

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA CIVIL

SUZANA ANDREASSA NEVES

**A QUALIFICAÇÃO DA MÃO DE OBRA PARA O AUMENTO DA PRODUTIVIDADE
EM OBRAS DE CONSTRUÇÃO CIVIL: RESPONSABILIDADES
COMPARTILHADAS**

DISSERTAÇÃO

CURITIBA

2014

SUZANA ANDREASSA NEVES

**A QUALIFICAÇÃO DA MÃO DE OBRA PARA O AUMENTO DA PRODUTIVIDADE
EM OBRAS DE CONSTRUÇÃO CIVIL: RESPONSABILIDADES
COMPARTILHADAS**

Dissertação apresentada como requisito para obtenção do grau de Mestre em Engenharia Civil, do Programa de Pós-Graduação em Engenharia Civil, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Área de Concentração: Sistemas de Produção.

Orientador: Prof. Dr. Cezar Augusto Romano

CURITIBA

2014

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

N518q Neves, Suzana Andreassa
2014 A qualificação da mão de obra para o aumento da produtividade em obras de construção civil : responsabilidades compartilhadas / Suzana Andreassa Neves.-- 2014.
124 f.: il.; 30 cm

Texto em português, com resumo em inglês
Dissertação (Mestrado) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Programa de Pós-Graduação em Engenharia Civil, Curitiba, 2014
Bibliografia: f. 106-120

1. Mão-de-obra - Formação. 2. Qualificações profissionais.
3. Construção civil - Controle de qualidade. 4. Percepção.
5. Produtividade do trabalho. 6. Engenharia civil
- Dissertações. I. Romano, Cezar Augusto, orient. II.
Universidade Tecnológica Federal do Paraná - Programa de Pós-graduação em Engenharia Civil. III. Título.

CDD 22 -- 624

Biblioteca Central da UTFPR, Câmpus Curitiba



TERMO DE APROVAÇÃO

TÍTULO DA DISSERTAÇÃO N.º 45

A QUALIFICAÇÃO DA MÃO DE OBRA PARA O AUMENTO DA PRODUTIVIDADE EM OBRAS DE CONSTRUÇÃO CIVIL: RESPONSABILIDADES COMPARTILHADAS.

POR

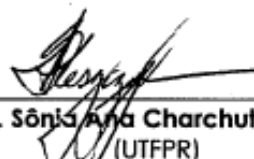
SUZANA ANDREASSA NEVES

Esta dissertação foi apresentada às 09:30 do dia 30 de abril de 2014, como requisito parcial para a obtenção do título de **MESTRE EM ENGENHARIA CIVIL**, área de Construção Civil, Linha de pesquisa Sistemas de Produção, do Programa de Pós-Graduação em Engenharia Civil, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR. O Candidato foi arguido pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho APROVADO.

(aprovado / reprovado)



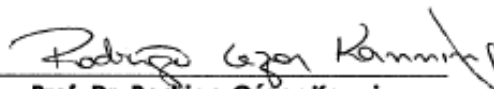
Prof. Dr. Cezar Augusto Romano
(Orientador - UTFPR)



Prof. Dr. Sônia Ana Charchut Leszczynski
(UTFPR)



Prof. Dr. Heivelto Moreira
(UTFPR)



Prof. Dr. Rodrigo César Kanning
(IFPR)

Visto da Coordenação:



Prof. Dr. Ronaldo Luis dos Santos Izzo
Coordenador do PPGEC

“O principal objetivo da educação é criar pessoas capazes de fazer coisas novas e não simplesmente repetir o que as outras gerações fizeram”.

Jean Piaget (1896 – 1980)

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos que em meio à rotina diária contribuíram com esta pesquisa, dando exemplos, relatos, perspectivas e vivenciando o tema apresentado.

Muito obrigada ao presidente do Sintracon Curitiba, Sr. Domingos Oliveira Davide; ao diretor executivo do Sinduscon, Sr. João Guido de Castro Campêlo; ao vice-presidente do Sinduscon, Sr. José Eugênio de Bueno Gizzi; ao 2^o vice-presidente administrativo do Sinduscon, Sr. Euclésio Manoel Finatti; ao 2^o vice-presidente financeiro do Sinduscon, Sr. Waldemar Trotta Junior; a coordenadora adjunta Câmpus Curitiba IFPR, Sr^a. Célia Regina A. de A. Sandrini; a pedagoga do Senai PR câmpus da Indústria, Sr^a. Patricia Karoline Ceccatto e aos empresários da construção civil pela contribuição prestada.

Ao orientador, professor Dr. Cezar Augusto Romano pelo apoio, confiança e maestria.

Ao professor, Dr. Rodrigo Catai pela dedicação em conduzir o curso de mestrado em Engenharia Civil da Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

Meu especial respeito e agradecimento aos trabalhadores da construção civil por partilhar expectativas, sonhos e ideais, em rodas de conversas, nas horas de almoço, sentados em um bloco cerâmico.

À Capes - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, programa de Demanda Social pela concessão de bolsas a cursos de pós-graduação *stricto sensu*.

RESUMO

NEVES, Suzana Andreassa. **A qualificação da mão de obra para o aumento da produtividade em obras de construção civil:** responsabilidades compartilhadas. 124 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia Civil) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia Civil, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba, 2014.

Questões vinculadas à qualidade e produtividade são exigências do mundo atual com a construção civil. Os processos construtivos precisam demonstrar de forma expressiva sua eficiência, dinâmica e competência. No levantamento realizado pela CNI - Confederação Nacional da Indústria e pela CBIC - Câmara Brasileira da Indústria da Construção, apontou-se que as empresas da construção civil têm dificuldades em encontrar profissionais com qualificação básica, tais como pedreiros e serventes, por exemplo. A deficitária qualificação profissional nas empresas que trabalham em ritmo acelerado acaba favorecendo a baixa produtividade. O objetivo deste estudo é analisar a percepção de diferentes atores da construção civil na cidade de Curitiba-PR com a qualificação profissional, visando à melhoria da qualidade e aumento da produtividade para o desenvolvimento do setor de edificações. Através de revisão bibliográfica e da análise de informações de cada ator estudado, retrata-se as perspectivas e visão futura para o setor da construção civil sob a concepção de cada membro, suas parcerias, interações e a busca pela capacitação profissional. Os resultados da pesquisa sugerem a reflexão sobre uma nova cultura de participação coletiva, para adequar a qualificação profissional a melhoria da qualidade e produtividade no setor da construção civil.

Palavras-chave: Construção Civil. Qualificação profissional. Produtividade. Mão de Obra.

ABSTRACT

NEVES, Suzana Andreassa. **The qualification of the manpower for increased productivity in construction works:** shared responsibilities. 124 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia Civil) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia Civil, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba, 2014.

Linked to the quality and productivity issues are requirements of today's world with the construction. Construction processes need to demonstrate their efficiency significantly, dynamic and competence. In a survey conducted by CNI - National Confederation of Industry and the CBIC - Brazilian Chamber of Construction Industry, it was pointed out that the construction companies have difficulties in finding professionals with basic qualifications, such as masons and servants, for example. The low professional qualification in companies working accelerated favoring low productivity. The objective of this study is to analyze the perception of different actors of civil construction in the city of Curitiba - PR with the qualification, aimed at improving the quality and increasing productivity for the development of the building sector. Through literature review and analysis of information from each studied actor, represent the prospects and future vision for the construction industry in the design of each member, their partnerships, interactions and search for job training. The survey results suggest reflection on a new culture of community involvement to tailor the qualification to improve the quality and productivity in the construction sector.

Keywords: Construction. Professional qualification. Productivity. Manpower.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Histórico da construção civil no Brasil	21
Figura 2 - Demanda por profissionais de nível técnico entre 2012 e 2015	31
Figura 3 - Frequência nos cursos de educação profissional na área da construção civil de acordo com o PNAD 2007	43
Figura 4 - Representação de um sistema produtivo	45

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Tempo de profissão em canteiro de obras	55
Gráfico 2 – Tempo de estudo (em anos) da população com 15 ou mais anos de idade em 2010	58
Gráfico 3 – Grau de escolaridade dos entrevistados	58
Gráfico 4 – Opinião dos entrevistados sobre quem deve ofertar os cursos	59
Gráfico 5 – Grau de satisfação dos empresários com a mão de obra contratada	63
Gráfico 6 – Opinião das empresas quanto a preferência pela mão de obra	65
Gráfico 7 – Número de matrículas na educação profissional do Senai.....	82
Gráfico 8 – Grau de escolaridade dos alunos entrevistados	97

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Principais problemas enfrentados pela indústria da construção no 3º trimestre de 2012 (%)	28
Tabela 2 – Receitas do FAT no ano de 2012	35
Tabela 3 – Despesas do FAT no ano de 2012	35
Tabela 4 – Resultados do FAT nos anos de 2008 a 2011	36
Tabela 5 – Número de matrículas por linha de atuação do Senai em 2012	82
Tabela 6 – Unidades do Senai x setores industriais	84
Tabela 7 – Sistema de acompanhamento dos egressos	90

LISTA DE SIGLAS E ACRÔNIMOS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
Ademi-PR	Associação dos Dirigentes de Empresas do Mercado Imobiliário do Paraná
BNDES	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
BNH	Banco Nacional da Habitação
CadÚnico	Cadastro Único
Caged	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
Capes	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CBIC	Câmara Brasileira da Indústria da Construção
Cefet	Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNI	Confederação Nacional da Indústria
Cobran	Comitê Brasileiro de Construção Civil
Codefat	Conselho Deliberativo do FAT
Crea	Conselho Regional de Engenharia e Agronomia
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DR	Departamento Regional
ET-UFPR	Escola Técnica da Universidade Federal do Paraná
FAS	Fundação de Ação Social
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FGV	Fundação Getúlio Vargas
FIABCI	Federação Internacional das Profissões Imobiliárias
FIC	Formação Inicial Continuada
Fiep	Federação das Indústrias do Estado do Paraná
Fiesp	Federação das Indústrias do Estado de São Paulo
FNDE	Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IEP	Instituto de Engenharia do Paraná
IF	Instituto Federal de Ciência e Tecnologia
IFPR	Instituto Federal do Paraná

IFSC	Instituto Federal de Santa Catarina
MDS	Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome
MEC	Ministério da Educação
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PAC	Programa de Aceleração do Crescimento
PBQP-H	Programa Brasileiro da Qualidade e Produtividade do Habitat
PED	Pesquisas sobre Emprego e Desemprego
PIB	Produto Interno Bruto
Pis/Pasep	Programa de Integração Social / Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNQ	Plano Nacional de Qualificação
Pronatec	Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego
Rais	Relação Anual de Informações Sociais
Seconci	Serviço Social do Sindicato da Indústria da Construção no Estado do Paraná
Senac	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
Senai	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
Senar	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
Senat	Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte
Sesi	Serviço Social da Indústria
Sinduscon	Sindicato da Indústria da Construção Civil
Sine	Sistema Nacional de Emprego
Sintracon	Sindicato dos Trabalhadores na Construção Civil
SPE	Sistema Público de Emprego
TCU	Tribunal de Contas da União

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 PROBLEMÁTICA	16
1.2 OBJETIVOS	16
1.2.1 Objetivo geral	16
1.2.2 Objetivo específico	16
1.3 JUSTIFICATIVAS	17
1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO	18
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	19
2.1 CONSTRUÇÃO CIVIL	19
2.1.1 Características da indústria da construção civil	20
2.2 MÃO DE OBRA DA CONSTRUÇÃO CIVIL	22
2.2.1 Qualificação	24
2.2.2 Formação profissional	29
2.2.3 Ações do Governo Federal para a qualificação profissional	32
2.2.3.1 PNQ – Plano Nacional de Qualificação	33
2.2.3.2 Pronatec – Programa Nacional de Acesso Técnico e Emprego	38
2.2.4 Cursos profissionalizantes na área da construção civil	42
2.3 PRODUTIVIDADE	44
2.3.1 Produtividade da mão de obra em empresas de construção civil	46
3 METODOLOGIA	51
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS	54
4.1 TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL	55
4.1.1 Escolaridade	57
4.2 EMPRESAS DO SETOR	60
4.2.1 Treinamento e qualificação	64
4.3 SINDICATOS	67
4.3.1 Sinduscon-PR – Sindicato da Indústria da Construção Civil no Estado do Paraná	68
4.3.1.1 A entidade	69
4.3.1.2 Perspectiva do setor da construção civil	69
4.3.1.3 Parcerias	70

4.3.1.4	Qualificação profissional	72
4.3.1.5	Visão futura	74
4.3.2	Sintracon Curitiba – Sindicato dos Trabalhadores na Construção Civil de Curitiba e Região Metropolitana	74
4.3.2.1	A entidade	75
4.3.2.2	Perspectiva do setor da construção civil	76
4.3.2.3	Parcerias	77
4.3.2.4	Qualificação profissional	79
4.3.2.5	Visão futura	80
4.4	SENAI – SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL	80
4.4.1	A instituição	81
4.4.2	Perspectiva do setor da qualificação profissional	85
4.4.3	Parcerias	85
4.4.4	Qualificação profissional na área da construção civil	87
4.4.5	Visão futura	90
4.5	PRONATEC SEGURO DESEMPREGO: CURSOS DE CONSTRUÇÃO CIVIL	91
4.5.1	Curso Pronatec Seguro Desemprego do IFPR – Instituto Federal do Paraná	93
4.5.2	Curso Pronatec Seguro Desemprego do Senai – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial	96
5	DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	99
6	CONCLUSÕES.....	103
6.1	PESQUISAS FUTURAS.....	104
	REFERÊNCIAS	106
	APÊNDICE A	121

1 INTRODUÇÃO

O Brasil apresenta importante sinal de recuperação com relação à crise econômica mundial de 2008-2009 iniciada no mercado imobiliário dos Estados Unidos (POCHMANN, 2010). O processo de recuperação da confiança na economia está na trajetória de bons e sólidos resultados, tanto que o desemprego vem se mantendo em nível baixo. O cenário atual se caracteriza pela inadimplência baixa, aumento de salário, queda dos preços de alimentos e bebidas e um avanço consciente de consumo (FERNANDES; VILLAVERDE, 2014).

A economia brasileira poderá crescer pelo menos 3% em relação a 2013, mesmo com o cenário internacional ainda não favorável. A elevação do PIB – Produto Interno Bruto em 2014 se dará com base nos investimentos em infraestrutura e com condições criadas pelo governo para que investimentos nos setores de obras e infraestruturas se destaquem (BOCCHINI, 2013). Tercio (2012) mostra que a estabilidade financeira e as boas expectativas geradas pela economia brasileira têm atraído grandes investimentos de empresas nacionais e internacionais nos mais variados setores, destacando o da construção civil, o que vem a transformar cada vez mais o Brasil em um grande canteiro de obras.

Os planos de investimentos lançados pelo governo – batizado de PAC - Programa de Aceleração do Crescimento, Programa Minha Casa, Minha Vida e o PAC 2 – foram vistos pela construção civil como um grande incentivo para a manutenção do crescimento do setor. A meta do Programa Minha Casa, Minha Vida, é construir dois milhões de unidades habitacionais entre 2011 e 2014, das quais 60% serão voltadas para famílias de baixa renda (MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, 2012).

Somente no estado do Paraná, a parceria do Governo Federal com o estadual resultará em investimentos de R\$ 5 bilhões para a construção de 70 mil unidades habitacionais de 2012 até 2014. Estima-se que o setor do estado é composto por cerca de 17 mil empresas neste segmento, que geram 142 mil empregos. Com este incentivo todo o setor da construção civil será impactado, beneficiando inclusive os trabalhadores e propiciando novos investimentos para o desenvolvimento da construção civil (FIEP Agência de notícia, 2012).

Em um levantamento realizado pela CNI - Confederação Nacional da Indústria e pela CBIC - Câmara Brasileira da Indústria da Construção, apontou-se que as

empresas da construção civil sofrem com a falta de trabalhadores qualificados e têm dificuldades em encontrar profissionais com qualificação básica, como pedreiros e serventes para suprir esta demanda do setor (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2012b).

Pastore (1995) já projetava na metade da década de 1990 este aquecimento da construção civil. Acreditava que as empresas tenderiam a buscar trabalhadores qualificados e que além do treinamento da mão de obra, deveria se partir da premissa de uma educação básica de boa qualidade, para não haver um déficit de formação profissional.

Barros e Mendes (2003) concordam que as empresas buscam um profissional competente e competitivo, polivalente e criativo e que esta distância entre o que ela espera e a realidade encontrada no mercado é visível.

A pouca qualificação da mão de obra causa a baixa produtividade, acarretando problemas graves para as construtoras que operam em ritmo acelerado (ALVES, 2008). Marcondes (2011) afirma que a capacitação torna-se a peça chave para que o mercado da construção civil supra a necessidade de mão de obra capacitada e mantenha-se em bom desempenho e qualidade construtiva.

Cattani (2001) completa com a informação que a qualidade minimiza custos de produção, garante um produto final de alto nível e assegura que os recursos utilizados estejam no seu máximo de rendimento e potencialidade.

A fim de alterar o retrato da grande rotatividade da mão de obra na construção civil, das precárias relações de trabalho, do número representativo de trabalhadores que são analfabetos e da tradicional forma de aprendizagem que ocorre somente na prática (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIAIS, 2011b), o Fórum Estadão Brasil Competitivo: educação e formação de mão de obra para o crescimento, realizado na cidade de São Paulo em novembro de 2012 com parceria da Confederação Nacional da Indústria debateu sobre a educação brasileira, concluindo que o aprimoramento do ensino técnico e profissional deve atender a demanda da indústria e proporcionar o crescimento do setor e da economia brasileira no médio e longo prazo (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2012a).

A realização desta dissertação visa analisar a percepção de determinantes atores da construção civil em aspectos relacionados a qualificação profissional que tendem a melhoria da qualidade e aumento da produtividade. Analisa-se as

perspectivas para o setor da construção civil sob a concepção de cada membro estudado, a visão para a qualificação profissional, suas parcerias, interações e expectativas futuras com a construção civil.

Com o apoio de trabalhadores da construção civil, empresas construtoras na cidade de Curitiba – Paraná, sindicatos patronal e dos trabalhadores da indústria da construção civil, instituição de ensino de qualificação profissional, ações do Governo Federal para a qualificação, instituições ofertantes de cursos de qualificação profissional em parceria com programa do Governo Federal e alunos que frequentam os respectivos cursos, a pesquisa irá retratar a participação da sociedade, a busca pela capacitação, sua principal demanda, a consciência da participação coletiva e demonstrar que seus impactos são essenciais para a obtenção de metas e da maior qualidade no processo, buscando o alcance dos verdadeiros objetivos, isto é, a qualificação e formação dos profissionais adequados ao contexto social em que vivem.

1.1 PROBLEMÁTICA

A presente pesquisa pretende responder a seguinte questão:

Qual a percepção dos diferentes atores da construção civil para a qualificação profissional?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

Analisar a percepção dos diferentes atores da construção civil para a qualificação profissional.

1.2.2 Objetivo específico

Identificar o perfil, perspectivas, interação e necessidades dos trabalhadores da construção civil, empresas construtoras na cidade de Curitiba – Paraná, sindicatos patronal e dos trabalhadores da indústria da construção civil, instituição de ensino de qualificação profissional, ações do Governo Federal para a

qualificação, instituições ofertantes de cursos de qualificação profissional em parceria com o programa do Governo Federal e alunos que frequentam os respectivos cursos para a melhoria da qualidade e aumento da produtividade da construção civil através da qualificação profissional.

1.3 JUSTIFICATIVAS

Oliveira e Oliveira (2012) relacionam a construção civil com o crescimento econômico, a elevação do PIB, o aumento dos bens e serviços e principalmente com a geração de empregos no Brasil.

A escassez de mão de obra qualificada na construção civil é um dos problemas enfrentados pelo setor. Focar na mão de obra é necessário para o setor, já que o mesmo apresenta altos índices de informalidade, rotatividade e baixa escolaridade (SANTOS, 2010).

Costa (2011) alerta que este retrato da informalidade, das formas precárias de trabalho e da baixa qualificação vem de muitas décadas. Estas características, frequentemente criticadas, aliadas a pouca sistematização dos conhecimentos, a pouca utilização de novas tecnologias (desenvolvimento insuficiente de equipamentos e processos produtivos) e alto grau de desperdício de materiais são bastante expressivas e exigem uma mudança cultural e de esforço conjunto para serem solucionados (COLOMBO; BAZZO, 2001; SCHMITT *et al.*, 1992).

A baixa capacitação em canteiros de obras resulta em baixa produtividade e qualidade construtiva, podendo interferir em atrasos de entrega de obra, problemas construtivos e desmotivação profissional.

Conhecer os diferentes atores da construção civil, suas demandas, percepção para a qualificação profissional, suas parcerias, interações e expectativas futuras são pontos fundamentais para se evoluir na questão da melhoria da qualidade e aumento da produtividade.

O compromisso da qualificação não pode restringir-se a interesses políticos e empresariais, mas sim identificar as necessidades de acordo com o perfil da mão de obra, suas competências e objetivo.

O presente trabalho pretende, portanto, contribuir para a reflexão sobre uma nova cultura de participação coletiva para que a qualificação seja direcionada a

atender a demanda atual e as exigências implícitas, proporcionando qualidade, produtividade e desenvolvimento do setor da construção civil.

1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

Esta dissertação é composta pela introdução e mais 6 capítulos. No primeiro capítulo tem-se a introdução, a problemática, os objetivos gerais e específicos, a justificativa e a estrutura do trabalho.

No capítulo 2 é apresentada a fundamentação teórica sobre a construção civil e a sua mão de obra. Aborda-se as características da indústria da construção, os principais dados da mão de obra quanto sua qualificação, formação profissional, ações do Governo Federal para a qualificação profissional englobando o Plano Nacional de Qualificação e o Programa Nacional de Acesso Técnico e Emprego e cursos profissionalizantes na área deste estudo. Trata-se também sobre a produtividade da mão de obra em empresas de construção civil.

Fundamenta-se no capítulo 3 a metodologia aplicada para o estudo, detalhando-se a escolha do método de pesquisa e plano amostral.

Já o capítulo 4 relata a análise dos resultados da pesquisa através do levantamento de informações de cada ator estudado. Os dados são apresentados por meio de gráficos, tabelas, figuras e comentários.

O capítulo 5 discorre sobre a discussão dos resultados na visão da autora.

Por fim o capítulo 6 contém as conclusões do estudo, salientando a importância desta temática, reflexões sobre a interação entre os principais envolvidos na busca da qualificação profissional e melhoria da construção civil e recomendações para pesquisas futuras.

Sequencialmente apresentam-se as referências bibliográficas utilizadas e o apêndice.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação teórica é uma etapa da pesquisa que vincula publicações de autores com o tema de estudo, proporcionando credibilidade ao objeto pesquisado. Ferreira (2010) corresponde fundamentação a sinônimos como firmar, estabelecer, basear, justificar, documentar, provar.

É um texto sobre o tema da pesquisa que se pretende desenvolver, o alicerce da pesquisa como um todo, aonde será demonstrado suas principais discussões, avanços e relevâncias publicadas sobre o assunto definindo-se os autores necessários para fundamentar o tema (BATISTA JÚNIOR, 2012).

Este capítulo aborda temas sobre a construção civil, mão de obra e produtividade, compondo a base da fundamentação desta pesquisa.

2.1 CONSTRUÇÃO CIVIL

A indústria da construção civil possui grande importância para o desenvolvimento do país. Destaca-se no ponto de vista econômico pela quantidade de atividades que intervêm em seu ciclo de produção, gerando empregos diretos e indiretos no mercado de trabalho (COLOMBO e BAZZO, 2001).

O setor é considerado determinante para o desenvolvimento da economia. Pela projeção do Sinduscon-SP - Sindicato das Indústrias de Construção Civil do Estado de São Paulo e da FGV - Fundação Getúlio Vargas, prevê-se que o PIB setorial chegue a 2,8% em 2014 e o crescimento do país em 2%. O impulso se dará pelas obras da Copa do Mundo e pelo ano eleitoral (SELLERON, 2013). O que já é evidenciado com a expansão de 8,28% em postos de trabalho, gerando mais de 3,34 milhões de empregos neste setor em todo país (PORTAL BRASIL, 2012).

Análises do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sociais (2011a) demonstram que o desempenho do setor de construção civil em 2010, teve o melhor desempenho dos últimos 24 anos, com crescimento de 11,6%. Depois de anos de instabilidade, como em 2009, onde o setor teve taxas negativas de crescimento devido a crise financeira internacional, a projeção é o aumento do crédito e apoio dos bancos públicos para o setor, queda nas taxas de juros e obras públicas – como as vinculadas aos programas do Governo Federal para acelerar o crescimento econômico do Brasil, como o PAC - Programa de Aceleração do

Crescimento, Programa Minha Casa, Minha Vida e o PAC 2, lançado em março de 2010, que aponta investimentos da ordem de R\$ 1,59 trilhão para obras até 2014. Estas obras estão vinculadas a Copa do Mundo de 2014 e aos Jogos Olímpicos de 2016, eventos programados para serem sediados no Brasil e que deverão mobilizar obras de infraestrutura de transporte, aeroportos, mobilidade urbana, readequação viária e de saneamento e construção de arenas esportivas. O impulso do setor da construção na economia do Brasil pode ser observada também pela exploração do pré-sal (reservas de petróleo) e grandes obras na região norte do país, com destaque para as usinas hidrelétricas de Santo Antônio e Jirau, em Rondônia (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIAIS, 2011a).

De acordo com a pesquisa realizada pela Confederação Nacional da Indústria (2012a), os indicadores de expectativa com relação à atividade da indústria da construção de novos empreendimentos, vinculados à construção de edifícios, mostram-se também otimistas neste setor. O indicador que varia de 0 a 100 recebeu 57,4 pontos, demonstrando plena ascensão neste segmento da indústria da construção civil.

2.1.1 Características da indústria da construção civil

A indústria da construção se diferencia da indústria de transformação por ter características não homogêneas e não seriadas de produção, tendo a influência de fatores climáticos no processo construtivo; por possuir uma complexa rede de participantes que podem vir a interferir no decorrer do processo (usuários, clientes, projetistas, financiadores, construtores); ter diferentes etapas e fases, o que nem sempre resulta numa simultaneidade; a participação de diversas e diferentes empresas em um mesmo local; a tão criticada força de trabalho, o nomadismo do setor e o caráter semi artesanal do processo construtivo (COLOMBO e BAZZO, 2001).

O processo de construção de obras ainda é bastante primitivo. Mesmo com pesquisas e desenvolvimentos de novos equipamentos e sistemas de produção, o setor continua a trabalhar com a técnica tradicional e, historicamente, tem uma lenta evolução tecnológica, se comparado a outros setores industriais, conforme afirmam Abiko; Gonçalves e Cardoso (2005) e Freire e Beraldo (2003) em seus estudos.

Por ser uma atividade considerada manufatureira, a construção civil necessita de três pilares essenciais para sua operação: a força de trabalho; a matéria prima e as ferramentas ou maquinários. Muitas de suas atividades dependem da habilidade humana, de seu conhecimento técnico e dos hábitos tradicionais de trabalho, impondo a este processo uma grande dificuldade de padronização (FRANCO, 1995).

Os produtos da construção civil muitas vezes são produzidos em pequena escala, sendo geralmente único, o que dificulta utilizar as técnicas desenvolvidas na indústria de transformação, baseadas na padronização, na repetibilidade e na modularização (FONSECA, 2007).

Nascimento e Santos (2003) ilustram na Figura 1 abaixo, as mudanças que ocorreram na indústria da construção civil no Brasil desde a década de 1960, que foi marcada com a construção da capital federal Brasília, seguindo pela a época de Juscelino Kubitschek onde seu plano de meta de governo era crescer 50 anos em 5, desenvolvendo a indústria de base, construindo estradas e hidrelétricas, ampliando a extração de petróleo e entre outras iniciativas de transformar o Brasil em um país desenvolvido e industrializado. Antes da implementação deste plano de metas, 60% da população brasileira era rural e, cerca de 30 milhões de pessoas, dependiam das atividades agrárias. Esta figura retrata também o cenário de 1970 onde a denominação desta época foi de “milagre econômico” com o governo militar impondo vários programas nas áreas de transportes, de energia e de estratégia militar e o retrato da década de 1980 até o final do século, marcado por uma grande recessão de desenvolvimento neste setor.

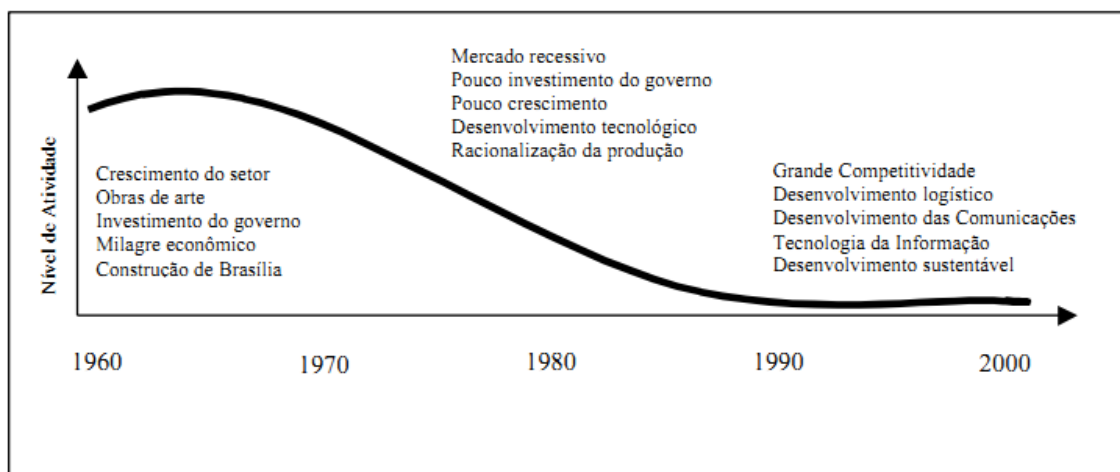


Figura 1 - Histórico da construção civil no Brasil
Fonte: Nascimento e Santos (2003)

Toledo; Abreu e Jungles (2000) analisam que o aspecto tradicional e conservador da construção civil no Brasil foram devidos que até o final da década de 1970 os investimentos para este setor vinham do Estado, que não possuía nenhum programa de qualidade, fazendo com que as empresas se estagnassem. Isso demonstra que o Brasil não possui política tecnológica e industrial e nem um plano estratégico de longo prazo. Os ciclos de investimentos nesta área são descontínuos e têm, em muitas vezes apenas interesses políticos (SCHWARK, 2006).

