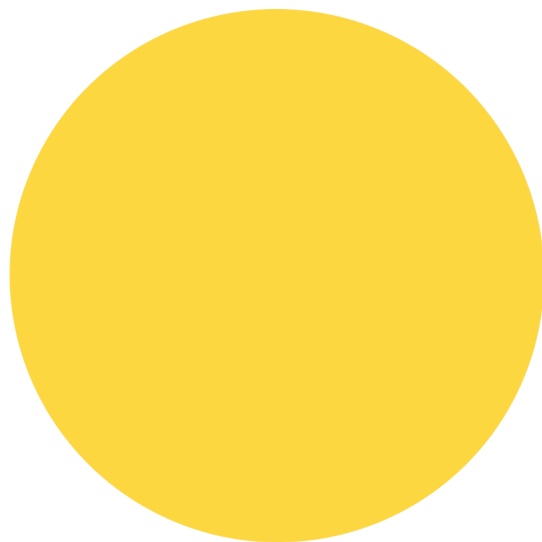




RESPONSABILIDADE
SOCIAL
DA CONSTRUÇÃO

**Pesquisa:
A Construção
na Visão de
quem Produz**



**Pesquisa:
A Construção
na Visão de
quem Produz**

The image features a white background with two large, overlapping geometric shapes. The top-left shape is orange and has a pointed top and a rounded bottom. The bottom-right shape is yellow and has a rounded top and a pointed bottom. The word "índice" is written in a bold, white, sans-serif font, centered within the yellow shape.

índice

1. APRESENTAÇÃO DA PESQUISA.....	4
2. CONTEXTO.....	14
3. PERFIL DOS ENTREVISTADOS E CARACTERIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA	18
3.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO DOS OPERÁRIOS ENTREVISTADOS.....	20
3.2 CARACTERIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA OPERÁRIA	27
3.3 PERFIL SOCIOECONÔMICO DOS TRABALHADORES ADMINISTRATIVOS ENTREVISTADOS.....	49
3.4 CARACTERIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DOS ADMINISTRATIVOS	60
3.5. PERFIL DOS EMPRESÁRIOS ENTREVISTADOS	69
4. PERFIL DOS ENTREVISTADOS E CARACTERIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA	76
4.1 CARACTERIZAÇÃO DAS EMPRESAS	79
4.2 MODERNIZAÇÃO DAS EMPRESAS.....	80
4.3 A FORÇA DE TRABALHO NA CONSTRUÇÃO CIVIL SEGUNDO OS EXECUTIVOS	88
5. OPINIÕES SOBRE A ATIVIDADE.....	106
5.1. PERCEPÇÃO DOS OPERÁRIOS	108
5.2 PERCEPÇÃO DOS ADMINISTRATIVOS.....	120
5.3 PERCEPÇÃO DOS EXECUTIVOS	129
6. RESPONSABILIDADE SOCIAL	134
6.1. CONHECIMENTO SOBRE RESPONSABILIDADE SOCIAL.....	136
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	140
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	144

1 Apresentação da pesquisa



ESTE RELATÓRIO APRESENTA e analisa os dados de três grandes pesquisas de opinião junto a operários de canteiros de obra, trabalhadores administrativos e executivos da construção civil realizadas sob encomenda da Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC). O trabalho de campo foi desenvolvido pelo Instituto Sensus de Pesquisa e Consultoria entre os dias 4 de abril e 30 de maio de 2011, em 24 estados das cinco grandes regiões brasileiras.

A ideia original era traçar perfil e conhecer a percepção dos operários nos canteiros sobre o seu trabalho em um momento de grande dinamismo do setor, gerado pela perspectiva de crescimento eminente tendo em vista a contratação de obras públicas em projetos de infraestrutura e de habitação; além das construções de estádios, centros esportivos e da malha viária nas cidades-sede da Copa do Mundo de 2014 e no Rio de Janeiro, sede dos Jogos Olímpicos de 2016.

Dadas as especificidades daquele momento com boa expectativa de crescimento, a escassez de informação sobre o pessoal administrativo intermediário das empresas de construção civil e os representantes das companhias, optou-se por ir além da opinião dos trabalhadores braçais e ouvir os outros dois estratos, o

que acarretou em aumento de trabalho de campo precedido da elaboração de mais instrumentos de coleta de dados (questionários estruturados) e a composição de amostras específicas para cada segmento pesquisado.

Cabe salientar que o levantamento procurou conhecer a percepção de operários, trabalhadores e administrativos. Qualquer resultado encontrado em uma pesquisa de opinião não pode ser diretamente comparado nem a registros administrativos elaborados pelo governo (como acontece com dados do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE), nem a pesquisas tradicionais do IBGE (Censo Populacional, Pesquisa Nacional de Amostra Domiciliar, Pesquisa Anual da Construção Civil ou Pesquisa Mensal de Emprego).

Informações dessas pesquisas, assim como outros dados primários e análises elaboradas pela própria CBIC, pelos sindicatos empresariais do setor, pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), pelo Serviço Social da Indústria (SESI) e pelo Departamento Inter-sindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese), pela Fundação Getúlio Vargas, entre outras fontes, foram aqui utilizadas para efeito de contextualização e melhor apropriação dos fenômenos observados. Sempre que pertinente para análise, no entanto, eventuais disparidades foram assinaladas.

A definição do desenho da pesquisa e o conteúdo dos instrumentos de coleta de dados foram decididos pela direção da CBIC. Os resultados aqui apresentados foram objeto de discussão em seminários organizados pela entidade em Brasília com representantes do setor em todo o país e também tema de painel promovido durante o Encontro Nacional da Indústria da Construção (ENIC), em São Paulo, em agosto de 2011. Tendo em vista o peso do estado de São Paulo nas atividades do setor, os dados daquela unidade da Federação foram destacados pelo Instituto Sensus e são apresentados entre as colunas das regiões.

