processos, nos modelos organizacionais e na formação dos recursos humanos, ou seja, no próprio paradigma tecnológico do setor.

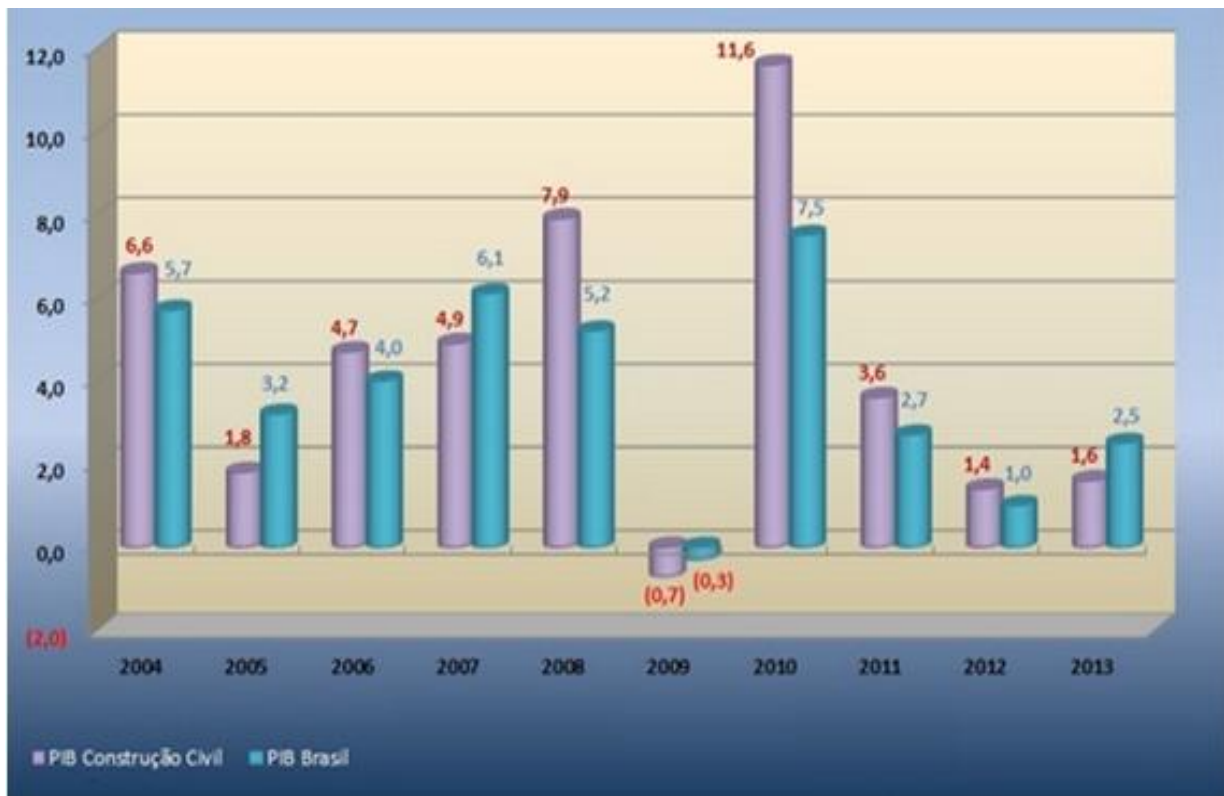
Gráfico 3 Cenário para atendimento das metas do PLANHAB.



Fonte: ABDI (2009).

Pode-se observar no gráfico 4 que a cadeia da construção civil vem apresentando nos últimos anos um expressivo crescimento, principalmente no período de 2008 à 2010, onde houve uma elevação de 46,83% do PIB da Construção Civil. No período de 2011 à 2013, apesar da queda com relação à 2010, o PIB da construção civil vem evoluindo gradativamente (IBGE, 2015). De acordo com DIEESE (2011) a economia brasileira apresentou em 2010 indicadores positivos ao longo do ano, o Produto Interno Bruto (PIB) cresceu 7,5%, confirmando as expectativas.

Gráfico 4 PIB Brasil x PIB Construção Civil (Variação %) – 2004/2013



Fonte: IBGE – Contas Nacionais Trimestrais Nova Série 2006.

Elaboração: Banco de dados CBIC

O segmento de edificações ainda é uma indústria tradicional, com baixo nível de desenvolvimento e modernização, principalmente em relação a outros países como o Reino Unido e os Estados Unidos (FIESP, 2008). Estas características são ainda decorrentes de problemas como a resistência a mudanças por parte da população, a fragmentação da cadeia de suprimentos, o baixo uso de tecnologias, a falta de padronização de processos e produtos, a falta de qualificação da mão de obra, entre outros fatores (GARCIA MESSENGUER, 1991; BARROS NETO, 1999; MDIC, 2003). O Setor da Construção Civil está entre os oito maiores geradores de emprego formal, considerando os Setores da CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômica). Até 2005, o Setor da construção respondia por cerca de 5% do emprego formal nacional e 6,5% do total de ocupados no País (formal ou informalmente). No primeiro trimestre (janeiro a março) de 2008, de acordo com o CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS - CAGED 2 houve um aumento de 189% superior às vagas criadas no primeiro trimestre de 2007. Com este crescimento, o Setor passou a responder por 18% da abertura de vagas de

emprego formais no País, ante 8,6% no mesmo intervalo do ano passado (FGV-Abramat, 2008).

Com relação ao número de empresas, segundo os dados da Pesquisa Anual da Indústria da Construção (PAIC, 2006), o Brasil dispõe de 109.144 mil estabelecimentos formais na Construção Civil, que empregam cerca de 1,55 milhões de trabalhadores formais, incluindo profissionais operacionais (serventes, pedreiros, carpinteiros, mestres), de gestão e administrativos (técnicos, engenheiros, arquitetos e estagiários). Estes estabelecimentos pagaram em salários, retiradas e outras remunerações o equivalente a R\$ 17,4 bilhões de reais, o que significou uma média mensal de 2,5 salários mínimos.

É importante destacar que, além dos trabalhadores formais apontados pela PAIC (2006), o Brasil possui um grande número de trabalhadores informais, segundo IBGE e Fundação Getúlio Vargas (2006) apud FIESP (2008), cerca de 4,295 milhões. Estes valores variam ano a ano, e também em função da fonte primária da informação.

O quadro 2 apresenta um resumo da cadeia produtiva da construção, o qual é possível perceber a importância relativa de cada um. A concentração do emprego na construção resulta na grande diferença de produtividade, como mostra o gráfico 5, que evidencia uma defasagem tecnológica entre os segmentos, com forte vantagem nos Setores de materiais e equipamentos.

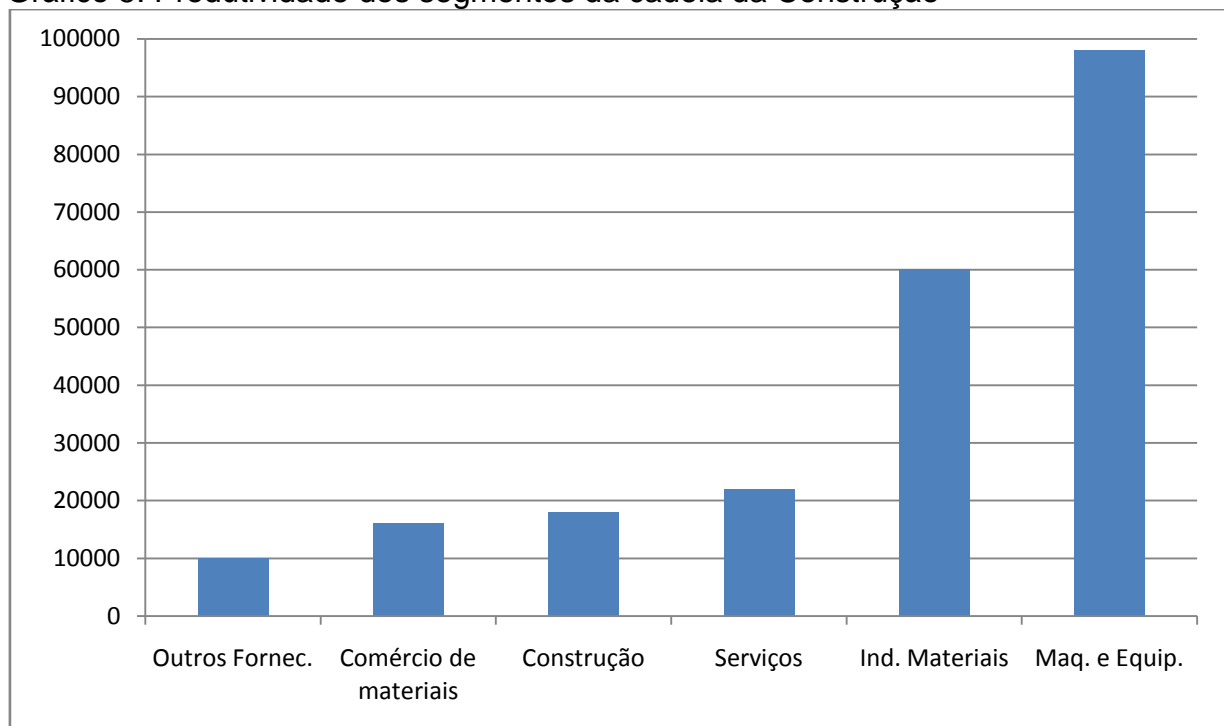
Quadro2. Resumo da Cadeia Produtiva da Construção

	R\$ bilhão	(%) no PIB da Cadeia	Pessoal ocupado (milhares)	(%) no emprego
Construção	113,60	60,7%	6.343,0	68,4%
Indústria de materiais	34,65	18,5%	583,5	6,3%
Serviços	13,28	7,1%	486,9	5,3%
Comércio de materiais de construção	12,38	6,6%	838,8	9,0%
Outros fornecedores	8,86	4,7%	974,9	10,5%
Máquinas e equipamentos a a construção	4,34	2,3%	44,7	0,5%
Total	187,11	100%	9.272,4	100%

Quadro 3. Resumo da Cadeia Produtiva da Construção

Fonte: FGV – ABRAMAT (2008)

Gráfico 5. Produtividade dos segmentos da cadeia da Construção



Fonte: adaptado de ABRAMAT (2008).