Nascimento e Santos (2003) citam que apesar das mudanças das últimas décadas o setor ainda não conseguiu se igualar a qualidade, produtividade e eficiências que outros setores da indústria possuem.

Analisando em termos de importância social, o IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, destaca que o número de trabalhadores ocupados na construção civil passou de 1,568 milhões para 1,658 milhões de 2009 para 2010 (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2011). Em outro estudo deste mesmo Instituto, realizado no mês de setembro de 2012, para as regiões metropolitanas das cidades de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre, verifica-se que 7,6 % da população ativa ocupam atividades na construção civil, índice que mantêm em crescimento desde 2004, quando sua porcentagem era de 6,9% da população (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2012a). Barbosa *et al.* (2003) afirma que além da importância econômica, a atividade da construção civil no país tem relevante papel social.

2.2 MÃO DE OBRA DA CONSTRUÇÃO CIVIL

Conforme dados levantados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sociais (2011a), o setor contribuiu no ano de 2010 com 12% da geração total de postos de trabalho no Brasil, o melhor saldo desde o início dos registros em 1996. Destes trabalhadores, 62,5% são chefes de família, contra 48,1% de outras profissões (NERI, 2011).

Ao todo 41,6% são empregados com carteira assinada, 15,4% sem carteira, 37,1% trabalham por conta própria e 5,9% são empregadores. O rendimento médio é R\$ 1.496,10, uma variação positiva de 1,9% superior ao salário do ano anterior, porém, as variações de reajustes da média de outras funções como indústria,

comércio, educação, saúde, serviços domésticos e outros, foram em torno de 4,71% para o mesmo período (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2012b).

Em 2010, 94,3% dos trabalhadores da construção eram homens. Entre eles, 11,8% dos empregados na construção tinham de 18 a 24 anos, enquanto 59,9% tinham de 25 a 49 anos de idade e o restante, 28,3%, 50 anos ou mais de idade (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2011). Entre 2009 e 2010, a maior quantidade de contratação foi com jovens de até 24 anos, 85 mil novas contratações em 2009 e cerca de 120 mil em 2010 (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIAIS, 2011a). Tradicionalmente, a construção emprega pessoas que começaram a trabalhar muito cedo. Em 1996, o percentual de empregados com até 14 anos de idade na construção civil era 71%, enquanto em 2009, era de 58,7% contra 50,8% em outras profissões (NERI, 2011).

A causa pela grande rotatividade da mão de obra na construção civil é o próprio processo produtivo que, apesar da grande expansão econômica no setor, persiste nas precárias relações de trabalho. Isso pode ser comprovado analisando a principal reivindicação dos trabalhadores no ano de 2010. Todos, os 160 mil operários da construção que fizeram greve, exigiram o fim das condições degradantes de trabalho, reivindicando por melhores condições de trabalho e menores jornadas (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIAIS, 2011b). Estima-se 31% dos trabalhadores ficam um ano ou menos na construção civil, 41,35% entre 1 a 5 anos e o restante do percentual (27,65%) ficam nas extremidades deste grupo (NERI, 2010).

Os motivos pelos desligamentos profissionais podem ter duas causas definidas: a primeira por necessidade desse profissional, que inclui motivos pessoais ou dificuldade de adaptação com o desenvolvimento das atividades e o segundo por uma necessidade da empresa diante do profissional contratado (CINTRA e PEDROSO, 2010). Porém, mesmo gerando muitos empregos, a construção civil tem como grande problema a rotatividade da mão de obra: enquanto 2,4 milhões de trabalhadores foram contratados em 2010, outros 2,2 milhões se desligaram da função. Dentre as ocupações que registram o maior saldo entre contratações e demissões é a de servente de obras e posteriormente a de pedreiro

(DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIAIS, 2011a).

Trabalhadores regionais correspondem a 47,5% dos ocupados na construção civil. A presença dos trabalhadores que migravam principalmente do Nordeste do país para o Sudeste tem caído ao longo dos anos (NERI, 2011).

No Brasil, a cadeia produtiva do setor da construção civil inclui funcionários pouco qualificados. Este fato impõe barreiras para a promoção de inovação no canteiro de obra, pois para reverter este quadro são necessárias características como maior discernimento, qualificação, motivação, participação e treinamento da equipe (SCHWARK, 2006).

No primeiro semestre de 2013, 51% do custo de uma obra foi referente a mão de obra e leis sociais atreladas a ela (CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO, 2013a). Marcondes (2011) alerta que este número é tão maior quanto a falta de qualificação. A redução de custos de uma obra não depende somente das técnicas ou dos tipos de materiais empregados, mas também da mão de obra empregada.

Abiko; Gonçalves e Cardoso (2005) citam que a carência de uma base teórica para os conhecimentos tradicionais estão levando a construção civil à estagnação. A aceleração de mudanças às novas situações das sociedades urbanas e contemporâneas impõe capacidade rápida de resposta.

2.2.1 Qualificação

No estudo do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sociais (2011a), das vagas ocupadas na construção civil, 22,6% são por trabalhadores analfabetos ou que não possuem o ensino fundamental completo. Santos e Carreiro (2010) justificam que o parâmetro escolaridade é utilizado para aferir a qualificação, sem discutir sua validade, apenas associando a baixa escolaridade à desqualificação, postura essa adotada por segmentos da literatura especializada, delimitando a escola como referência que legitima os poderes dentro (e fora) da obra.

Santos (2010), em seu trabalho sobre qualificação profissional, fez uma pesquisa com 114 operários da construção civil nas cidades de Tenente Portela, Três Passos e Ijuí, ambas no estado do Rio Grande do Sul. Concluiu que a

contratação do operário é baseada na necessidade que a empresa tem em contratar mão de obra, não focando na experiência profissional. Devido a isso a contratação é feita por um período de experiência, efetivando ou não este operário, de acordo com seu resultado quanto ao trabalho executado.

Outro estudo na mesma temática, realizado por Villar *et al.* (2004) na cidade de Belo Horizonte, Minas Gerais, demonstrou que os empregadores analisam na contratação apenas a experiência prévia e as referências do funcionário, sem fazer uma análise detalhada ou teste de aptidão. O nível de escolaridade é o fator menos utilizado como critério de contratação, mesmo quando os empregadores concordam que a capacitação é um fator fundamental para o desenvolvimento do serviço. Este fator contraditório é explicado por eles devido a urgência de contratação, sem ter tempo hábil para reverter este quadro.

A forma tradicional de aprendizagem dentro do canteiro de obras sempre foi o “aprender na prática”. O conhecimento depende da transmissão do saber de trabalhadores mais experientes, para formar seu grupo de operários, saberes estes reconhecidos dentro do grupo como valor e orgulho para quem o detém (COSTA e TOMASI, 2009).

Fonseca (2007) diz que a aprendizagem desta mão de obra se assemelha ao artesanato, não vindo de um saber técnico. Os próprios profissionais envolvidos reconhecem que a prática adquirida no trabalho como o fator mais importante no processo de aprendizagem (COSTA e TOMASI, 2009).

Dantas (2011) ilustra com o exemplo de um conjunto habitacional. O serviço nele é executado repetidas vezes, desenvolvendo o aprendizado, que é basicamente um treinamento por repetição, levando ao crescimento da produtividade. O conhecimento das tarefas pelo operário faz com que as ferramentas e procedimentos sejam dominados e a produção otimizada. Isso pode ser comprovada pelo efeito chamado mobilização, na qual a produtividade é menor no início da obra do que na média final do serviço.

Este conhecimento é marcado pelo caráter prático, para atividades rotineiras, que se desenvolvem sem apoio da teoria (KUENZER; ABREU; GOMES, 2007). Costa e Tomasi (2009) completam argumentando que são saberes empíricos incorporados à experiência e associados às circunstâncias típicas do ambiente.

Oliveira (1999b) alerta que este aprendizado é decorrente ao conhecimento tácito, relevando o saber a participação em um grupo cultural específico. Kuenzer;

Abreu e Gomes (2007) lembram que o conhecimento tácito é relevante, pois assegura a normalidade e as atividades cotidianas.

Fonseca (2007) parte da premissa que o funcionário, antes de executar uma tarefa, dispõe de experiências anteriores que foram obtidas em situações similares, vindas de sua prática profissional e que irá subsidiá-lo em novas circunstâncias.

Analisar se o indivíduo possui conhecimentos necessários para a execução de tarefas é primordial antes de avaliar a qualificação dele, cita Cortês (1997). Segundo a autora, novas competências são adquiridas se houver capacidade de adaptação, habilidades e responsabilidades.

Pasternak (2006) projeta que a tendência para os próximos anos é que o avanço tecnológico e a utilização de materiais mais modernos exijam, mesmo para os operários de menor nível de instrução, conhecimento detalhado de projeto e melhor qualificação da mão de obra. O trabalhador da construção civil deverá saber operar máquinas, conhecer projetos hidráulicos, elétricos e de alvenaria. A perspectiva, segundo o autor, é que um ajudante de obras terá que ter no mínimo o ensino básico. Schwark (2006) alerta que o profissional que não buscar o seu próprio aprimoramento, dificilmente se adequará a inovação e melhoria de tecnologia. Como recomenda Freitas; Lima e Castro (2001), os profissionais que atuam neste setor precisam romper esta barreira de resistência para poder inovar nas mais variadas áreas.

Estudo realizado pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (2011) no estado do Rio Grande do Norte mostra a dificuldade de empresários da construção civil local em encontrar trabalhadores qualificados, principalmente os que estão ligados diretamente à obra, como pedreiros e serventes e também para os mais especializados como arquitetos e engenheiros. Nesta pesquisa, as empresas entrevistadas relataram que 80% delas têm dificuldade de contratação com funcionários básicos. Para encarregados e mestres de obra o relato de dificuldade fica em 73%. Ao serem questionadas sobre a contratação de arquitetos e engenheiros, as empresas apontaram 53% de obstáculo para contratar estas categorias. O estudo também abrangeu a falta de trabalhadores qualificados para o setor administrativo, que atingiu 47% das empresas consultadas.

Todas as empresas deste estudo confirmam que o ideal é investir em qualificação do trabalhador, contudo, 89% das empresas têm dificuldades na hora de qualificar este trabalhador. Entre esta dificuldade, 59% delas apontaram que a

má qualidade da educação básica é a principal barreira. Nesta pesquisa, as empresas poderiam citar outros fatores para esta dificuldade, podendo assinalar um ou mais pontos. A alta rotatividade dos trabalhadores foi lembrada por 35% dos entrevistados, a dificuldade de liberar o trabalhador para fazer cursos com 29%, o receio de perder este trabalhador qualificado para empresas concorrentes foi de 29%, a falta de interesse de qualificação do trabalhador com 24%, não encontrar o curso de qualificação no perfil da necessidade da empresa com 18% e alto gasto com cursos a estes profissionais com 18% da lembrança.

Para enfrentar este problema, a maioria das empresas (73%) afirma que a capacitação na própria empresa/obra é a principal maneira encontrada para qualificar o trabalhador. Apenas 13% dizem firmar parceria com instituições de ensino.

Para estas empresas, a falta da qualificação profissional prejudica a qualidade dos produtos fabricados e em seguida a produtividade, atrelada a redução dos desperdícios.

Dados não diferentes deste estudo foram obtidos pela CNI, que realiza mensalmente uma pesquisa de opinião com aproximadamente 500 empresários do segmento da construção civil desde janeiro de 2010. O objetivo é identificar a tendência passada e futura da indústria da construção civil. Para isso realizou uma parceria com a CBIC - Câmara Brasileira da Indústria da Construção, Federações de Indústria e sindicatos da construção civil do Distrito Federal e dos 26 estados brasileiros. Verifica-se na Tabela 1, que na pesquisa de setembro de 2012, referente ao 3º trimestre de 2012, das 456 empresas analisadas, sendo 158 consideradas como pequenas empresas, 200 como médias e 98 como grandes, os dois principais problemas enfrentados pela indústria da construção oscilou entre a falta de trabalhador qualificado e a elevada carga tributária do governo (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2012c).

Comprovando a busca por trabalhadores mais qualificados, em 2010, o saldo das admissões foi de 102 mil contratações preenchidas por trabalhadores com ensino médio completo, ocupando cerca de 40% das vagas ofertadas. Esse dado demonstra a busca incessante das empresas por trabalhadores mais qualificados (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIAIS, 2011a).

Dacol (1996) destaca que para a industrialização do setor, deve-se investir na mão de obra, na qualificação inclusive dos engenheiros, nos materiais e nos componentes, que devem ser especificados e comprados por profissionais técnicos e nos equipamentos que auxiliem o trabalhador a desenvolver seu trabalho.

A estagnação dos avanços tecnológicos e da modernização da construção civil brasileira está na falta de mão de obra qualificada, como declara Heleno (2010).

Tabela 1 - Principais problemas enfrentados pela indústria da construção no 3º trimestre de 2012 (%)

Principais problemas	Pequenas		Médias		Grandes	
	%	Posição	%	Posição	%	Posição
Elevada carga tributária	56,2	1	55,6	2	48,9	2
Falta de trabalhador qualificado	43,8	2	55,6	1	61,7	1
Alto custo da mão de obra	34,2	3	30,7	3	38,3	3
Falta de demanda	24,7	4	21,7	5	22,3	5
Competição acirrada de mercado	24,7	5	19,6	6	24,5	4
Taxas de juros elevadas	21,2	6	18,0	7	10,6	10
Inadimplência dos clientes	17,1	7	23,8	4	12,8	7
Falta de capital de giro	17,1	8	14,3	9	17,0	6
Licenciamento ambiental	14,4	9	13,2	10	12,8	7
Alto custo da matéria-prima	13,7	10	15,9	8	10,6	10
Condições climáticas	10,3	11	11,6	11	11,7	9
Falta de financiamento de longo prazo	7,5	12	6,9	12	4,3	14
Disponibilidade de terrenos	7,5	13	4,2	14	3,2	15
Outros	3,4	14	5,8	13	8,5	12
Falta de equipamentos de apoio	2,7	15	1,1	16	0,0	16
Falta de matéria-prima	2,1	16	3,7	15	7,4	13

Fonte: Adaptado de Confederação Nacional da Indústria (2012c)

Aro e Amorim (2004) declaram que ao inserir novas tecnologias e materiais há uma racionalização do processo e melhoria da qualidade do produto final. Fonseca (2007) observa que se cria uma nova situação quando um novo sistema é implantado, e, com o surgimento dos problemas, diferentes aprendizagens e competências são obtidas pelos trabalhadores. Além das competências inicialmente solicitadas para iniciar a execução do serviço, outras se tornam necessárias com o tempo.

É neste círculo vicioso, alimentado destas causas e efeitos que levam as empresas a perda do seu prestígio. Estima-se que mais de 50% das horas homem aplicadas nas obras poderiam ser economizadas. O retrato atual é que a grande maioria dos profissionais não planeja seu futuro, nem sua própria carreira e está completamente acomodado. O conhecimento ocorre em função da experiência adquirida na prática e das oportunidades que surgem (SCHWARK, 2006).

Esta importância foi destacada por Fujimoto (2002):

As inúmeras mudanças exigidas das habilidades do trabalhador, neste final de século, concomitantemente com a evolução da tecnologia, fazem com que os mesmos sejam facilmente descartáveis no mercado de trabalho. Isto, devido ao fato de que este trabalhador, de baixa escolaridade, não reúne condições e muito menos tem chances para aprender sozinho uma profissão, quanto mais uma qualificação ou mesmo uma re-qualificação profissional (FUJIMOTO, 2002, p. 5).

A busca das empresas está em tentar aumentar a produtividade buscando soluções tecnológicas e de gerenciamento da produção de forma a aumentar o grau de industrialização, implantando inovações em seu processo produtivo (BARBOSA, 2003).

2.2.2 Formação profissional

Garcia (2000) data que a formação profissional no Brasil surgiu desde a época da servidão, onde os índios e os escravos eram os primeiros aprendizes de ofícios. Com a descoberta do ouro em Minas Gerais os aprendizes das Casas de Moeda no fim do período de cinco a seis anos, tinham que demonstrar as suas habilidades perante uma banca examinadora e, se aprovados, recebiam uma certidão de aprovação. Em 1808, D. João VI criou o Colégio de Fábricas, que foi o primeiro estabelecimento instalado no Brasil com finalidade de atender à educação dos artistas e aprendizes que vinham de Portugal atraídos pela abertura de portos e indústrias. Estima-se que existiam 636 estabelecimentos industriais e até 1909 implantaram-se mais 3.362.

No governo de Nilo Peçanha (1909), o ensino profissional no Brasil teve um grande impulso: em todas as capitais do Brasil foram criadas escolas de profissionalização. O presidente é considerado o “fundador do ensino profissional no

Brasil”, por ter estabelecido uma Escola de Aprendizizes Artífices, destinada ao ensino profissional, em cada uma das capitais estaduais (RODRIGUES, 2002).

Posteriormente, as Escolas de Aprendizizes Artífices passaram a ser chamadas de Liceus e destinadas ao ensino profissional de todos os ramos e graus ligados ao Ministério da Educação e Saúde Pública. Neste período houve uma total desvinculação entre a formação profissional e a educação. Ocorreu o início da transferência de responsabilidades, onde o Estado passou para os empresários a responsabilidade da qualificação dos trabalhadores (GARCIA, 2000).

De acordo com Ferreira (2010) qualificação significa “indicar as qualidades de, avaliar, apreciar, considerar qualificado, apto, idôneo” e capacitar significa “tornar capaz, habilitar, convencer, persuadir” porém, Filippi (2003) após consultar vários autores sobre o tema, concluiu que qualificação e capacitação, mesmo possuindo sentidos diferentes não é explorado como diferenciação entre os autores.

Alves e Vieira (1995) relatam que no Brasil a discussão sobre educação e qualificação profissional voltou a ser assunto principal nos anos 50, impulsionado pelo período de aceleração da industrialização e pelo processo de substituição de importações. A educação pública estava sem capacidade de suprir às necessidades impostas pelo mercado de trabalho. Nesse período, as escolas de ensino profissional transformaram-se em Escolas Técnicas Federais (GARCIA, 2000).

Foi na época do presidente Getúlio Vargas, que surgiu o Senai - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial com o objetivo de formar profissionais qualificados para a indústria de base, pois já se comentava que sem educação profissional não haveria desenvolvimento industrial no país. Somente no fim da década de 50, quando o presidente Juscelino Kubitschek acelerou o processo de industrialização, que esta proposta tornou-se presente em quase todo o país. Tornou-se sequencialmente referência de inovação e qualidade na área de formação profissional e serviu de modelo para a criação de instituições similares em outros países, como na Venezuela, Chile, Argentina e Peru. Uma década depois, nos anos 1960, foi intensificado o treinamento dentro das empresas e a busca por parcerias com os Ministérios da Educação e do Trabalho, e com o BNH - Banco Nacional da Habitação, que era um banco público voltado ao financiamento e à produção de empreendimentos imobiliários, extinto em 1986 o qual passou à Caixa Econômica Federal (SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL, 2012).

Deste período em diante, as escolas industriais da rede federal do Ministério da Educação não seriam mais um sistema, ou rede de ensino, passaram a ter autonomia didática, financeira, administrativa e técnica, com personalidade jurídica própria (RODRIGUES, 2002).

Pela expectativa da indústria, até 2015, o Brasil terá formado 7,2 milhões de trabalhadores em nível técnico. Essa necessidade é para suprir 177 ocupações, que vão desde trabalhadores da indústria de alimentos a indústrias químicas e petroquímicas. A demanda para os próximos três anos é 24% maior que a registrada para o período de 2008-2011, quando a necessidade girava em torno de 5,8 milhões. O maior número de oportunidades se concentra nas regiões Sul e Sudeste, especialmente nos estados de São Paulo, Minas Gerais, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul e Paraná, ver Figura 2 (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2012c).



Figura 2 - Demanda por profissionais de nível técnico entre 2012 e 2015
 Fonte: Confederação Nacional da Indústria (2012c)

O Ministério da Educação (2012) relata que os cursos profissionalizantes estão bem distribuídos por todo o Brasil. Na maioria das vezes são oferecidos pelas escolas das redes do Sistema Federal e do Senai. A dificuldade em aplicar em outras instituições é o elevado custo de implantação e do grande número de horas de trabalhos práticos que estes cursos precisam oferecer. Já cursos de nível básico

são facilmente promovidos por empresas, entidades sindicais e organizações comunitárias.

Pelas estatísticas atuais, 6,6% da população brasileira em idade escolar (entre 15 e 19 anos) cursa o ensino profissional ao mesmo tempo em que estuda no ensino médio. No Japão este percentual que é de 55% e de 53% na Alemanha (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2012a e CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2012c). A maior parte dos alunos prefere cursos superiores a profissões técnicas (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2012a). Alves e Vieira (1995) lembram que a formação profissional, por si, não gera emprego. O diferencial é a qualificação do trabalhador para ocupar um emprego de qualidade e criar novos horizontes ocupacionais. A Confederação Nacional da Indústria (2012a) diz que o desinteresse por estes alunos vem do desconhecimento sobre as oportunidades que a educação profissional pode apresentar.

Para alterar este retrato, está previsto para até 2014 cerca de R\$ 1,5 bilhões de investimento junto ao BNDES - Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social para novas escolas profissionais pelo Brasil com meta de estender as matrículas para 4 milhões de alunos por ano (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2012a).

2.2.3 Ações do Governo Federal para a qualificação profissional

O Brasil participa como membro da OIT - Organização Internacional do Trabalho, responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho. Com isso, adere todas as convenções firmadas, transformando-as em seu ordenamento jurídico (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2014).

Na Convenção OIT nº 88 que se resume em normas e diretrizes para a criação do SPE - Sistema Público de Emprego, cada país membro deve manter com o apoio de organismos públicos e privados um serviço público e gratuito de emprego, visando melhorar a organização do mercado de trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2014).

Assim, o MTE - Ministério do Trabalho e Emprego e o Governo Federal visando combater o desemprego, oferecem com base na norma internacional, um serviço público gratuito, prestado pelo Sine - Sistema Nacional de Emprego,

destinado a inserir o trabalhador no mercado de trabalho (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2013b).

No Sine a mão de obra é intermediada para receber informações sobre o mercado de trabalho, suporte financeiro em situação de desemprego involuntário, habilitação ao seguro desemprego e qualificação social e profissional através do PNQ - Plano Nacional de Qualificação, promovendo a sua recolocação no mercado de trabalho de acordo com as demandas e potencialidades locais (PREFEITURA MUNICIPAL DE CURITIBA. 2014a).

O Ministério do Trabalho e Emprego em conjunto com o Governo Federal visam, dentre as suas diretrizes regimentais e políticas, a geração de emprego e apoio ao trabalhador. Oferecem aos trabalhadores gratuitamente o direito à qualificação profissional, estabelecendo uma articulação entre o trabalho, a educação e o desenvolvimento, considerando a qualificação social e profissional oportunidades dadas ao trabalhador como instrumento indispensável à sua inclusão e aumento de sua permanência no mundo do trabalho (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2013b).

De acordo com este estudo, as ações de qualificações profissionais aqui discutidas serão aquelas financiadas com recursos do Governo Federal vinculados ao Ministério do Trabalho e Emprego.

2.2.3.1 PNQ - Plano Nacional de Qualificação

Criado em 2003, no governo do presidente Lula, o PNQ - Plano Nacional de Qualificação é um programa do Ministério do Trabalho e Emprego cuja principal finalidade é qualificar trabalhadores, visando à sua formação integral e inclusão social. Objetiva-se a qualificação profissional do trabalhador acima de 16 anos, com preferência para atendimento aos trabalhadores cadastrados no Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, no âmbito do Sine - Sistema Nacional de Emprego (PLANO NACIONAL DE QUALIFICAÇÃO, 2013).

O PNQ é a união de outras ações de qualificação social e profissional implementadas de forma descentralizada, por meio de Planos Territoriais de Qualificação (em parceria com estados, municípios e entidades sem fins lucrativos), de Projetos Especiais de Qualificação (em parceria com entidades do movimento social e organizações não governamentais) e de Planos Setoriais de Qualificação

(em parceria com sindicatos, empresas, movimentos sociais, governos municipais e estaduais). Juntos, estes Planos formam o Plano Nacional de Qualificação (PLANO NACIONAL DE QUALIFICAÇÃO, 2013).

Para financiar a qualificação profissional do PNQ, no ano de 2008 estabeleceram-se diretrizes e critérios para transferências de recursos do FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador aos estados, municípios e entidades sem fins lucrativos com a Resolução nº 575, de 28 de abril de 2008 (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2013b).

O FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego, que administra 20% do recurso recolhido da Contribuição Sindical, é um fundo especial de natureza contábil-financeira destinado ao custeio do Programa do Seguro Desemprego (que promove a assistência temporária ao trabalhador desempregado), do abono salarial (benefício anual, equivalente a 1 salário mínimo, ao qual têm direito todos os trabalhadores inscritos no Programa Pis/Pasep) e ao financiamento de Programas de Desenvolvimento Econômico (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2014).

Para o financiamento e custeio destes programas, o FAT conta com diversas fontes de recursos além da Contribuição Sindical. As fontes são provenientes da arrecadação Pis/Pasep - Programa de Integração Social / Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público; rendimentos de aplicações financeiras; restituições de benefícios; e repasses do Tesouro Nacional (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2013b).

De acordo com o artigo 239 da Constituição Federal, pelo menos 40% do recurso recebido da arrecadação Pis/Pasep é destinado ao financiamento de programas de educação profissional e tecnológica (BRASIL, 1988), voltado às obras de infraestrutura (construção, modernização e ampliação de unidades ofertantes do ensino voltadas a capacitação profissional), além da aquisição de máquinas e equipamentos destinados aos cursos (BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL, 2012). A parcela restante (60%) recebida do recurso Pis/Pasep ajuda a custear outras despesas do FAT (BRASIL, 1988).

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (2013a) o FAT teve como receita R\$ 60,165 bilhões no ano de 2012, discriminadas na Tabela 2.

Tabela 2 – Receitas do FAT no ano de 2012

Receita	R\$ (milhões)
Contribuições Pis/Pasep	38.954,7
Receitas financeiras	14.952,6
Repasses do Tesouro Nacional	5.330,2
Outras receitas (incluindo a Contribuição Sindical)	927,4
Total	60.165,0

Fonte: Adaptado de Ministério do Trabalho e Emprego (2013a)

Na Tabela 3, visualizam-se os valores para cada despesa do FAT no ano de 2012, totalizando R\$ 57,128 bilhões como despesas orçamentárias, ou, como citado no texto original (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2013a): obrigações. A diferença de montante (recebíveis R\$ 60,165 bilhões e despesas R\$ 57,128 bilhões) de R\$ 3,037 bilhões é designada como patrimônio acumulado.

O item outras despesas, descrito na Tabela 3, refere-se a ações, como a intermediação de mão de obra; gastos com a manutenção dos programas (ações de apoio ao pagamento dos benefícios do seguro desemprego e do abono salarial), PED - Pesquisas sobre Emprego e Desemprego, Caged - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, Rais - Relação Anual de Informações Sociais, informatização e distribuição de CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social, estudos de avaliação, campanhas educativas e informativas, apoio ao Codefat – Conselho Deliberativo do FAT, manutenção das unidades regionais do MTE, entre outras (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2013a).

Tabela 3 - Despesas do FAT no ano de 2012

Despesas	R\$ (milhões)
Seguro desemprego (benefício)	28.425,0
Abono salarial (benefício)	12.617,0
Qualificação profissional	58,5
Outras despesas	478,1
Empréstimo ao BNDES (desenvolvimento econômico)	15.549,9
Total	57.128,5

Fonte: Adaptado de Ministério do Trabalho e Emprego (2013a)

Verifica-se da Tabela 3 que percentualmente os recursos do FAT destinados à qualificação profissional, dentro do PNQ cujas transferências aos estados, municípios, entidades privadas sem fins lucrativos ocorre por meio de convênios firmados com o Ministério do Trabalho e Emprego (PLANO NACIONAL DE QUALIFICAÇÃO, 2013), no ano de 2012 (R\$ 58,5 milhões) correspondem a menos de 0,1% do montante recebido.

Analisado os resultados do FAT para os anos de 2008 a 2011, a Tabela 4 mostra as receitas recebidas para os respectivos anos e o investimento atribuído ao PNQ com qualificação profissional. A percentagem apresentada corresponde ao gasto com a qualificação profissional de acordo com o montante da arrecadação recebido naquele ano.

Verifica-se nos anos de 2008 a 2011 que o percentual médio de aplicação de recurso com qualificação profissional ficou em 0,33% do total arrecadado pelo FAT.

Com os dados observa-se que o trabalhador destinou 20% da sua contribuição sindical ao FAT e recebeu entre os anos de 2008 e 2011 o investimento médio de 0,33% do PNQ para sua qualificação profissional.

Tabela 4 - Resultados do FAT nos anos de 2008 a 2011

Ano	Resultados	R\$ (milhões)	% do total da arrecadação
2008	Receita anual	44.719,7	
	Despesa com qualificação profissional	170,6	0,38%
2009	Receita anual	42.575,1	
	Despesa com qualificação profissional	184,1	0,43%
2010	Receita anual	47.385,4	
	Despesa com qualificação profissional	164,3	0,35%
2011	Receita anual	53.161,5	
	Despesa com qualificação profissional	80,0	0,15%

Fonte: Adaptado de Ministério do Trabalho e Emprego (2013a)

O MTE (2013a) justifica o baixo percentual aplicado na qualificação profissional com a alta formalização de mão de obra nos exercícios de 2003 a 2011 no mercado de trabalho. Esse fato, somado a elevada rotatividade de mão de obra e aos sucessivos aumentos do salário mínimo, proporcionou significativos aumentos nos pagamentos dos benefícios do seguro desemprego e do abono salarial.