A publicação deste relatório complementa a divulgação de outros documentos produzidos em parceria com o SESI, como a pesquisa sobre a percepção da Responsabilidade Social Empresarial (RSE) entre os executivos do setor (a cargo do Instituto de Pesquisa FSB), e os livros a respeito da mobilização e atendimento de trabalhadores no Dia Nacional da Construção e sobre as sete edições do Prêmio de Responsabilidade Social instituído pela CBIC.

Amostra – Assim, conforme desenho de uma pesquisa autponderada por função (no caso dos trabalhadores) e também ponderada por região para o país, três amostras aleatórias permitem a análise comparativa das cinco grandes regiões. O grau de confiança das três pesquisas é de 95%.

No período acima indicado, foram entrevistados 1.240 operários de 552 empresas em 111 municípios (tendo como margem de erro de 2,8%, para mais ou para menos). Também foram colhidas as impressões de 683 trabalhadores administrativos (um por empresa) em 112 municípios (margem de erro de $\pm 3,7\%$); assim como a opinião de 614 empresários (um por companhia) em 121 municípios (margem de erro de $\pm 3,9\%$).

TABELA 1 – DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTAS DOS OPERÁRIOS POR REGIÃO

Região	Número absoluto	Total %
Centro-Oeste	236	7,2
Nordeste	320	14,6
Norte	128	4,1
Sudeste	351	48,7
Sul	205	25,3
Total	1.240	100,0

TABELA 2 – DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTAS DOS ADMINISTRATIVOS POR REGIÃO

Região	Número absoluto	Total %
Centro-Oeste	119	7,2
Nordeste	136	14,7
Norte	85	4,1
Sudeste	221	48,7
Sul	122	25,3
Total	683	100,0

TABELA 3 – DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTAS DOS EXECUTIVOS POR REGIÃO

Região	Número absoluto	Total %
Centro-Oeste	108	7,2
Nordeste	112	14,7
Norte	83	4,1
Sudeste	198	48,6
Sul	109	25,3
Total	614	100,0

Porte das empresas – A pesquisa do Instituto Sensus realizada para a CBICperseguiu nas cinco regiões os três estratos investigados em empresas de portes diferentes.

Distribuindo as entrevistas segundo o tamanho das empresas observa-se que menos de um terço das entrevistas foram feitas em microempresas (até 19 empregados); pouco menos da metade, em pequenas empresas (de 20 a 99 contratados); cerca de duas a cada dez empresas visitadas eram de médio porte; e em torno de 5%, de grande porte¹.

¹ Conforme classificação do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), as companhias da construção civil podem ser classificadas em microempresas (até 19 empregados); pequenas empresas (de 20 a 99 trabalhadores); médias empresas (de 100 a 499 contratados) e grandes empresas (500 ou mais empregados). Sobre o porte das empresas e número de empregados na construção civil veja SINDUSCON, 2011 (pp 21-24).

TABELA 4 – PORTE DAS EMPRESAS ONDE FORAM REALIZADAS AS ENTREVISTAS, SEGUNDO ESTRATO (%)

Porte das Empresas	Operários	Adminis- Trativos	Executivos
Micro	26,1	29	32,6
Pequena	49,4	47,1	43,7
Média	20	19,1	18,4
Grande	4,5	5,1	5,2

TABELA 5 – DISTRIBUIÇÃO DE PESSOAS OCUPADAS NAS EMPRESAS ONDE FORAM REALIZADAS AS ENTREVISTAS, SEGUNDO ESTRATO (%)

Empresas pessoal ocupado	Operários	Adminis- Trativos	Executivos
01 a 04 Pessoas Ocupadas	4,2	6	5,8
05 a 09 Pessoas Ocupadas	8,1	8,8	11,1
10 a 19 Pessoas Ocupadas	13,8	14,2	15,7
20 a 29 Pessoas Ocupadas	14,9	11,8	13,2
30 a 49 Pessoas Ocupadas	16	15,8	14,4
50 a 99 Pessoas Ocupadas	18,5	19,5	16,1
100 a 249 Pessoas Ocupadas	16	13,4	14,8
250 a 499 Pessoas Ocupadas	4	5,7	3,6
500 ou mais Pessoas Ocupadas	4,5	5,1	5,2

Assim, verifica-se que as micro e pequenas empresas predominaram na amostra dos levantamentos junto a operários, administrativos e executivos, enquanto as médias e grandes empresas foram minoritárias. Essa distribuição, ainda que em proporções diferentes, guarda relação com a realidade do universo investigado.

No estudo “As características da mão de obra na construção civil e a evolução do emprego no setor”, o Sindicato da Indústria da Construção Civil no Estado de Minas Gerais (Sinduscon-MG)

contabilizou que 97,39% dos estabelecimentos da construção civil de todo o país em dezembro de 2010 eram classificáveis como micro ou pequenos (mais de 157,4 mil estabelecimentos) e apenas 2,61% podiam ser considerados como médios ou grandes (cerca de 4,2 mil empresas).

O diagnóstico salienta que, apesar de minoritárias, as médias e grandes empresas tinham mais empregados. De acordo com o estudo, *“apesar da predominância das micro e das pequenas empresas na Construção Civil, são as médias e as grandes empresas as responsáveis pela maior parte da absorção da mão de obra”*.

Conforme os dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) analisados pelo Sinduscon-MG, 48,07% do estoque de trabalhadores (contratados formalmente) estavam em micro ou pequenas empresas (1,206 milhão de trabalhadores), enquanto 51,93% estavam empregados nas médias ou grandes empresas (1,303 milhão de trabalhadores).