Sendo a construção civil um setor muito vasto e heterogêneo, é importante ressaltar seus limites e sua abrangência com relação aos diversos segmentos que o compõem. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (AMORIM ET al, 2008) adota como classificação das Empresas de Construção a tipologia a seguir:

- Obras: Edificações; Obras viárias; Grandes estruturas e obras-de-arte; Montagens industriais; Obras de urbanização; Obras de outros tipos;
- Serviços da construção: Construção de etapas específicas de obras; Serviços diversos; Outros serviços. Entretanto, a Cadeia de Construção é bem mais ampla, pois engloba seus fornecedores.

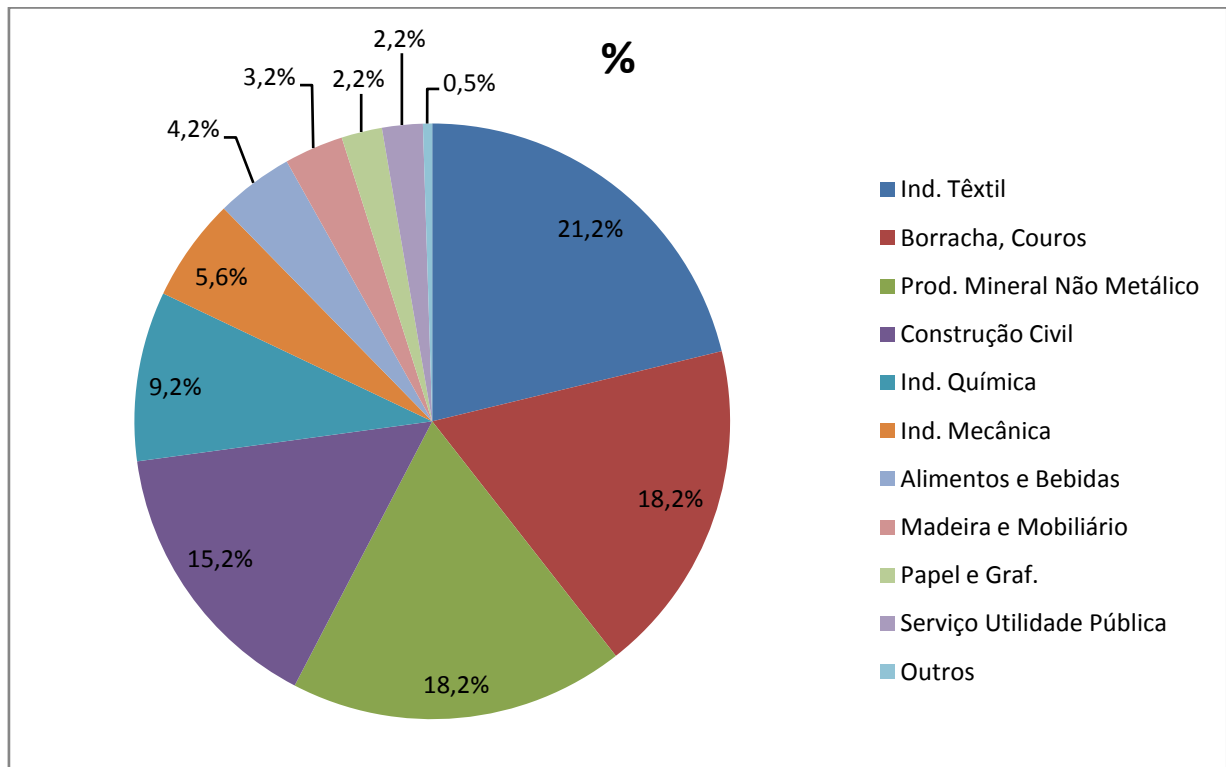
2.8 PANORAMA DO SETOR DE CONSTRUÇÃO CIVIL EM CRICIÚMA

A cidade de Criciúma está situada ao sul de Santa Catarina, possui 204.667 habitantes (IBGE, 2014), taxa de crescimento populacional de 1,28%, PIB de R\$ 3.556.411.000,00 (IBGE/2010) e PIB - per capita de R\$ 18.552,25 (IBGE/2010). O município é o maior produtor nacional e segundo maior produtor mundial de pisos e azulejos e é o terceiro maior polo nacional na produção de jeans e o maior pólo estadual do setor de confecções, mas também se destacam os setores metalúrgicos, supermercadista, carvão, construção civil e setor químico. (PMCR – Prefeitura Municipal de Criciúma, 2015)

Segundo SINDUSCON (Sindicato da Indústria de Construção, 2015), Criciúma é uma das cidades no Estado de Santa Catarina que cresce todos os anos no mercado da construção civil, somente o setor é responsável por 5% a 7% do Produto Interno Bruto (PIB) regional, porém, a falta de mão de obra qualificada ainda é problema.

O gráfico 6 mostra que 15,2% dos empregados no município em estudo, trabalham no setor de construção civil, o destaque é para o setor da Indústria Têxtil que possui 21,2% de empregados.

Gráfico 6 Porcentagem de empregados por setores do município de Criciúma



Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) adaptado.

Nota: Foram excluídos os setores terciários. Ano: 2011.

Conforme reportagem do Portal SATC no mês de novembro, cujo título é Construção Civil é responsável por 7% do PIB, o Presidente pelo Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC), Senai, Satc e Abadeus, Sr. Savi afirma que atualmente há vagas no setor de construção civil, mas a ausência de mão de obra especializada tem sido um desafio. "Vagas tem, o que faltam são profissionais capacitados para ocuparem os postos de trabalho. Isso que na nossa região há bastantes cursos de formação disponíveis". (Portal Satc, 2015)

Savi (Presidente pelo Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC), Senai, Satc e Abadeus) ressalta que um dos profissionais que o mercado de Criciúma demanda são os operadores de guias (equipamento, que serve para transporte vertical e horizontal de grandes cargas). Atualmente há oito guias em operação em Criciúma, mas a tendência é que esta quantidade suba para 40. (Portal Satc, 2015)

3 METODOLOGIA

Gil (1995) explica que o objetivo principal de uma pesquisa é descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos. O método identifica a forma pela qual os objetivos propostos pelo trabalho serão alcançados.

Para alcançar os objetivos do presente trabalho foi necessário empregara abordagem metodológica correta. Dessa forma, aliado à pesquisa bibliográfica, primordial para desenvolver o trabalho, empregou-se também uma pesquisa de abordagem quantitativa. Para realizar a pesquisa quantitativa, elaborou-se um questionário com questões voltadas à qualificação de mão de obra no setor de construção civil em Criciúma.

Este trabalho de pesquisa foi realizado em quatro etapas:

Primeira etapa: revisão bibliográfica sobre o mercado da construção civil e qualificação de mão de obra;

Segunda etapa: Coleta de dados referente à qualificação de mão de obra no município de Criciúma/SC, através de aplicação de 199 questionários com funcionários da construção civil de várias empresas, com o objetivo de obter os dados quantitativos. O questionário foi elaborado com 12 questões fechadas.

Terceira etapa: Tratamento dos dados com o auxílio da ferramenta Microsoft Excel 2010 para posterior análise exploratória.

Quarta etapa: Análise dos Resultados.

3.1 TIPOS DE PESQUISA

Entende-se por pesquisa bibliográfica, o estudo com base em material já elaborado, constituído por livros e artigos científicos que irão nortear o trabalho científico a ser realizado.

Boccatto (2006, p. 266), explica que

“...a pesquisa bibliográfica busca a resolução de um problema (hipótese) por meio de referenciais teóricos publicados, analisando e discutindo as várias contribuições científicas. Esse tipo de pesquisa trará subsídios para o conhecimento sobre o que foi pesquisado, como e sob que enfoque e/ou perspectivas foi tratado o assunto apresentado na literatura científica. Para tanto, é de suma importância que o pesquisador realize um planejamento sistemático do processo de pesquisa, compreendendo desde a definição

temática, passando pela construção lógica do trabalho até a decisão da sua forma de comunicação e divulgação.”