Segundo o Departamento de Emprego e Salário do MTE, entre os exercícios de 2003 e 2012 o número de beneficiados do seguro desemprego, majorou de 5,1 milhões para 8,5 milhões e os beneficiados do abono salarial, trabalhadores com ganhos de até dois salários mínimos, que têm direito a receber o benefício do abono salarial, saltou de 7,9 milhões para 21,4 milhões, demonstrando um expressivo aumento nestas despesas e percentuais mais baixos aplicados à qualificação profissional (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2013a).

Para reduzir estes gastos com seguro desemprego e possíveis fraudes do recebimento do benefício, a partir de outubro de 2013, o trabalhador que requerer a concessão do seguro desemprego pela segunda vez em um período de 10 anos, vai precisar frequentar obrigatoriamente uma qualificação profissional para receber o benefício. A expectativa é que com a qualificação obrigatória o trabalhador amplie suas oportunidades e incremente sua formação profissional diminuindo assim o pagamento de benefícios e a curta permanência dos trabalhadores nos empregos (PORTAL BRASIL, 2013).

No Paraná os 4.851 reincidentes beneficiários do seguro desemprego foram encaminhados no ano de 2013 a cursos de qualificação profissional do Programa do Governo Federal chamado Pronatec - Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego na modalidade Seguro Desemprego. Ao se cadastrar nas agências do Sine, o trabalhador reincidente é encaminhado para a qualificação neste Programa, respeitando as ofertas de cursos existentes no domicílio, escolaridade exigida e perfil profissional, entre outros quesitos (GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ, 2013).

Além de serem ofertados gratuitamente, os cursos asseguram acesso a material didático e ajuda de custo para transporte e alimentação. O trabalhador frequenta uma qualificação profissional que o ajudará a retornar ao mercado de trabalho com maior rapidez e com mais qualificação, ao mesmo tempo em que recebe as parcelas do seguro desemprego (PROGRAMA NACIONAL DE ACESSO AO ENSINO TÉCNICO E EMPREGO, 2013).

Entre janeiro a novembro de 2011, quando ainda não existia a obrigatoriedade para a realização dos cursos de qualificação, gastou-se R\$ 24,1 bilhões no pagamento de benefício do seguro desemprego, para uma média mensal de 640 mil assegurados. Em 2012, com o início da obrigatoriedade da frequência em cursos de qualificação, porém na época destinados a trabalhadores que pela

terceira vez solicitavam este recurso no período de 10 anos e não pela segunda vez como foi determinado deste outubro de 2013, realizaram-se quase 50 mil matrículas em todo o Brasil na modalidade Pronatec Seguro Desemprego. Comparando os mesmos períodos de janeiro a novembro, foram gastos em 2012, R\$ 22,8 bilhões em benefícios, um recuo de 5,4% com relação ao ano anterior. A média mensal de segurados também baixou para 540 mil, demonstrando alívio nas contas do Tesouro com a implantação deste Programa (GIFFONI, 2013).

Máximo (2013) cita que o Pronatec apresenta avanços em relação ao PNQ por ter uma prioridade política, com disposição de mais recursos e ampla mobilização dos ministérios. Como exemplo, no ano de 2012, o Pronatec teve à disposição 30% do orçamento da educação profissional do MEC, chegando à receita em R\$ 2,5 bilhões. Para 2014 a previsão de investimento é de R\$ 5,2 bilhões e 8 milhões de vagas ofertadas. Além deste recurso, o Programa tem dotação extra de R\$ 3 bilhões do BNDES para financiar compra de equipamentos, reforma e construção de novas escolas.

2.2.3.2 Pronatec - Programa Nacional de Acesso Técnico e Emprego

Desde a segunda metade da década de 1990, o Governo Federal detectou a necessidade da criação e do fortalecimento de instituições capazes de promover a certificação profissional, proporcionando ao trabalhador o reconhecimento formal dos saberes e práticas desenvolvidas na experiência de vida, de trabalho, na escola ou em programas de qualificação social e profissional (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2005).

As condições jurídicas para a certificação profissional foram abertas de modo pioneiro pela Lei n.º 9.394/96 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), ao garantir, em seu artigo 41, que “o conhecimento adquirido na educação profissional, inclusive no trabalho, poderá ser objeto de avaliação, reconhecimento e certificação para prosseguimento ou conclusão de estudos” (BRASIL, 1996).

Criou-se na época o Programa Federal de Renda Mínima vinculado a ações socioeducativas, que, em 2001, foi substituído pelo Programa Bolsa Escola. O Programa Bolsa Escola, idealizado por Cristovam Buarque em 1986, foi implantado no governo de Fernando Henrique Cardoso com objetivo de pagar uma quantia (bolsa) às famílias de jovens e crianças de baixa renda como estímulo para que

essas frequentassem a escola regularmente. No ano de sua implementação, 2001, alcançou 99,5% dos municípios brasileiros, chegando a beneficiar mais de 5 milhões de famílias em todo o Brasil (LÍCIO, 2012).

Em 2003 o Bolsa Escola foi incorporado ao Programa Bolsa Família pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva. Definiu-se que o público-alvo do Bolsa Família seria formado por aqueles que se encontrassem em situação de grave vulnerabilidade social, com renda familiar *per capita* inferior a R\$ 70 mensais (MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E COMBATE À FOME, 2013a).

No entanto, mostrou ser muito difícil alcançar esse público do Programa, pois em situação de miséria estas pessoas não conseguem nem mesmo tomar conhecimento dos programas de governo e inscrever-se no CadÚnico - Cadastro Único que é um instrumento que identifica e caracteriza as famílias que possuem baixa renda, sendo a identificação feita seguindo dois critérios: famílias com renda mensal *per capita* de até meio salário mínimo ou renda mensal familiar de até três salários mínimos. Atualmente, conta com mais de 21 milhões de famílias inscritas. O Governo Federal com isso entendeu que precisa ir até essas pessoas e articular vários setores para suprir suas necessidades e superar a miséria em que vivem. Nesse contexto, foi criado o Plano Brasil Sem Miséria (TROGIANI, 2012).

O Plano Brasil Sem Miséria está montando um Mapa da Pobreza do Brasil e desenhando um Mapa de Oportunidades para identificar meios de inserir os beneficiários no mercado de trabalho. Dentre as ações envolvidas está a oferta de orientação profissional, cursos de qualificação profissional e intermediação de mão de obra para atender às demandas em parceria com estados, municípios, empresas públicas e privadas e organizações da sociedade civil nas oportunidades geradas pelo forte crescimento econômico brasileiro. A estratégia é promover e ampliar as oportunidades de acesso do trabalhador brasileiro ao mundo do trabalho, ainda que marcada por uma baixa participação de representações sindicais nesses processos (MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E COMBATE À FOME, 2013b).

No ano de 2011 o governo da atual presidente Dilma Rousseff elegeu o ensino técnico e cursos rápidos de capacitação profissional como a principal política pública para responder, no curto e médio prazos, à escassez de mão de obra qualificada no país. Uniu ao Plano Brasil Sem Miséria a coordenação do MDS - Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome em conjunto com o MEC -

Ministério da Educação para criar o Pronatec - Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (TROGIANI, 2012).

Nesse sentido, a responsabilidade do governo é contribuir para a preparação do trabalhador brasileiro visando sua colocação no mercado de trabalho e o desenvolvimento do país, dispondo o controle das ações e aumento da qualidade pedagógica dos cursos promovidos com os recursos públicos federais (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2005).

O Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego foi criado pelo Governo Federal, em 26 de Outubro de 2011, na sanção da Lei nº 12.513/2011 com o objetivo de ampliar a oferta de cursos de educação profissional e tecnológica fortalecendo a educação no país (PROGRAMA NACIONAL DE ACESSO AO ENSINO TÉCNICO E EMPREGO, 2013).

De acordo com o Ministério da Educação (2013b) o Programa atua em três frentes: oferta de cursos técnicos de nível médio e de FIC - Formação Inicial e Continuada (que atendem à necessidade de capacitação rápida para profissionais já atuantes ou que buscam uma nova inserção no mercado de trabalho) voltados aos estudantes do ensino médio da rede pública sob responsabilidade do MEC – Ministério da Educação; oferta de cursos de Formação Inicial e Continuada para beneficiários do Seguro Desemprego sob responsabilidade do MTE - Ministério do Trabalho e Emprego e oferta de cursos de Formação Inicial e Continuada para pessoas inscritas no CadÚnico em parceria do MDS – Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome com as Secretarias Estaduais e Municipais de Assistência Social compondo as seguintes modalidades:

- Pronatec Copa do Mundo (Ministério do Turismo);
- Pronatec Seguro Desemprego (Ministério do Trabalho e Emprego);
- Pronatec Brasil Sem Miséria (Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome);
- Pronatec Bolsa – oferta de bolsa na Formação Estudante (Ministério da Educação);
- Pronatec Bolsa – oferta de bolsa na Formação Trabalhador (Ministério da Educação);
- Pronatec Financiamento da Educação Profissional e Tecnológica (Ministério da Educação) e;

- Pronatec Brasil Maior (Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior).

As instituições autorizadas a realizar os cursos do Pronatec são chamadas de Unidades Ofertantes. Os cursos são disponibilizados nos IFs - Institutos Federais de Ciência e Tecnologia; Senai - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial; Senac - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial; Senat - Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte; Senar - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural e nas redes estaduais de educação profissional e tecnológica (dos estados que aderiram). Podem ainda ser executados com entidades privadas sem fins lucrativos, devidamente habilitadas, mediante a celebração de convênio ou contrato, observadas a obrigatoriedade de prestação de contas da aplicação dos recursos nos termos da legislação vigente (PROGRAMA NACIONAL DE ACESSO AO ENSINO TÉCNICO E EMPREGO, 2013).

Até o final de 2014 estas instituições ofertarão 8 milhões de vagas em todo o Brasil. Cada município oferta diferentes cursos de acordo com as suas disponibilidades. No estado do Paraná, o programa Pronatec está sendo ofertado nas instituições do IFPR – Instituto Federal do Paraná, Senai e Senac (INSTITUTO FEDERAL DO PARANÁ, 2013b).

Para participar deste Programa, o inscrito deve obedecer os seguintes requisitos: ter idade entre 16 e 59 anos e estar inscrito no CadÚnico. Ainda que todos os candidatos estejam aptos, os municípios devem dar prioridade aos que se encontram em situação de extrema pobreza (renda familiar per capita de até R\$ 70 mensais) e aos beneficiários do Programa Bolsa Família (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2013b).

Para cumprir os objetivos do Pronatec, a União é autorizada a transferir recursos financeiros às instituições de educação profissional correspondente aos valores das bolsas-formação conforme artigo 6 da Lei nº 12.513/2011, sendo que do total dos recursos financeiros um mínimo de 30% deverá ser destinado para as regiões Norte e Nordeste com a finalidade de ampliar a oferta de educação profissional e tecnológica, abrangendo assim o programa para todo o país (BRASIL, 2011a).

Cada estado recebe o montante de recurso correspondente ao número de alunos atendidos em cada instituição, computadas exclusivamente as matrículas informadas em sistema eletrônico, mantido pelo Ministério da Educação

(PROGRAMA NACIONAL DE ACESSO AO ENSINO TÉCNICO E EMPREGO, 2013).

Os recursos necessários à garantia da assistência estudantil são repassados diretamente pelo FNDE/MEC - Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação que possui como objetivo o investimento de recursos financeiros em alguns programas e projetos ligados a educação aos Departamentos Nacionais do Senai e do Senac e às instituições da Rede Federal (SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL, 2013).

2.2.4 Cursos profissionalizantes na área da construção civil

A PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios realizada pelo IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística em 2007 divulgou a frequência aos cursos de educação profissional da população com 10 anos ou mais de idade. Foram pesquisadas 399.964 pessoas e 147.851 unidades domiciliares, distribuídas por todas as Unidades da Federação. Naquela época, mais de 6 milhões de pessoas declararam que estavam frequentando cursos de educação profissional e 26,4 milhões relataram que já tinham cursado estes cursos. Os que frequentaram algum curso de educação profissional tinham seu rendimento médio mensal de R\$ 1.240,00 enquanto os que nunca frequentaram em torno de R\$ 934,00. Destes, cerca de 48,3 milhões demonstraram interesse em cursar a educação profissional, mas 41,2% não o fazia por motivos financeiros, 22,6% não o faziam pois faltava escola com curso de educação profissional na sua região, 5,0% por que não havia o curso desejado, 1,5% por falta de vagas e o restante por outros motivos. Na pesquisa fica evidente que há uma demanda grande de interessados na capacitação (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2009).

Neri (2010) ao analisar o PNAD 2007, relatou que 17,8% dos trabalhadores da construção civil frequentaram algum curso de educação profissional, sem necessariamente tê-lo concluído. Destes trabalhadores, 15,29% cursaram a qualificação profissional, 2,41% cursos técnicos equivalentes ao médio e uma pequena fração, 0,10%, frequentou a graduação tecnológica, conforme mostra a Figura 3.

Entre os 16 setores da economia que foram analisados, o setor automobilístico ficou com a maior proporção de pessoas formadas em cursos

profissionalizantes (45,71%), finanças (38,17%) e petróleo e gás (37,34%). A construção civil é o segundo setor com menor participação na educação profissional (17,8%), perdendo apenas para a agricultura (7%) (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2009).

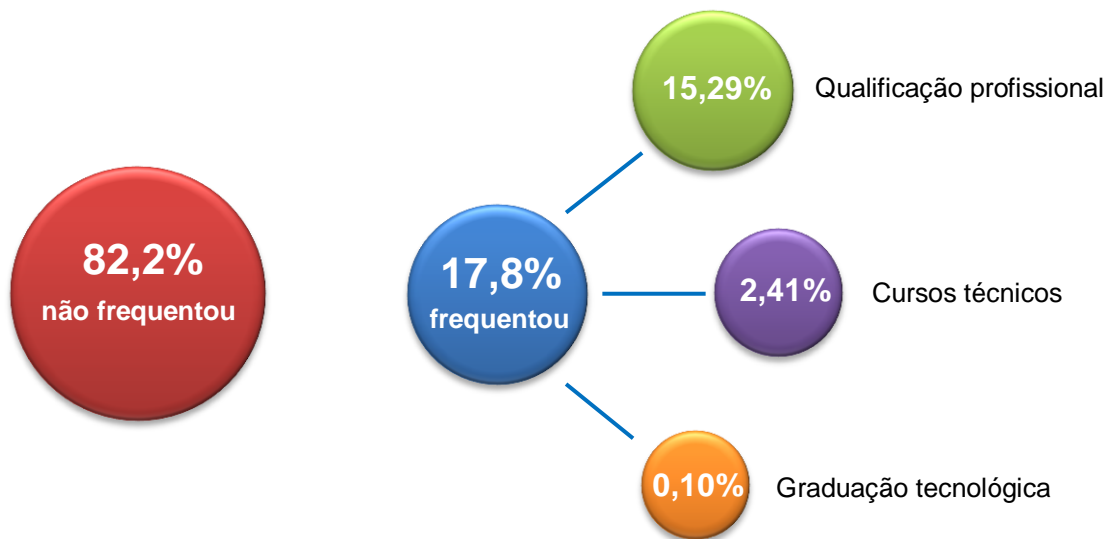


Figura 3 – Frequência nos cursos de educação profissional na área da construção civil de acordo com o PNAD 2007

Fonte: Adaptado de Neri (2010)

Neri (2011) relata que é comum associar o “apagão da mão de obra” da construção com problemas de escolaridade da população brasileira. Os jovens têm optado por começar a trabalhar mais tarde e escolher ocupações menos braçais e mais qualificadas, diferentemente do que oferece o setor da construção civil.

A característica dos cursos técnicos ofertados na área de construção civil é uma formação ampla e geral, com uma visão completa da obra, da sua concepção até a entrega final. Esta abrangência acaba deixando o curso extenso e com dificuldade de adequar rapidamente o currículo do curso com as exigências do mercado. Em razão disso, as empresas suprem as suas necessidades com cursos internos de capacitação, vinculado apenas para as atividades que o funcionário está exercendo, conhecido como treinamento (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2012).

Para Araújo (2006), o treinamento oferecido pela empresa tem finalidade quando se é conhecido falhas no processo e se busca uma medida rápida cabível para o contorno da situação.

Segundo Chiavenato (2009), treinamento é o processo educativo de pequeno período, onde as habilidades e competências serão ensinadas conforme objetivos definidos, com as características da organização, da tarefa rotineira e do ambiente de trabalho.

Nóbrega (2006) alerta que se deve evitar o treinamento numa base de “conforme o necessário”. As organizações precisam utilizar o treinamento para manter os funcionários inseridos nas novas informações, conceitos e tecnologias. Elas só sobreviverão nesse mundo competitivo à medida que tenham capacidade de investir e alocar recursos para a educação, devendo assim assumir o compromisso em fornecer formação contínua a seu quadro de pessoal.

Com o processo pedagógico focado para a construção civil, Santos e Carreiro (2010) acreditam que o setor ganharia em maior credibilidade, eficácia, conservação e sustentabilidade do meio ambiente, além de segurança ao ser humano, já que a capacitação permite a facilitação do trabalho em equipe, condições teóricas e práticas para manutenção da qualidade tanto do trabalhador quanto da obra, satisfazendo o cliente. Os treinamentos empresariais entrariam apenas na etapa de requalificação profissional.

2.3 PRODUTIVIDADE

Foi com Frederick Winslow Taylor (1856 – 1915) que se iniciou o estudo do tempo e do movimento. Ele considerava que o método de trabalho deveria ser planejado e estudado cientificamente por um especialista, onde os movimentos deveriam ser cronometrados, comprovados por eficiência com relação aos outros e por final tornar-se um método de trabalho, introduzindo assim o primeiro conceito de produtividade no mundo. As críticas ao seu estudo foram muitas. Em um inquérito parlamentar, quando foi interrogado sobre seus métodos, ele respondeu com um estudo real da construção civil, explicando e comprovando sua teoria tayloriana com o assentamento de tijolos realizado por um operário. Mostrou que o funcionário, a empresa e a sociedade obtinham vantagens com a sua teoria (PARRANHO FILHO, 2007).

Entre seguidores de Taylor, está o casal Gilbreth (Frank e Lilian – início do Século XX), ele superintendente em uma empresa de construção e ela psicóloga. Estudaram a anatomia e fisiologia humanas sobre os efeitos da fadiga na produtividade do operário da construção civil. A fim de aumentar a produtividade, buscaram compreender os hábitos de trabalho de empregados de indústrias e desenvolveram técnicas para evitar a perda de tempo e movimento. Gilbreth tornou o serviço de um pedreiro mais fácil e rápido, além de inventar dispositivos como andaimes móveis, misturadores de concreto e correias transportadoras, com o objetivo de evitar o desperdício de movimento (GONÇALVES JÚNIOR, 2013).

Embora o estudo da produtividade tenha iniciado com a indústria da construção civil, ela deixou de ser palco para tais preocupações e assistiu à indústria seriada de transformação avançar neste estudo com o passar dos anos (ARAÚJO, 2000).

Souza e Melhado (1991) citam que as indústrias estão sendo cobradas a demonstrar sua eficiência com questões ligadas à qualidade, tornando-se ainda mais importante a discussão da produtividade na construção civil. O mundo moderno tem exigido esta redução de tempo, o aumento de produtividade e qualidade em todas as áreas dos processos construtivos (NÓBREGA, 2006).

O termo produtividade, de acordo com Souza (2000), está relacionado com a eficiência em transformar entradas em saídas em um processo produtivo, ver Figura 4.

Já para Dantas (2011) é a relação entre os resultados obtidos e os recursos consumidos ligados à eficiência e rendimento da mão de obra envolvida.

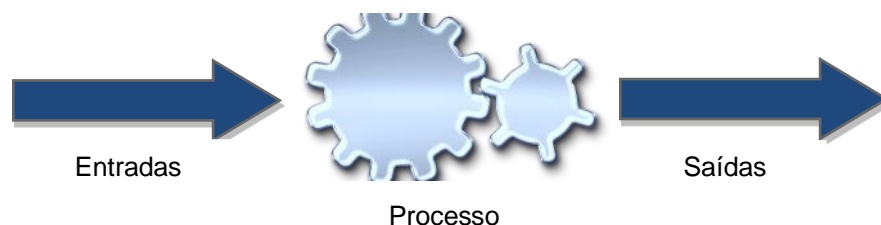


Figura 4 - Representação de um sistema produtivo
Fonte: Adaptado de Souza (2000)

A construção civil, uma vez entendida como sistema produtivo, tem todas as características necessárias para servir de contexto ao estudo da produtividade. As entradas podem ser representadas pelos materiais, mão de obra e equipamentos e as saídas por uma obra ou serviço (ARAÚJO, 2000).

Estima-se que hoje, cinco trabalhadores brasileiros produzam o mesmo que um único trabalhador americano. O fraco sistema educacional é o grande contribuinte para este índice. A médio e longo prazo este retrato pode causar um sistema improdutivo, condenando as empresas a crescerem de forma desorganizadas ou a estagnarem no mercado (VASSALO, 2013).

Nóbrega (2006) lembra que alguns obstáculos do desenvolvimento da construção civil no Brasil podem propiciar a falta de produtividade: falta de cultura para o desenvolvimento do setor; descompasso entre a capacidade da mão de obra disponível e as exigências do seu processo tecnológico e carência de informações como a escassez de textos normativos e sistematização dos conhecimentos, fatores que repercutem na motivação e qualidade do produto gerado. A qualidade não será melhorada e os custos reduzidos se não for educada a força de trabalho, não apenas nas habilidades específicas, mas também na cultura de multiplicadores com o trabalho em equipe.

2.3.1 Produtividade da mão de obra em empresas de construção civil

Mattos (2006) comenta que a produtividade depende das situações em que o serviço é realizado. Ela varia com a tipologia do produto, o grau de treinamento da equipe, interação, conhecimento do serviço, facilidade de leitura de projeto, a tecnologia empregada, ferramentas e equipamentos adequados, o apoio logístico, transporte, condições climáticas entre outros.

Apesar de a construção civil gerar mais de 3,34 milhões de empregos, conforme citado anteriormente, ela está dentro dos setores menos produtivos brasileiros, acompanhada do comércio e da agricultura. Estes três setores são os que mais geram empregos, pois precisam de muitos profissionais trabalhando para fazer esta economia crescer. Juntos eles respondem por quase 70% das contratações do país e contribuem com menos de 40% do PIB (cálculo baseado na quantidade de profissionais necessários em cada setor para adicionar 1 milhão de reais ao PIB). Apesar do cenário brasileiro ser estável, onde a taxa de desemprego

permanece praticamente inalterada de junho de 2012 a junho de 2013 em 6%, o que assegura a alta taxa de empregos é a baixa produtividade (MAIA JÚNIOR, 2013).

Dantas (2011) declara que a mão de obra, considerada a mais qualificada (comumente mais produtiva), está empregada em empresas de altos encargos sociais e que só mantêm os operários necessários a ela, englobando a minoria da massa trabalhadora da construção civil. “Somente com ganhos de produtividade é possível preservar a rentabilidade de uma empresa e, ao mesmo tempo, aumentar o salário do trabalhador” afirmam Amadeo; Scandiuzzi e Pero (1996). Os autores completam assegurando que o aumento dos salários dos operários não se traduzirá na melhoria da produtividade, apenas aumentará os custos, podendo inviabilizar empreendimentos. É importante investir no desenvolvimento da gestão da mão de obra, atingindo metas na produtividade para assim alterar os recebíveis dos trabalhadores.

Atrair e manter a mão de obra qualificada é algo tão desafiador como gerar lucro a uma empresa, foi o que dois terços dos principais executivos das maiores companhias do país responderam para uma pesquisa realizada pela FGV – Fundação Getúlio Vargas e pela *Duke University* (VASSALO, 2013).

Somente treinando e capacitando a mão de obra poderá ser criada a fidelidade e o comprometimento necessários. Assim, todas as técnicas de gestão da qualidade que vêm sendo aplicadas pelo PBQP-H - Programa Brasileiro da Qualidade e Produtividade do Habitat, programa criado pelo Governo Federal em 1991 com o objetivo de elevar os patamares da qualidade e produtividade da construção civil, por meio da criação e implantação de mecanismos de modernização tecnológica e gerencial, visam à participação dos trabalhadores para a implementação deste conceito (CORDEIRO; MACHADO, 2002).

Os mesmos autores citam que a introdução deste conceito precisa surgir de uma reformatação de competências da mais alta hierarquia, englobando a administração, engenheiros, gerentes de obras a operários. Esta conscientização deve vir na forma de processos de aprendizagem organizacionais que podem ocorrer desde treinamentos para os níveis gerenciais ou por aprendizagem organizacional. Hippert e Magalhães (2011) acreditam que o desenvolvimento do setor e a realização de obras com qualidade estão interligados com a valorização do treinamento, capacitação e a qualificação da mão de obra. Já Souza (2000), relata

que a melhoria da produtividade é uma condição fundamental para a busca da qualidade e competitividade, atrelando a alguns aspectos, tais como: previsão, controle, contratação e escolha de tecnologia.

Souza (2000) destaca também o fato da mão de obra ser o recurso com maiores perdas e preocupa-se pela construção civil ter seu ritmo ditada por ela, por isso em seu estudo buscou mensurar esta produtividade por acreditar que a medindo consegue-se mostrar a sua relevância e transformá-la em base para discussões sobre a melhoria da construção civil. Araújo (2000) cita que em tempos de competição acirrada entre as empresas, é de extrema valia que tal eficiência seja passível de mensuração.

Dantas (2011) explica que este cálculo é realizado pela divisão da quantidade produzida pelo número de horas e/ou pelo número de trabalhadores necessários para conseguir essa produção. É importante ressaltar que este valor depende de inúmeros fatores, como por exemplo, do detalhamento do serviço, treinamento da mão de obra, organização do canteiro de obras, ergonomia, equipamentos e ferramentas apropriados, iluminação, temperatura, entre outros. Araújo (2000) resume como a razão entre os recursos (físicos ou financeiros) que entram num processo e os resultados que saem do mesmo (produtos ou serviços).

Para Souza (1998), o estudo da produtividade na construção civil pode ser feito sob visão de diferentes abordagens: físico (no caso de se estar estudando a produtividade no uso dos materiais, equipamentos ou mão de obra); financeiro (quando a análise recai sobre a quantidade de dinheiro demandada) e por níveis hierárquicos. As relações entre todos traduzem no sucesso global:

Assim é que, para se conseguir um baixo custo [...], há que se adquirir os insumos necessários para tal serviço a valores atraentes e se ter uma otimização no consumo de materiais, mão de obra e equipamentos para se gerar tal unidade de serviço (SOUZA, 1998).

Já Formoso *et al.* (1996) ao estudarem a possibilidade da melhoria na construção civil entrou no conceito de perdas no canteiro de obras, estendendo este conceito para além do desperdícios de materiais. Conceituaram perda como qualquer ineficiência que se reflita no uso de equipamentos, materiais, capital e principalmente mão de obra. Dantas (2011) cita que o emprego de qualquer recurso além do indispensável à produção é qualificado como desperdício. Formoso *et al.*

(1996) citam que como consequência surge a baixa qualidade, elevação de custos e produto final de qualidade deficiente decorrente da falta de procedimentos padronizados e ineficiências nos métodos de trabalho, da falta de treinamento da mão de obra ou de deficiências no detalhamento e interpretação dos projetos. Os mesmo autores citam que existem diversas atividades que não agregam valor a obra, mas as quais são essenciais à eficiência, como por exemplo, o controle dimensional, instalação de dispositivos de segurança e o treinamento da mão de obra.

Dantas (2011) expõe que parte do desperdício da construção civil está relacionada à baixa qualificação do trabalhador. As empresas contratam maior número de funcionários que o previsto para suprir a necessidade de produtividade, atenuando o risco de paralisar a obra com uma maior força de trabalho.

Com amplo esforço as empresas visam à melhoria deste processo produtivo, buscando um aumento da sua competitividade. Neste cenário, a implantação de novas alternativas de tecnologia e gestão, tentando-se promover a racionalização do processo vigente e mesmo de inovações, tem sido uma postura imposta pelos gestores da produção (SOUZA, 2000). A produtividade é o resultado do esforço conjunto pessoal e organizacional associado à produção ou prestação de serviços (NÓBREGA, 2006).

Capacitar a mão de obra é obter ganhos em qualidade de vida no trabalho, obras seguras, redução de afastamento, qualidade de produto, produtividade, competitividade e redução de custo (SANTOS, 2010). Por ser o recurso mais precioso participante da execução de obras de construção civil, não somente porque representa alta porcentagem do custo total, mas principalmente por estar lidando com seres humanos, têm uma série de necessidades que devem ser supridas (SOUZA, 2000).

Cordeiro e Machado (2002) relatam ser necessário conhecer estas necessidades e os fatores que levam ao comprometimento dos trabalhadores, pois estes indícios podem nortear estratégias de capacitação que venham a atender às demandas da qualificação profissional, não podendo esquecer os aspectos do contexto social e outros relativos à qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Dantas (2011) afirma que a capacitação dos funcionários e a qualidade do conhecimento que é transferida para o sistema produtivo é quem determina a vantagem competitiva de uma empresa em relação às demais. Santos (2010)

completa ao informar que a mão de obra é capaz de dar ou não a qualidade ao produto. O reflexo deste contexto é a melhora direta. “O desenvolvimento das competências se relaciona à aprendizagem e esta se estende às organizações” (HIPPERT; MAGALHÃES, 2011).

Filippi (2003) propõe que a nova tendência é do profissional ser dependente de uma qualificação permanente para buscar o emprego. Para estar no mercado de trabalho altamente competitivo a exigência é que o profissional esteja sempre realizando cursos e aperfeiçoando a sua formação.