TABELA 5 – NÚMERO DE ESTABELECIMENTOS E EMPREGADOS DA CONSTRUÇÃO CIVIL NO BRASIL, SEGUNDO PORTE DAS EMPRESAS

PORTE	Nº de estabelecimentos	Part. % no total	Nº de empregados	Part. % no total
Microempresas	140.303	86,79	498.588	19,87
Pequenas empresas	17.148	10,61	707.435	28,2
Médias empresas	3.715	2,3	731.401	29,15
Grandes empresas	500	0,31	571.498	22,78

Fonte: SINDUSCON-MG (2011), com base na Rais/MTE (dezembro 2010)

PAULO SAFADY SIMÃO
Presidente da CBIC

2 Contexto

As pesquisas de opinião e perfil dos operários, dos trabalhadores administrativos e executivos da construção civil, com a coleta da percepção desses três estratos sobre as atividades produtivas, as relações de trabalho, além da expectativa sobre o desempenho do setor, foram realizadas em abril e maio de 2011, em momento positivo da economia brasileira.²

A avaliação elaborada pela CBIC em outubro de 2011 aponta que o PIB setorial da construção civil cresceu 3,6% no primeiro semestre, na comparação com o mesmo período de 2010. Entre janeiro e agosto foram geradas mais de 259 mil vagas, uma expansão de mais de 10% do estoque de trabalhadores formais com base nos registros administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego (atingindo cerca de 2,8 milhões de empregados contratados).³

Segundo relatório divulgado pelo mesmo MTE sobre “Características do Emprego Formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais”, a construção civil (com a geração de 376,6 mil empregos) obteve em 2010 “a maior taxa de crescimento dentre os setores de atividade econômica” (2010: p.4).⁴

Conforme dados da Rais/MTE, entre os anos 2000 e 2010 o emprego formal nos diversos setores da economia nacional cresceu 76,32%. A construção civil deu um salto ainda mais impressionante: 139,43% e chegou em dezembro de 2010 ofertando mais de 2,5 milhões de postos de trabalho com carteira assinada.

² Segundo o IBGE, o Produto Interno Bruto (PIB) no primeiro trimestre do ano cresceu 1,3% em comparação ao trimestre anterior; e fechava 6,2% no acumulado dos últimos quatro trimestres (desde abril 2010 a março 2011)A reperto veja o link: [http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1891&id_pagina=1&titulo=PIB-cresce-1,3%-em-relacao-ao-trimestre-anterior-e-chega-a-R\\$-939,6-bilhoes](http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1891&id_pagina=1&titulo=PIB-cresce-1,3%-em-relacao-ao-trimestre-anterior-e-chega-a-R$-939,6-bilhoes); acessado em 27.12.2011.

³ Conforme assinala o estudo sobre “As características da mão de obra na construção civil e a evolução do emprego no setor”, elaborado pelo Sunduscon-MG, o número de trabalhadores com carteira assinada mais que dobrou entre 2004 e 2010, passando de 1,119 milhão para 2,5009 milhões.

⁴ Veja a respeito o link: http://www.mte.gov.br/rais/2010/arquivos/Resultados_Definitivos.pdf; acessado em 27.12.2011.

Poder contagiante – As razões para esse dinamismo, aponta a CBIC, estão no aumento do emprego formal, no crescimento da renda familiar, nas mudanças no marco regulatório do mercado imobiliário (Lei 10.931/2004), nas obras do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) e do programa Minha Casa, Minha Vida (PMCMV); além da estabilidade macroeconômica que favorece a previsibilidade da economia importante para os negócios imobiliários.⁵

Vale ressaltar que o bom desempenho da construção civil é contagiante e tem poder de “dispersão” (NERI, 2011a).⁶ Conforme os dados compilados pela CBIC a partir de análise da Fundação Getúlio Vargas (2009), a atividade responde por 61% de uma vasta cadeia produtiva (mais de 8% do PIB) que ainda envolve a indústria fornecedora de materiais e equipamentos para obras, o comércio desses insumos e a prestação de serviços (como incorporação imobiliária e serviços técnicos profissionais).

Além dessas atividades, os produtos da construção civil são vitais porque geram conforto, segurança e qualidade de vida para toda a população (habitação, saneamento, fornecimento de energia, iluminação, circulação urbana, estradas).

Assim, o bom momento da economia nacional e o bom momento da construção civil trouxeram dividendos para toda a sociedade, especialmente para os trabalhadores, agora melhor remunerados,⁷ mais qualificados, trabalhando sob condi-

5 Sem ser invulnerável, a economia nacional se posicionava bem em um cenário macroeconômico externo no qual as tradicionais economias da Europa e Estados Unidos viam o agravamento de seus problemas fiscais.

6 “Os investimentos nos setores não-comercializáveis e intensivos em mão de obra, principalmente em construção civil, são desejáveis por não afetarem a balança comercial e, além disso por criarem novos postos de trabalho e provocarem efeito multiplicador na economia. Dessa forma, investimentos na construção civil podem ser encarados como uma política de alívio da pobreza, uma vez que ao mesmo tempo em que gera mais acesso a moradia em geral, reduz as taxas de desemprego, beneficiando principalmente, os trabalhadores mais pobres e menos qualificados” (NERI, 2011a: p.97).

7 “Os rendimentos individuais têm crescido na construção mais do que no total dos ocupados (3,2% ao ano contra 2,58% ao ano). Uma vez que a jornada caiu mais na construção (-0,49% ao ano contra 0,34% ao ano) assim como o papel de outras fontes de renda não trabalhistas (-0,19% ao ano contra -0,12% ao ano)” (NERI, 2011a: 17). De acordo com notícia publicada por O Estado de S. Paulo, em 7 de agosto de 2010, “a construção civil está pagando melhor os trabalhadores iniciantes do que qualquer outro setor da economia, incluindo a indústria. Em junho deste ano [2010] o salário médio dos profissionais recém contratados pelas construtoras atingiu R\$ 888. A indústria pagou R\$ 858 e o setor de serviços, R\$ 872,5”.

ções mais seguras e com mais vínculos empregatícios formalizados. Conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad/IBGE) de 2009 (no ano anterior ao Censo Populacional), 63,5% dos ocupados no setor eram contribuintes do sistema de previdência social (sendo 41,8% com carteira assinada).