3.2.1 Pesquisa quantitativa

De acordo com Richardson (1989) a pesquisa quantitativa se caracteriza-se pelo emprego da quantificação, tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento dessas através de técnicas estatísticas, desde as mais simples até as mais complexas. Este método consiste em garantir a precisão dos trabalhos realizados, conduzindo a um resultando com poucas chances de distorções.

Marconi (2002) afirma que a pesquisa quantitativa também é apresentada como “semântica quantitativa e análise de conteúdo”, trabalhando e mensurando dados de uma base textual.

3.2.3 População e Amostra

Para averiguar dados pertinentes a capacitação profissional no setor de construção civil em Criciúma/SC, realizou-se a aplicação de questionário socioeconômico, composto de variáveis quantitativas.

Após a coleta dos dados, os mesmos foram tabulados e tratados com o auxílio dos softwares Microsoft Excel.

De acordo com Barbetta (2004), para determinar o tamanho mínimo de uma amostra aleatória simples é necessário especificar o erro amostral tolerável, ou seja, o quanto se admite errar na avaliação dos parâmetros. Essa especificação deve ser baseada na probabilidade, pois, por maior que seja a amostra, há o risco de gerar uma mostra com característica diferente daquelas que estão sendo estudadas.

Para o cálculo do tamanho mínimo da amostra têm-se os seguintes elementos:

N = tamanho (número de elementos) da população;

n = tamanho (número de elementos) da amostra;

n_0 = uma primeira aproximação para o tamanho da amostra;

E_0 = erro amostral tolerável.

Num primeiro momento o cálculo do tamanho mínimo da amostra pode ser feito sem ter conhecimento do tamanho da população, através da expressão:

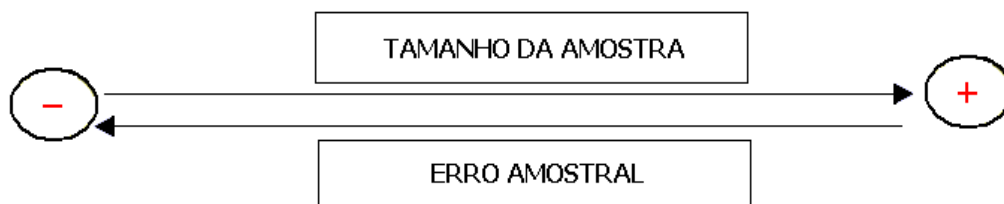
$$n = \frac{1}{E_0^2}$$

Ao conhecer o tamanho da população, pode-se então corrigir a equação anterior e substituir por:

$$n = \frac{N \cdot n_0}{N + n_0}$$

De acordo com Valgas (2015), não se pode evitar a ocorrência do erro amostral, mas pode-se limitar seu valor através da escolha de uma amostra de tamanho adequado. O erro amostral e o tamanho da amostra seguem sentidos contrários (Figura 1). Quanto maior o tamanho da amostra, menor erro cometido e vice-versa.

Figura 1 Tamanho da amostra e o erro amostral



Fonte: VALGAS (2015).

Para estimar o tamanho da amostra utilizou-se como base pra o cálculo, o número de 3500¹ funcionários (SINDUSCON) que trabalham no setor de construção civil no município em estudo e erro amostral de 7%², resultando em 193 questionários. Entretanto foram entrevistados 199 funcionários em canteiro de obras.

¹ De acordo com o SINDUSCON, este número é aproximado, pois não se sabe ao certo quanto o setor emprega no município de Criciúma.

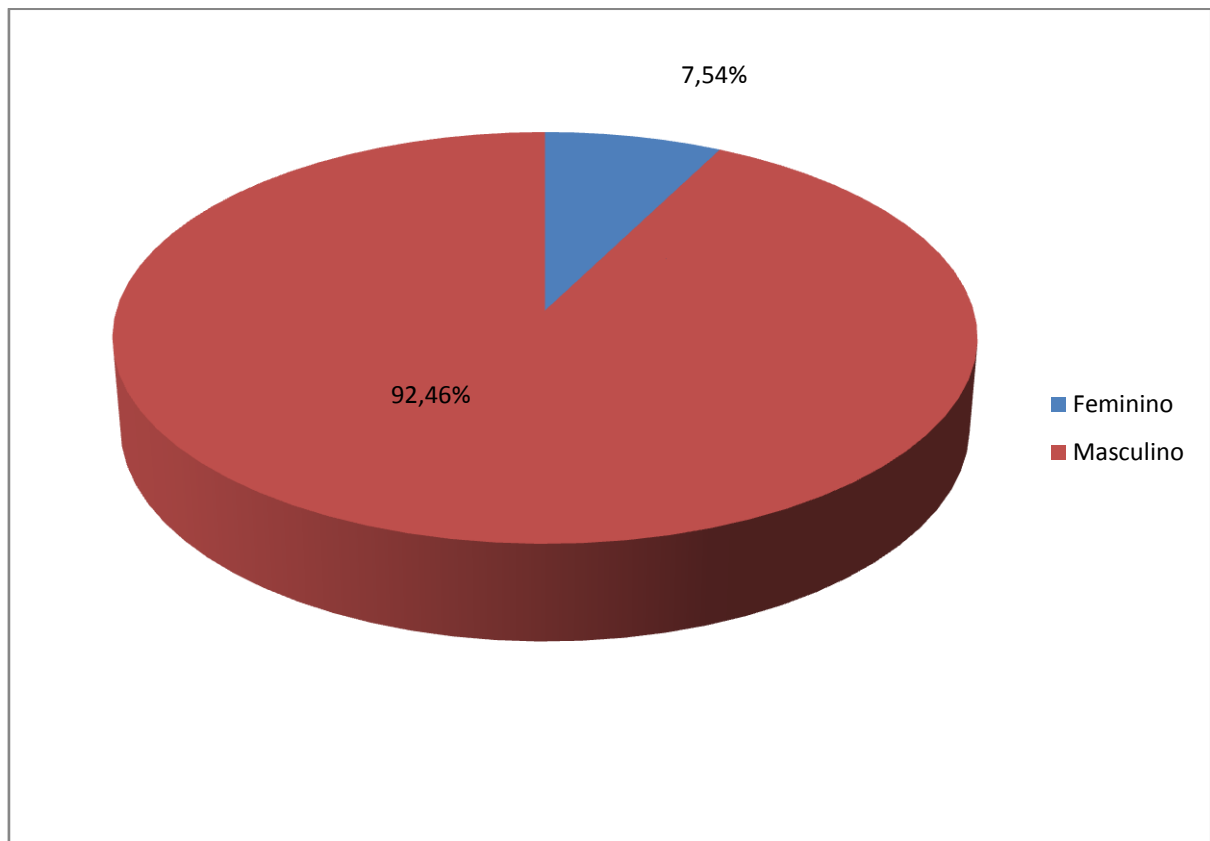
² Erro de 7% devido ao número da amostral não estar 100% correto.

Para a coleta de dados utilizou-se o processo de amostragem aleatória simples, que é o tipo de amostragem probabilística mais utilizada em pesquisas quantitativas. Ele dá exatidão e eficácia à amostragem, além de ser o procedimento mais fácil de ser aplicado – todos os elementos da população têm a mesma probabilidade de pertencerem à amostra. O processo consiste em selecionar uma amostra “n” a partir de uma população “N”. Geralmente a seleção é feita sem reposição e cada amostra é feita unidade a unidade até que se atinja o número pré-determinado. (VALGAS, 2015)