3 METODOLOGIA

A metodologia deste estudo teve como pesquisa os trabalhadores da construção civil, empresas construtoras na cidade de Curitiba – Paraná, sindicatos patronal e dos trabalhadores da indústria da construção civil, instituição de ensino de qualificação profissional, ações do Governo Federal para a qualificação, instituições ofertantes de cursos de qualificação profissional em parceria com o programa Pronatec do Governo Federal e alunos que frequentam os respectivos cursos, com o objetivo de conhecer estes atores, suas integrações, parcerias, expectativas, percepção sobre a qualificação profissional e futura de mercado.

As informações necessárias ao levantamento de dados dos trabalhadores da construção civil e das empresas foram obtidas por meio de entrevistas focal estruturada realizada nos canteiros de obras, com o recurso de questionários. As entrevistas realizadas com alunos que frequentam cursos de qualificação profissional, aplicadas dentro da instituição de ensino, seguiram o mesmo modelo.

A entrevista é uma técnica de coleta de dados que tem por finalidade obter informações verbais de uma parcela representativa de um grupo, com o propósito de atender os objetivos da pesquisa (OLIVEIRA, 1999a). Marconi; Lakatos (2003) citam que na entrevista são obtidas informações a respeito de determinado assunto mediante uma conversa de natureza profissional.

Segundo Gil (2010), o uso do questionário em uma entrevista consiste em traduzir em itens redigidos os objetivos específicos da pesquisa. As perguntas devem ser muito claras e objetivas, como exemplifica Andrade (1999) ao mencionar que o entrevistado não contará com explicações adicionais do pesquisador.

Com base na experiência do pesquisador é possível formular perguntas com o objetivo de obter dados que interessam a uma investigação. O tipo de entrevista a ser realizada poderá ser considerado uma entrevista focal, pois esta investigação é dirigida para um tema bem específico e é estruturada, por desenvolver-se a partir de uma relação de perguntas, cuja ordem e redação permanecem invariáveis para todos os entrevistados (GIL, 2010).

Diante destes conceitos foram elaborados três questionários, apêndice A, um para cada grupo de ator entrevistado: trabalhadores do setor, empresas construtoras em que os mesmos atuam e alunos de curso de qualificação profissional. Estes questionários tiveram como objetivo coletar informações necessárias para a análise

do tema. O propósito de formular tais questões foi buscar a perspectiva dos trabalhadores e dos dirigentes de obras absorvendo o grau de entendimento da importância da capacitação profissional na visão destes envolvidos e dos alunos dos cursos de qualificação profissional a expectativa do curso, busca por novas capacitações e visão futura.

O plano amostral da pesquisa compreendeu 22 empresas de construção civil escolhidas aleatoriamente, empresas estas que atuam na construção de edificações residenciais verticais e estão presentes em diversos segmentos do mercado imobiliário como construtoras, incorporadoras ou terceirizadas nos mais variados perfis de renda na cidade de Curitiba - Paraná. Juntas, são responsáveis pela construção de aproximadamente 500.000 m² de obra e cinco delas estão entre as 50 maiores empresas construtoras do país, consideradas pela pesquisa da CBIC de 2012 (CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO, 2013c).

Para traçar o perfil dos trabalhadores, foram entrevistados 60 funcionários que estavam trabalhando nas construtoras entrevistadas, na ocasião da pesquisa. Os dados foram levantados por meio de entrevista focal estruturada, realizada nos meses de abril e maio de 2013 em uma escolha aleatória entre as funções disponíveis.

A coleta de informações dos alunos que frequentam curso de qualificação profissional foi realizada no mês de dezembro de 2013 durante o andamento do curso. Participaram da entrevista 16 alunos do curso de atualização para mestre de obras ministrado pelo Senai do Programa Pronatec - Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego com parceria do Sinduscon-PR.

Posteriormente, através da técnica de entrevista semiestruturada que tem como característica questionamentos básicos sobre o tema da pesquisa e que, conforme Triviños (1987) "(...) favorece não só a descrição dos fenômenos sociais, mas também sua explicação e a compreensão de sua totalidade (...)" entrevistou-se os sindicatos patronal, dos trabalhadores da indústria da construção civil e instituições de ensino.

Na entrevista semiestruturada, o investigador tem uma lista de questões ou tópicos para serem preenchidos ou respondidos, como se fosse um guia, tendo relativa flexibilidade. As questões não precisam seguir a ordem prevista e poderão ser formuladas novas questões no decorrer da entrevista (MATTOS; LINCOLN, 2005).

Elaborou-se um roteiro com tópicos que atingissem os objetivos pretendidos. A finalidade é ter a visão dos envolvidos sobre determinados assuntos listados, coletando informações a respeito do tema de forma organizada para que no processo de interação com os mesmos pudessem ser respondidas todas as temáticas abordadas.

As principais vertentes da entrevista são a possibilidade de acesso à informação além do que se listou, a geração de pontos de vista, orientações e hipóteses para o aprofundamento da investigação e a definição de novas estratégias e outros instrumentos a serem analisados (TOMAR, 2007).

Manzini (1990) diz que este tipo de entrevista, pode fazer emergir informações de forma mais livre e espontânea dos entrevistados, resultando em opiniões claras, não condicionadas e sem uma padronização de respostas.

Com base na pesquisa bibliográfica, levantou-se as ações do Governo Federal para a qualificação profissional através de seus programas de governo.

Segundo Gil (2010) a pesquisa bibliográfica é elaborada com base em material já publicado com o objetivo de analisar posições diversas em relação a determinado assunto.

Com os dados levantados dos questionários e das entrevistas semiestruturadas dos atores envolvidos e utilizando a pesquisa bibliográfica de caráter exploratório como referencial para auxiliar na prospecção de cenário, possibilitou-se retratar a participação destes atores na busca pela capacitação profissional, as perspectivas e visão futura para a melhoria do setor, a estima para o aumento da produtividade e o desenvolvimento sólido da construção civil e a falta de integração entre os envolvidos.

Todos os dados coletados foram obtidos entre o período de abril a dezembro de 2013 na cidade de Curitiba-PR.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os resultados da pesquisa estão apresentados por meio de gráficos, tabelas, figuras e comentários sobre os resultados de cada ação com os atores envolvidos.

Os dados apresentados nos gráficos constituem-se da média e do coeficiente de variação, indicado em percentagem, com relação às respostas obtidas com maior incidência nas entrevistas. Alguns comentários feitos pelos entrevistados foram transcritos na íntegra e são apresentados durante o texto entre aspas.

Do trabalhador da construção civil buscou-se captar o seu perfil, a expectativa com a construção civil, escolaridade e perspectivas futuras. Das empresas contratantes destes profissionais entrevistados procurou-se conhecer o perfil delas, os critérios utilizados na contratação dos funcionários, a satisfação com a mão de obra, questões sobre treinamento e qualificação profissional e a visão geral sobre a mão de obra presente e disponível no setor na cidade de Curitiba-PR.

Com os sindicatos patronal e do trabalhador da indústria da construção civil foram realizadas perguntas sobre as entidades, as perspectivas do setor da construção civil, parcerias firmadas com outros órgãos, questões sobre qualificação profissional da mão de obra e visão futura sobre o mercado.

Para a instituição de ensino profissionalizante explorou-se a instituição, as perspectivas para o setor de qualificação profissional, parcerias com entidades e governo, cursos ofertados de qualificação profissional na área da construção civil e a visão futura da mesma.

As ações do Governo Federal para a qualificação profissional foram estudadas visando demonstrar os mecanismos dos programas de governo e os investimentos transferidos para a qualificação profissional.

Com as instituições ofertantes dos cursos qualificantes com parcerias do Governo Federal e Ministério do Trabalho e Emprego, procurou-se conhecer os cursos ofertados para a área da construção civil, a demanda, dificuldades encontradas e visão futura dos ofertantes.

Sobre os alunos que frequentam os cursos de qualificação vinculados ao programa de governo, traçou-se o perfil, escolaridade, ocupação exercida, expectativa com o curso, satisfação com a qualificação profissional, divulgação dos cursos e visão futura para a melhoria da construção civil.

4.1 TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL

Foram respondentes 60 trabalhadores da construção civil. Em um setor historicamente dominado pelos homens, 3 mulheres participaram também da entrevista, uma atuando na função de azulejista e as outras duas na função de auxiliar de limpeza. Entre as ocupações exercidas pelos entrevistados estão pedreiro, carpinteiro, servente, mestre de obra, azulejista, gesso, armador, pintor, eletricista, almoxarife, entre outros. Destes funcionários, 13% trabalham na construção civil a menos de 6 meses, 37% trabalham entre 1 e 5 anos, 15% entre 5 e 10 anos e o restante (35%) possui em média 24 anos de experiência em canteiros de obra, Gráfico 1. Quase todos os funcionários com maior tempo de empresa têm as funções de pedreiro ou mestre de obras e os com menos tempo de serviço são de funções iniciais e menos remuneradas como a de servente.

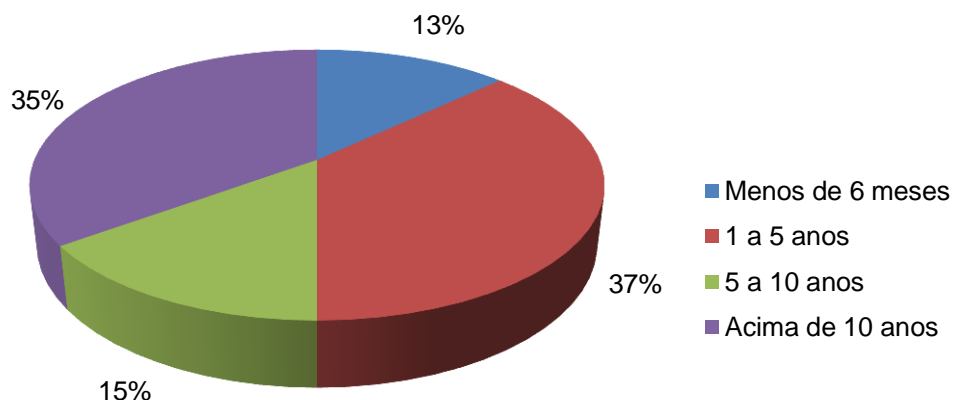


Gráfico 1 – Tempo de profissão em canteiros de obra
Fonte: A autora

Sobre a satisfação com a construção civil, a mesma nota foi dada pelo grupo com mais de 20 anos de experiência em canteiros de obras e os que possuem entre 1 e 5 anos, sendo ela 7,5 em uma escala de 0 a 10 onde 0 é considerado a nota mínima e 10 nota a máxima de satisfação. Os funcionários com no máximo 6 meses de experiência deram nota 9 à construção civil. Ao responderem o porquê, a resposta foi unânime: “estou trabalhando”.

Para medir a expectativa em relação à função atual exercida, foi perguntado se eles gostariam de mudar de função dentro da construção civil. Um grupo de 53%

disse que sim, que gostaria de subir de posição e para isso sabe que o ideal é “trabalhar direito”, obter mais experiência e fazer cursos para se destacar na área. A outra parcela, 47%, disse que não aspira esta mudança. Entre as respostas obtidas está o fato de não quererem mais responsabilidade e estar feliz com a posição que ocupa.

Entre as ocupações exercidas anteriormente à construção civil, destaca-se que 18% trabalhavam na roça e 27% teve a construção civil como única profissão. Entre as demais funções (55%) citam-se as profissões de motorista, frentista, açougueiro, vendedor, empacotador de mercado e catador de lixo, evidenciando aqui que se contrata o funcionário não pela experiência, mas pela necessidade de se contratar mão de obra.

Aos que entraram neste ramo de atuação, 66% procuraram a construção civil por não terem conseguido emprego nas áreas que almejavam e consideraram a construção como uma oportunidade fácil para começar a trabalhar. O grupo restante (34%) dos entrevistados está trabalhando nos canteiros de obra por não ter estudo suficiente e acreditar estar com salários melhores do que conseguiriam em outras áreas.

Estes profissionais submeteram-se a exercer uma função diferente do esperado para evitar o desemprego, fato comprovado com o relato de somente 6% dos entrevistados que afirmam trabalhar em obras por admirar esta profissão.

Na pergunta sobre outra fonte de renda, 18 funcionários declararam que sim, que trabalham em mais de um emprego. Destes, 61% fazem pequenos serviços de construção civil por conta própria nas horas vagas e o restante tem funções diversas como vigilantes noturnos, donos de estabelecimentos comerciais e garçom.

A atividade paralela, conhecida popularmente pela expressão “bico”, em geral mesmo não tendo plano de carreira, nem 13º salário ou férias, torna-se algumas vezes mais rentáveis do que a própria profissão. Um bom profissional precisa de competências generalizadas, como afirma Tatto (2001) ao citar que “todo especialista de primeira linha é também no fundo um bom generalista”. Porém nem sempre a escolha desta opção se relaciona com a possibilidade de um trabalho multi funcional e a criação de novos contatos, pode muitas vezes demonstrar uma insatisfação com a atividade rotineira e as frustrações quanto a uma promoção no ambiente de trabalho. Cabe aqui explorar a satisfação destes funcionários e buscar uma perspectiva viável a eles, tanto com relação a salários, horários e atribuições. A

sobrecarga de serviço de uma atividade paralela pode atrapalhar e comprometer o rendimento e produtividade dentro do ambiente de trabalho.

A idade média dos entrevistados é 36 anos. Ao serem perguntados sobre o estado civil e a importância da renda mensal para a família, 50% disseram ser casados e deste percentual 18% disse dividir a obrigação da renda com a esposa. Para os 42% de solteiros, 90% responde pela totalidade da renda familiar.

Desta mão de obra, 32% vieram de outros estados para trabalhar na construção civil, 45% são de outras cidades do interior do Paraná e 23% são naturais de Curitiba e região metropolitana.

As razões para os registros destes números é a perspectiva que o trabalho da construção civil não confere qualquer garantia de estabilidade, continua com caráter provisório e nômade e que apesar de alguns acreditarem ganharem mais com a construção civil, outros não tem a motivação salarial e condições que permitam uma integração fiel com a empresa.

4.1.1 Escolaridade

No Brasil o ensino fundamental é uma das etapas da educação básica. Tem duração de nove anos, sendo a sua matrícula obrigatória para todas as crianças com idade entre 6 e 14 anos. Abrange da classe da alfabetização a oitava série. Sequencialmente vem o ensino médio, denominado até 1995 de segundo grau. Ele utiliza os conhecimentos adquiridos no ensino fundamental e aprofunda para que o estudante ingresse no ensino superior em faculdades, universidades ou escolas superiores.

Embora haja no Brasil esforços para incentivar a educação, a escolaridade média da população no ano de 2010 com 15 anos ou mais de idade é de 7,5 anos, igual à da Tailândia e inferior à da China (8,2), México (9,1), Argentina (9,3), Polônia (9,9), Malásia (10,1) ou Taiwan (11,3), conforme observa-se no Gráfico 2. Essa deficiência brasileira compromete a educação profissional, que precisa suprir as necessidades de conhecimentos básicos para preparar o trabalhador a atender aos desafios do mercado atual (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2013b).

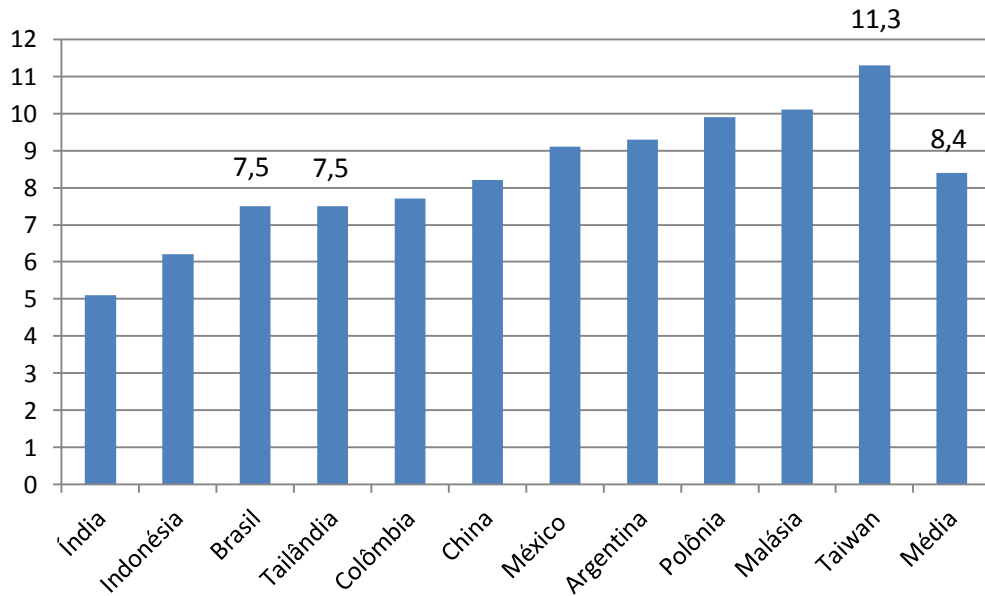


Gráfico 2 – Tempo de estudo (em anos) da população com 15 ou mais anos de idade em 2010
 Fonte: Adaptado de CNI (2013b) *apud* Barro e Lee (2011)

Identificar o grau de instrução dos profissionais da construção civil demonstra como deve ser a estruturação de uma qualificação profissional, a forma de abordagem para o entendimento, a motivação para impulsioná-lo a novos saberes e a capacidade de desenvolvimento de habilidades.

Um percentual de 6% dos entrevistados nunca frequentou a escola, sabem apenas ler e escrever o básico. A grande maioria, 60%, possui o ensino fundamental incompleto, estudando, na média, até a 6^a série. Dos demais, 7% terminaram o ensino fundamental e outros 22% iniciaram o ensino médio. Os que concluíram este ensino foram apenas 5% dos entrevistados. Nenhum deles relatou ter iniciado o ensino superior, ver Gráfico 3.

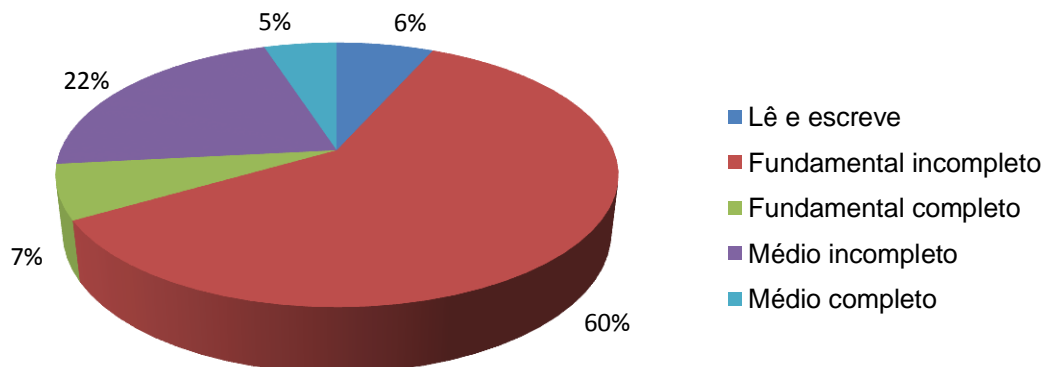


Gráfico 3 – Grau de escolaridade dos entrevistados
 Fonte: A autora

Em média, estes profissionais estão há 14 anos longe das salas de aula. Ao serem questionados sobre o interesse de voltar a estudar, 62% deles afirmaram que gostariam. Em uma pergunta aberta, pediu-se para dizer qual curso fariam. Todos focaram em cursos técnicos profissionalizantes. Como maior parte da resposta, o curso de mecânica industrial ficou entre o mais requisitado entre estes profissionais, seguido por mecânica básica e na sequência os cursos relacionados à área de construção civil como operador de grua, curso técnico de segurança do trabalho, de edificações e de gestão de obras. Ao compreender o porquê do curso de mecânica industrial ser mais favorito entre eles, a resposta foi única: “as empresas estão contratando e paga-se bem”.

A estes profissionais foi feita a pergunta de por que nunca fizeram estes cursos. Um percentual de 64% dos entrevistados respondeu que não teve tempo ou oportunidade de realizar o curso desejado. Outros 18% afirmaram que não tem recurso para financiar o curso e o percentual restante (14%) atribuiu a problemas pessoais como família e filhos.

Outra pergunta foi feita a todos os interessados em realizar algum curso: se eles pagariam para fazê-lo. Todos os entrevistados, inclusive os 18% que afirmaram que nunca fizeram por não terem dinheiro disseram que sim, que pagariam se tivessem a oportunidade de realizar o curso. Atribuindo responsabilidades pela oferta, os entrevistados disseram que a empresa (35%) e o governo (30%) são os maiores responsáveis. Na sequência vieram as escolas (24%), o sindicato (8%) e a responsabilidade própria (3%) de procurar por estes cursos, ver Gráfico 4.

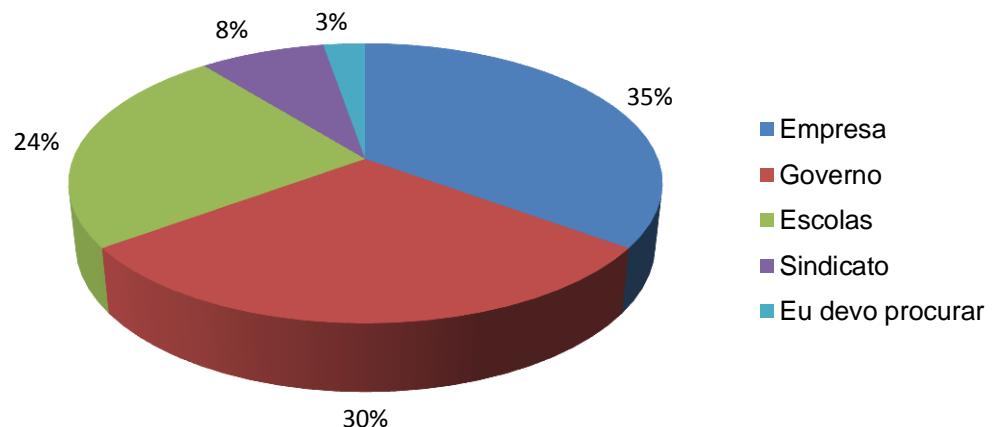


Gráfico 4 – Opinião dos entrevistados sobre quem deve ofertar os cursos
 Fonte: A autora

É nítida a vontade destes funcionários a voltar a frequentar um curso de aperfeiçoamento. A barreira maior é a falta de informações, muitos desconhecem sobre os cursos ofertados e deixam de frequentá-los por este motivo.

4.2 EMPRESAS DO SETOR

As 22 empresas que participaram deste estudo são construtoras, incorporadoras ou terceirizadas na área de construção civil. Entre elas estão cinco das 50 maiores construtoras do país consideradas pela pesquisa CBIC de 2012 (CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO, 2013c).

Juntas respondem nos canteiros pesquisados pela construção de 500.000 m² com obras residenciais verticais de 16 pavimentos em média, sendo algumas com duas ou três torres em etapas de fundação a acabamento final. São responsáveis em média por 28 funcionários dentro de cada obra considerada.

Estima-se que o estado do Paraná tenha 17.838 construtoras e a cidade de Curitiba 3.502 construtoras. Em um estudo realizado pela CBIC no ano de 2011, das 47.637 empresas de construção civil da região sul do país, 92% delas possuíam menos de 20 empregados. O maior percentual, 68%, está em empresas com menos de 4 funcionários. Com mais de 100 trabalhadores a gama é de apenas 1%, o que justifica a cadeia produtiva do setor ser composta de micro e pequenas empresas (CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO, 2013b).

Marcondes (2011) alerta que as empresas de pequeno porte trabalham em sua maioria com a terceirização dos serviços, não tendo interesse em qualificar o funcionário devido à alta rotatividade e devido o seu lucro depender da produtividade obtida na execução das tarefas, sem garantia de tempo de retirar este profissional do serviço para uma qualificação.

Normalmente estas organizações têm técnicas e condutas profissionais incorporadas pelas experiências vividas em trabalhos anteriores. É o próprio empresário quem busca a melhoria da qualidade da empresa e qualifica, contrata ou demite os profissionais de acordo com a necessidade.

Muitas vezes a empresa que assume a responsabilidade pela execução de uma etapa da obra não tem em seu banco de dados todos os profissionais necessários, gerando a necessidade de uma nova contratação. Ao questionar as empresas deste estudo sobre a contratação de nova mão de obra, 55% declararam

que a contratação é feita por indicação de outros profissionais que atuam no canteiro de obras. Um percentual de 20% das empresas afirmou anunciar em mídias ou cartazes na obra a oportunidade de emprego e 25% opta pelas duas formas de divulgação da vaga.

É unânime por todos os empresários que a maior procura é por vagas de servente, considerada esta uma vaga inicial da construção civil, caracterizada por ser de menor salário e sem exigências de pré requisitos. Dependendo da fase da obra, outros profissionais como encanador, pintor ou carpinteiro (classificados como meio profissionais) também se interessam por elas. Apesar desta procura, 82% responderam que possuem dificuldade na contratação, pois mesmo com esta demanda, há poucos profissionais qualificados e aptos a exercerem a profissão. Os 18% dos entrevistados que não sentem dificuldades para contratar disseram não se importar que o profissional seja pouco qualificado, já que devido a grande procura por vagas, ele rapidamente dispensa e busca por outro profissional que preencha com maior aptidão a oportunidade.

De acordo com a Convenção Coletiva de Trabalho 2013/2014 do Sintracon Curitiba - Sindicato dos Trabalhadores na Construção Civil de Curitiba e Região Metropolitana com vigência de 1º de junho de 2013 a 31 de maio de 2014 há cinco classificações profissionais: servente, meio profissional, profissional, contramestre e mestre de obras (SINDICATO DOS TRABALHADORES NA CONSTRUÇÃO CIVIL DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA, 2013a).

Pela descrição das aptidões necessárias, para servente e meio profissional, estes trabalhadores não necessitam de qualquer qualificação profissional, não possui capacidade à produtividade e executam os serviços sob orientação de outros profissionais.

Sequencialmente para profissional e contramestre, as funções requerem condições técnicas necessárias, "(...) desembaraço" - como citado na Convenção Coletiva de Trabalho 2013/2014 e relativo conhecimento do ofício. Estes profissionais devem ter capacidade para realizar o trabalho com produtividade e sob fiscalização de outro profissional.

Hierarquicamente a função de mestre de obras é considerada a mais alta para o nível profissional e é exigido deste que reúna as condições técnicas necessárias para desempenhar esta função, conforme descrito na Convenção Coletiva de Trabalho 2013/2014.

Pela própria descrição das aptidões, visualiza-se que a escolaridade e a capacitação técnica não são pré-requisitos profissionais para assumir qualquer um destes cargos descritos na Convenção Coletiva, comprovando-se pelo fato de ser admissível não ter produtividade para algumas funções. O necessário entre as funções é que sejam sempre orientadas e supervisionadas pelo trabalhador que possua um cargo superior ao dele, porém para estes profissionais supervisores também não são exigidos a qualificação profissional.

Para a função mais alta da carreira dentro do canteiro de obras, que é a de mestre de obras, a experiência necessária é a vivência por todas as outras funções e o tempo de profissão. Seguindo esta linha, este profissional aprendeu seu ofício apenas observando outros profissionais, que também não tinham um conhecimento técnico comprovado e a sua produtividade foi adquirida com o tempo em uma forma de conhecimento tácito, "(...) que é desenvolvido e interiorizado pelo conhecedor no decorrer de um longo período de tempo (...)" (DAVENPORT; PRUSAK, 1998).

Como afirmam estes mesmos autores e Daft (2002), a geração do conhecimento organizacional depende da disseminação do mesmo, a qual consiste na transferência do conhecimento e na absorção pelo receptor.

Neste caso, o conhecimento explícito, designado por Fleury (2002) como sendo o transmissível em linguagem formal e sistêmica em textos, desenhos, diagramas e que pode ser confundido com a própria informação é melhor codificado e disseminado do que o conhecimento tácito que exige maior contato humano e interação social.

A busca por este profissional qualificado foi interrogada na entrevista. Apenas uma empresa (uma incorporadora) citou que exige na contratação do funcionário escolaridade. Todas as outras disseram verificar apenas a experiência profissional (conhecimento tácito) da carteira de trabalho.

Ao fazer esta mesma pergunta ao grupo de funcionários que trabalham com estas empresas, 77% deles alegou que não houve qualquer tipo de exigência profissional para iniciar o serviço. Outros 23% apenas mostraram a carteira profissional para comprovar o período de experiência. A totalidade disse não ter passado por nenhum teste de aptidão na entrevista de emprego e que apenas firmaram o contrato de experiência por prazo de até 90 dias para demonstrar se tinham habilidade para exercer a função para a qual estavam sendo contratados.

Com relação ao grau de satisfação com a mão de obra contratada, as opções para resposta eram: satisfeito, razoavelmente satisfeito e insatisfeito. Comprovou-se que 27% das empresas entrevistadas estavam satisfeitas com a mão de obra e 73% razoavelmente satisfeita, ver Gráfico 5. Nenhuma empresa posicionou-se como insatisfeita. Aos entrevistados que responderam estar descontente, foi discutido o motivo. A resposta ficou dividida entre a baixa produtividade, interferência da vida pessoal e falta de comprometimento. Destaca-se um comentário feito por um entrevistado alegando que faltas injustificadas e atraso após feriados é usual entre os funcionários pois a grande maioria são de outras cidades.