Diferentemente do que costuma prejudicar o senso comum, a formalização é desejada dentro do setor. Análise elaborada pelo Sindicato das Indústrias da Construção de São Paulo (Sinduscon-SP), com base em dados de 2003 (antes da retomada do crescimento do setor), diz que *“as atividades formais possuem produtividade 27% mais elevada que o setor informal. Ou seja, enquanto o setor informal adiciona um valor de R\$ 24,6 mil por trabalhador, o setor formal adiciona R\$ 31,3 mil”*.⁸

Os dados levantados pelo Instituto Sensus a pedido da CBIC, analisados a seguir, contrariam esses julgamentos ao atualizar a visão sobre o setor da construção civil e lançar luz sobre a percepção de seus atores principais: operários, trabalhadores administrativos e executivos. A escuta dessas opiniões qualifica a análise do setor que, veremos, aproveita a expansão econômica para efetuar a modernização de suas condições produtivas.

⁸ O Sinduscon-SP salienta que a carga tributária constitui um estímulo à informalidade. “A carga do setor formal atingiu 45,7% do valor adicionado pelas empresas, enquanto o valor informal foi apenas 15,6%.” Leia a respeito na apresentação “Informalidade, Carga Tributária e Burocracia: propostas para a superação dos obstáculos na construção civil”, elaborada pelo Sinduscon-SP.

3 Perfil dos entrevistados e caracterização da mão de obra

3.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO DOS OPERÁRIOS ENTREVISTADOS

A PESQUISA REALIZADA pelo Instituto Sensus para a Câmara Brasileira da Indústria da Construção é a mais ampla feita sobre o setor. Além de ser um levantamento nacional, este é o primeiro estudo a cotejar o perfil de operários, trabalhadores administrativos e executivos; a relação entre esses e suas percepções a respeito da atividade produtiva. A seguir o retrato dos trabalhadores entrevistados nos canteiros de obra.

Aspectos gerais – O perfil predominante dos entrevistados durante a pesquisa era de trabalhadores na faixa de 30 a 49 anos (53,8%)⁹, com escolaridade até o ginásial (55,9%)¹⁰, o que hoje equivale até o 9º ano do ensino fundamental. A maioria dos entrevistados era casada ou vivia em união estável (62,7%) em famílias de até quatro pessoas (média de 3,7 pessoas; mediana de 4 pessoas).¹¹

Esse retrato foi verificado na maioria das grandes regiões brasileiras. Vale ressaltar, no entanto, que a Região Norte contava com perfil etário um pouco mais jovem. Naquela região, 58,2% dos entrevistados tinham de 25 a 39 anos (26,3% entre 25 e 29 anos). A faixa de idade mais baixa se explica porque é na região onde há mais solteiros, 42,3%. Além de mais jovens, os trabalhadores na Região Norte são mais escolarizados: 49% concluíram o ensino médio (contra 36,6% da média nacional).

9 Conforme verificado pelo Sinduscon-MG (2011, pp 41-42), a Rais de dezembro de 2010 contabilizava que 29,12% dos trabalhadores da construção civil estavam na faixa de 30 a 39 anos (mais de 730 mil pessoas); e que 20,96% (525 mil trabalhadores) estavam na faixa de 40 a 49 anos. Conforme o mesmo diagnóstico, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad/IBGE) de 2009 estabelece a idade média das pessoas ocupadas na construção civil em 38,3 anos.

10 Segundo a Rais (dezembro de 2010), também compilada pelo Sinduscon-MG, 0,98% dos trabalhadores da construção civil eram analfabetos; 9,9% não haviam completado o 5º ano do ensino fundamental; 10,1% tinham completado o 5º; 16,4% estavam entre o 6º e o 9º ano; 20,52% tinham o ensino fundamental completo; 8,47% tinham o ensino médio incompleto; e 27,66%, o ensino médio completo. Quase 1,7% não havia concluído o ensino superior; 4,22% tinham o ensino superior; além de 0,06% com mestrado completo e 0,02% com doutorado completo.

11 De acordo com análise do economista Marcelo Neri na revista *Conjuntura Econômica*, da Fundação Getúlio Vargas (março 2011), “a construção civil é um setor que ocupa predominantemente chefes de família (62,5% contra 48,1%)”.

TABELA 6 – IDADE DOS TRABALHADORES ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

Idade	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
16-17 anos	0,5	0,7	0,7	-	-	2,0	0,7
18-24 anos	9,2	13,9	8,0	9,5	9,1	14,5	11,2
25-29 anos	18,8	20,4	26,3	16,5	16,1	8,7	17,8
30-39 anos	29,5	31,2	31,9	28,1	27,4	35,0	30,5
40-49 anos	25,1	20,2	19,1	22,2	25,6	27,7	23,5
50-59 anos	13,0	12,2	13,3	21,1	18,6	10,5	14,0
60 anos ou mais	4,0	1,4	0,7	2,5	3,2	1,5	2,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Referências complementares a esta pesquisa, algumas elaboradas paralelamente à apuração e tabulação dos dados, dão conta de que está havendo uma mudança no perfil educacional e etário dos trabalhadores da construção civil. *“Há um contingente de profissionais (pedreiros, técnicos, operadores de máquinas, serventes) cada vez mais escolarizado, com maior faixa etária, com melhor rendimento. A pouca qualificação e a informalidade regridem marcadamente, alterando o perfil da atividade como um todo”*, descreve o estudo “O perfil do trabalhador da construção paulista”, publicado em Conjuntura da Construção (junho 2011).

Observação semelhante faz o Dieese a partir de dados do MTE: *“analisando o saldo das admissões e demissões de 2009 e 2010 por grau de instrução, observa-se que cerca de 40% das vagas foram ocupadas por trabalhadores com ensino médio completo: foram 102 mil novas contratações em 2010. É quase o mesmo nú-*

mero de novas ocupações de trabalhadores com até o ensino fundamental completo: 107 mil. Esse dado reforça a busca das empresas por trabalhadores mais qualificados” (Dieese, 2011a: 15).