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS DA PESQUISA

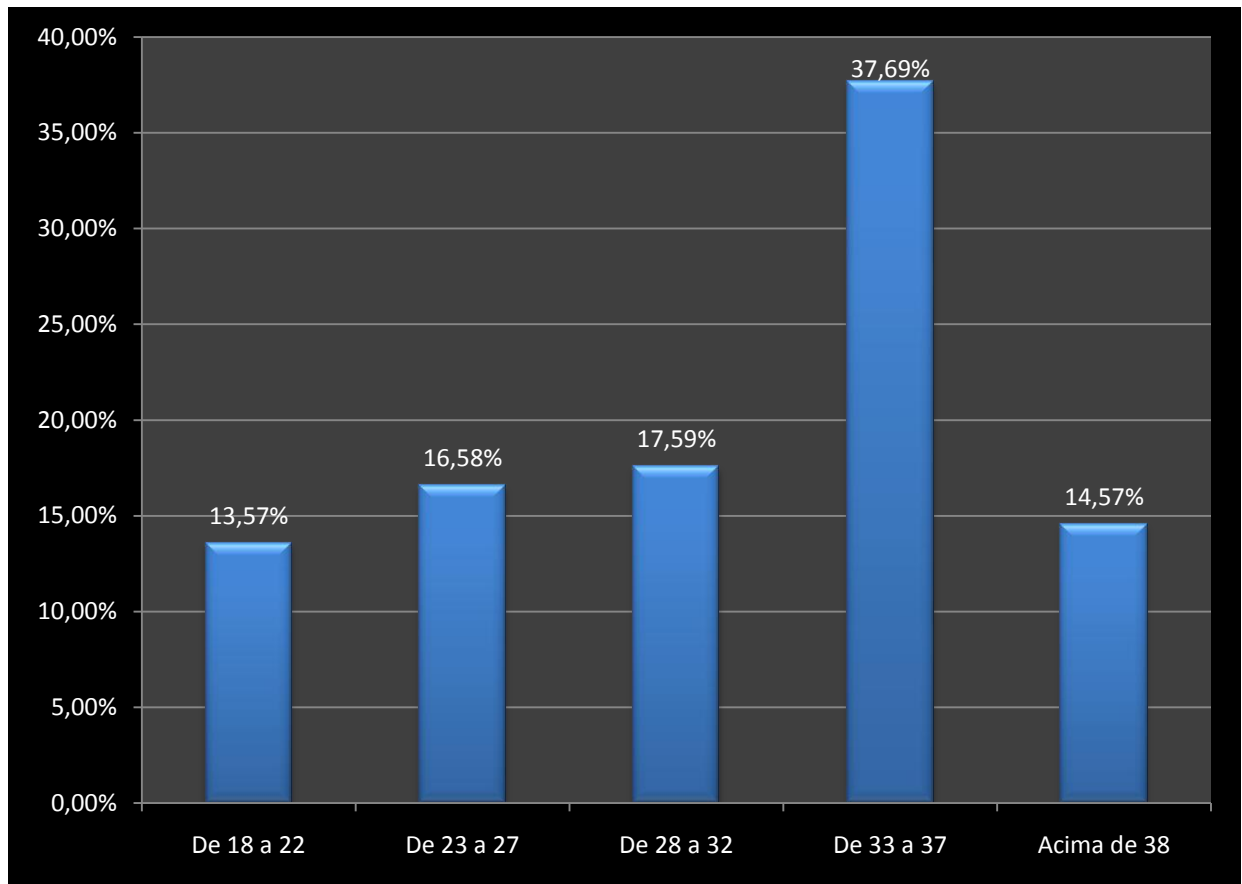
Esse capítulo tem por objetivo detalhar e organizar os dados coletados no transcorrer da pesquisa. A fim de responder ao objetivo proposto, separam-se os resultados em gráficos.

Gráfico 7 Gênero



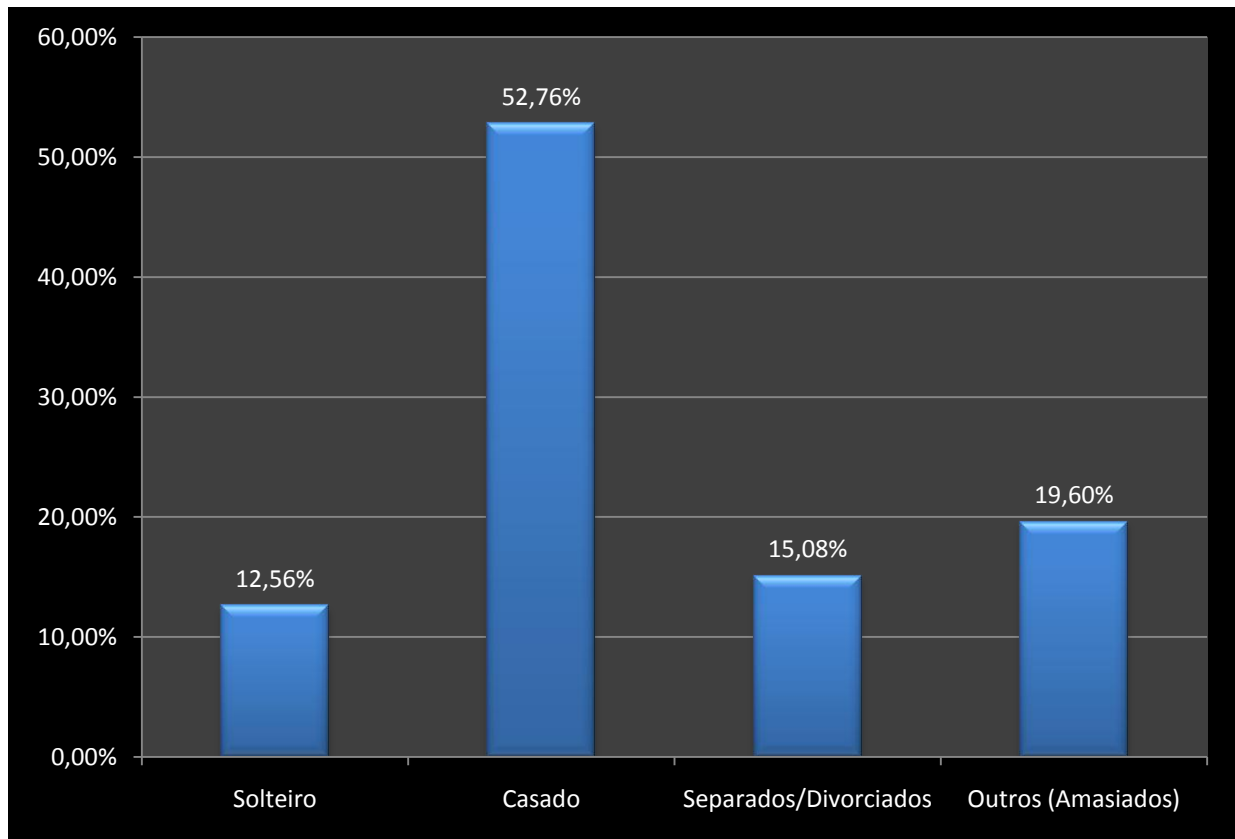
Com relação ao gênero dos entrevistados, 92,46% dos funcionários na área de construção civil em Criciúma são homens e 7,54% são mulheres, como pode-se observar no gráfico 7.

Gráfico 8. Faixa Etária



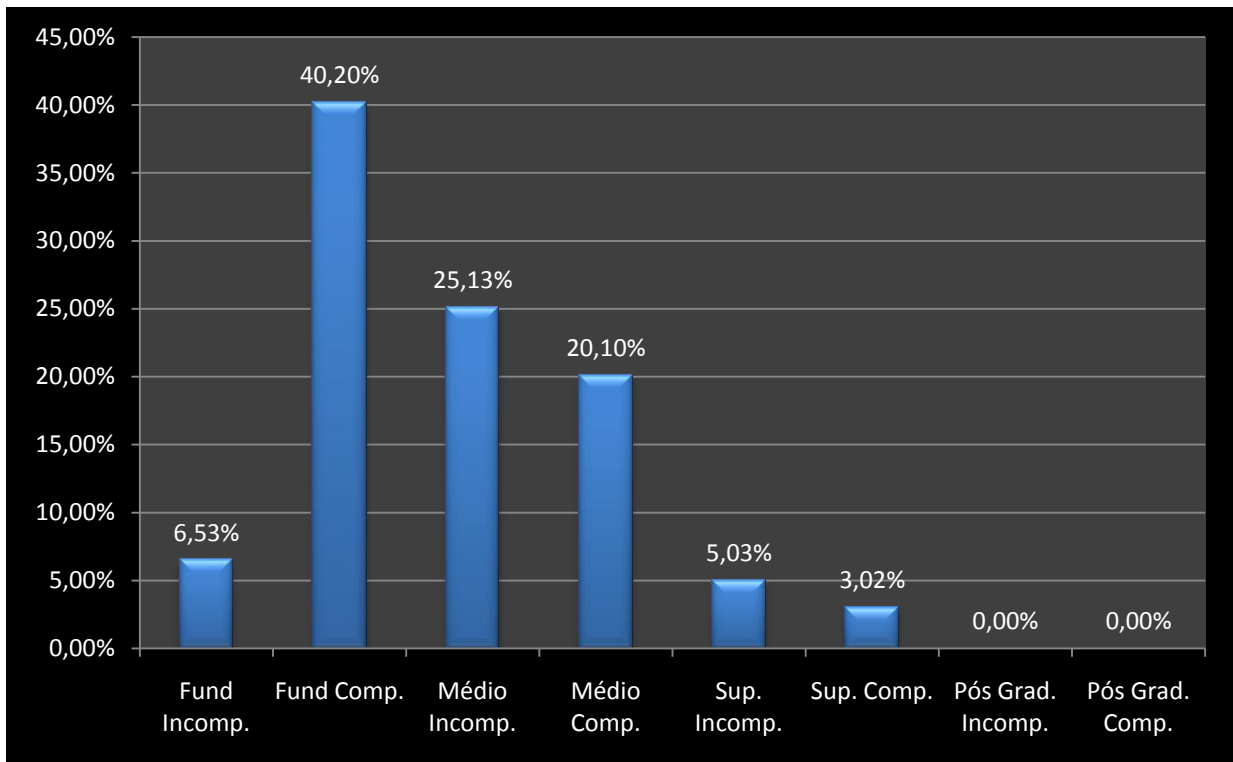
Verificou-se que dos 199 entrevistados, 37,39% possuem faixa etária entre 33 e 37 anos; 17,59% entre 28 a 32 anos; 16,58% entre 23 e 27 anos; 14,57% possui idade acima dos 38 anos e 13,57% possui entre 18 e 22 anos. Percebe-se que mais de 50% dos entrevistados estão na faixa etária acima dos 33 anos, conforme mostra o gráfico 8.