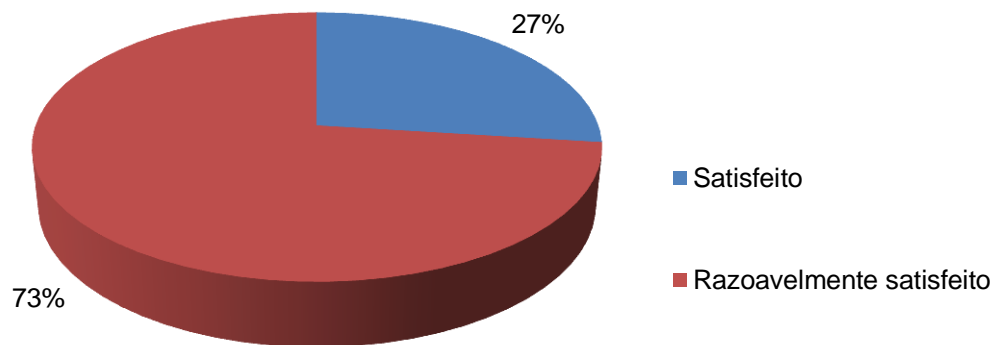


Gráfico 5 – Grau de satisfação dos empresários com a mão de obra contratada
Fonte: A autora

Na resposta sobre o que fazer para reverter este quadro, a resposta orientar com diálogo o funcionário foi a mais usual, seguida de supervisionar e “pegar no pé”.

Em um processo de contratação, nem sempre certificados de cursos são garantias de sabedoria e de experiência, mas demonstram a abertura do profissional para o processo de aprendizagem. Documentos acadêmicos podem não ser requisitos, mas recomenda-se avaliar o conhecimento. Conhecimento este empírico, não formal, analisando a capacidade técnica do trabalhador.

Para evitar o conflito de sobrecarga e insatisfação no trabalho deve-se na contratação explicitar de forma clara as descrições de suas funções e principalmente das responsabilidades e condutas que a empresa espera, orientando-os ao desenvolvimento de suas competências e, por vezes, fazendo uso de seus

potenciais. O resultado poderá ser mínimo se o profissional não estiver engajado e envolvido para firmar estas responsabilidades.

4.2.1 Treinamento e qualificação

Um dos focos das organizações é o desafio de tornar-se mais competitiva e atuante. Surge assim a necessidade de rever políticas e ações, capacitar profissionais e treiná-los, para que a sobrevivência e o crescimento das organizações atinjam as metas e objetivos propostos (FANCELLI; BRIEKOWIEC, 2009).

Gil (2001) cita que a qualificação profissional é um processo de desenvolvimento de capacidade física, intelectual e moral do ser humano voltada para o mundo do trabalho, dando origem ao desenvolvimento profissional. Já o treinamento é um processo educacional de curto prazo centrado na posição atual da organização, permitindo ampliar a capacidade das pessoas para desempenhar melhor as atividades relacionadas ao cargo que ocupa. Filippi (2003) completa que o treinamento é o aperfeiçoamento das habilidades quando o indivíduo já é capacitado.

Como as empresas são constituídas de diversidades de pessoas, com diferentes personalidades, conhecimentos e habilidades, a empresa deve estar presente de forma transparente, valorizando, respeitando e qualificando de acordo com as necessidades de um trabalho de qualidade (SANTOS; CARREIRO, 2010).

Para o levantamento destas informações sobre treinamento e qualificação, duas alternativas foram dadas para as empresas entrevistadas: se elas preferem contratar um profissional com baixa escolaridade e alto grau de conhecimento prático ou com alta escolaridade e baixo conhecimento prático. Das respostas, 86% preferem contratar com baixa escolaridade e alto grau de conhecimento prático. Como justificativa as empresas disseram não possuir tempo hábil entre a contratação e o treinamento prático devido ao curto cronograma de obra, por isso buscam profissionais que já tenha experiência, conforme se visualiza no Gráfico 6.

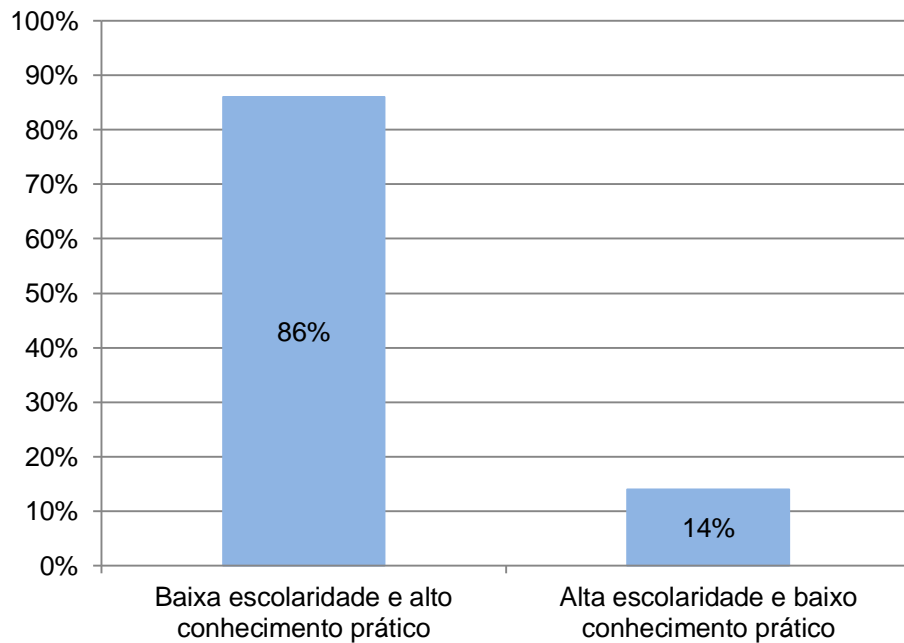


Gráfico 6 – Opinião das empresas quanto a preferência pela mão de obra
Fonte: A autora

Como 80% dos funcionários relatou que aprendeu o ofício na prática ou observando os colegas de profissão, questionou-se as empresas sobre quais os cursos que a mesma administra aos funcionários. Das empresas que confirmaram realizar algum tipo de treinamento a estes profissionais, 72% afirmou ministrar o curso de segurança do trabalho conforme procedimentos requisitados pelos programas de qualidade empresarial. Nenhum outro curso foi citado como complementar. Este curso é ministrado durante o expediente no próprio canteiro de obras, respeitando a carga horária do programa de qualidade de cada empresa.

Quando analisada a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, principal norma legislativa brasileira referente ao direito do trabalho sancionada em 1º de maio de 1943, dois itens podem gerar obstáculos para o incentivo a treinamentos oferecidos pelas empresas:

- 1) As empresas não podem obrigar seus colaboradores a participar de cursos, treinamentos, fora da jornada de trabalho contratual e caso o façam podem ter que pagar horas extras na Justiça do Trabalho. Da mesma forma não se pode obrigar o funcionário a fazer um curso ou treinamento durante as férias, tendo em vista que estas são um direito do empregado, e o seu objetivo é promover o descanso e a recuperação físico-mental do trabalhador, além de proporcionar o gozo da vida social e familiar.
- 2) As vinculações positivas que os cursos e treinamentos proporcionam podem gerar maiores custos nas folhas de pagamento por majoração de salário, promoções e ou bonificações (MARCONDES, 2011, p.14).

A cláusula décima da Convenção Coletiva de Trabalho 2013/2014 do Sintracon Curitiba (SINDICATO DOS TRABALHADORES NA CONSTRUÇÃO CIVIL DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA, 2013a) é um exemplo claro de oneração que cursos e treinamentos geram ao empregador:

Fica pactuada, a título de adicional estímulo, a concessão de 5% sobre os salários das respectivas categorias, aos trabalhadores que possuem certificado de conclusão de cursos de aperfeiçoamento técnico fornecidos pelo Senai ou outros organismos assemelhados e oficialmente reconhecidos, e que já os possuam na data do início da presente convenção. Os mesmos passarão a fazer jus a essa vantagem a partir da data em que entregarem os certificados aos empregadores e desde que exerçam no estabelecimento do empregador atividades compatíveis com a habilitação decorrente do certificado [...] Parágrafo Segundo: Esse adicional tem por objetivo recompensar o funcionário que, em prol da empregadora, se aperfeiçoou tecnicamente, motivo pelo qual só será devido se o curso for realizado durante a vigência do contrato de trabalho com a atual empresa (SINDICATO DOS TRABALHADORES NA CONSTRUÇÃO CIVIL DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA, 2013a).

Estes fatos podem refletir o porquê das empresas se inibirem com relação aos treinamentos. Inicialmente pelo custo gerado e também por acreditar perder produtividade ao afastar temporariamente o trabalhador de suas atividades, desincentivando o investimento nesta área.

Das empresas, 64% afirmam que possuem política de incentivo aos funcionários com bolsa de estudos para aprimorar o seu desenvolvimento. Delas, 47% sentem-se responsável pelo treinamento e qualificação destes profissionais contra 53% que dividiram suas obrigações entre governo, sindicato, escolas profissionalizantes e o próprio funcionário. Parte deste resultado pode ser proveniente do fato dos funcionários não conversarem com os empresários sobre este tipo de ação, por medos, insegurança ou pelo próprio aspecto cultural de não querer demonstrar o fato de não dominar completamente um assunto.

Surgiram dúvidas dos entrevistados ao responderem sobre a receptividade dos funcionários quando há treinamentos. Alguns responderam que os treinamentos são habituais e que eles são “obrigados” a gostar.

Diversas respostas surgiram na pergunta aberta sobre como a empresa pode contribuir com a mão de obra. Incentivar o funcionário a realizar cursos foi a resposta de 88% das empresas. Outras alegaram que o cenário da baixa escolaridade dentro do canteiro de obras só irá mudar se for exigida escolaridade e que isso seria um incentivo para eles se aprimorarem. Recrutar o funcionário

adequadamente, incentivar, dialogar e dar assistência financeira seria soluções também propostas por estes empresários.

Como a demissão de funcionários improdutivos é algo oneroso para a empresa e a mesma possui dificuldade para substituí-lo, estes profissionais acabam compondo o quadro de funcionários e diminuindo a competitividade, inibindo a inovação e comprometendo o futuro empresarial (VASSALO, 2013).

Parte das habilidades que são importantes e necessárias para o exercício da função podem ser obtidas quando há investimentos e condições favoráveis para o aprender. Os líderes devem ensinar ou identificar outro profissional para transmitir os ensinamentos. Em uma qualificação os trabalhadores são forçados a pensar de forma diferente, a trabalhar em grupo, a interagir com outras pessoas e a se comunicar, passos importantes para o crescimento pessoal e profissional. O bom profissional gera lucro muito maior que o custo que representa.

4.3 SINDICATOS

Os sindicatos são associações que reúnem trabalhadores ou empresários de um mesmo segmento, com propósito de defender os interesses econômicos, profissionais, sociais e políticos dos seus associados (SIMÃO, 2012).

No início do século XX foram criadas várias associações de classe que demonstravam interesse quanto ao significado social do sindicalismo e a importância dos movimentos operários. Com o incentivo dos imigrantes que trouxeram de seus berços a experiência de lutas muito mais avançadas do que as presentes no Brasil, iniciou-se o movimento operário no Brasil (STEINKE, 2013).

A partir da década de 1930 o Brasil passou a ser um país industrial e a classe operária ganhou maior importância. As negociações passaram a ser tratadas como uma questão política. Foi criado o Ministério do Trabalho, a Justiça do Trabalho, a CLT e o Decreto nº 19.770 de 19 de março de 1931, que pode ser considerado a primeira lei sindical brasileira (SINDICATO DOS TRABALHADORES DO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL, 2013).

Compõe o quadro brasileiro, atualmente, 10,1 mil entidades sindicais de trabalhadores, envolvendo um grupo de 16 milhões de trabalhadores sindicalizados e 350 mil empresas sindicalizadas (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA,

2013a) nos 4.840 sindicatos patronais existentes em toda a federação, segundo a PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2011 (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2013).

A Constituição Federal assegura a organização sindical de acordo com as Leis do Trabalho, para fins de defesa e coordenação dos interesses econômicos ou profissionais de todos os que exerçam a mesma atividade ou profissão (GOMES; GOTTSCHALK, 1998).

Nos últimos oito anos, conforme Almeida e Carneiro (2013) foram criados no Brasil mais de 250 sindicatos por ano. No primeiro quadrimestre de 2013 criou-se 57 novos sindicatos, o que movimenta pelo menos R\$ 2,4 bilhões.

Juntos, os sindicatos patronais e dos empregadores, defendem os direitos e as conquistas de um grupo muito maior de pessoas. Esses sindicatos, além de realizar a negociação trabalhista, lutam por uma ampliação do seu espaço de atuação profissional, prestando ainda uma série de serviços aos seus associados (SINDICATO DOS TRABALHADORES DO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL, 2013).

Todas as ações realizadas por um sindicato, não se restringem apenas aos seus associados. Por força de lei, elas são estendidas a todos os profissionais que fazem parte da mesma categoria, indistintamente, mesmo que não sejam sindicalizados, cumprindo assim um importante papel social, onde, além de negociar salários, ele estabelece acordos coletivos com os empregadores, buscando melhorar as condições de trabalho dos profissionais que representa (FEDERAÇÃO NACIONAL DOS CORRETORES DE IMÓVEIS, 2013).

4.3.1 Sinduscon-PR - Sindicato da Indústria da Construção Civil no Estado do Paraná

Em reunião presencial com quatro dirigentes líderes do sindicato patronal do setor da construção civil foram debatidas questões em forma de entrevista semiestruturada sobre a entidade patronal, a perspectiva do setor da construção civil, parcerias com outros órgãos, qualificação profissional e visão futura do sindicato.

Os dirigentes entrevistados que representaram o Sinduscon-PR - Sindicato da Indústria da Construção Civil no Estado do Paraná nesta entrevista ocupam cargos

de liderança e são empresários do setor, o que pôde contribuir para expor o cenário a que vem passando a construção civil, as perspectivas futuras, entusiasmos e dificuldades encontradas neste segmento.

4.3.1.1 A entidade

O Sinduscon-PR foi fundado em 6 de junho de 1944. Atualmente é porta-voz de 4 mil empresas – entre filiadas e associadas e, ao lado da CBIC - Câmara Brasileira da Indústria da Construção, da Fiep – Federação das Indústrias do Estado do Paraná, da FIABCI – Federação Internacional das Profissões Imobiliárias, do Crea-PR – Conselho Regional de Engenharia e Agronomia, do IEP – Instituto de Engenharia do Paraná, da ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas e do Cobran - Comitê Brasileiro de Construção Civil está presente nos mais importantes fóruns nacionais, discutindo e buscando soluções para as questões de interesse do setor da construção civil (SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL NO ESTADO DO PARANÁ, 2013).

Visa o bem comum de toda categoria patronal do segmento de construção civil, cuidando exclusivamente de assuntos de interesse de seus associados.

Ao longo de quase sete décadas, a entidade firmou sua atuação político-institucional com uma estrutura voltada para a prestação de serviços, abrindo seu espaço para os associados participarem de reuniões nas áreas da indústria imobiliária, serviços, obras públicas, relações do trabalho, materiais e técnicas, qualidade e produtividade, analisando problemas e sugerindo as ações necessárias, conforme informam os entrevistados.

Dentre os serviços oferecidos pelo Sinduscon-PR, estão a assessoria econômica, técnica e jurídica, debates, informações técnicas, orientações relacionados à legislação, economia e regras ditadas para o setor, assistência de saúde e segurança ao trabalhador e qualificação da mão de obra (SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL NO ESTADO DO PARANÁ, 2013).

4.3.1.2 Perspectiva do setor da construção civil

Da entrevista pode-se extrair que na visão dos dirigentes, o sindicato passou por diversas fases lutando sempre na defesa dos interesses de seus associados e

integrantes da categoria com questões políticas, legais, contratuais, combate a informalidade, contrato de terceiros e o atendimento aos preceitos da CLT.

Preocupa-se com um todo, na questão do desenvolvimento econômico, social, empresarial e atualmente acompanha o novo ciclo de desenvolvimento da construção civil, já que nos últimos 5 anos o número de lançamentos evoluiu de 2 mil unidades para 14 mil unidades, aumentando a necessidade de trabalhadores em aproximadamente 70%, conforme relatam.

A Ademi-PR - Associação dos Dirigentes de Empresas do Mercado Imobiliário do Paraná confirma o aquecimento citado pelos dirigentes do setor da construção civil. Em 2013 houve entrega recorde de lançamentos imobiliários na capital paranaense de 14,4 mil apartamentos novos, onde 70% foram vendidos na fase de lançamento (ASSOCIAÇÃO DOS DIRIGENTES DE EMPRESAS DO MERCADO IMOBILIÁRIO DO PARANÁ, 2013).

A construção civil ficou muito tempo desacelerada, a mão de obra que possuía experiência migrou para outros setores. Hoje, com o mercado aquecido, as empresas demandam destes profissionais, mas acabam encontrando uma mão de obra escassa de qualificação. Muitos não conseguem qualificar o profissional a tempo e suprem esta falta de capacitação com a prática no próprio canteiro de obra, no conceito de “aprender com a prática”, o que nem sempre tem o efeito esperado. Algumas empresas, sem alternativa, acabam atrasando as obras e entregando os empreendimentos fora de prazo, afirma um dos entrevistados.

A falta de qualificação, de produtividade e a facilidade de emprego são problemas ainda bastante citados pelos dirigentes entrevistados. Acreditam que aos poucos o setor desacelere e a construção civil amadureça, absorvendo profissionais, qualificando e treinando-os. Confiam que o mercado irá tirar bons ensinamentos deste momento e esperam formar uma visão mais otimista da mão de obra da construção civil.

4.3.1.3 Parcerias

Atendendo a legislação, anualmente há uma ampla reflexão com o Sintracon Curitiba - Sindicato dos Trabalhadores na Construção Civil de Curitiba e Região Metropolitana para firmar a Convenção Coletiva de Trabalho.

Este ato jurídico é pactuado entre o sindicato dos empregadores e dos empregados com o objetivo de estabelecer regras econômicas e profissionais para todas as categorias de trabalho envolvidas.

Neste contexto, os líderes realizam a troca de informações sobre o setor da construção civil, fazem o intercâmbio das ações de cada entidade para fortalecimento mútuo, reciclam conhecimentos e se unem às representações dos sindicatos no país.

Como fruto de negociação entre as partes, algumas vezes há divergência. Um exemplo foi a ampla discussão sobre a cláusula do adicional estímulo, que é a concessão de 5% sobre os salários aos trabalhadores que possuem certificado de conclusão de cursos de aperfeiçoamento técnico. O Sinduscon-PR propõem reformular esta cláusula estipulando uma carga horária mínima que deverá conter no certificado para que o funcionário tenha direito sobre este aumento salarial, o que faz o Sintracon Curitiba discordar desta ação.

No ano de 2013, a negociação envolveu a questão sobre os valores de salários, estarem, sob o ponto de vista do sindicato entrevistado, muito acima do salário mínimo nacional (salário mínimo nacional em 2013: R\$ 678,00 e salário para o profissional de construção civil na função de servente: R\$ 1.249,00). Este fato preocupa o sindicato patronal, pois receiam a criação da informalidade no mercado. Alguns empresários acreditam que “pagar por fora” torna o salário mais barato, (considerando a carga tributária do setor sobre o valor da mão de obra) e incentiva a produtividade, já que o profissional é pago quando termina a atividade, o que poderia levar o mercado da construção civil ao retrocesso.

Na Convenção Coletiva firmada, todos os empregadores que são representados pelo Sinduscon-PR são obrigados a recolher mensalmente o valor equivalente a 1,5% do valor bruto das folhas de pagamento de seus empregados, chamado de Contribuição Sindical.

O objetivo desta cobrança é o custeio das atividades sindicais e os valores destinados à Conta Especial Emprego e Salário que integram os recursos do FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador. O MTE – Ministério do Trabalho e Emprego expede então as instruções referentes ao recolhimento e à forma de distribuição da Contribuição Sindical. Conforme estabelece a lei nº 11.648/2008 que discorre sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais, 5% da contribuição sindical deve ser destinado para a confederação correspondente; 15% para a federação; 60% para o

sindicato respectivo e 20% para a Conta Especial Emprego e Salário. Com os 60% destinados, o Sinduscon-PR mantém e amplia a sua rede de benefícios aos associados (BRASIL, 2008).

A entidade conta com uma base de 18 mil trabalhadores e realiza por meio do Seconci – Serviço Social do Sindicato da Indústria da Construção no Estado do Paraná aproximadamente 12 mil atendimentos por mês nas áreas médica, odontológica e de segurança do trabalho, além de atendimento na Unidade Móvel Odontológica nos canteiros de obras, com dentistas especializados prestando serviços de assistência aos associados.

A importância da troca de informações e perspectivas entre os sindicatos é reforçar o papel e o processo da participação dos envolvidos junto à representação de seus associados. Isso contribui para o desenvolvimento econômico do país, ao empresariado, fortalece a estrutura sindical e gera a voz perante aos governos municipais, estaduais e ao governo federal, fato de honra para quem gera emprego e contribui para que o país se desenvolva.

4.3.1.4 Qualificação profissional

Na área da educação, o Sinduscon-PR oferece diversos cursos regulares a custos reduzidos para as empresas associadas ofertarem aos seus trabalhadores.

A programação dos cursos visa melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores e de seus familiares e aproximá-los da entidade. Há cursos de leitura e interpretação de projetos, auxiliar de pedreiro, auxiliar de serviços elétricos e oficinas de matemática nas obras. Para os dependentes, cursos de inclusão digital, inglês básico e o Cozinha Brasil, curso este destinado às esposas e companheiras dos trabalhadores da construção civil que visa elaborar um cardápio mais completo e energeticamente equilibrado (SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL NO ESTADO DO PARANÁ, 2013).

Os cursos ministrados internamente pelo Sinduscon-PR atraem muitos empresários do setor, como os de auxiliar de recursos humanos, leitura de projeto e auxiliar administrativo que são definidos para promover o desenvolvimento de competências aos trabalhos realizados nesta área. Treina-se em média de 25 a 30 profissionais por final de semana. Quanto maior a oferta, maior é a procura por estes cursos, relatam os dirigentes sindicais.

O sindicato com estas ações busca modificar o comportamento empresarial com a qualificação. Os dirigentes citam que às vezes o empresário enxerga uma oportunidade como custo e não como investimento. Ou seja, ele não a visualiza como benefício para sua equipe de colaboradores e para sua empresa.

O desdobramento de tais ações e mudança de comportamento converte-se em ganhos significativos e mensuráveis em benefício de todos os envolvidos. O curso de orçamento e planejamento de obras oferecido pelo Sinduscon-PR é exemplo disso. Foi idealizado para as empresas de obras públicas, porém “as empresas foco deste curso são as que menos procuram realizá-lo”, comentam os entrevistados.

Para a qualificação e aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores do setor, o Sinduscon-PR realiza parceria com o Senai. Com uma equipe técnica formada por profissionais multidisciplinares, o Senai atua nas mais diferentes áreas de treinamento atendendo a demanda do sindicato.

Outra parceria é feita com o Governo Federal, por meio do Pronatec - Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego, abordado no capítulo 2.2.3.2 deste estudo (BRASIL, 2011a).

A parceria com o Governo Federal foi realizada visando suprir o que o Senai não conseguia absorver pela demanda aquecida do setor, já que é preocupação primária do sindicato a educação profissional da mão de obra, pois a maioria dos trabalhadores não tem escolaridade ou condição de pleitear um estudo privado.

Em outra ação a escola é levada para o canteiro de obras através de vídeos. “A ideia não é qualificá-lo pelo vídeo, mas incentivar a buscar a melhoria, a qualificação” segundo um dos entrevistados.

Os dirigentes são unânimes ao dizer que precisam de outros parceiros para atender a demanda, já que muitos associados buscam realizar os cursos atraídos por melhores salários.

Além disso, há uma série de questões para as quais o sindicato observa a necessidade de maior atuação, como por exemplo contribuir com uma sociedade com menos desigualdade criando um ambiente propício ao crescimento tanto profissional quanto pessoal, onde os colaboradores obtenham uma participação na empresa e firmem a carreira profissional.

Para o alcance deste objetivo é necessário também que o empregador não mais receie em perder a mão de obra para o concorrente ao treinar e capacitar seu

trabalhador, o que é comum ouvir de empresários nas obras. “Ouvimos reclamações de empresas que investem no profissional e logo depois outra empresa o contrata com a promessa de um salário maior” relatam os dirigentes.

Levar para a pequena empresa a ideia de que se todos capacitarem seus funcionários não haverá o roubo desleal da mão de obra e que com isso ela poderá aumentar a sua produtividade é essencial. Conforme relato de um dos dirigentes: “O empresário quer investir, mas ao fazer a conta do risco ele reduz a intenção, mas desconhece que poderia ganhar produtividade com a capacitação”.

Através da assessoria de comunicação, o sindicato divulga em vários veículos de circulação sua programação de cursos e benefícios aos associados.

4.3.1.5 Visão futura

Perguntados sobre como fazer para que todos os empresários do setor conheçam as ações do sindicato, a resposta dos dirigentes soou que primeiramente precisam mudar a cultura do setor, quebrar barreiras, firmar parceria com as empresas. “As ações são divulgadas, mas falta os empresários abraçarem a causa e se motivarem com estas ações”, afirmam.

Como mensagem final, relataram que “o melhor tripé é a qualificação x valorização x economia, andando sempre juntos”.

4.3.2 Sintracon Curitiba - Sindicato dos Trabalhadores na Construção Civil de Curitiba e Região Metropolitana

Seguindo a mesma estrutura de entrevista efetivada com o sindicato patronal da construção civil, realizou-se com o Sintracon Curitiba - Sindicato dos Trabalhadores na Construção Civil de Curitiba e Região Metropolitana, uma reunião com seu presidente sindical.

Foram debatidos, em forma de entrevista semiestruturada, os mesmos tópicos abordados anteriormente com o sindicato patronal, com questões sobre a entidade, a perspectiva do setor da construção civil, parcerias com outros órgãos, qualificação profissional e visão futura do sindicato.

O entrevistado está desde 2001 na presidência do Sintracon Curitiba atuando e representando os trabalhadores da construção civil de Curitiba e região

metropolitana. Participa periodicamente das reuniões de colegiado com os dirigentes das outras sedes do Sintracon, localizadas em São José dos Pinhais, Pinhais, Araucária e Campo Largo para discutir o cenário e perspectivas do setor da construção civil.

4.3.2.1 A entidade

O Sintracon Curitiba é uma entidade que defende a classe trabalhadora da construção civil, olarias e cerâmicas de Curitiba e região metropolitana desde 06 de maio de 1931 (SINDICATO DOS TRABALHADORES NA CONSTRUÇÃO CIVIL DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA, 2013b).

Tem como objetivo a defesa de melhorias nas condições de trabalho e o combate à informalidade. Atua nas negociações coletivas e individuais, tem ampla participação em fóruns nacionais, regionais, estaduais e municipais procurando ser ético e moral nas discussões políticas, sociais e econômicas do país (SINDICATO DOS TRABALHADORES NA CONSTRUÇÃO CIVIL DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA, 2013b).

Está presente também nos debates, referentes ao setor, tanto sobre a segurança e medicina do trabalho como sobre os direitos sociais e trabalhistas, denunciando irregularidades ao Ministério Público do Trabalho e ao Ministério do Trabalho e Emprego. Possui política de trabalho interno e de base, ou seja, na sede do sindicato e nas obras, dando retorno aos trabalhadores sobre as questões relativas à construção civil, conforme informa o entrevistado.

Mantêm assessoria jurídica para as defesas individuais e coletivas dos trabalhadores, acompanha os associados em audiências trabalhistas na Justiça do Trabalho (SINDICATO DOS TRABALHADORES NA CONSTRUÇÃO CIVIL DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA, 2013b) e, conforme relato do líder sindical, este serviço gratuito é de grande utilização dos trabalhadores. “Eles trazem os contratos de trabalho para serem conferidos e para pedirem orientação”, informa.

Possui além do departamento jurídico e da sala de homologação, consultórios médicos e odontológicos aos trabalhadores. Os associados filiados podem também usufruir do salão social, sede campestre, colônia de férias e torneios esportivos promovidos pelo sindicato (SINDICATO DOS TRABALHADORES NA CONSTRUÇÃO CIVIL DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA, 2013b).

4.3.2.2 Perspectiva do setor da construção civil

É histórica a repressão aos trabalhadores na época da ditadura militar (1964-1985) com golpes de estado, invasão, intervenção, dirigentes cassados, prisões e tortura (CIOCCARI, 2011).

O Sintracon Curitiba enfrentou desde a sua fundação esta repressão além de inúmeras greves, processos e perseguições, mas, incansavelmente lutou com garra a favor da classe trabalhadora por um futuro promissor para toda categoria da construção civil (SINDICATO DOS TRABALHADORES NA CONSTRUÇÃO CIVIL DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA, 2013b).

Lembra o presidente do sindicato, que nos anos 70 a maioria da mão de obra era de campo, de latifúndio. Com os anos, muitos buscaram nas cidades oportunidades e as encontraram na construção civil, atraídos pelo salário (às vezes o dobro do que era pago no campo) e pelo caráter artesanal da atividade, que não exigia qualificação. Eram motivados por familiares que informavam: “olha, venha pra cá, a construção civil está boa” segundo narra o entrevistado.

O presidente sindical também relatou que alguns trabalhadores aprenderam e dedicaram-se a profissão na construção civil e outros apenas aproveitaram a oportunidade para fazer um registro breve na carteira de trabalho, já que as indústrias não contratavam sem registros anteriores. Muitos perceberam que o trabalho na construção civil era temporário e, com custo de vida alto na cidade, precisavam ter uma estabilidade maior e migraram em massa para o setor industrial.

Na percepção do sindicato esta rotatividade sempre saiu caro para a construção civil. A cada desligamento a empresa precisa reiniciar o treinamento de um novo trabalhador. A mão de obra que no início gera baixo rendimento e baixa produtividade vai se aperfeiçoando com o treinamento, produzindo e não raro, uma demissão voluntária neste período faz o ciclo retomar, afirma.

Acredita o líder sindical, que a mão de obra que está atualmente nos canteiros de obra é a que não se qualificou. Os que aprenderam com a prática estão aposentados e a geração nova, com mais escolaridade, não procura por serviço braçal. “O jovem tem dado preferência ao estudo, prefere esperar oportunidades e não quer mais trabalhar como mão de obra bruta, como fizeram seus pais”, opina o

entrevistado. Com isso, a dificuldade para encontrar trabalhadores qualificados e operários que usem a força física está cada vez maior.