O mesmo raciocínio segue o economista Marcelo Neri ao apontar que, *“em termos absolutos, a proporção de analfabetos funcionais na construção civil passa de 39,5% em 1996, para 22% em 2009” (NERI, 2011b)¹².*

TABELA 7 – ESCOLARIDADE DOS TRABALHADORES ENTREVISTADOS, SEGUNDO ESCOLARIDADE

Escolaridade	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Sem instrução	2,4	1,0	-	2,5	1,9	0,6	1,3
Primário	16,9	22,7	13,0	23,3	24,9	17,9	20,6
Ginasial	42,2	32,7	30,0	29,2	29,6	39,0	34,0
Colegial	32,2	36,7	49,0	37,4	36,0	33,4	36,6
Superior	6,4	6,7	7,9	6,6	6,5	9,1	7,1
Pós-graduação	-	0,3	0,1	1,0	1,0	-	0,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

¹² Em estudo recente sobre a conjuntura, a CBIC ressalta que o estoque de mão de obra pouco escolarizada reflete um passado de estagnação do setor, que está sendo superado. “Em relação à dificuldade em qualificação/capacitação da mão de obra, sempre é bom ressaltar que ela é reflexo da estagnação e do tímido crescimento observado no segmento por cerca de duas décadas. Além disso, deve-se ressaltar que este desafio adquire uma magnitude ainda maior diante da recente industrialização do processo construtivo.”

TABELA 8 – ESTADO CIVIL DOS TRABALHADORES ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

Estado Civil	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Solteiro	20,6	31,0	42,3	26,4	27,4	24,8	28,6
Casado / União de fato	71,4	56,9	52,3	63,8	65,1	67,8	62,7
Separado / Divorciado	4,2	3,1	4,6	6,6	4,3	4,7	4,0
Viúvo	0,5	0,3	-	0,6	0,8	0,5	0,5
Outros	1,8	7,8	0,8	0,6	0,9	1,1	3,1
NS/NR	1,5	0,8	-	2,0	1,4	1,0	1,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TABELA 9 – NÚMERO DE PESSOAS NAS RESIDÊNCIAS DOS TRABALHADORES ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

Pessoas na Residência	Centro-Oeste	Nordeste	Norte	São Paulo	Sudeste	Sul	Total
Média	3,6	3,9	4,0	3,7	3,7	3,5	3,7
Mediana	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	3,0	4,0
Moda	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	3,0
Desvio-padrão	1,7	1,8	2,2	1,5	1,7	1,7	1,8

Origem e migração – Chama atenção que 85,3% dos entrevistados em todo o país declararam morar há 10 anos ou mais no estado onde foram entrevistados; sendo que 68,5% afirmaram ter “sempre” morado naquela unidade da Federação. Entre as regiões, o Centro-Oeste era a que tinha o menor número de pessoas

nessa condição, 56,8% dos entrevistados, em percentual próximo a São Paulo (56,7%). Vale lembrar que tanto a Região Centro-Oeste quanto São Paulo são historicamente destinos de migrações nacionais.

Esses resultados não podem ser lidos, no entanto, como definitivos e reveladores de uma eventual mudança no perfil da mão de obra composta de forma expressiva por trabalhadores oriundos de outros estados. A migração da força de trabalho acompanha a sazonalidade do setor e a demanda dos canteiros. Se a pesquisa tivesse sido aplicada no segundo semestre de 2011, poderia ter outro resultado pois já captaria, por exemplo, o incremento da atração para o emprego nas obras de Belo Monte, no Pará.

Cabe ressaltar que a pesquisa não detalha se o entrevistado era da cidade onde estava a obra, apenas assinala que 63,8% dos entrevistados têm origem em cidades do interior e 29,9% são da capital. Havia mais interioranos nas regiões Norte e Nordeste (43,8% e 40,6%, respectivamente); enquanto no Sudeste 66,7% declararam ser da capital (em São Paulo, 67,8%).¹³

13 Conforme o estudo "O perfil do trabalhador da construção paulista", publicado em *Conjuntura da Construção* (junho 2011), em 2001 48% da mão de obra de São Paulo (principal mercado) tinha origem em outros estados; em 2011 o percentual retrocedeu para 42%.

TABELA 10 – TEMPO DE RESIDÊNCIA DOS ADMINISTRATIVOS NO ESTADO ONDE OCORREU A ENTREVISTA SEGUNDO REGIÃO

MORA Neste Estado	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Há menos de 02 anos	4,7	1,6	1,6	5,6	4,6	4,4	4,0
02 a 05 anos	3,8	2,2	6,3	7,2	6,6	4,9	5,3
05 a 10 anos	4,2	3,1	2,3	5,0	4,0	2,4	3,4
10 a 20 anos	24,6	11,6	23,4	19,4	15,1	13,7	15,2
Mais de 20 anos	2,5	0,6	3,1	2,2	2,0	1,0	1,6
Sempre morou	56,8	79,7	62,5	56,7	65,2	72,7	68,5
NS/NR	3,4	1,3	0,8	3,9	2,6	1,0	2,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TABELA 11 – ORIGEM DOS TRABALHADORES ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

Estado Origem	Centro-Oeste Válidos %	Nordeste Válidos %	Norte Válidos %	São Paulo Válidos %	Sudeste Válidos %	Sul Válidos %	Total Válidos %
Capital	31,5	40,6	43,8	24,4	24,8	31,0	29,9
Interior	64,3	57,5	54,7	67,8	66,7	63,1	63,8
NS/NR	4,3	1,9	1,6	7,8	8,5	5,9	6,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TABELA 12 – ESTADO DE ORIGEM DOS TRABALHADORES ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