Gráfico 9. Estado civil



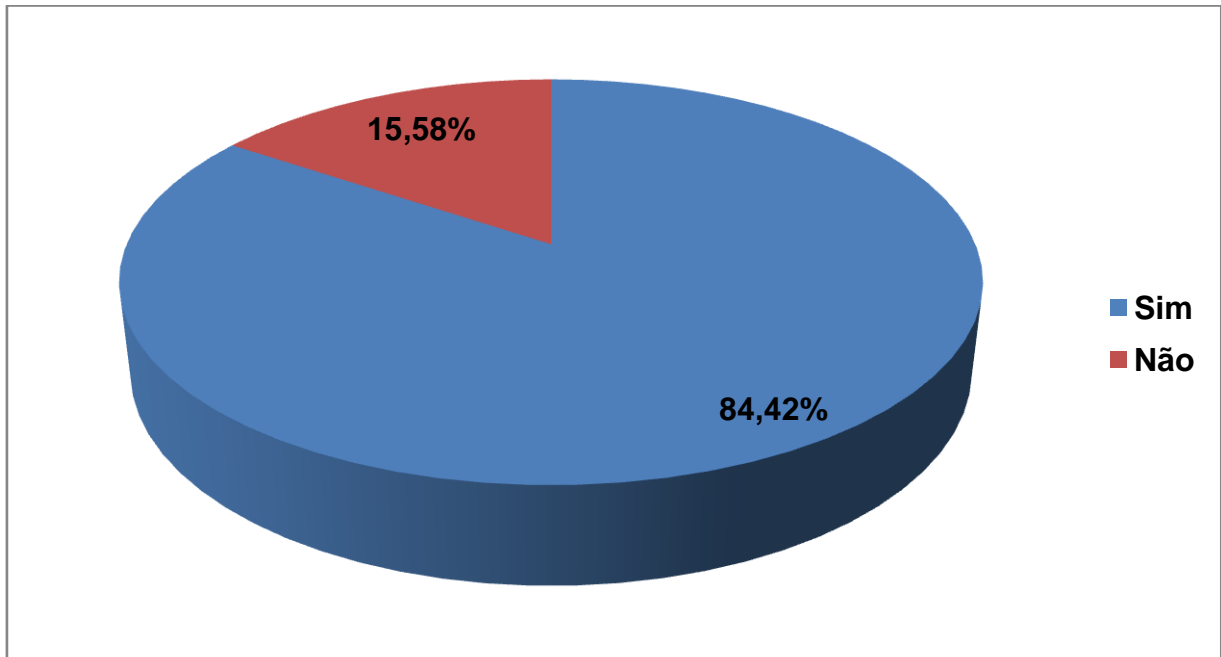
O gráfico 9 mostra que 52,76% são casados, ou seja, uma grande parcela é chefe de família; 15,08% são separados/divorciados; 19,60% são amasiados, ou seja, não são casados perante a lei, mas possuem a responsabilidade de garantir o sustento dentro de um lar. Apenas 12,56% são solteiros.

Gráfico 10. Escolaridade.



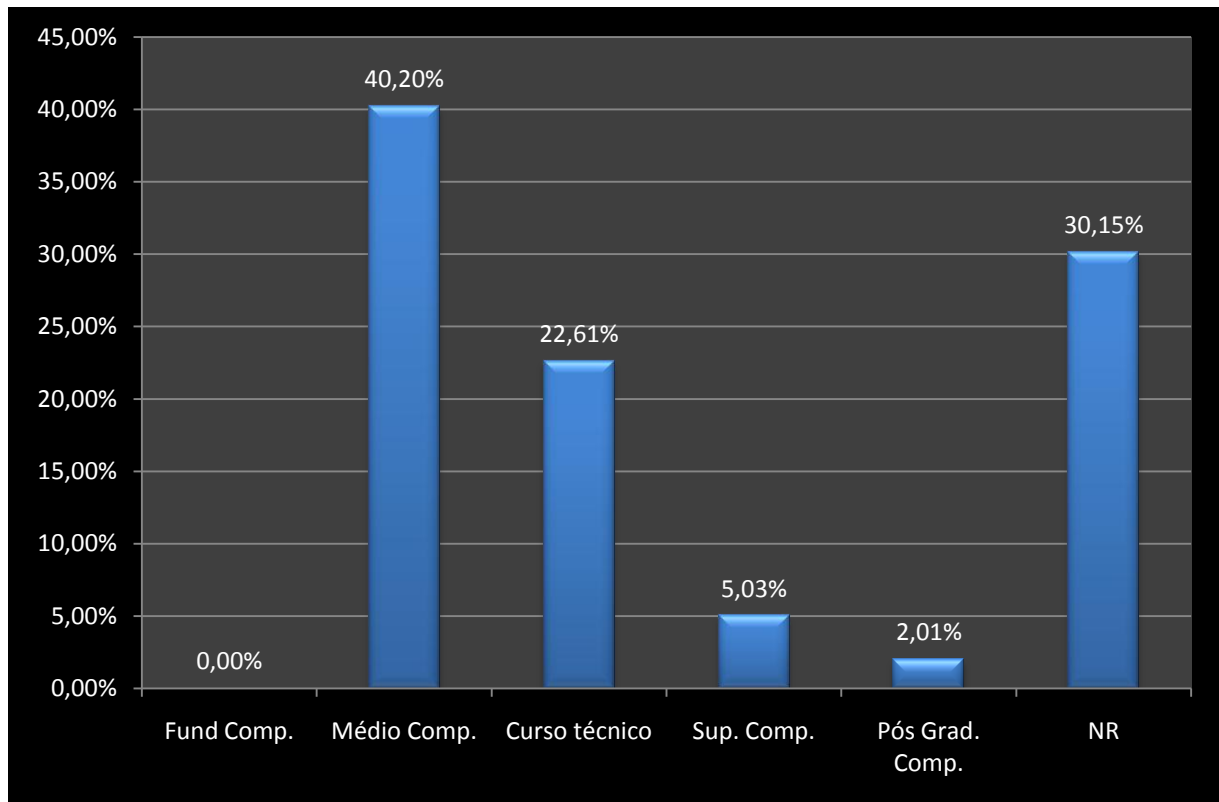
O gráfico 10 mostra que 71,85% dos entrevistados não possuem até o ensino médio completo, deste número, 55,94% possuem o ensino fundamental completo, ou seja, possuem formação de 1^a a quarta série. Do total de entrevistados, 20,10% possuem o ensino médio completo; 5,03% estão cursando o ensino superior e 3,02% já possuem formação acadêmica. Estes dados mostram que no setor de construção civil em Criciúma que a qualificação e a profissionalização de mão de obra não está em primeiro lugar.

Gráfico 11. Tem interesse em voltar a estudar.



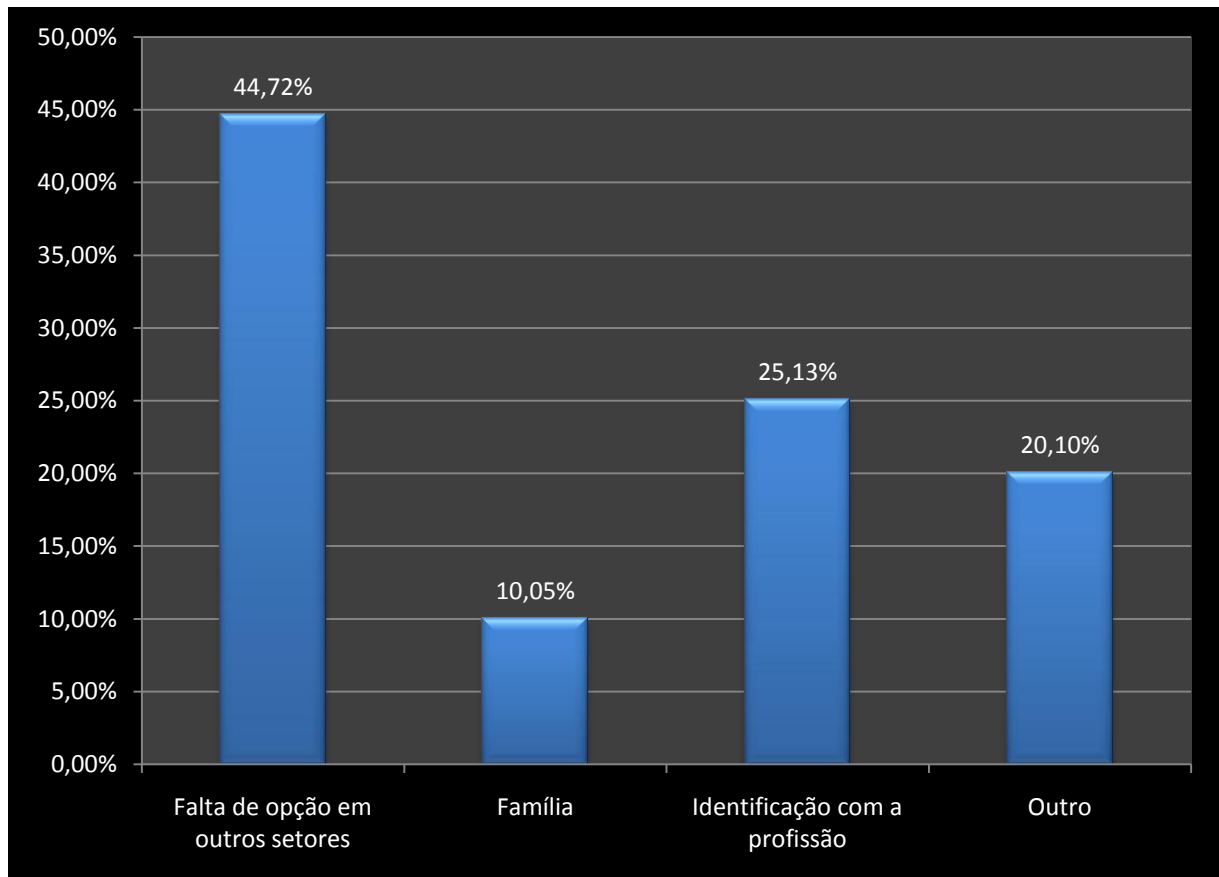
Entretanto, a maior parte dos entrevistados tem interesse em voltar a estudar, 84,42% responderam que querem retomar os estudos e 15,58% afirmaram que não possuem interesse em estudar novamente, conforme o gráfico 11.