Enquanto os bons profissionais preferem trabalhar por conta própria (calcula-se que no mercado informal ele ganhe até duas vezes mais), as empresas têm dificuldades para manter o funcionário no cargo por falta de qualificação, expõe o entrevistado.

O líder recrimina a contratação de profissionais na informalidade. Classifica este tipo de contrato como escravizador. Exemplifica citando que um trabalhador faz de 25 a 30 m² de reboco por dia. Se for contratado na informalidade, por tarefa, este funcionário chega a produzir de 40 a 50 m² de reboco. Isso gera trabalhadores doentes, cansados, com lesões causadas por fatores inerentes à atividade laboral além de não terem direito ao recebimento do décimo terceiro salário, férias, fundo de garantia e seguro em caso de acidente.

Para o sindicato, o fato de a construção civil estar em plena expansão é considerado o melhor momento para os profissionais nos últimos anos. É neste momento que o sindicato procura evidenciar sua política, luta e trabalho, mostrando e alertando os trabalhadores quanto aos seus direitos e deveres. O mercado está aquecido e procura por profissionais qualificados. "É um ótimo momento para quem pretende seguir a carreira" relata o presidente sindical.

4.3.2.3 Parcerias

Anualmente é firmada a Convenção Coletiva de Trabalho, resultado das negociações entre os sindicatos dos empregadores e dos empregados através de assembleias gerais, compondo a Convenção Coletiva que vigora com data-base em 1^o de junho de cada ano.

De acordo com o entrevistado, é ampla a discussão gerada em torno da cláusula da Convenção Coletiva que concede 5% de adicional sobre o salário dos trabalhadores que possuem certificado de conclusão de cursos de aperfeiçoamento técnico.

O Sintracon Curitiba discorda do sindicato patronal com relação a uma nova redação que conste uma carga horária mínima no certificado para validar o benefício ao trabalhador. Conforme alega seu representante, os trabalhadores motivam-se a realizar os cursos devido a este benefício de aumento salarial. Não deve haver

imposição com relação à carga horária. Muitas vezes o profissional vai até o sindicato para tirar dúvidas e perguntar como podem cobrar do empregador este direito salarial em seu benefício. “Não deve haver limitantes para o trabalhador que busca uma qualificação”, afirma o entrevistado.

Referente à questão salarial, já foi discutido em assembleias anteriores com o sindicato patronal uma política de escalonamento de salário, onde o trabalhador tenha um reajuste a cada 30 dias, chegando aos 90 dias do contrato ao piso salarial estipulado pela Convenção Coletiva.

O Sintracon Curitiba acredita que a remuneração compatível com o exercício profissional constituirá um estímulo para o trabalhador firmar carreira na empresa, inibindo os desligamentos precoces de contrato de trabalho. É expectativa também contemplar uma cláusula na Convenção Coletiva com relação à experiência profissional na definição do salário. “Há muitos profissionais experientes, com 20 a 30 anos de trabalho recebendo praticamente o mesmo que um recém-contratado”. Estas questões não tiveram ainda um acordo formal entre os sindicatos, sendo assuntos futuros de pauta, conforme relata o presidente sindical.

Atualmente o Sintracon Curitiba critica o piso salarial da categoria. Acredita que, para assumir questões de responsabilidade em obra, o funcionário deveria ser melhor remunerado e que o reajuste anual ainda está distante do ideal e abaixo do que a categoria necessita, desincentivando muitas vezes o profissional a continuar exercendo sua profissão. “A baixa remuneração não combina com qualidade e induz à migração para outros setores” discorre.

O Sintracon Curitiba atua na defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas e busca pelo direito e melhoria das condições da classe trabalhadora, por isso o sindicalista afirma que a luta é constante para que a remuneração seja compatível com a importância que estes profissionais exercem para a economia, o que diverge da opinião do sindicato patronal ao afirmarem que o salário do profissional está muito acima do salário mínimo nacional, podendo criar a informalidade no setor.

Com divergências a parte, ambos procuram debater, discutir e somar para um interesse comum: o desenvolvimento da construção civil.

4.3.2.4 Qualificação profissional

Diferente do sindicato patronal, o Sintracon Curitiba atualmente não oferece oportunidade de qualificação profissional aos seus associados. Já tiveram propostas e recursos, mas conforme cita o entrevistado, não possuem estrutura para ministrar cursos no período noturno, horário mais procurado pelos trabalhadores.

Conhecem a dificuldade do trabalhador ao frequentar estes cursos que apresentam algumas características peculiares, que precisam ser levadas em conta para se contemporizar as consequências: os professores muitas vezes estão no terceiro turno de trabalho diário, quase todos os alunos têm jornadas de trabalho de oito ou mais horas diárias, não raro em atividades pesadas e difíceis da construção civil, há um custo com deslocamento e o trabalhador acaba se privando de alguns momentos de família para frequentar o curso. Exemplifica com a oferta anunciada de uma grande indústria petrolífera para um curso gratuito de encanador industrial que não foi realizado por não ter inscritos.

O sindicato está consciente que o aperfeiçoamento do trabalhador é importante e necessário e que a baixa qualificação gera o desemprego. O dirigente tem conhecimento que o trabalhador, ao estar desempregado, não procura uma capacitação. Prefere trabalhar sem registro enquanto recebe o seguro desemprego (benefício cedido com a finalidade de prover assistência financeira temporária a trabalhadores desempregados sem justa causa e auxiliá-lo na manutenção e na busca de emprego). “O trabalhador ganha muitas vezes mais neste período do que quando está registrado. Ele fica nesta situação até cessar o benefício”, reconhece o entrevistado.

A orientação e o incentivo motivacional para os trabalhadores realizarem cursos de capacitação durante seu contrato de trabalho são desenvolvidos com este público, para que possam gozar do direito da cláusula do adicional estímulo (concessão de 5% sobre o salário). “Mostrar que a qualificação é a primeira condição para qualquer trabalhador almejar e disputar um posto de trabalho é a nossa busca” comenta.

Na opinião do presidente, o sindicato acredita que o governo deveria ter uma política baseada em sistemas e programas educacionais para incentivar a todos os trabalhadores terem no mínimo o ensino fundamental completo. Com isso, acredita o líder sindical, não haveria o “roubo” de mão de obra, pois todos os trabalhadores

seriam capazes de desenvolver a liderança, a autoconfiança, o espírito crítico e a livre iniciativa de se qualificar. “A escolaridade deveria ser lei no recrutamento”, diz.

A pressão da população com o governo e a expectativa de um esforço emergencial nesta temática é esperada. O necessário é um investimento intensivo em todos os níveis da educação formal, fortalecimento de programas de formação inicial e continuada adequados e de qualidade, erradicando o analfabetismo e garantindo a aprendizagem. Para o dirigente é revoltante lembrar-se de governantes que preferem um país onde a população tenha baixa instrução, sem ideias, sem planos, sem convicções para poder governar ao seu interesse, relata.

4.3.2.5 Visão futura

Na entrevista o presidente do Sintracon Curitiba relata que muitos trabalhadores não conhecem as lutas diárias enfrentadas pelos sindicatos em defesa das suas categorias. Por isso, esses mesmos trabalhadores muitas vezes não se sindicalizam e perdem por não participarem deste movimento por eles mesmos.

O dirigente faz questão de destacar os serviços do sindicato aos trabalhadores, desde levar a notícia que ele não está acostumado a ler, traduzir para o trabalhador as questões mais difíceis que aparecem na mídia em questões ligadas a sua representatividade, como diálogos e debates de igual para igual com os poderes, setores e personagens públicos e privados que tem o poder de intervir na vida do trabalhador.

Ao ser questionado sobre como fazer para que todos os trabalhadores do setor conheçam suas ações, a resposta foi: “eles não tem obrigação de conhecer, nós temos que mostrar a eles, isso implica em mudar a postura e correr atrás” categoria.

4.4 SENAI – SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL

A entrevista semiestruturada realizada no Senai - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial teve o propósito de obter informações sobre a instituição de ensino, as perspectivas para o setor de qualificação profissional, as parcerias com

outros órgãos, cursos ofertados de qualificação profissional e visão futura da instituição.

De acordo com este estudo, os cursos na área de construção civil relatados na entrevista serão aqueles focados apenas na qualificação profissional, não entrando no mérito os cursos a nível técnico, superior ou especialização que esta instituição oferece.

Buscou-se conhecer dos cursos de qualificação profissional ofertados no ano de 2013, as estratégias de implantação, formas de avaliação dos alunos e acompanhamento dos egressos.

Entrevistou-se a pedagoga responsável pelo contato aluno x instituição de ensino do Senai Curitiba câmpus da Indústria que atende a demanda para os cursos de qualificação profissional na área de construção civil e em cursos com parcerias com o sindicato patronal e o programa Pronatec do Governo Federal.

4.4.1 A instituição

O Senai é considerado o maior complexo de educação profissional do país. Em 72 anos de existência já passaram mais de 58 milhões de trabalhadores pelas 817 escolas fixas e móveis, que atendem 2.700 municípios em todo o Brasil (SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL, 2012).

Os cursos vão desde a formação inicial - formação profissional destinada a qualificar jovens e adultos independentes de escolaridade prévia, formação continuada que tem como requisito para ingresso a comprovação de formação inicial ou avaliação ou reconhecimento de competências para aproveitamento em prosseguimento de estudos, nível técnico - destinado a alunos matriculados ou egressos do ensino médio com o objetivo de proporcionar habilitação ou qualificação profissional técnica de nível médio, graduação cuja formação profissional é de nível superior e pós-graduação tecnológica que é a formação complementar a graduação (SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL, 2012).

O relatório anual divulgado pelo Senai, com dados oficiais até o ano de 2011 e projeções até 2014, é um documento para informar a sociedade dos resultados e ações da instituição ao longo dos anos. No Gráfico 7 verifica-se a projeção para 2012 de 2.565.719 matrículas, sendo atingida a marca de 3.052.294 neste mesmo ano. O desafio até o final de 2014 é aumentar o número de matrículas na educação

profissional, alcançando 4 milhões de inscrições a nível nacional, priorizando a educação técnica de nível médio e a qualificação profissional, mantendo a qualidade do ensino e reduzindo o custo operacional (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2013b).

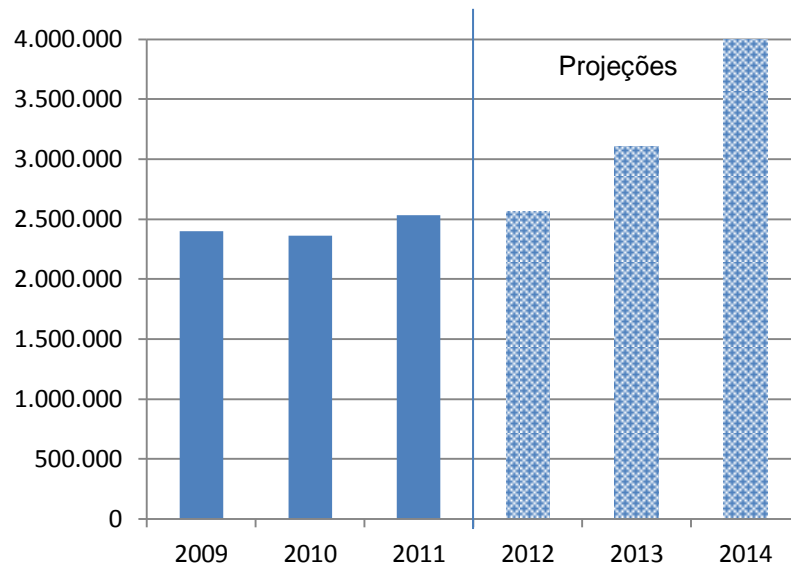


Gráfico 7 – Número de matrículas na educação profissional do Senai
Fonte: Adaptado de Confederação Nacional da Indústria (2013b)

Na Tabela 5 visualiza-se o número de matrículas por linhas de atuação realizadas no ano de 2012. O número de matrículas para a qualificação profissional corresponde a 22,7% do total de matrículas realizadas para aquele ano.

Tabela 5 - Número de matrículas por linha de atuação do Senai em 2012

Linhas de atuação	Número de matrículas
Iniciação Profissional	801.642
Aprendizagem Industrial (básica e técnica)	182.103
Qualificação Profissional	693.391
Habilitação Técnica	195.037
Educação Superior	18.594
Aperfeiçoamento e Especialização Profissional	1.161.527
Total	3.052.294

Fonte: Adaptado de Confederação Nacional da Indústria (2013b)

Como principal promotor de educação profissional e tecnológica para a indústria, o Senai atende mais de 30 setores da indústria brasileira. O setor de construção civil está presente em 317 unidades em todo o Brasil, sendo 69 na região sul, conforme destacado na Tabela 6 (PORTAL DA INDÚSTRIA, 2013).

O estado do Paraná recebeu em 1943 sua primeira instalação. Hoje mais de 40 unidades instaladas em 33 cidades compõem o Senai-PR, com cursos que vão da iniciação profissional até a especialização. Só na capital o Senai possui 4 unidades, sendo elas a do Boqueirão, câmpus da Indústria Jardim Botânico, CIC – Cidade Industrial de Curitiba e Portão (SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL, 2014a).

Tabela 6 – Unidades do Senai x setores industriais

Setores	Sudeste	Sul	Norte	Centro Oeste	Nordeste	Total
Alimentos e Bebidas	92	49	19	21	28	209
Automação	101	46	3	12	22	184
Automotiva	81	65	28	25	29	228
Celulose e Papel	5	6	-	4	3	18
Construção	148	69	32	26	42	317
Couro e Calçados	15	13	2	4	10	44
Educação	39	79	10	18	20	166
Eletroeletrônica	180	101	29	29	45	384
Energia	6	7	4	18	16	51
Gemologia e Joalheria	5	3	-	6	-	14
Gestão	198	96	27	35	45	401
Gráfica e Editorial	38	14	5	9	13	79
Logística	8	2	1	1	2	14
Madeira e Mobiliário	53	42	18	7	7	127
Meio Ambiente	85	16	11	19	27	158
Metalmeccânica	181	99	23	24	41	368
Metrologia	22	24	6	9	12	73
Mineração	9	-	3	3	3	18
Minerais não metálicos	5	3	1	2	2	13
Outras	71	9	6	23	17	126
Petróleo e gás	9	1	1	1	11	23
Polímeros	28	9	1	2	5	45
Química	37	9	1	13	8	68
Refrigeração e Climatização	28	41	16	9	13	107
Segurança no Trabalho	188	106	28	29	48	399
Tecnologia da Informação	188	70	31	27	47	363
Telecomunicações	26	7	6	8	8	54
Têxtil e Vestuário	108	69	19	22	32	250
Transporte	62	10	12	20	24	128
Turismo	2	-	1	-	-	3

Fonte: Adaptado de Portal da Indústria (2013)

4.4.2 Perspectivas do setor da qualificação profissional

Na visão da entrevistada do Senai Curitiba câmpus da Indústria, a qualificação profissional deve ser vista como fator determinante para o futuro daqueles que estão buscando uma colocação no mercado de trabalho e, de extrema importância, aos que almejam manter e buscar novas posições.

Conforme cita Mourão (2009):

[...] para o governo, a qualificação profissional representa uma forma de assegurar a produtividade e competitividade do país; para os trabalhadores, representa autonomia e autovalorização; e para as empresas a qualificação profissional está associada à produtividade, qualidade e serviços prestados (MOURÃO, 2009).

Para Araújo (2009), “o mercado de trabalho brasileiro sofre com a escassez destes profissionais qualificados (...), a falta de habilidades técnicas é de longe, o principal entrave para o preenchimento de determinadas posições”.

Ciente da importância da escolaridade para o desenvolvimento econômico do país, a entrevistada cita que o mercado de trabalho vem exigindo cada vez mais profissionais preparados para se adaptar às diversas situações do dia a dia de uma empresa e, assim, resolvê-las de forma eficaz e rápida. “É necessário estar sempre à frente com novos conhecimentos, aproveitando oportunidades de atualização, aprofundando, enriquecendo e se adaptando ao mundo de constantes mudanças” expõe.

“O foco do Senai é estar preparado para atender às necessidades da comunidade industrial” relata a entrevistada. Mostra o quadro fixado na parede com empresas buscando por bons profissionais e vagas de trabalho aguardando profissionais que se enquadrem nestas necessidades.

4.4.3 Parcerias

O Senai é considerado pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, vinculado ao sistema sindical. Foi criado pelo Decreto-Lei 4.048, de 22 de janeiro de 1942, para promover a formação profissional de trabalhadores para a indústria, pesca, comunicação e parte do transporte (SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL, 2012).

Conforme Muller (2010), antes deste decreto “as poucas escolas profissionais existentes respondiam pela formação de apenas 7% dos operários qualificados, sendo o restante treinado, rotineiramente, nas próprias indústrias”.

Para a implantação do Senai, o presidente Getúlio Vargas na década de 1940 valeu-se do apoio de Euvaldo Lodi e Roberto Simonsen, presidentes da CNI - Confederação Nacional da Indústria e da Fiesp – Federação das Indústrias do Estado de São Paulo respectivamente, idealizando uma solução para o parque industrial brasileiro (SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL, 2012).

Atualmente o Senai é mantido pela contribuição social das empresas industriais. O Senai designa o sindicato patronal como “padrinho”, conforme conta a entrevistada.

No início da implantação do Senai a arrecadação era de dois mil réis mensais por empregado das empresas filiadas à CNI. Esse sistema foi alterado em 5 de fevereiro de 1944 quando a arrecadação passou a corresponder a 1% do valor total da folha de pagamento das indústrias e prevalece até hoje (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2014).

A instituição é mantida por contribuições compulsórias de empresas dos setores da indústria, da pesca, da comunicação e de alguns segmentos do transporte, motivo pelo qual presta contas ao TCU - Tribunal de Contas da União, apesar de não integrar a administração pública direta ou indireta (SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL, 2012).

Para realização de suas atividades, são constituídos órgãos normativos e órgãos de administração nacional e regional, em cada uma das 27 unidades da federação, sob a supervisão da CNI e das Federações das Indústrias. Entre os colegiados estão delegados os Ministérios da Educação, do Trabalho e Emprego e representantes dos trabalhadores da indústria (SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL, 2012).

Lembra Muller (2010) que com relação à administração, as escolas técnicas profissionalizantes mantidas pelo estado e pela rede particular apresentam grandes contradições as escolas mantidas pelo Senai, já que são subordinadas exclusivamente ao MEC enquanto que as do Senai estão subordinadas tanto ao MEC quanto ao Ministério do Trabalho e Emprego (com quem melhor se afinam a CNI e sindicatos patronais).

Atualmente, 67% da receita líquida recebida são aplicadas em vagas gratuitas destinadas a pessoas de baixa renda, preferencialmente, trabalhador, empregado ou desempregado, matriculado ou que tenha concluído a educação básica (SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL, 2012).

Afirma a entrevistada que o sistema Fiep oferece apoio às atividades sindicais e a parceria do sindicato com o Senai impulsiona o crescimento de todo o sistema.

Outra parceria recebida é com o Governo Federal e Governo do Paraná para com o Pronatec – Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego, considerada a maior iniciativa já implantada para a oferta de cursos de educação profissional e tecnológica para a população brasileira (FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO PARANÁ, 2012).

Com estas parcerias, afirma a entrevistada, o Senai na área de educação busca atender à demanda da indústria, preparando o aluno para o mundo do trabalho, desenvolvendo suas habilidades e competências.

4.4.4 Qualificação profissional na área da construção civil

Com a publicação da Lei 12.513, de 26 de outubro de 2011, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial passou a integrar o Sistema Federal de Ensino com autonomia para a criação e oferta de cursos e programas de educação profissional e tecnológica, mediante autorização dos respectivos Conselhos Regionais do Senai (SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL, 2012).

Relata a pedagoga que os cursos de qualificação profissional que encerraram o segundo semestre de 2013 na área de construção civil foram os de auxiliar de eletricidade predial, auxiliar de manutenção predial e o auxiliar de pedreiro do Programa Caminhos da Profissão em parceria do Sistema Fiep, Sesi - Serviço Social da Indústria, Sinduscon e empresas da área. Este Programa é destinado a jovens de 16 anos ou mais, sem vínculo empregatício e, de preferência, que tenha cursado até a 4ª série do ensino fundamental. Possui 128 horas de duração e destina-se a abrir oportunidade de iniciação profissional e formação cidadã a um público de baixa renda e sem emprego definido.

Outros cursos ministrados no ano de 2013 na área da construção civil foram os cursos de aplicação de revestimento cerâmico e instalador hidráulico, com

parceria de grandes empresas nacionais e o Programa Mulheres Inventando Moda, curso focado no público feminino, conta a entrevistada.

O Programa Mulheres Inventando Moda é um conjunto de ações que abrangem a saúde, a formação cidadã e a qualificação profissional, com impacto na autoestima e valorização da mulher, na vida pessoal e no trabalho. Por dois meses as alunas matriculadas tem a formação para auxiliar de manutenção predial com aulas de alvenaria, carpintaria, hidráulica, elétrica e pintura, além de formação humana, com questões de cidadania, meio ambiente, saúde e segurança no trabalho e relacionamento interpessoal, relata.

Durante o ano de 2013 foi ofertado o curso de carpinteiro para noções práticas sobre peças de madeiras, como medir, riscar, serrar, applainar, esquadrear, fazer encaixes, colar, pregar, parafusar, uso das ferramentas básicas, ajustes de portas e janelas, substituição e colocação de fechaduras e fechos, porém não houve inscritos e o curso não foi ministrado, conforme lembra à entrevistada. “Há anos em que este curso é bastante procurado e outros nem tanto. Depende do aquecimento do setor”, diz.

Os cursos *in company* tiveram uma procura alta no ano de 2013, relata a pedagoga. A empresa interessada pela capacitação procura o Senai e o mesmo apresenta a proposta com os tópicos listados a serem ministrados, formação técnica do profissional palestrante, planilha de custo e material utilizado. Oferece para isso apostilas e certificado de conclusão do curso, enquanto que a empresa providencia o espaço nas obras, materiais, ferramentas e demais equipamentos necessários para a viabilização. São ministradas 4 horas por dia, de segunda a sexta-feira, no horário que a empresa considerar melhor, no total de 160 horas/aula.

A instituição também tem a política de formação profissional que visa à inclusão de pessoas com deficiências físicas ou mentais, idosos, jovens em situação de risco social e detentos da Penitenciária Feminina do Paraná, Casa de Custódia de Curitiba e da Colônia Penal Agroindustrial do Paraná. Nestes locais de detenção são ministrando cursos voltados para a área da construção civil, conforme declara a entrevistada.

De acordo com a Lei de Execução Penal 12.433/11 os condenados sob regime fechado ou semiaberto podem diminuir, por trabalho ou por estudo, parte do tempo de execução da pena. A cada 12 horas de estudo no ensino fundamental, médio, superior ou curso profissionalizante, o reeducando pode reduzir a pena em

um dia - desde que as 12 horas sejam distribuídas em pelo menos três dias de estudo (BRASIL, 2011b).

Afirma a entrevistada que em reuniões com o Sinduscon-PR são decididas as estratégias dos cursos que serão ministrados durante o ano vigente. Com parceria, de forma clara, objetiva e harmônica entre as partes, o Senai dispõem o espaço físico, as salas disponíveis em cada um dos três turnos, as habilidades dos profissionais contratados para ministrar os cursos, e, com a aprovação do DR – Departamento Regional do Senai, são definidas as metas de turmas e carga horária de cada curso visando maior obtenção de resultados desejáveis para todos os envolvidos. A divulgação destes cursos são feitas pelo Senai e Sinduscon-PR em suas assessorias de comunicação.

Em seus anos de existência, o Senai sempre ofereceu um número significativo de vagas gratuitas entre cursos técnicos e de formação inicial e continuada. As vagas gratuitas requerem apresentação de declaração de baixa renda, exceto para os candidatos aos cursos de aprendizagem industrial (SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL, 2012).

No final de cada ano as estatísticas dos cursos e as demandas são enviadas para o Sinduscon-PR, que analisa e solicita novos cursos para o próximo ano corrente. Para 2013 a meta estipulada e cumprida foi de 436 formações profissionais.

Com relação a dificuldade de aprendizagem dos profissionais das obras devido a baixa instrução, o interessado, ao se inscrever em qualquer curso de capacitação profissional do Senai precisa ter no mínimo a 4^a série do ensino fundamental e passar por provas de conhecimento técnico, de português e de matemática. Nelas, conforme relatado pela entrevistada, o futuro aluno terá que obter nota 5,0 (em uma prova onde a nota está em uma escala de 0 a 10,0) para poder frequentar o curso.

Esta avaliação é realizada no intuito de nivelar os alunos, já que os educadores tinham grande dificuldade em adequar o conhecimento de cada um no contexto dos cursos, devido à ineficiência do ensino nas escolas básicas, conta na entrevista.

Durante o curso o aluno é acompanhado em duas avaliações. Uma chamada de avaliação de acompanhamento e outra de avaliação da disciplina. Ao obter a média 6,0 (em uma nota que varia de 0 a 10,0) o aluno recebe o certificado de

conclusão do curso. Há também a exigência de 75% de presença do aluno no curso, relata.

Comenta a entrevistada, que nos cursos que utilizam em seu conteúdo programático matérias relacionadas a cálculo, o curso inicia com uma revisão de matemática. “Com isso, há a consolidação de matérias estudadas e o aluno é incentivado a progredir” expõe.

Nos cursos do Senai, os estudantes aprendem a comunicar e pesquisar, ter raciocínio lógico, fazer sínteses e elaborações teóricas, organizar o próprio trabalho, ter disciplina, ser independente e empreendedor. Também são treinados para articular conhecimentos e a buscar a inovação, define a entrevistada.

A instituição conta com o sistema de acompanhamento dos egressos para estruturar o sistema de monitoria e avaliação de indicadores. Com ele conseguem obter informações sobre o desempenho dos egressos no mercado de trabalho e a contribuição da educação profissional para o alcance de tais resultados (FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO PARANÁ, 2011).

Os questionários são aplicados a todos os alunos que terminam os cursos de aprendizagem e cursos técnicos verificando sua trajetória profissional, ver Tabela 7.

Tabela 7 – Sistema de acompanhamento dos egressos

Indicadores	Aprendizagem	Curso técnico
Taxas de ocupação de egressos no mercado de trabalho	65,10%	82,50%
Taxa de ocupação de egressos no setor industrial	34,94%	43,26%
Taxas de egressos ocupados na área de formação	37,50%	58,70%

Fonte: Federação das Indústrias do Estado do Paraná (2011)

Comenta a entrevistada que com este acompanhamento traçam metas para os cursos visando sempre adequar o contexto do curso a expectativa do aluno e a necessidade do mercado.

4.4.5 Visão futura

Com a previsão a nível nacional de 38 novos institutos de tecnologia e 23 institutos de inovação, a construção de 53 centros de formação profissional e a

compra de 81 unidades móveis, além de reforma e manutenção das escolas do Senai até o final de 2014, esta expansão mostra o investimento do Senai com a educação (PORTAL DA INDÚSTRIA, 2013).

A entrevistada é consciente que há muitos alunos com interesse em capacitação profissional, porém vários não sabem onde procurar e desconhecem os cursos ofertados. “Muitos chegam aqui no Senai e ficam espantados com as opções que oferecemos”, conta.

Conforme estatísticas obtidas com os alunos de qualificação profissional no final dos cursos, 80% dos alunos tem a perspectiva de montar o seu próprio negócio. Os 20% restante buscam pelo certificado para melhorar o salário e ter direito aos 5% da cláusula do adicional estímulo da Convenção Coletiva de Trabalho para o aumento salarial, relata a pedagoga.

“O setor da construção civil é um dos que mais cresce no Brasil e o que mais gera emprego e renda. Com o aumento da demanda, o setor busca cada vez mais profissionais qualificados. Tanto é verdade que alguns empresários do setor buscam por ex-alunos para compor o quadro de funcionários”, comenta a entrevistada.

Em uma visão futura, a mesma relata a implantação de novos cursos para a construção civil e o fortalecimento de parcerias com empresas do setor para atender a demanda alinhando estratégias de crescimento. Idealiza “uma instituição que abranja novas áreas da construção civil como sustentabilidade, redução de fontes de desperdício, identificação de soluções mais eficientes e aperfeiçoamento de processos e produtos, com mais salas de aulas e espaço, para poder atender um público cada vez maior, formando o profissional para o ambiente de trabalho e para a vida”.

Lembra que a educação e a inovação são chaves na estratégia industrial brasileira. “Produtividade e inovação dependem de educação de qualidade”, afirma.

4.5 PRONATEC SEGURO DESEMPREGO: CURSOS DE CONSTRUÇÃO CIVIL

A modalidade estudada nesta pesquisa será somente o Pronatec Seguro Desemprego por fazer parte do programa de qualificação do trabalhador vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego e financiado com recursos do Governo Federal.

De acordo com o MTE, foram realizadas 48.590 matrículas em cursos de qualificação profissional em 2012 no Pronatec Seguro Desemprego. O número fica mais expressivo, 75.626 inscrições, se consideradas as pré-matrículas, referindo-se às pessoas aptas aos cursos mas que não efetivaram a matrícula por se recolocarem no mercado de trabalho antes do início das aulas ou por terem sido dispensadas da obrigatoriedade, como os analfabetos, por exemplo. As áreas mais requisitadas de cursos são de infraestrutura; informação e comunicação; e gestão e negócios (GIFFONI, 2013).

O Guia Pronatec de Cursos FIC 2013, elaborado pelo Ministério da Educação para ofertar os cursos Pronatec no Brasil, oferece 644 opções de cursos com carga horária mínima de 160 horas, distribuídos em 13 eixos tecnológicos: ambiente e saúde; controle e processos industriais; desenvolvimento educacional e social; gestão e negócios; informação e comunicação; infraestrutura; militar; produção alimentícia; produção cultural e design; produção industrial; recursos naturais; segurança e turismo, hospitalidade e lazer para que as unidades ofertantes adequem sua estrutura, profissionais e demanda nestas temáticas (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2013a).