Estado Origem	Centro- -Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
SP - São Paulo	3,4	1,3	0,8	60,0	31,1	1,5	17,1
MG - Minas Gerais	4,2	0,3	0,8	6,1	27,4	1,5	14,1
PR - Paraná	2,1	-	1,6	2,8	1,7	34,6	9,8
BA - Bahia	6,8	19,7	-	6,7	6,0	1,0	6,5
RS - Rio Grande do Sul	0,4	-	0,8	-	-	24,4	6,2
SC - Santa Catarina	-	-	-	1,1	0,6	22,9	6,1
RJ - Rio de Janeiro	-	-	-	0,6	9,1	1,0	4,7
ES - Espírito Santo	-	0,6	-	-	6,6	-	3,3
PE - Pernambuco	0,8	12,5	1,6	3,9	2,6	-	3,2
GO - Goiás	29,7	0,3	1,6	0,6	0,3	0,5	2,5
MA - Maranhão	3,8	8,8	6,2	1,7	1,4	-	2,5
CE - Ceará	1,7	12,5	2,3	1,1	0,6	0,5	2,4
PA - Pará	0,8	13,8	5,5	-	-	0,5	2,4
PB - Paraíba	0,4	7,8	0,8	1,1	1,7	-	2,0
AL - Alagoas	0,4	8,1	-	2,2	1,4	-	1,9
RN - Rio Grande do Norte	0,4	9,7	-	1,1	0,6	-	1,7
PI - Piauí	3,8	0,3	3,1	2,2	1,7	-	1,3
MS - Mato Grosso do Sul	10,6	-	0,8	-	-	1,5	1,2
MT - Mato Grosso	13,1	-	1,6	-	-	0,5	1,1
AM - Amazonas	-	0,3	24,2	-	-	-	1,0
TO - Tocantins	4,7	-	9,4	-	-	-	0,7
AC - Acre	-	-	14,8	-	-	-	0,6
RO - Rondônia	0,8	-	13,3	-	-	-	0,6
Outras situações	4,0	0,9	5,3	1,0	0,6	0,8	0,3
NR	8,1	3,1	5,5	7,8	6,8	8,8	6,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

3.2 CARACTERIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA OPERÁRIA

A maioria dos trabalhadores braçais entrevistados para a pesquisa estavam no estrato intermediário das ocupações na construção civil. Em todo o país 57,5% dos entrevistados eram trabalhadores que gozam do status de “oficiais”, tais como pedreiros, carpinteiros ou ferreiros.

Quase 38% das pessoas abordadas na pesquisa declararam ser ajudantes, mão de obra que trabalha como servente ou auxiliares dos oficiais (geralmente as ocupações de acesso ao setor, que exigem menor experiência e qualificação).

Além de oficiais e ajudantes, a pesquisa entrevistou mestres de obras (4,7%); que costumam ser aqueles trabalhadores com liderança por função e antiguidade, que acumulam uma longa experiência na carreira profissional e são mais qualificados, pois conhecem diversas atividades do processo produtivo em diferentes fases.

Por causa do conhecimento prático, o mestre de obra goza de prestígio juntos aos interlocutores a quem está subordinado e aos trabalhadores que comanda, podendo influenciar a formação de opiniões.

Teoricamente, tendo em vista a qualificação, a experiência e a atividade de gerenciamento no canteiro de obras, os mestres estão menos expostos à rotatividade típica do setor e permanecem à disposição das empresas por mais tempo, com melhor remuneração e em vínculos que superam o cronograma de uma obra específica.

Cumprir registrar que o percentual de mestres de obra na Região Nordeste (6,9%) foi maior do que a média obtida nacionalmente (4,7%, como dito acima) e nas demais regiões; enquanto os ajudantes tiveram maior proporção no Norte e Nordeste (45%

e 44,2%, respectivamente). Já os oficiais, maioria em todas as regiões, foram ainda mais predominantes no Centro-Oeste (66%).

Como acontece em outras pesquisas sobre o setor, a distribuição dos trabalhadores nas ocupações típicas dos canteiros de obra variou conforme a fase da obra. Desses resultados não é possível inferir nenhuma tendência da empregabilidade por região. Os percentuais fazem o retrato do momento da aplicação do questionário.¹⁴

TABELA 13 - POSIÇÃO DOS TRABALHADORES ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

Posição	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Mestre de obras	6,9	2,8	4,9	4,6	4,5	6,3	4,7
Oficiais	66,0	53,0	50,1	56,3	56,9	63,7	57,5
Ajudante	27,1	44,2	45,0	39,1	38,5	30,0	37,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Renda dos trabalhadores – O valor médio dos salários percebidos pelos entrevistados foi de R\$ 1.503,67 (cerca de 2,75 salários mínimos da época, em R\$ 545). Esse valor, no entanto, está acima do salário mais verificado entre os trabalhadores (moda), em torno de R\$ 1.200 (2,20 salários mínimos) e ainda mais acima do valor percebido segundo a mediana, calculada pelo Instituto Sensus em R\$ 1.050 (1,92 salário mínimo).¹⁵

14 Cabe destacar que, segundo os dados da Rais, havia em dezembro de 2010 em todo o país 648,1 mil postos de trabalho de ajudante com carteira assinada. Conforme análise do Sinduscon-MG, de 2003 a 2010, o contingente aumentou mais de 2,5 vezes; proporção maior que o verificado no total de trabalhadores do setor (SINDUSCON-MG, 2011: 36).

15 De acordo com o Sinduscon-MG (com dados da Rais), a remuneração média no setor era de R\$ 1.425,41 em dezembro de 2010.

O salário costuma ser a principal fonte de renda dos trabalhadores brasileiros (que ainda podem incluir atividades extras). Mais de 53,5% dos entrevistados tinham renda individual mensal dentro do intervalo da mediana dos salários mensais. Cerca de 24% recebiam entre mais de dois e três salários mínimos. Pouco mais de 11% se situavam na faixa de mais de três a cinco salários mínimos; enquanto 8% recebiam mais de cinco até dez salários mínimos.

Como ocorre em outros setores de atividade econômica, as melhores remunerações foram verificadas nas regiões Sul e Sudeste. A média de salários no Sul foi de R\$ 1.790,91 e no Sudeste, R\$ 1.706,55 (em São Paulo, R\$ 2.053,20); em torno de 13,5% a mais nas duas regiões do que em relação à média nacional (36,5% a mais em São Paulo).

Comparando outras medidas, é possível observar a desigualdade dos salários entre as regiões. O valor mais verificado (moda) no Nordeste foi de R\$ 600, enquanto no Sudeste, R\$ 1.500 (R\$ 900 a mais, ou variação de 150%).