Gráfico 12O que gostaria de estudar



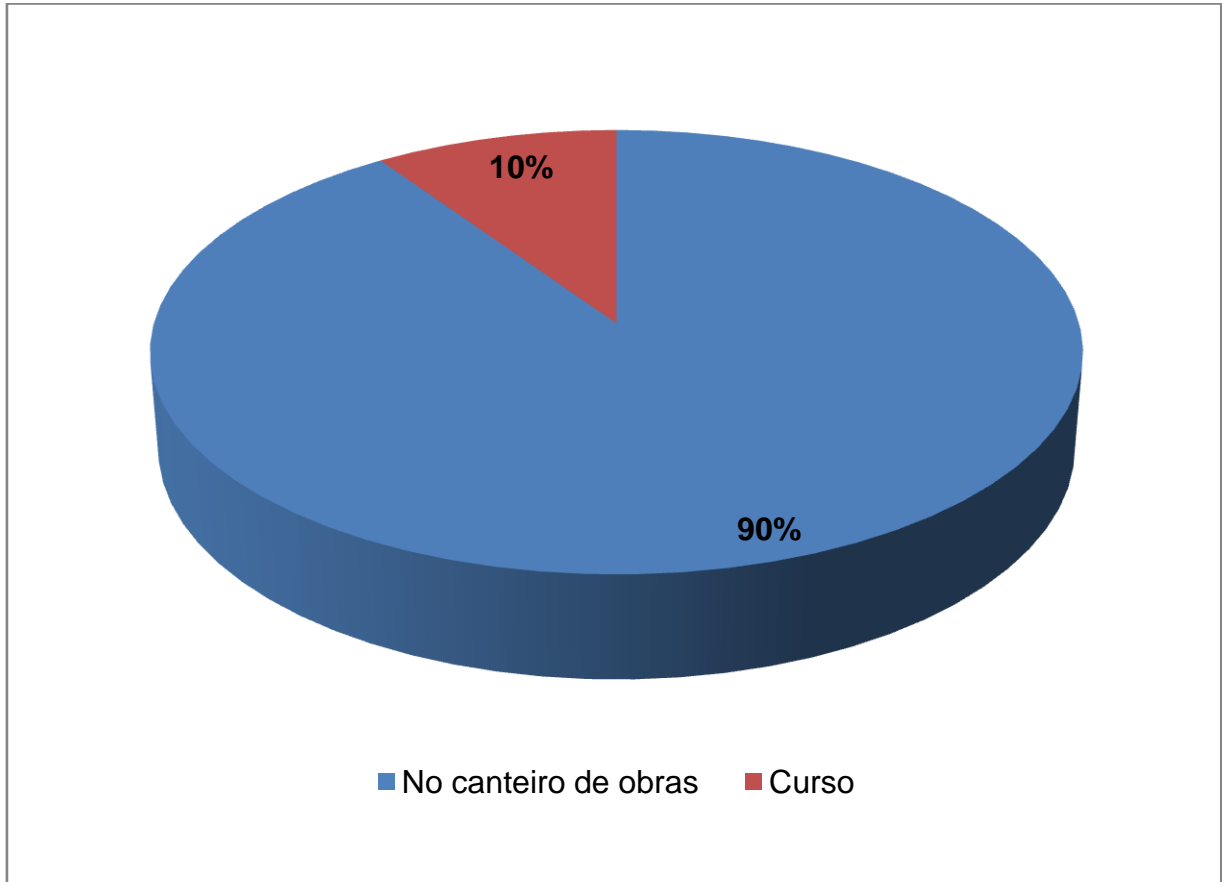
Dos 84,42% que afirmaram ter vontade em estudar novamente, 40,20% afirmaram querer concluir o Ensino Médio, 22,61% responderam querer cursar Técnico; 5,03% gostariam de concluir o Ensino Superior Completo, uma pequena parcela, 2,01% afirmou querer concluir uma pós-graduação e, 30,15% não responderam, como mostra o gráfico 12. Percebe-se que há interesse por parte dos funcionários em investir na qualificação de mão de obra. Investir não somente valor monetário, mas também esforço, pois conseguem visualizar o futuro e a competitividade do mercado de trabalho.

Gráfico 13. Motivos para trabalhar na construção civil



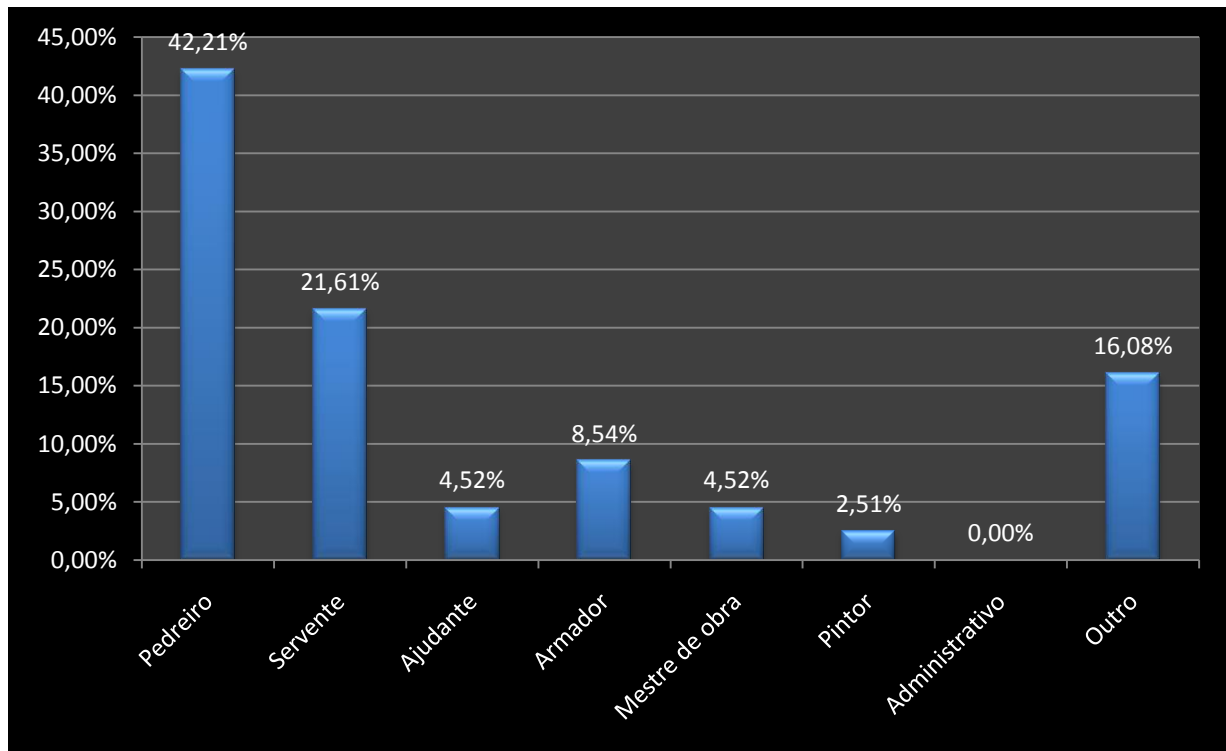
De acordo com o gráfico 13, dentre os motivos para se trabalhar na construção civil, 44,72% alegou ser falta de opção, 25,13% afirmaram se identificar com a profissão, ou seja, gostam do que fazem; 10,05% afirmaram que o motivo é familiar, ou seja, profissão passada de pai para filho e, 20,10% afirmaram ser outros motivos. Estes dados salientam a idéia de que o mercado de trabalho busca qualificação, alinhado a formação educacional e os setores que não investem ou investem pouco nestas áreas acabam absorvendo a mão de obra que não é qualificado.