No eixo de produção alimentícia, por exemplo, o guia oferece 39 opções. O curso de ajudante de padeiro, de 180 horas de duração, admite candidatos com ensino fundamental (anos finais) incompleto. A linha de construção civil vem dentro do eixo tecnológico que compõem a infraestrutura. Nela estão reunidos 124 cursos. Como o segmento infraestrutura é amplo, contemplaram cursos na área aeroportuária, agrimensura, estradas, hidrologia, portos, saneamento, trânsito, transportes e construção civil (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2013a).

Analisando os 124 cursos propostos, classificam-se 29 cursos oferecidos à mão de obra presente em construções de infra e supraestrutura de construção vertical, foco desta pesquisa. Como exemplo pode-se citar os cursos de: operador de elevador de cargas, gesseiro, ajudante de obras, instalador hidráulico, armador, carpinteiro, entre outros.

Em Curitiba – PR, local deste estudo, o IFPR e o Senai são os únicos demandantes de cursos Pronatec Seguro Desemprego na área de construção civil (INSTITUTO FEDERAL DO PARANÁ, 2013b).

4.5.1 Curso Pronatec Seguro Desemprego do IFPR – Instituto Federal do Paraná

O IFPR - Instituto Federal do Paraná foi criado mediante transformação da ET-UFPR - Escola Técnica da Universidade Federal do Paraná em 2008. Ganharam status de instituto os antigos Cefet, - Centro Federal de Educação Tecnológica, escolas técnicas e agrotécnicas. Em todo Brasil, existem 38 Institutos Federais, o grande diferencial desses institutos é a oferta de todos os níveis de ensino na mesma instituição, da educação básica (cursos de nível médio e técnico) até a pós-graduação (INSTITUTO FEDERAL DO PARANÁ, 2014).

A instituição atende mais de 40 mil estudantes nos cursos de modalidade presencial e à distância. Em 2013, o IFPR ofereceu à comunidade paranaense 76 cursos técnicos presenciais, 10 cursos técnicos na modalidade à distância, 17 cursos superiores presenciais, 1 curso superior na modalidade à distância, 1 curso de especialização na modalidade presencial, 3 cursos de especialização na modalidade à distância além dos cursos profissionais vinculados ao Pronatec (INSTITUTO FEDERAL DO PARANÁ, 2014).

Realizou-se a entrevista semiestruturada com a coordenadora adjunta do IFPR Curitiba responsável pelos cursos Pronatec ministrados nesta instituição. O intuito da entrevista foi conhecer os cursos ofertados pelo Pronatec Seguro Desemprego na área de construção civil, a demanda, as dificuldades encontradas e visão futura deste ofertante.

Relata a entrevistada que dois cursos da área de construção civil são ofertados aos solicitantes do seguro desemprego na unidade de Curitiba: desenhista da construção civil e assistente de obras.

O curso de desenhista da construção civil visa desenvolver e detalhar projetos de construção civil, desenvolvendo habilidades de desenho e senso crítico na concepção de projetos, conforme as normas da ABNT. O curso de assistente de obras é voltado à aplicação de métodos, técnicas e procedimentos da construção civil, obedecendo às normas vigentes, questões de produtividade, qualidade dos processos construtivos, segurança dos trabalhadores e supervisão e controle da qualidade dos materiais de construção (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2013a).

Em 2012 matricularam-se 26 alunos no curso de assistente de obras e 134 no curso de desenhista da construção civil (INSTITUTO FEDERAL DO PARANÁ, 2013a). Dados da Secretaria Municipal de Trabalho e Emprego mostram que dos alunos que

frequentam o curso Pronatec Seguro Desemprego, 73% conclui os estudos (PREFEITURA MUNICIPAL DE CURITIBA, 2014b), podendo-se então, com base nesta informação, calcular que em 2012 aproximadamente 117 profissionais foram capacitados na área de construção civil.

No ano de 2013, apenas o curso de desenhista da construção civil foi aberto no IFPR. Devido à reestruturação da reitoria do IFPR para outro câmpus no bairro Tarumã de Curitiba, o curso de assistente de obras ficou sem espaço físico, tendo sido ofertado apenas no ano de 2012. Prevê-se a reabertura desta oportunidade aos trabalhadores para o segundo semestre de 2014.

Ministrados em horário diurno com carga horária de 200 horas e limitados a 4 horas diárias, o curso é gratuito e os beneficiários recebem um auxílio de R\$ 2,50 por hora/aula, ou R\$ 10,00 por dia para alimentação e transporte, além de receberem os materiais escolares necessários, conta a coordenadora.

Além de fazer a matrícula em um dos cursos desejados, o trabalhador que recebe o seguro desemprego deve cumprir as exigências legais para não ter o benefício cancelado. Entre elas, a frequência. Não poderá faltar aos cinco primeiros dias consecutivos de aula e ter presença menor que 50% ao completar 20% da carga horária e nem a média de frequência no curso inferior a 75%. O descumprimento levará ao cancelamento do seguro e a devolução das parcelas recebidas (BRASIL, 2013).

A entrevistada diz que os trabalhadores são encaminhados pelas agências demandantes e que outros trabalhadores que não são obrigados a fazer também procuram realizar estes cursos buscando a profissionalização. “O trabalhador se matricula em busca da qualificação. Ele compreende que precisa voltar ao mercado de trabalho com mais conhecimento, aumentando as chances de emprego” relata.

Para a definição dos cursos, todos os anos em reunião com Governo Federal, MEC e MTE, a instituição projeta a abertura de vagas de acordo com a demanda produtiva regional. A entrevistada relata que esta pactuação anual é feita em Brasília, onde a previsão de oferta de cursos e as metas a serem atingidas são traçadas para o ano. Se a oferta de cursos não tem a demanda que se espera naquela região é porque foi mal planejada, avalia.

A coordenadora entrevistada afirma que ouvir a necessidade dos alunos é a melhor pesquisa de mercado. “Muitos solicitam cursos noturnos porque trabalham informalmente durante semana enquanto recebem o seguro desemprego. Sabemos

também que no final de semana há muita evasão escolar, pois o trabalhador prefere ter o seu momento familiar nestes dias” comenta.

Em média as turmas têm de 25 a 40 alunos e, se na fase de pré-matrículas 80% das vagas não forem preenchidas, o curso é prorrogado até formar a turma. “Normalmente isso não acontece, há muito levantamento de demanda para o curso a ser ofertado, na divulgação a procura já é grande”, orgulha-se.

Para a divulgação dos cursos, o IFPR conta com a colaboração direta dos demandantes e demais parceiros. Utilizam fontes eletrônicas, como os *sites* do IFPR e Pronatec, que possuem dados dos cursos, requisitos e datas de inscrição. As agências do Sine também dispõem destas informações, relata a entrevistada.

Na entrevista sobre o desempenho dos alunos nos cursos de qualificação, a coordenadora adjunta expõe sobre a grande deficiência da formação escolar. Lembra que o requisito exigido de escolaridade para frequentar os cursos do Pronatec na área de construção civil é o fundamental incompleto e relata que o ensino no Brasil encontra-se deficiente. Cita que o educador precisa traçar o nível de conhecimento da turma em relação a conceitos básicos de matemática, português ou outra matéria correspondente que será abordada durante o curso e que somente conhecendo o aluno ele pode oferecer uma revisão de conteúdo para ajudá-lo a superar suas deficiências, motivando-o a novos saberes.

Em uma palavra final sobre a visão futura para estes cursos, a coordenadora afirmou que durante o ano de 2013, foram realizados vários contatos e reuniões com órgãos demandantes, onde se estudaram novas propostas para cursos, parcerias com empresas da área de construção civil e novas metas traçadas.

Acredita que cursos que objetivam a qualificação profissional são diferenciais no momento de buscar e se candidatar a uma oportunidade de emprego. “O mercado de trabalho está buscando isso, um profissional que chega pronto e preparado para atuar diretamente na função para o que foi contratado”. Afirma também que o processo de qualificação e desenvolvimento do trabalhador deve ser contínuo e que a instituição trabalha para formar profissionais que atendam as expectativas do mercado.

Pleiteou-se junto ao IFPR a possibilidade de entrevistar os alunos do curso de desenhista da construção civil Pronatec Seguro Desemprego. A aplicação deste questionário visava verificar a opinião dos alunos que frequentam o curso traçando seu perfil, escolaridade, ocupação exercida, expectativa com o curso, satisfação

com a qualificação profissional, divulgação dos cursos e visão futura para a melhoria da construção civil. O IFPR não atendeu ao pedido da entrevista.

4.5.2 Curso Pronatec Seguro Desemprego do Senai – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

O Senai é considerado o principal demandante dos cursos Pronatec. Matricula cerca de 304.207 alunos por ano, ou seja, 47% dos solicitantes requerentes a nível nacional (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2013b).

Somente no estado do Paraná qualificou em 2012 8.351 trabalhadores (FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO PARANÁ, 2012) e, assim como o IFPR, atende a modalidade Pronatec Seguro Desemprego capacitando o profissional da construção civil. A capacitação profissional oferecida obedece ao modelo de curso pré determinado pelo Governo Federal e já relatado no capítulo anterior.

Em Curitiba, o Senai dispõe para esta categoria os cursos de aplicador de revestimento cerâmico, pedreiro de alvenaria, gesseiro, carpinteiro de obras, almoxarife de obras, armador de ferragens, cadista, encanador instalador predial e outros cursos que podem ser abertos de acordo com a demanda dos profissionais da construção civil (SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL, 2014b).

A unidade ofertante destes cursos é o câmpus da Indústria, onde as aulas são nas instalações no anexo do Sinduscon-PR no bairro Parolin.

O Senai, por meio do setor da pedagogia, gentilmente cedeu ao pedido da aplicação da entrevista com os alunos que frequentam os cursos de construção civil na modalidade Seguro Desemprego. Realizou-se no mês de dezembro de 2013 a entrevista com os todos os 16 integrantes do curso de mestre de obras do Programa em parceria com o Sinduscon-PR.

Este curso tem duração de 300 horas, realizado no período noturno de segunda a sexta-feira. Os pré-requisitos para ingressar são o ensino fundamental incompleto e idade a partir de 18 anos.

Na entrevista realizada por meio de questionário aplicado, coletaram-se as informações. Dos alunos que frequentam este curso, 15 são do sexo masculino e

um feminino. A idade média é 37 anos e a maioria (56%) mora em Curitiba, o outro percentual na região metropolitana. Destes 88% são casados.

Sobre a escolaridade, 50% dos entrevistados tem o fundamental incompleto, em uma média de conclusão até a 6ª série, 12% concluiu o fundamental e 38% tem o ensino médio incompleto, ver Gráfico 8. Nenhum entrevistado relatou ter concluído o ensino médio. Calcularam estarem aproximadamente há 13 anos longe das salas de aula.

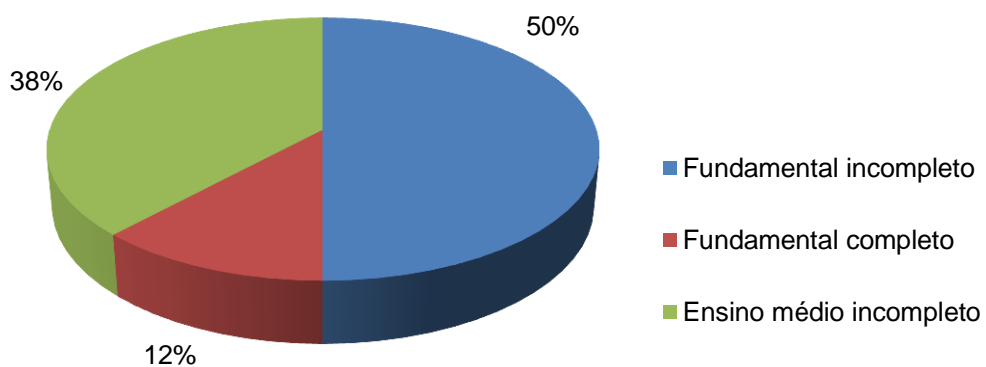


Gráfico 8– Grau de escolaridade dos alunos entrevistados
Fonte: A autora

A profissão anteriormente exercida por eles em 57% das respostas foi a de pedreiro, almoxarife ou encarregado de obras. As funções de maiores cargos na obra, como contra mestre e mestre de obras, ficaram em 43% das respostas. Em média estes profissionais ocupavam a 4 anos a mesma função informada.

Ao perguntar sobre o intuito de frequentar este curso, a resposta foi unânime: buscar um novo emprego, conhecimento, qualificação e a possibilidade de mudança de função. Sobre se eles acreditam que possam ter uma diferenciação salarial por concluírem este curso, 64% disseram que provavelmente sim.

Sobre a satisfação do curso que estão realizando, todos os entrevistados disseram estar gostando das aulas, que aprenderam conteúdos novos e que os assuntos estão dentro do esperado. Antes de frequentar este curso, metade nunca havia realizado uma qualificação. A outra parte efetuou cursos como os de operador de empilhadeira, leitura de projeto, eletricista predial e operador de guindaste oferecidos pelas empresas contratantes.

Todos estes profissionais consideram a qualificação profissional importante, tanto que 88% disseram sentir-se motivados a realizar outros cursos após a conclusão deste, sendo o curso mais requisitado por eles o de técnico em edificações.

Em pergunta aberta questionou-se em como a construção civil pode melhorar na visão destes alunos. As respostas soaram em torno da melhoria salarial, qualificação profissional e o reconhecimento da profissão pelo mercado de trabalho.

Ao final do curso o aluno responde um questionário aplicado pela instituição ofertante para avaliar o curso. Relata a pedagoga entrevistada, que analisa esta avaliação, que a maioria dos estudantes considera adequada à duração do curso, a conformidade dos assuntos abordados com os objetivos propostos, o local de desenvolvimento das atividades, o material didático e o domínio de conhecimento do instrutor ministrante.

Perguntou-se aos alunos o que deve ser feito para que mais profissionais tenham a oportunidade de realizar cursos de qualificação. A resposta soou em dois tópicos. Um sobre a maior divulgação destes cursos, onde afirmam que gostariam de serem informados sobre oportunidades, mas não se sentem responsáveis por esta divulgação. Este item comprovou-se pela estatística de 75% que disseram não ter comentado e indicado a ninguém o curso apesar de estarem gostando. O outro tópico foi sobre o incentivo que as empresas devem proporcionar ao profissional para a realização destes cursos de qualificação, reconhecendo os que procuram se qualificar e disponibilizando novas oportunidades a estes profissionais.

Afirmando sobre a autoestima e a valorização que um curso profissional proporciona ao aluno, a pedagoga entrevistada citou que normalmente os alunos ingressam no mercado de trabalho sem conhecer as características de uma profissão e a empresa contratante centra apenas em ter sua força de trabalho. Sugere que o ideal é o profissional investir em sua profissão, aproveitar oportunidades, reconhecer suas deficiências e buscar o crescimento pessoal e profissional para ter um destaque. Lembra que para progredir no mercado de trabalho é preciso ousar, assumir responsabilidades e se aprimorar e que a qualificação profissional se enquadra neste aspecto, dando a oportunidade para o trabalhador se destacar.

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A modernidade fez com que o mercado se tornasse mais complexo e dinâmico, exigindo das empresas rapidez e eficiência para lidar com as constantes mudanças. Estas condições tornaram-se essenciais para a sobrevivência empresarial, refletindo automaticamente à busca por profissionais que supram estas necessidades.

As empresas almejam profissionais capacitados, que assumam responsabilidades, sejam aptos a decisões e a vencer situações complexas com segurança e profissionalismo. Retrato que exige constante aperfeiçoamento, estudo e investimento aos profissionais, algo contraditório para o cenário da construção civil.

Observa-se nesta pesquisa que a maioria dos trabalhadores da construção civil procura a atividade no canteiro de obras não por gostar ou admirar a profissão e sim por ela não requerer nenhum tipo de restrição e exigência na contratação.

Muitos iniciam neste mercado apenas para ter o seu primeiro registro na carteira de trabalho e, sem receber um retorno de motivação profissional, migram sem qualquer ressalva para outra atividade, iniciando assim a rotatividade da mão de obra.

O grau de satisfação do trabalhador da construção civil só é alto diante ao fato de estar trabalhando, independente da atividade ou função que está exercendo. Mais da metade dos trabalhadores almeja mudar de função dentro da construção civil e tem a consciência que para isso precisam ter mais experiência e investimento com a qualificação profissional. A outra parte prefere mudar de área, migrar para outras indústrias, como a metalúrgica, por exemplo, por acreditar no aquecimento destes setores. A construção civil não atrai este público nem em termos profissional e nem salarial.

Habitados com este cenário e sem motivação para qualificar um profissional descrente de sua profissão, os empresários acostumam com esta situação. As poucas empresas que investem na qualificação profissional temem perder esta mão de obra para o concorrente, pois um profissional capacitado que gere produtividade é bem visto pelos demais.

Apesar da deficiência escolar, onde a grande maioria dos profissionais da construção civil cursou parte do ensino fundamental e o índice de analfabetismo

ainda vigora alto, a grande maioria dos trabalhadores gostaria de voltar a estudar e se sentiriam valorizados com esta oportunidade. Esperam que as empresas e governo dêem mais oportunidades, pois são conhecedores que mudariam e melhorariam o seu trabalho se melhorassem suas qualificações profissionais.

No outro lado estão os empresários do setor que buscam profissionais com este perfil, mas ao mesmo tempo não investem e não motivam esta capacitação por não terem tempo hábil entre a contratação e o serviço a ser executado e não poderem dispensar nem tempo e nem recursos em uma mão de obra que possa migrar para o conconcorrente por salário.

Acabam não exigindo qualificação profissional na contratação, pois facilmente trocam esta mão de obra caso ela não se adeque a atividade. Sabem que as aptidões são desenvolvidas pela prática e o conhecimento é feito pela transferência de saberes de trabalhadores mais experientes. A capacitação só é dada aos profissionais quando há obrigatoriedade dos programas internos de qualidade e produtividade da empresa.

Por mais que se sintam responsáveis pelo treinamento desta mão de obra e saibam que isso se reverte em melhoria de produtividade e geração de lucro, a grande maioria continua sem incentivar os profissionais na busca da qualificação e demonstram apenas insatisfação com o serviço oferecido por estes profissionais.

Observa-se nesta pesquisa que os sindicatos das categorias: sindicato patronal e dos trabalhadores, que lutam em defesa dos interesses de seus associados, conhecem o perfil da mão de obra e dos empresários. Apesar de cientes quanto à desqualificação da mão de obra e a resistência das empresas a este fato, procuram estimular a qualificação profissional.

O estímulo do sindicato patronal vem através do uso de uma parcela do recurso da Contribuição Sindical, em cursos com parceria com instituição de ensino e ações do Governo Federal. O sindicato dos trabalhadores, que diretamente defende os direitos dos trabalhadores, não possuem convênios, estrutura e nem assistência à qualificação profissional, apesar de ser conhecedor da importância do aperfeiçoamento e que a baixa qualificação pode gerar o desemprego.

Para atender a demanda de trabalhadores, em parceria com o sindicato patronal, o Senai qualifica, através de metas pré estabelecidas, os alunos em cursos profissionalizantes, atende ações do Governo Federal e cursos solicitados *in company* dentro da visão industrial pré-formada nos 72 anos da instituição. Orgulha-

se do público atingido, mas sabe que esta é uma pequena parcela de trabalhadores atendida e espera aumentar a estrutura para suprir esta procura.

Admitindo este cenário defasado de qualificação profissional, o Governo Federal que investe no PNQ vinculado ao FAT, precisou complementar este Plano com a criação do Pronatec, um programa de governo criado para proporcionar ao trabalhador a qualificação social e profissional onde se destina um percentual maior de recurso para a qualificação profissional.

Nas várias modalidades ofertadas por este Programa, a que está diretamente ligada com o trabalhador é o Pronatec Seguro Desemprego. Ele exige dos trabalhadores reincidentes pela segunda vez do seguro desemprego no período de 10 anos a obrigatoriedade da frequência em cursos de qualificação. Na visão do governo, trabalhadores mais qualificados permanecem mais tempo no mesmo emprego e alivia as contas do Tesouro com pagamento de benefícios trabalhistas.

Das 644 opções de cursos ofertados pelo Pronatec, 29 cursos são oferecidos no eixo tecnológico de infraestrutura que chegam em Curitiba-PR, local deste estudo, em duas instituições de ensino: IFPR e Senai.

No IFPR o curso de desenhista da construção civil é ofertado aos trabalhadores reincidentes do seguro desemprego e o Senai oferece outros 8 cursos vinculados a construção civil, podendo ministrar outros se houver demanda.

Na entrevista com os alunos que frequentam estes cursos, percebeu-se que todos almejam buscar o conhecimento, qualificação e novas oportunidades ao frequentar um curso. Metade deles nunca havia realizado uma capacitação profissional na área de construção civil e disseram-se motivados a continuar, mesmo estando há anos longe das salas de aula.

Citam que lamentam a pouca divulgação desta oportunidade mas relatam não terem ainda indicado e comentado este curso a ninguém. Esperam que as empresas façam mais por eles e que reconheçam os profissionais capacitados.

A presente pesquisa apresenta algumas limitações quanto à entrevista com alunos de outros cursos e a dados estatísticos das instituições de ensino. Provavelmente estes registros são considerados informações estratégicas, tornando estes dados e informações confidenciais.

Independente da escolaridade que o trabalhador da construção civil tenha, a grande maioria almeja frequentar um curso profissionalizante. Todos, alunos e

interessados pela capacitação, esperam o reconhecimento e sentem-se motivados profissionalmente quando a empresa investe em sua qualificação.

Em contra partida há empresas que se inibem em incentivar a qualificação e lamentam terem profissionais tão desqualificados.

O sindicato patronal faz a sua parte, dentro de um limite pequeno de vagas perto de um dimensional tão carente desta necessidade. Com metas anuais muito pequenas - 436 formações - atinge uma parcela pouco representativa deste mercado, estimada em 2012 em cerca de 70 mil trabalhadores nos canteiros de obras em Curitiba-PR (CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO, 2012). O sindicato do trabalhador não tem programas para suprir esta insuficiência.

O Programa do Governo Federal que visa aumentar a oferta de oportunidades a trabalhadores que atuam na base da pirâmide do setor, baseado para o perfil de baixa renda social e situação de vulnerabilidade, formula cursos com exigência da escolaridade de fundamental incompleto, mas uma parcela trabalhadora da construção civil é analfabeta e não pode ser atendida por este Programa.

Outra falha deste Programa que ruma ao seu terceiro ano de implantação é não ter uma avaliação de seu efetivo impacto. Precisa-se criar um controle de quem foi reabsorvido pelo mercado de trabalho, e em que ocupação, após passar por esses cursos. Deveria-se tratar a obrigatoriedade da qualificação profissional como uma oportunidade ao reincidente do seguro desemprego e não como algo penal.

Em comum estes atores tem a expectativa de um mercado promissor e a vontade de contribuir com ele, mesmo não estando em plena integração um com o outro. Buscam de forma individual suprir a carência de interesses coletivos: a qualificação profissional e a melhoria da qualidade e produtividade com a construção civil.

6 CONCLUSÕES

A escassez de mão de obra qualificada é um dos problemas enfrentados pelo setor da construção civil. Face o aquecimento econômico que este setor vive, é fundamental a mudança de paradigmas no processo cultural de determinantes atores envolvidos nesta empreitada.

Em um mercado onde as empresas sofrem pressões por competitividade, preços, prazos e equipe qualificada são diferenciais para ofertar produtos e serviços de destaque. A falta de pessoas capacitadas nos canteiros de obras resulta na baixa produtividade e qualidade construtiva restrita.

Uma das características geralmente atribuída aos trabalhadores da construção civil é o pouco interesse por cursos de aperfeiçoamento ou capacitação. No entanto, na pesquisa apresentada, este fato não se comprova. A grande maioria está disposta a frequentar uma qualificação profissional fora do expediente de trabalho mesmo se precisasse pagá-la para poder cursar.

O que se observa são organizações acostumadas a trocar a mão de obra caso a mesma não supra sua necessidade, sem dar motivação, interesse ou investimento algum em eventos específicos de qualificação profissional. É alarmante o percentual de envolvidos que acreditam que não fazer nada ou simplesmente almejar o desempenho da construção civil sem movimentar recursos para isso possa ser a solução.

A qualificação profissional exerce importante papel de garantia de manutenção do trabalho e da empregabilidade. De forma genérica, uma capacitação eficiente deve prover ao trabalhador conhecimentos quanto à prática e teoria, atentando a rotinas diárias sobre técnicas, ferramentas e materiais disponíveis, bem como conhecimentos acerca de sua área de trabalho e principalmente motivação e consciência da necessidade constante da qualificação profissional.

Com esta conduta, a construção civil, como um todo, ganharia em uma maior credibilidade, eficácia e desempenho, garantido assim, melhor qualidade e estima de sua mão de obra.

As empresas, junto com os sindicatos da categoria e ações governamentais devem fomentar esse desenvolvimento, incentivando sempre seus trabalhadores a não estagnarem, pois, implementando a cultura de constante capacitação, os ganhos ficam no setor e no trabalhador.

Os resultados dessa pesquisa mostram, portanto, que é preciso refletir acerca da qualificação profissional no Brasil, visto que, se o panorama atual for mantido, a tendência é de agravamento da qualidade da mão de obra ofertada refletindo no desempenho da construção civil.

As visões sistêmicas dos trabalhadores, empresários, sindicatos locais, instituições de ensino e ações do Governo devem evoluir na questão de qualificação profissional para atendimento da demanda e integração dos mesmos propósitos.

Portanto, é preciso que estes atores interajam entre si, busquem suprir a demanda e saibam quais as competências e necessidades pontuais serão desenvolvidas. Necessita-se a compreensão que, quando se investe em qualificação profissional, o benefício não fica restrito ao participante da ação, há difusão de conhecimento, o que permite abranger um grupo muito maior com este ensinamento.

Ampliar, unir forças e recursos aumentam a chance da divulgação de oportunidades de qualificação profissional e motivação para o profissional que a almeja. Assegura a produtividade e competitividade ao setor, permite a autovalorização da mão de obra e cria uma interação entre os envolvidos.

Assim, esta pesquisa reflete sobre a interação dos principais atores da construção civil, onde, isoladamente através de algumas ações, procuram suprir a necessidade de um grupo de trabalhadores, pequeno ainda diante da demanda para este setor. Estas ações devem juntas desenvolver estratégias e mecanismos que permitam transformar em realidade o discurso da qualificação profissional e unir esta busca individual em um único propósito: a melhoria da construção civil.

6.1 PESQUISAS FUTURAS

Como sugestão para pesquisas futuras com o objetivo de obter maior alinhamento entre a demanda de qualificação profissional e o mercado da construção civil, deverão ser aprofundadas outras ações governamentais como o FAS – Fundação de Ação Social e as agências Sine para a capacitação profissional, seus investimentos, ações e visões futuras.

Poderá ser abrangido um público maior de entrevistados aumentando a área de estudo para o comparativo.

Identifica-se a necessidade da sequência deste estudo para que a qualificação profissional alcance suas metas e objetivos, englobando todos os envolvidos e desenvolvendo a conscientização do aperfeiçoamento contínuo que proporcionam aos trabalhadores melhores condições frente aos novos desafios do mercado, ganho individual e para a sociedade.

REFERÊNCIAS

ABIKO, A. K.; GONÇALVES, O. M.; CARDOSO, L. R. de A. **O Futuro da Indústria da Construção Civil: Construção Habitacional**. Brasília: MDIC/STI: IEL/NC, 2005. 124 p.

ALMEIDA, C.; CARNEIRO, L. **Com mais de 250 novos sindicatos por ano, Brasil já tem mais de 15 mil entidades**. O Globo, 29 abr. 2013. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/economia/com-mais-de-250-novos-sindicatos-por-ano-brasil-ja-tem-mais-de-15-mil-entidades-8237463#ixzz2eyrjd8JE>> Acesso em 15 set 2013.

ALVES, A. **Qualificação da mão de obra**. Pini web, mar. 2008. Disponível em <<http://www.piniweb.com.br/construcao/noticias/qualificacao-da-mao-de-obra-78237-1.asp>> Acesso em: 23 nov. 2012.

ALVES, E. L. G; VIEIRA, C. A. dos S. Qualificação profissional: uma proposta de política pública. **Planejamento e políticas públicas**, n.12, p. 117-146, jun./dez. 1995.

AMADEO, E. J.; SCANDIUZZI, J. C.; PERO, V. Ajuste empresarial, empregos e terceirização. **Revista de Economia Política**, v. 16, n. 1 (61), p. 21-36, jan./mar. 1996.

ANDRADE, M. M. de. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ARAÚJO, C.L. **Gestão de Pessoas: estratégia e integração organizacional**. São Paulo: Atlas, 2006.

ARAÚJO, L.O.C. **Método para a previsão e controle da produtividade da mão-de-obra na execução de fôrmas, armação, concretagem e alvenaria**. São Paulo, 2000. 385 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia Civil) – Escola Politécnica, Universidade de São Paulo.

ARAÚJO, T. Raridades no mercado. **VOCÊ S/A**, São Paulo, ed. 136, p. 69, out. 2009.

ARO, C.; AMORIM, S. As inovações tecnológicas no processo de produção dos sistemas prediais hidráulicos e sanitários. In: I CONFERÊNCIA LATINO-AMERICANA DE CONSTRUÇÃO SUSTENTÁVEL; X ENCONTRO NACIONAL DE TECNOLOGIA DO AMBIENTE CONSTRUÍDO, 2004, São Paulo. **Anais... CLACS; ENTAC**, 2004.

ASSOCIAÇÃO DOS DIRIGENTES DE EMPRESAS DO MERCADO IMOBILIÁRIO DO PARANÁ. **Mercado imobiliário mantém dinamismo, mesmo com desafios na economia**. Disponível em: <http://www.ademipr.com.br/news_det.php?cod=782> Acesso em: 14 set. 2013.

BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL. **BNDES aprova R\$ 1,5 bi para qualificação de mão de obra na indústria**. 29 fev. 2012. Disponível em: <http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/bndes/bndes_pt/Institucional/Sala_de_Imprensa/Noticias/2012/social/20120229_senai.html> Acesso em 23 jan. 2014.

BARBOSA, A.L.S.F. *et al.* **O futuro da construção civil no brasil. resultados de um estudo de prospecção tecnológica da cadeia produtiva da construção habitacional. Programa Brasileiro de Perspectiva Tecnológica Social**. São Paulo: EPUSP, 2003.

BARRO, R.; LEE, J. A new data set of educational attainment in the world, 1950–2010. **National Bureau of Economic Research**. Cambridge, MA: NBER Working Paper n. 15902, 2011.

BARROS, P. C. R.; MENDES, A. M. Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil. **Psico-USF**, v. 8, n. 1, p. 63-70, jan./jun. 2003.

BATISTA JÚNIOR, G. Como conceber uma fundamentação teórica: roteiro prático para a pesquisa jurídica. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 17, n. 3328, 11 ago. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/22322/como-conceber-uma-fundamentacao-teorica-roteiro-pratico-para-a-pesquisa-juridica#ixzz2XMJKNkOH>> Acesso em: 26 de junho de 2013.

BOCCHINI, B. Mantega diz que crescimento do PIB de 2,5% a 3% em 2014 é “uma boa previsão”. **Agência Brasil**, 30 set. 2013. Economia. Disponível em: <<http://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2013-09-30>> Acesso em: 05 fev. 2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p.

_____. Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. (Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008). **Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos**. 187º da Independência e 120º da República, Brasília, 31 mar. 2008.

_____. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. (Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996). **Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos**. 175º da Independência e 108º da República, Brasília, 20 dez. 1996.

_____. Institui o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec). (Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011). **Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos**. 190º da Independência e 123º da República. Brasília, 26 out. 2011a.

_____. Portaria interministerial n. 17, de 17 dez. 2013. **Diário Oficial da União**, Brasília, n. 245, 18 dez. 2013. p. 245.

_____. Remição da pena pelo estudo é sancionada. (Lei nº 12.433, de 29 de junho de 2011). **Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos**. 190º da Independência e 123º da República, Brasília, 29 jun. 2011b.

CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO. **CUB/m² Brasil Evolução e participação (%)**. Disponível em: <<http://www.cub.org.br>> Acesso em: 11 jul. 2013a.

_____. **Estabelecimentos na construção**. Banco de Dados CBIC 2012. Disponível em: <<http://www.cbicdados.com.br/menu/empresas-de-construcao/estabelecimentos-na-construcao>> Acesso em: 3 jun. 2013b.

_____. **Grande Curitiba tem 5 mil empregos “sobrando” na construção civil**. 19 abr. 2012. Disponível em: <<http://www.cbic.org.br/sala-de-imprensa/noticia/grande-curitiba-tem-5-mil-empregos-sobrando-na-construcao-civil>> Acesso em: 6 de fev. 2014.

_____. **Maiores empresas de construção**. Banco de Dados CBIC 2012. Disponível em: <<http://www.cbicdados.com.br/menu/empresas-de-construcao/maiores-empresas-de-construcao>> Acesso em: 3 jun. 2013c.

CATTANI, A. **Recursos informáticos e telemáticos como suporte para a formação e qualificação de trabalhadores da construção civil**. Porto Alegre, 2001. 249 p. Tese (Doutorado em Informática na Educação) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. O capital humano das organizações. 9 ed. São Paulo: Elsevier, 2009.

CINTRA, G. A.; PEDROSO, R. Rotatividade de pessoal: um estudo de caso em uma empresa no ramo de construção civil. **Revista Olhar Científico**, v.1, n.2, p. 60-99, ago./dez. 2010.

CIOCCARI, M. Narrativas da repressão: trabalhadores do campo e das minas durante o regime militar no Brasil. **Revista Teoria e Cultura**, Juiz de Fora, v. 6, n. 1 e 2, p. 25 a 44, jan./dez. 2011

COLOMBO, C. R.; BAZZO, W. A. Desperdício na construção civil e a questão habitacional: um enfoque CTS. **Revista Roteiro**. Joaçaba, v. XXVI, n. 46, p. 135-154, 2001.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Conheça a CNI**. Disponível em: <<http://www.cni.org.br/portal/data/pages/FF80808121B517F40121B54C101746FD.htm>> Acesso em: 17 de jan. 2014.

_____. **Consulta a Federações e Sindicatos**. Federações e Sindicatos.

Disponível em:

<http://www.cni.org.br/portal/main.jsp?lumChannelId=FF8080812142ECCA012142F29F850142>> Acesso em: 15 set. 2013a.

_____. **Educação profissional tem de ser ampliada para a economia crescer, propõe fórum**. Portal da Indústria Brasileira: 2011. Disponível em:

<<http://www.portaldaindustria.com.br/cni/imprensa/2012/11/1,7395/educacao-profissional-tem-de-ser-ampliada-para-a-economia-crescer-propoe-forum.html>> Acesso em: 11 nov. 2012a.

_____. **Indústria precisará de 7,2 milhões de técnicos até 2015**. Portal da Indústria Brasileira: 20 set. 2012. Disponível em:

<<http://www.portaldaindustria.com.br/cni/imprensa/2012/09/1,5963/industria-precisara-de-7-2-milhoes-de-tecnicos-ate-2015.html>> Acesso em: 11 nov. 2012c.

_____. **Relatório Anual 2012 Sesi, Senai, IEL**. Brasília: CNI, 2013b. 120 p.

_____. **Sondagem Indústria da Construção**. Informativo da Confederação Nacional da Indústria. Brasília: CNI, ano 3, n.9, set. 2012b.

CORDEIRO, C. C. C.; MACHADO, M. I. G. O perfil do operário da indústria da construção civil de Feira de Santana: requisitos para uma qualificação profissional. **Sitientibus**, Feira de Santana, n. 26, p. 9–29, jan./ jun. 2002.

CORTÊS, C.E. S. Q. **Formação contínua**: o sistema espanhol de qualificação no emprego. São Paulo, 1997, 263 p. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo.

COSTA, L. R. Subcontratação e informalidade na construção civil, no Brasil e na França. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. 62, p. 413-434, mai./ago. 2011.

COSTA, L. R.; TOMASI, A. de P. N. O canteiro de obras é escola? Formação e qualificação profissional na construção civil. **Teoria & Sociedade**, nº 17.2, 24 p., jul./dez.2009.

DACOL, S. **O potencial tecnológico da indústria da construção civil**: uma proposta de modelo. Florianópolis, 1996. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Centro Tecnológico, Universidade Federal de Santa Catarina.

DAFT, Richard L. **Organizações**: teorias e projetos. São Paulo: Pioneira, 2002.

DANTAS, J. D. F. **Produtividade da mão de obra - estudo de caso**: métodos e tempos na indústria da construção civil no subsetor de edificações na cidade de João Pessoa- PB. João Pessoa, 2011, 68 p. Monografia (Graduação em Engenharia Civil) - Universidade Federal da Paraíba.

DAVENPORT, T. H; PRUSAK, L. **Conhecimento empresarial**: como as organizações gerenciam o seu capital intelectual. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIAIS. **Estudo Setorial da Construção 2011**. n. 56, abr. 2011. São Paulo: 2011a.

_____. **Boletim Trabalho e Construção. Salários na Construção Civil nos anos 2000: entre a formalização e a rotatividade**. n.6, dez. 2011. São Paulo: 2011b.

FANCELLI, A. L. G.; BRIEKOWIEC, W.K. Qualificação profissional: importância do treinamento. In: ENCONTRO PARANENSE DE MODA, DESIGN E NEGÓCIOS, 1, 2009. **Anais...** Maringá, 2009.3 p.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO PARANÁ. **Relatório de gestão e sustentabilidade do Sistema Fiep 2012**. Curitiba: Fiep, 2012. 85 p.

_____. **Relatório de sustentabilidade do Sistema Fiep 2011**. Curitiba: Fiep, 2011. 69 p.

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS CORRETORES DE IMÓVEIS. **A contribuição sindical e sua importância na construção de um sindicalismo forte e atuante**.

Disponível em: <

http://www.fenaci.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=78&Itemid=30> Acesso em: 15 set.2013.

FERNANDES, A; VILLAVERDE, J. Economia em 2014 deve crescer mais que em 2013. **O Estado de São Paulo**, São Paulo, 29 jan. 2014. Economia & Negócio. Disponível em:< <http://economia.estadao.com.br/noticias/economia-geral,economia-em-2014-deve-crescer-mais-que-em-2013,176694,0.htm>> Acesso em: 05 fev. 2014.

FERREIRA, A. B. de H. **Minidicionário da Língua Portuguesa**. 8 ed. Curitiba: Positivo, 2010.

FIEP Agência de notícias. **Minha Casa Minha Vida estimula indústria da construção civil**. Disponível em <<http://www.pr.senai.br/pronatec/News19964content183109.shtml>>. Acesso em 23 nov. 2012.

FILIPPI, G. A. de. **Capacitação e qualificação de subempreiteiros na construção civil**. São Paulo, 2003. 141 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia Civil) - Escola Politécnica da Universidade de São Paulo.

FLEURY, M. T. L. **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002. 196 p.

FONSECA, E. D. **Inovação e acidentes na construção civil**: novas tecnologias construtivas e ruptura dos saberes de prudência. Belo Horizonte, 2007. 140 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Minas Gerais, Escola de Engenharia.

FORMOSO, T. C *et al.* **As perdas na construção civil: conceitos, classificações e seu papel na melhoria do setor**. Núcleo Orientado para a Inovação da Edificação, Programa de Pós-Graduação em Engenharia Civil, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 1996. 12 p.

FRANCO, E. de M. **A ergonomia na construção civil**: uma análise do posto do mestre de obras. Florianópolis, 1995. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina.

FREIRE, W. J; BERALDO, A.L. **Tecnologias apropriadas em construção civil**. Tecnologias e Materiais Alternativos de Construção. Campinas: Editora Unicamp, 2003. 336 p.

FREITAS, M. do C. D.; LIMA, L. M. S.; CASTRO, J. E. E. Aplicação das novas tecnologias para seleção da informação no setor da construção civil. **Revista Produção On-line**, Florianópolis, v. 1, n.1, 9 p., out. 2001.

FUJIMOTO, A. **Formação e treinamento de trabalhadores da construção civil**: qualificação profissional. Campinas, 2002. 135 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia Civil) – Faculdade de Engenharia Civil, Universidade Estadual de Campinas.

GARCIA, S. R. de O. O fio da história: a gênese da formação profissional no Brasil. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DA PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO, **Anais...** Caxambu: 2000. 18 p.

GIFFONI, C. Curso reduz despesa com seguro desemprego. **Valor Econômico**, São Paulo, 25 jan. 2013. Disponível em:
<<http://www.valor.com.br/imprimir/noticia/2983464/brasil/2983464>> Acesso em 30 jan. 2014.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GOMES, O.; GOTTSCHALK, E. **Curso de direito do trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense. 1998, 537 p.

GONÇALVES JÚNIOR, G. **História da Administração. Frank Bunker Gilbreth**. Disponível em:
<http://www.historiadaadministracao.com.br/jl/index.php?option=com_content&view=article&id=196:frank-bunker-gilbreth&catid=10:gurus&Itemid=10>. Acesso em 19 fev. 2013.

GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ. **Programas de qualificação melhoram renda do trabalhador no Paraná**. Curitiba, dez. 2013. Disponível em: <http://www.cidadao.pr.gov.br/modules/noticias> Acesso em: 28 jan. 2014.

HELENO, G. A construção civil e a edificação de um país. **Revista Brasileira de Administração**, Brasília, ano 20, n.75, p. 22-29, mar./abr. 2010.

HIPPERT, M. A. S; MAGALHÃES, A. L. G. Perfil da mão de obra da produção na construção civil e a necessidade da capacitação profissional. In: CONGRESSO NACIONAL DA EXCELÊNCIA EM GESTÃO, VII, 2011. **Anais...** 21 p.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Indicadores IBGE 2003-2010**. Rio de Janeiro, set. 2011.

_____. **Pesquisa mensal de emprego setembro 2012**. Rio de Janeiro: out. 2012a. 33 p.

_____. **Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios. Aspectos complementares da educação de jovens e adultos e educação profissional 2007**. Ministério da Educação: Rio de Janeiro, 2009.186 p.

_____. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – 2011**. Volume Brasil 2011. Disponível em:<
http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2011/default_brasil.shtm> Acesso em: 15 set. 2013.

_____. **PIB varia 0,2% em relação ao 4º tri de 2011 e chega a R\$ 1,03 trilhões**. Comunicação Social, 2012. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>> Acesso em: 10 jun. 2012b.

INSTITUTO FEDERAL DO PARANÁ. **CPA relatório de auto avaliação IFPR 2012**. Curitiba: IFPR, mar. 2013a.

_____. **O instituto**. Disponível em: <<http://reitoria.ifpr.edu.br/menu-institucional/institucional>> Acesso em: 30 jan. 2014.

_____. **O que é Pronatec?** Disponível em: <<http://www.ifpr.edu.br/pronatec/o-que-e-o-pronatec-2>> Acesso em 17 nov. 2013b.

KUENZER, A. Z.; ABREU, C. B. de M.; GOMES, C. M. A.. A articulação entre conhecimento tácito e inovação tecnológica: a função mediadora da educação. **Revista Brasileira de Educação**, v. 12, n. 36, 14 p., set./dez. 2007.

LÍCIO, E. C. **Para além da recentralização**: os caminhos da coordenação federativa do Programa Bolsa Família (2003-2010). Brasília, 2012. 351 p. Tese (Doutorado em Política Social) - Universidade de Brasília.

MAIA JÚNIOR, H. Por trás da boa notícia. **Revista Exame**, São Paulo, ed. 1046, p. 50-60, ago. 2013.

MANZINI, E. J. A entrevista na pesquisa social. **Didática**, São Paulo, v. 26/27, p. 149-158, 1990/1991.

MARCONDES, C. G. N. **Programas de qualificação de mão de obra**. Série de cadernos técnicos da agenda parlamentar. CREA – PR, 2011. 28p.

MARCONI, M. de A; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003, 310 p.

MATTOS, A. D. **Como preparar orçamentos de obras**. São Paulo: PINI, 2006.

MATTOS, P.; LINCOLN, C. L. A entrevista não-estruturada como forma de conversação: razões e sugestões para sua análise. **Revista de Administração Pública**, v. 39, n. 4, jul. / ago. 2005.

MÁXIMO, L. Brasil avança na educação técnica, mas foco é curso rápido. **Valor Econômico**, São Paulo, 25 mar. 2013. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/brasil/3055938/brasil-avanca-na-educacao-tecnica-mas-foco-e-curso-rapido#ixzz2OHvfJmJx>> Acesso em 28 jan. 2014.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Educação profissional – Referenciais curriculares nacionais da educação profissional de nível técnico, área profissional: construção civil**. Brasília: 2000. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/constciv.pdf> > Acesso em: 12 nov. 2012.

_____. **Guia Pronatec de cursos FIC 3ª edição 2013**. Disponível em: <<http://pronatec.mec.gov.br> > Acesso em 17 nov. 2013a. 119 p.

_____. **Pronatec**. Disponível em: <<http://pronatec.mec.gov.br>> Acesso em 17 nov. 2013b.

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E COMBATE À FOME. **Bolsa Família**. Disponível em: <<http://www.mds.gov.br/bolsafamilia>> Acesso em 16 nov. 2013a.

_____. **Plano Brasil sem Miséria**. Disponível em: <<http://www.mds.gov.br/falemds/perguntas-frequentes/superacao-da-extrema-pobreza%20plano-brasil-sem-miseria-1/plano-brasil-sem-miseria>> Acesso em 16 nov. 2013b.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Histórico**. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/fat/historico.htm>> Acesso em 23 jan. 2014.

_____. **Nota técnica n.º 043/2013 – GFAT/SPOA/SE/MTE Avaliação da situação financeira do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT**. Brasília, mar. 2013a. 25 p.

_____. **Qualificação profissional**. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/pnq>> Acesso em 15 nov. 2013b.

_____. **Sistema Nacional de Certificação Profissional proposta governamental**. Brasília, set. 2005. 12 p.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO. **Minha casa Minha vida**. Governo Federal. Disponível em: <<http://www.pac.gov.br/minha-casa-minha-vida>> Acesso em: 23 nov. 2012.

MOURÃO, L. Oportunidades de qualificação profissional no Brasil: reflexões a partir de um panorama quantitativo. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 13, n. 1, jan./mar. 2009.

MULLER, M. T. O Senai e a educação profissionalizante no Brasil. **Revista HISTEDBR On-line**, Campinas, n.40, p. 189-211, dez. 2010.

NASCIMENTO, L. A. do; SANTOS, E.T. A indústria da construção na era da informação. **Revista Ambiente Construído**, Porto Alegre, v.3, n.1, p. 69-81, jan./mar. 2003.

NERI, M. C. O novo velho trabalhador da construção civil. **Revista Conjuntura Social**. p.46-99, mar. 2011.

_____. **Trabalho, educação e juventude na construção civil**. Rio de Janeiro: FGV/CPS, 2010, 181 p.

NÓBREGA, P.H. **Levantamento do perfil da mão de obra da construção civil de Foz do Iguaçu com ênfase em treinamento**. Foz do Iguaçu, 2006, 135 p. Monografia (Graduação em Engenharia Civil) - União Dinâmica de Faculdades Cataratas. UDC.

OLIVEIRA, E. M. **Metodologia da pesquisa: abordagem qualitativa**. São Paulo, 1999a.

OLIVEIRA, M. K. de. Jovens e adultos como sujeitos de conhecimento e aprendizagem. **Revista Brasileira de Educação**, n.12, p. 59-73, 1999b.

OLIVEIRA, V. F.; OLIVEIRA, E. A. A. Q. O papel da indústria da construção civil na organização do espaço e do desenvolvimento regional. In: *The International Congress on University-Industry Cooperation, 4th*, 2012, Taubaté. **Anais...** São Paulo, 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **História**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>> Acesso em: 28 jan. 2014.

PARRANHO FILHO, M. **Gestão da produção industrial**. 20 ed. Curitiba: IbpeX, 2007. 340 p.

PASTERNAK, A. J. Inovação na construção civil. In: FARIA, C. P. **Inovação em construção civil coletânea – 2006**. São Paulo: Instituto Uniemp, 2006. p. 43-55.

PASTORE, J. O futuro do trabalho no Brasil e no mundo. **Em Aberto**. Brasília, ano 15, n.65, p. 31-38, jan./mar. 1995.

PLANO NACIONAL DE QUALIFICAÇÃO. **Diretrizes para 2003-2007**. MTE http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEA05FAE71AFC/conhec_a_base.pdf Acesso em 15 nov. 2013. pg 23-26

PREFEITURA MUNICIPAL DE CURITIBA. **Intermediação de mão de obra**. Disponível em: <<http://www.curitiba.pr.gov.br/servicos/cidadao/intermediacao-de-mao-de-obra/906>> Acesso em 28 jan. 2014a.

_____. **Pronatec ampliou oferta e qualificou quase 2.500 pessoas**. 05 jan. 2014. Disponível em: <<http://www.curitiba.pr.gov.br/noticias/pronatec-ampliou-oferta-e-qualificou-quase-2500-pessoas/31721>> Acesso em 31 jan. 2014b.

POCHMANN, M. Crise e trabalho no Brasil metropolitano. **Revista USP**, São Paulo, n.85, p. 40-59, mar./mai. 2010.

PORTAL BRASIL. **Construção civil contrata 1,41% a mais em abril e deve crescer mais que o PIB este ano, segundo FGV**. Agência Brasil: 2012. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/noticias>> Acesso em: 10 jun. 2012.

_____. **MTE anuncia alterações no pagamento do benefício do seguro desemprego**. Disponível em:< <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2013/11/mte-anuncia-medidas-no-pagamento-do-beneficio-do-seguro-desemprego>> nov. 2013.

PORTAL DA INDÚSTRIA. **Atuação**. Disponível em:
<<http://www.portaldaindustria.com.br/senai/institucional/2012/03/1,1774/atuacao.html>
> Acesso em 03 out. 2013.

PROGRAMA NACIONAL DE ACESSO AO ENSINO TÉCNICO E EMPREGO.
Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – Pronatec.
Disponível em: < <http://www.pronatec2013.com.br>> Acesso em 17 nov. 2013.

RODRIGUES, J. Celso Suckow da Fonseca e a sua história do ensino industrial no Brasil. **Revista brasileira de história da educação**, n. 4, p. 47-74, jul./dez. 2002.

SANTOS, A. R. B. dos; CARREIRO, A. A. **A importância da qualificação do trabalhador para qualidade na construção civil**. Salvador: FACEDE/UFBA, 2010. 14 p.

SANTOS, M. T. P. dos. **Qualificação profissional na construção civil: estudo de caso**. Rio Grande do Sul, 2010, 53 p. Monografia (Graduação em Engenharia Civil) - Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul.

SCHMITT, C. M. *et al.* O desenvolvimento da qualidade e da produtividade da indústria da construção civil no Rio Grande do Sul. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, XII , 1992, São Paulo. **Anais...** Universidade Paulista, 1992.

SCHWARK, M. P. Inovação – porque o desinteresse na indústria da construção civil. **Inovação em construção civil Coletânea – 2006**. São Paulo: Instituto Uniemp, 2006. p. 17-43.

SELLERON. **Construção civil deve crescer mais que o PIB no Brasil em 2014**. 11 dez. 2013. Disponível em: <<http://selleron.com.br/2013/12/11/construcao-civil-deve-crescer-mais-que-o-pib-no-brasil-em-2014/>> Acesso em 06 fev. 2014.

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL. **Cursos por cidades**. Disponível em: <<http://www.senaipr.org.br/cursos-tecnicos/FreeComponent21619content233485.shtml>> Acesso em 17 jan. 2014a.

_____. **Mão de obra preocupa construção civil**. 02 mai. 2011. Disponível em: <http://www.rn.senai.br/index.php?option=com_content&view=article&catid=8:notas&id=342:mao-de-obra-preocupa-construcao-civil> Acesso em: 10 nov. 2012.

_____. **Portal Senai - história**. Disponível em: <http://www.senai.br/br/institucional/snai_his.aspx> Acesso em: 12 nov. 2012.

_____. **Pronatec na indústria Senai PR**. Disponível em: <<http://www.senaipr.org.br/pronatec>> Acesso em 17 nov. 2013.

_____. **Solicitantes do seguro desemprego - Pronatec**. Disponível em: <<http://www.senaipr.org.br/pronatec/solicitantes-de-seguro-desemprego---pronatec-1-19951-206787.shtml>> Acesso em 03 fev. 2014b.

SIMÃO, A. **Sindicatos e Estados e outros escritos**. 3 ed. São Paulo: Hucitec, 2012. 347 p.

SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL NO ESTADO DO PARANÁ. **Canal do associado**. Disponível em: <http://www.sinduscon-pr.com.br/principal/home/?sistema=conteudos|conteudo_menu&id_categoria=110> Acesso em: 14 set. 2013.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA CONSTRUÇÃO CIVIL DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA. **Convenção coletiva de trabalho da construção civil de Curitiba e Região Metropolitana 2013/2014**. Curitiba, 2013a.

_____. **Nossa história**. Disponível em: <<http://www.sintraconcuritiba.org.br>> Acesso em: 29 set. 2013b.

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL. **Origens do sindicalismo no Brasil**. Disponível em: <<http://www.sintet.ufu.br/sindicalismo.htm>> Acesso em 15 set. 2013.

SOUZA, U. E. L. de. Como medir a produtividade da mão de obra na construção civil. In: ENCONTRO NACIONAL DE TECNOLOGIA DO AMBIENTE CONSTRUÍDO. VIII, 2000, Bahia. **Anais...** ENTAC, 2000.

_____. **Produtividade e custos dos sistemas de vedação vertical. Tecnologia e gestão na produção de edifícios:** vedações verticais. São Paulo: PCC-EPUSP, 1998. p. 237-248.

SOUZA, U.E.L.; MELHADO, S.B. **Subsídios para a avaliação do custo de mão de obra na construção civil.** São Paulo: EPUSP, 1991. 38 p.

STEINKE, A. L. **O sindicalismo no Brasil.** SINTET- UFU. Disponível em: <<http://www.sintet.ufu.br/sindicalismo.htm>> Acesso em 15 set. 2013.

TATTO, L. Administração – evolução, situação atual e perspectivas. **Bimensal Maringá**, ano I, n. 1. jul. 2001. Palestra.

TERCIO, L. **Expectativas da construção civil para 2012.** Portal VGV. Publicado em: 10 jan. 2012. Disponível em: <<http://www.portalvgv.com.br/site/expectativas-da-construcao-civil-para-2012/>> Acesso em: 23 nov. 2012.

TOLEDO, R.; ABREU, A. F.; JUNGLES, A. E. A difusão de inovações tecnológicas na indústria da construção civil. In: ENCONTRO NACIONAL DE TECNOLOGIA DO AMBIENTE CONSTRUÍDO. VIII, 2000, Bahia. **Anais...** ENTAC, 2000.

TOMAR, M. S. **A Entrevista semi-estruturada.** 2007 / 2009 (Mestrado em Supervisão Pedagógica) - Universidade Aberta, 2007.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais:** a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

TROGIANI, C. de R. *et al.* **Desafios para a implementação do Programa Pronatec/Osasco Sem Miséria – proposta de plano de ação para a Secretaria Municipal de Desenvolvimento, Trabalho e Inclusão.** Osasco, 2012. 150p. Dissertação (Mestrado em Gestão e Políticas Públicas) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas.

VASSALO, C. Assim fica difícil crescer. **Revista Exame**, São Paulo, ed. 1034, p. 95, fev. 2013.

VILLAR, L. F. de S. *et al.* Panorama da construção civil: cursos de qualificação de mão de obra são realmente desejados? In: ENCONTRO DE EXTENSÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS BELO HORIZONTE, 7, 2004. **Anais...** Belo Horizonte, 2004. 7 p.

APÊNDICE A

QUESTIONÁRIO APLICADO AOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL

PERFIL	CARGO
Sexo () Masculino () Feminino Idade _____ Estado civil _____ Local de residência _____ Principal responsável pela renda familiar? _____ Escolaridade _____ Há quantos anos não estuda mais? _____	Função atual _____ Tempo de profissão _____ O que fazia antes de trabalhar na construção civil? _____ Por que escolheu esta profissão? _____ Como aprendeu o ofício? _____ Realiza outro trabalho remunerado? Qual? _____
CONTRATAÇÃO	QUALIFICAÇÃO
Houve alguma exigência na contratação? _____ Houve teste de aptidão? _____ Grau de satisfação na profissão (de 0 a 10) _____ Deseja mudar de função na construção civil? _____ O que é necessário para isso? _____	Caso tivesse oportunidade, gostaria de voltar a estudar? _____ O quê? _____ Por quê? _____ Por que nunca fez este curso? _____ Faria este curso se ele fosse pago? _____ Quem deveria oferecer estes cursos? Sindicatos, empresa, escolas ou o governo? _____

QUESTIONÁRIO APLICADO AS EMPRESAS DO SETOR

PERFIL DA OBRA	CONTRATAÇÃO
<p>Obra _____</p> <p>Etapa da obra _____</p> <p>Quantidade de pavimentos _____</p> <p>Metragem a ser executada por sua empresa _____</p> <p>Quantidade de funcionários da empresa nesta obra _____</p>	<p>Os funcionários são recrutados por meio de:</p> <p>() indicação () anúncios da vaga</p> <p>O que é analisado em uma entrevista de emprego?</p> <p>() escolaridade () experiência profissional</p> <p>() cursos () referências</p> <p>A maior procura é por qual função? _____</p> <p>Há dificuldade de contratação? _____</p> <p>Por quê? _____</p>
MÃO DE OBRA	CURSOS/TREINAMENTOS
<p>Qual é o seu grau de satisfação com a mão de obra contratada:</p> <p>() insatisfeito () razoavelmente satisfeito () satisfeito</p> <p>Qual o principal problema que possui com a mão de obra:</p> <p>() falta de comprometimento () interferência da vida pessoal</p> <p>() baixa instrução () produtividade</p> <p>() entendimento do que será feito () _____</p> <p>Como reverter esta situação? _____</p> <p>Entre as opções, qual prefere na contratação:</p> <p>() baixa escolaridade e alto conhecimento prático. Por quê? _____</p> <p>() alta escolaridade e baixo conhecimento prático. Por quê? _____</p>	<p>Quais os programas de cursos/treinamentos que sua empresa oferece? _____</p> <p>Os funcionários se interessam por estes cursos/treinamentos? _____</p> <p>Quem deveria ser responsável pelos cursos/treinamento aos funcionários:</p> <p>() o próprio funcionário () a empresa contratante</p> <p>() o sindicato da categoria () escolas profissionalizantes</p> <p>() o governo com programas de incentivo</p>
POLÍTICA EMPRESARIAL	
<p>Há incentivos à qualificação? _____</p> <p>Como a sua empresa pode contribuir para a melhoria da mão de obra? _____</p>	

QUESTIONÁRIO APLICADO AOS ALUNOS DAS INSTITUIÇÕES DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

PERFIL	CURSO
Sexo... () Masculino () Feminino Idade _____ Local de residência _____ Estado civil _____ Escolaridade _____ Há quantos anos não estuda mais? _____ Última função _____ Tempo nesta função _____ Como você acha que a construção civil pode melhorar? _____ _____ O que deve ser feito para que mais profissionais tenham a oportunidade de realizar cursos de qualificação? _____ _____	Já realizou outro curso de qualificação antes? _____ Qual? _____ Está gostando deste curso? () sim () não Aprendeu conteúdos novos? () sim () não Os assuntos deste curso são: () difíceis () fáceis () dentro do esperado Poderá ter outra função ou aumento de salário quando terminar este curso? () sim () não () não sei Já indicou para alguém este curso? _____ Quem? _____ Sente-se motivado a realizar outros cursos? () sim () não Qual? _____ Considera a qualificação profissional importante? () sim () não