Cumprе salientar que as desigualdades regionais na renda dos trabalhadores não são uma propriedade de qualquer atividade econômica e guardam uma relação histórica ainda verificada como assinalam os primeiros resultados do Censo Populacional de 2010.¹⁶

16 “Os resultados do Censo Demográfico 2010 mostram que a desigualdade de renda ainda é bastante acentuada no Brasil, apesar da tendência de redução observada nos últimos anos. Embora a média nacional de rendimento domiciliar per capita fosse de R\$ 668 em 2010, 25% da população recebiam até R\$ 188 e metade dos brasileiros recebia até R\$ 375, menos do que o salário mínimo naquele ano (R\$ 510)” - veja link (acessado em 25.02.2012): http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=2019&id_pagina=1&titulo=Indicadores-Sociais-Municipais-2010;-incidencia-de-pobreza-e-maior-nos-municipios-de-porte-medio.

TABELA 14 – SALÁRIO DOS TRABALHADORES ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

Salário Mensal	Centro-Oeste	Nordeste	Norte	São Paulo	Sudeste	Sul	Total
Média	1.572,31	1.169,16	1.400,51	2.053,20	1.706,55	1.790,91	1.503,67
Mediana	1.085,75	800,00	1.018,94	1.400,00	1.200,00	1.212,88	1.050,00
Moda	1.200,00	600,00	1.000,00	1.000,00	1.500,00	1.000,00	1.200,00
D. padrão	1.502,13	1.200,72	1.044,37	2.773,09	2.104,60	1.614,65	1.610,89

Sobrepondo a renda individual do trabalhador à renda familiar declarada por ele, é possível inferir que há complementação de renda e/ou outras pessoas em seu domicílio trabalhavam. Na faixa dos até dois salários mínimos (como percebido na mediana dos salários e na maioria das rendas individuais), foram verificadas 30,3% das rendas familiares.

No caso das rendas familiares, a maioria se desloca para a faixa de até três salários mínimos (55,5%). Em outras palavras, percebe-se que os arranjos domiciliares (além dos rendimentos extras individuais) são importantes na definição do padrão de vida da família do trabalhador.

A renda familiar não é, no entanto, tão mais elevada, visto que estava apenas um salário mínimo acima da faixa majoritária dos rendimentos individuais – o que reforça a importância do salário do trabalhador para a sua qualidade de vida.

Quanto às desigualdades regionais já verificadas na remuneração dos trabalhadores, o mesmo fenômeno se observou com a renda. No Nordeste, 75,2% dos trabalhadores tinham renda individual em até dois salários mínimos (quase 22 pontos percentuais acima da média nacional; e 42 pontos percentuais acima de São Paulo).

TABELA 15 – RENDA INDIVIDUAL MENSAL DOS TRABALHADORES ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

Renda Individual Mensal	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Até 01 S.M.	2,0	11,4	5,1	1,5	3,2	0,5	5,2
De 01 a 02 S.M.	45,0	63,8	47,8	32,0	39,5	39,2	48,4
De 02 a 03 S.M.	27,3	14,6	21,3	29,1	29,5	28,8	23,8
De 03 a 05 S.M.	12,8	5,4	12,8	16,4	13,0	17,6	11,4
De 05 a 10 S.M.	8,7	3,2	8,4	14,0	10,2	12,2	8,0
De 10 a 20 S.M.	1,6	0,5	1,5	2,6	2,3	0,7	1,4
De 20 a 40 S.M.	0,6	-	0,1	0,6	0,3	-	0,2
Acima de 40 S.M.	-	-	-	0,5	0,3	-	0,1
NR	2,1	1,1	3,0	3,2	1,8	1,0	1,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TABELA 16 – RENDA FAMILIAR MENSAL DOS TRABALHADORES ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

Renda Familiar Mensal	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Até 01 S.M.	1,8	4,6	1,0	0,5	1,1	0,5	2,2
De 01 a 02 S.M.	18,8	44,9	33,2	17,1	21,2	14,6	28,1
De 02 a 03 S.M.	26,1	23,4	19,6	20,4	27,6	26,8	25,2
De 03 a 05 S.M.	22,4	13,4	19,1	20,4	18,7	24,2	18,6
De 05 a 10 S.M.	20,9	5,2	12,3	22,2	17,8	20,7	14,4
De 10 a 20 S.M.	2,4	1,3	2,5	3,7	4,0	5,8	3,1
De 20 a 40 S.M.	1,0	0,8	0,1	0,6	0,3	0,1	0,5
Acima de 40 S.M.	-	0,3	-	0,5	0,3	-	0,2
NR	6,5	6,0	12,2	14,6	9,1	7,3	7,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Vínculo empregatício – Mais de 92% dos trabalhadores entrevistados pelo Instituto Sensus disseram ser operários que mantinham contrato diretamente com a empresa responsável pela obra nos canteiros onde foram aplicados os questionários, sendo a maior média na Região Norte (96,2%) e a mais baixa na Região Centro-Oeste (91,6%).

A informação, porém, parece diferente do habitualmente observado na atividade. Conforme literatura, é típica na construção civil a contratação informal de mão de obra. A respeito do fenômeno, o Sinduscon-MG (2011) compila o dado da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad/IBGE) de 2009 que estabelece que apenas 28,6% correspondiam aos empregados com carteira assinada.¹⁷

Sendo assim, vale ressaltar que, quando os trabalhadores responderam se “os outros trabalhadores da empresa são (1) contratados diretamente pela empresa” ou (2) “terceirizados” ou (3) “ambos”, o percentual de diretamente contratados cai para 66,4% (26,2 pontos percentuais a menos).

Na região Centro-Oeste, o percentual de outros trabalhadores contratados diretamente é pouco mais da metade (54,4%). Segundo as respostas dos operários, 29,9% eram trabalhadores terceirizados ou com ambas as formas de contrato na região.

Outro dado relevante apurado pelo Instituto Sensus, e que relativiza a expressiva contratação direta assinalada, é que 51,4% dos trabalhadores entrevistados admitiram ter amigos ou conhecidos que atuam no setor da construção civil sem vínculo empregatício (na Região Sul, o percentual chega a 54,6%).