Gráfico 14 Como aprendeu o ofício



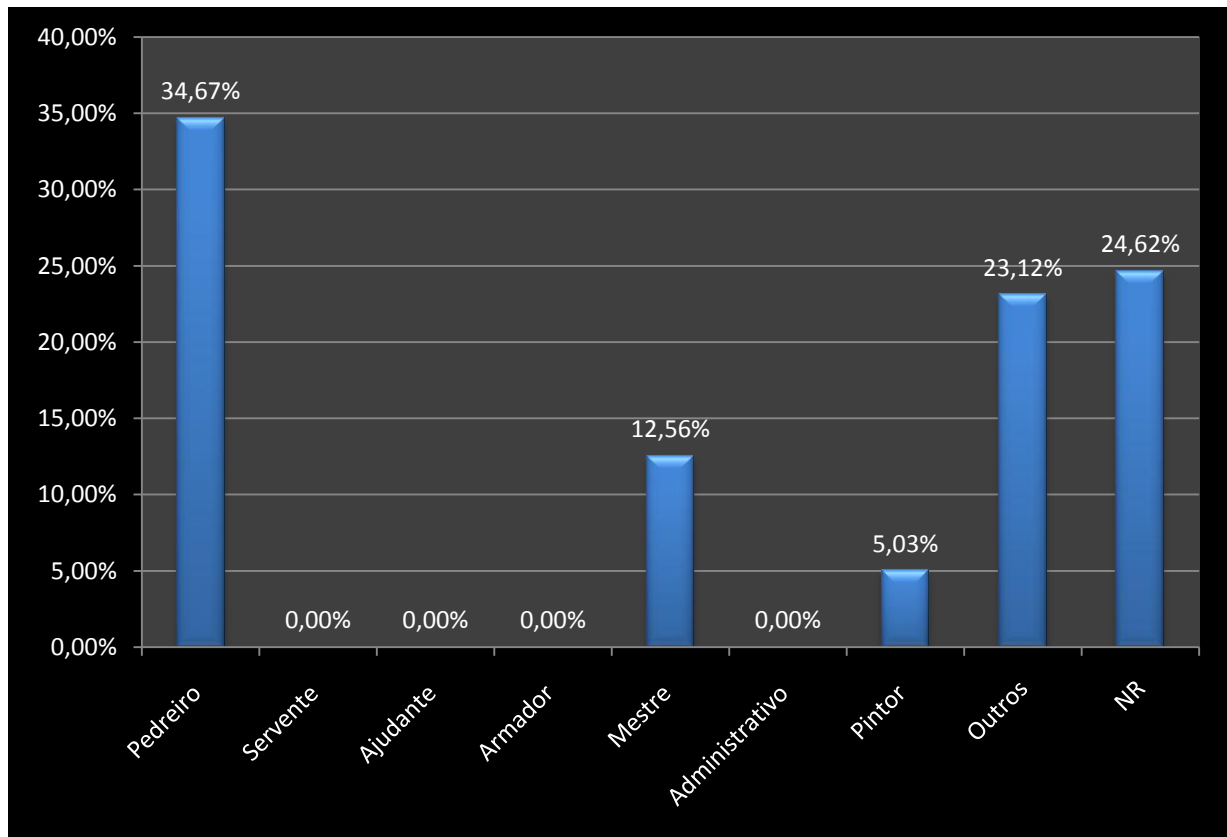
Com relação a aprendizagem da profissão, o gráfico 14 mostra que 90,45% afirmaram ter aprendido no canteiro de obras e apenas 9,55% em curso profissionalizante.

Gráfico 15. Função atual na empresa



Com relação a atual função na empresa, 42,21% dos entrevistados são pedreiros, 21,61% são serventes de pedreiro, 4,52% são mestre de obras, e outros 4,52% são ajudantes, 2,51% são pedreiros e 16,08% responderam outros, conforme o gráfico 15.

Gráfico 16. Qual função gostaria de exercer



Com relação a ascensão profissional, 75,38% almejam um cargo elevado na construção civil e o gráfico 16 mostra que deste número, 34,67% afirmaram querer exercer a função de pedreiro, 12,56% idealizam ser mestre de obras, 5,03% pintor, 23,12% responderam outros.

5. CONCLUSÃO

A literatura nos afirma que a educação para a formação profissional é de extrema importância, e segundo estudos internacionais, são necessários pelo menos oito anos de estudo para se obter os conhecimentos mínimos para um melhor desempenho no trabalho.

Autores afirmam que existe uma série de indicadores estatísticos, além dos dados positivos de crescimento, que reforçam a importância da capacitação e certificação profissional na construção civil. Dentre os indicadores, os autores ressaltam:

- baixa capacitação e escolaridade: 72% dos trabalhadores nunca realizaram cursos ou treinamentos; 80% passem menos de quatro anos de estudo e 20% são analfabetos;

- elevada rotatividade: 56,5% estão há menos de um ano na empresa; 47% há menos de cinco anos no setor;

- baixos salários: 50% ganham menos de dois salários mínimos;

- elevado índice de acidentes: representam 21,3% do total de trabalhadores acidentados no Brasil.

No Brasil, estudos sobre o nível de escolaridade dos trabalhadores da construção civil de 2002 e 2005, revelam que praticamente a metade dos trabalhadores não concluiu sequer o ensino fundamental, com uma concentração importante numa faixa de escolaridade entre a 4ª série incompleta e a 8ª série (ensino fundamental). Por outro lado, ainda que timidamente, parece haver um esforço de uma diminuta parte desses trabalhadores para a continuidade de seus estudos, o que fez com que crescesse a parcela relativa aos que ingressaram e finalizaram o segundo grau (Ensino Médio).

Esse conjunto de indicadores negativos, principalmente os de baixa capacitação e escolaridade, agravado por problemas usualmente observados de perda de desempenho dos bens construídos, reflete negativamente na confiança que os contratantes têm na qualidade do serviço prestado, do ponto de vista técnico ou empresarial, seja no mercado formal ou informal. Há, portanto, um duplo desafio: melhorar o nível de capacitação do conjunto de trabalhadores que atua na produção de obras civis, dando confiança àqueles que os contratam a partir de uma certificação

profissional, e promover o desenvolvimento socioeconômico dessa parcela significativa da sociedade brasileira.

Segundo SINDUSCON (2015), Criciúma é uma das cidades no Estado de Santa Catarina que cresce todos os anos no mercado da construção civil, somente o setor é responsável por 5% a 7% do Produto Interno Bruto (PIB) regional, porém, a falta de mão de obra qualificada ainda é problema.

Após a tabulação dos dados obtidos através da pesquisa socioeconômica realizada no município de Criciúma/SC, juntamente com os funcionários do setor de construção civil, observou-se que 92,46% são homens e mais de 50% dos entrevistados estão na faixa etária acima dos 33 anos.

Estudar, 84,42% responderam que querem retomar os estudos. Percebe-se que há interesse por parte dos funcionários em investir

na qualificação. Investir não somente Observou-se também que 71,85% dos entrevistados não possuem nem se quer o ensino médio completo; deste número, 55,94% possuem o ensino fundamental completo, ou seja, possuem formação de 1ª a quarta série. Do total de entrevistados, 20,10% possuem o ensino médio completo e uma pequena minoria, 5,03%, estão cursando o ensino superior e 3,02% já possuem formação acadêmica. Estes dados mostram que no setor de construção civil em Criciúma há falta de mão de obra qualificada, o que afeta diretamente a produtividade no setor e conseqüentemente os custos da obra.

Entretanto, a maior parte dos entrevistados tem interesse em voltar a valor monetário, mas também esforço, pois conseguem visualizar o futuro e a competitividade do mercado de trabalho.

Com relação à aprendizagem da profissão, 0,45% afirmaram ter aprendido no canteiro de obras e apenas 9,55% em curso profissionalizante. Sabe-se o quão importante é o conhecimento empírico em uma determinada atividade, entretanto é necessário o conhecimento teórico, pois este conhecimento será determinante para a produtividade.

A pesquisa mostrou que há falta de mão de obra qualificada no município de Criciúma, entretanto há interesse por parte dos funcionários em buscarem esta qualificação, por outro lado é necessário que as empresas incentivem os colaboradores neste objetivo. A qualificação profissional para as empresas é de

extrema importância, pois irão aumentar a produtividade e conseqüentemente aumentar os resultados positivamente.

REFERÊNCIAS

- ABDI. Relatório de Acompanhamento Setorial. Disponível em: www.abdi.com.br/Estudo/textil%20e%20confeccao%20dez%2009.pdf
- ABRAMAT, 2007. Disponível em: http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E7311D1012FE92DE9D55581/estudo_setorial_construcao_04-2011.pdf. Acesso em 16/01/2015
- AMORIM, S.R.L. et al. Subsídios para uma Política Industrial para a Construção – Edificações. Relatório de Pesquisa. Rio de Janeiro, Fundação Euclides da Cunha, 2008.
- AMORIM, S.R.L. Tecnologia, Organização e Produtividade na Construção. 1995. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção), Programa de Pós Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro 1995.
- AMORIN, Kelly. <http://construcaomercado.pini.com.br/negocios-incorporacao-construcao/negocios/construcao-civil-cresceu-7425-nos-ultimos-20-anos-revela-estudo-323993-1.aspx>. Acesso em 13/01/2015
- ANDRADE, Maria Margarida de. Introdução à metodologia do trabalho científico. 10ª ed. São Paulo: Atlas, 2010. 158p.
- Banco de Dados – CBIC. Disponível em: www.cbicdados.com.br. Acesso em 12/01/2015
- BARBETTA, Pedro Alberto. Estatística aplicada às ciências sociais. 5. ed. rev Florianópolis: Ed. UFSC, 2004.
- BARROS NETO, J. P. Proposta de um modelo de formulação de estratégias de produção para pequenas empresas de construção habitacional. 1999. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1999.
- BOCCATO, Vera Regina Casari. Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigo científico como forma de comunicação. Revista de Odontologia da Universidade Cidade de São Paulo. São Paulo, 2006, v. 18, p.265-274, 2006.
- BOHLANDER, G; SNELL, S; SHERMAN, A. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.
- CERTO, Samuel C. Administração Moderna. Tradução de Maria Lucia G. L. Rosa, Ludmila Teixeira Lima. 9.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003. 568p.
- CHAVES, André Luiz Leite. Determinação dos rendimentos na região metropolitana de Porto Alegre: uma verificação empírica da teoria do capital humano. Ensaios FEE. Porto Alegre, 2002, v.23, número especial, p.399-420.

CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando pessoas: como transformar gerentes em gestores de pessoas. 4ª ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003. 271p.

_____. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações . Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. 457p.

_____. Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações. 3. Ed. Rio de Janeiro: Ed. Elsevier, 2010.

_____. RECURSOS HUMANOS: capital humano das organizações. Rio de Janeiro: Atlas, 2004. 515p.

_____. Administração de recursos humanos. 4.ed. SÃO PAULO: Atlas, 1999. 194p.

CUNHA, Luiz Antônio. Educação e desenvolvimento social no Brasil. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1980.

EBOLI, Marisa. O desenvolvimento das pessoas e a educação corporativa. Im:

FARACO, A. Administração de Recursos Humanos: Completa e Atualizada. Criciúma, SC. Ed. Do autor, 2007.

FARACO, Adroaldo. Administração de recursos humanos: Completa e atualizada. Criciúma: Potencial, 2007. 274p.

FLEURY, Maria Tereza Leme (Org). As pessoas na organização. São Paulo: Gente, 2002. 216p.

FRANÇA, A. C. L; ARELLANO, E. B. Os Processos de Recrutamento e Seleção. As Pessoas na Organização. São Paulo: Ed. Gente, 2002.

FRIGOTTO, Gaudêncio. A produtividade da escola improdutiva. Um (re) exame das relações entre educação e estrutura econômico-social capitalista. 4ªed. São Paulo: Cortez, 1993.

GARCIA MESSEGUER, A. Controle e Garantia da Qualidade na Construção. São Paulo: SINDUSCON/Projeto, 1991.

GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

GOLDENBERG, Mirian. A arte de pesquisar. 6º.ed. Rio de Janeiro: Record, 2002. 107p.

HIRSCHMAN, Albert O. Estratégia do desenvolvimento econômico. Editora Fundo de Cultura S.A. 1ª edição brasileira: Rio de Janeiro: 1961. Tradução de Strategy of economic development. Yale University Press, 1958, New Haven, USA.

IBGE – Contas Nacionais Trimestrais Nova Série 2006. Disponível:http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/destaques_ant.php Acesso em 28/04/2015

IPEA. Radar Social 2006. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=5511 Acesso em 27/04/2015

LAKAKOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos de metodologia científica. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2007. 315p.

LIMA JÚNIOR, Jófilo Moreira; LÓPEZ-VALCÁRCEL, Alberto; DIAS, Luis Alves. Segurança e saúde no trabalho da construção: experiência brasileira e panorama internacional. Série: Documentos de Trabalho, 200. Brasília: Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2005.

MARCONI, Marina de Andrade & LAKATOS, Eva. Técnicas de Pesquisa. 5.ed., São Paulo: Atlas, 2002.

MARCONI, Marina de Andrade. Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragem e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados / Marina de Andrade Marconi, Eva Maria Lakakos. 7ed. São Paulo: Atlas, 2013. 277p.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Técnicas de pesquisa. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos: Do operacional ao estratégico. 7º ed. São Paulo: Futura, 20-03. 332p.

MARTINS, Rosilda Baron. Metodologia científica: Como tornar mais agradável a elaboração de trabalhos acadêmicos. 1º.ed. Curitiba: Juruá, 2008. 278p. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Disponível em: www.mte.gov.br/

PMCR – Prefeitura Municipal de Criciúma. Disponível em: www.criciuma.sc.gov.br Acesso em 20/04/2015

PME (Pesquisa Mensal de Emprego - IBGE Disponível em: www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/.../pme_nova/ Acesso em 19/04/2015

PORTAL SATC. Disponível em: www.portalsatc.com/ Acesso em 10/03/2015

RABAGLIO, Maria Odete. Seleção por competência. 5º ed. Revisada e ampliada São Paulo, 2001: Educator – Editora. 125p
Revista melhor gestão de pessoas. Disponível em: <http://www.revistamelhor.com.br/materia.php?codigo=9779&titulo=Formar%20para%20ter> Acesso em 10/03/2015

RICHARDSON, Roberto Jarry. Pesquisa social: métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 1989.

SANTOS, Antonio Raimundo dos. Metodologia científica: a construção do conhecimento. 6.ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2004.

SCHULTZ, Theodore W. O Capital Humano: Investimentos em Educação e Pesquisa. Zahar Editores, Rio de Janeiro, 1971.

SINDUSCON (Sindicato da Indústria de Construção_ Disponível em: <http://sinduscon-fpolis.org.br>.

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela; FORTUNA, Antonio Alfredo Mello. Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 3º ed. Rio de Janeiro: FGV, 2004. 240 p.

UNESCO. Educação para todos: o imperativo da qualidade: relatório conciso- 2005. Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001373/137334POR.pdf>. Acesso em 16/03/2015

VALGAS, Ricardo. Análise multivariada aplicada no mapeamento da divergência genética de subpopulações de Araucaria angustifolia por marcadores isoenzimáticos. Disponível em: <http://people.ufpr.br/~ricardo.valgas/amostragem/aleatoria.pdf> - Acesso em 15/03/2015

VIEIRA, C. A.; ALVES, E. L. G. Qualificação profissional: uma proposta de política pública. Revista Planejamento e Políticas Públicas, n. 12, p. 117-144, 1995.

WAGNER III, Jhon A. COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL: Criando vantagem competitiva. São Paulo: Saraiva, 2006. 496p.

YEUNG, Rob. Treinando profissionais / Rob Yeung; [tradução Roger Maioli dos Santos] São Paulo: Market Books, 2001. 66p.

ANEXO(S)

ANEXO A – Questionário aplicado aos funcionários do setor de construção civil em Criciúma-SC:



unesc UNESC – Universidade do Extremo Sul Catarinense

MBA Gestão Empresarial

Esse questionário visa à coleta de informações para a construção de um trabalho de conclusão do curso de economia da UNESC (Universidade do Extremo Sul Catarinense). É importante que todas as questões sejam respondidas da forma mais completa possível. A identidade do respondente será preservada. Muito obrigada pela sua colaboração.

Questionário para Saber a Qualificação Profissional na Construção Civil em Criciúma:

1) Gênero:

Masculino

Feminino

2) Faixa Etária:

De 18 a 22 anos de idade

De 23 a 27 anos de idade

De 28 a 32 anos de idade

De 33 a 37 anos de idade

Acima de 38 anos de idade

4) Estado Civil:

Solteiro

Casado

Separado

Outro

5) Escolaridade:

Ensino Fundamental Incompleto

Ensino Fundamental Completo

Ensino Médio Incompleto

Ensino Médio Completo

Ensino Superior Incompleto

Ensino Superior Completo

Pós Graduação (especialização/mestrado) Incompleto

Pós Graduação (especialização/mestrado) Completo

6) Tem interesse em voltar a estudar:

Sim

Não

7) O que gostaria de estudar:

Ensino Fundamental Incompleto

Ensino Fundamental Completo

Ensino Médio Incompleto

Ensino Médio Completo

Curso técnico

Ensino Superior Incompleto

Ensino Superior Completo

Pós Graduação (especialização/mestrado) Incompleto

Pós Graduação (especialização/mestrado) Completo

08) Motivos para trabalhar na construção:

Falta de opção em outros setores

Família

Identificação com a profissão

Outro

09) Como aprendeu o ofício:

- No canteiro de obras
- Curso

10) Função atual na empresa:

- Pedreiro
- Servente
- Ajudante
- Armador
- Mestre de obra
- Pintor
- Administrativo
- Outro

11) Deseja subir de posto na construção civil:

- Sim
- Não

12) Qual função gostaria de exercer:

- Pedreiro
- Servente
- Ajudante
- Armador
- Mestre
- Administrativo
- Pintor
- Outro