17 “Do total de 6,831 milhões de ocupações na construção civil em todo o Brasil [em 2009] 3,551 milhões estavam empregados; 2,733 milhões trabalhavam por conta própria; os empregadores somavam 390 mil e entre o restante (157 mil) estavam trabalhadores não remunerados e os trabalhadores para próprio uso” (SINDUSCON-MG, 2011: 53).

Segundo eles, o principal motivo para não ter vínculo empregatício era ter maior remuneração (59,2%). Também foi sinalado que “não compensa ter vínculo empregatício” (17,2%); “não são todas as empresas que oferecem vínculo empregatício” (12,3%); “condições de trabalho” (7,2%); “economia em expansão” (2,8%); ou que essa é a “imagem do setor” (1,3%).¹⁸

TABELA 17 – FORMA DE CONTRATAÇÃO DOS TRABALHADORES ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

Forma de Contratação	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Diretamente pela empresa	91,6	94,2	96,2	87,7	90,2	92,8	92,6
Terceirizado	8,3	5,8	3,8	10,7	8,8	6,6	7,0
NS/NR	0,1	-	-	1,5	1,0	0,5	0,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

¹⁸ Vale ressaltar que, ainda que a contratação com carteira permaneça minoritária, houve evolução positiva na última década na formalização. Segundo “O perfil do trabalhador da construção paulista”, publicado na *Conjuntura da Construção* (junho 2011), o percentual de trabalhadores com carteira assinada aumentou de 24% em 2001 para 34% em 2011. Nesse período regrediu em oito pontos percentuais a proporção de trabalhadores sem carteira; e em dois pontos percentuais a proporção de trabalhadores por conta própria.

TABELA 18 – FORMA DE CONTRATAÇÃO DOS OUTROS TRABALHADORES, SEGUNDO REGIÃO

FORMA DE CONTRATAÇÃO Outros trabalhadores	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Contratados	54,4	78,0	68,8	59,2	58,5	70,2	66,4
Terceirizado	5,4	4,8	4,5	13,9	9,3	8,3	6,7
Ambos	37,4	13,2	26,7	21,3	26,3	18,9	23,2
NS/NR	2,8	4,1	-	5,6	5,8	2,6	3,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TABELA 19 – TRABALHADORES ENTREVISTADOS COM CONHECIDOS SEM VÍNCULO EMPREGATÍCIO, SEGUNDO REGIÃO

TRABALHO INFORMAL Tem amigos ou conhecidos	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Sim	47,0	46,3	48,4	53,3	52,1	54,6	51,4
Não	51,7	53,8	51,6	46,1	47,3	44,9	48,1
NS/NR	1,3	-	-	0,6	0,6	0,5	0,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TABELA 20 – MOTIVOS PARA NÃO TER VÍNCULO EMPREGATÍCIO NA OPINIÃO DOS TRABALHADORES ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

Vínculo Empregatício Principal motivo para não haver	Centro-Oeste Válidos %	Nordeste Válidos %	Norte Válidos %	São Paulo Válidos %	Sudeste Válidos %	Sul Válidos %	Total Válidos %
Maior remuneração	65,7	60,9	67,8	52,9	61,3	51,9	59,2
Não compensa	12,4	9,4	6,8	21,2	16,7	24,1	17,2
Não são todas as empresas que oferecem	5,7	15,6	13,6	17,6	12,5	12,0	12,3
Condições de trabalho	10,5	7,8	6,8	5,9	6,5	7,4	7,2
Economia em expansão	2,9	4,7	3,4	2,4	2,4	2,8	2,8
Imagem do setor	2,9	1,6	1,7	-	0,6	1,9	1,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Acesso a benefícios – A contratação formal direta pela empresa pode ser vantajosa para os trabalhadores no acesso aos benefícios oferecidos em lei, resultantes de acordos coletivos ou ofertados por iniciativa do empregador.

De acordo com as respostas dos trabalhadores, nenhum benefício perguntado no questionário da pesquisa estava universalizado. Isso deve ter ocorrido em parte porque alguns entrevistados não mantinham vínculo formal ou eram terceirizados e, por outro lado, porque alguns benefícios não são de fato “para todos”; para serem concedidos dependem da composição familiar do trabalhador (auxílio creche e auxílio educação, por exemplo); outros podem depender do estágio da obra e das condições financeiras da empresa (gratificação adicional).

Assim, 64,2% declararam receber auxílio refeição; 45,8%, gratificação adicional; e 40,5%, cesta básica. Mais de 31% disseram ter direito a plano de saúde e 22,3% a plano de previdência. Menos de 10% recebiam auxílio educação e 4,1% tinham auxílio creche.

Cumprir notar que a oferta dos benefícios variou conforme a região. O Norte tinha a maior proporção de trabalhadores com direito a auxílio refeição (¾ dos entrevistados), plano de previdência (43,8%) e auxílio creche (6,3%).

O maior percentual de pagamento de gratificação adicional foi verificado no Centro-Oeste (51,3%). O Sudeste se destaca pela maior oferta de plano de saúde (36,1%) e cesta básica (43,6%). No Sul, havia o maior percentual de trabalhadores que indicavam receber o auxílio educação (17,6%).

Vale ressaltar que os operários manifestaram quais são as principais demandas por benefícios. Perguntados pelo Instituto Sensus “qual é o mais importante entre os benefícios recebidos?”, os trabalhadores mostram a preferência pelo plano de saúde (21,8%); seguido do auxílio refeição (19,2%); gratificação adicional (16,2%); cesta básica (12,2%); plano de previdência (4,4%); auxílio educação (1,5%) e auxílio creche (0,2%).

TABELA 21 – PRINCIPAIS BENEFÍCIOS RECEBIDOS PELOS TRABALHADORES ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

PRINCIPAIS BENEFÍCIOS Possuem	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Auxílio Refeição	71,2	74,4	75,0	63,3	58,7	65,4	64,2
Gratificação adicional	51,3	47,8	50,8	47,8	51,0	46,3	45,8
Cesta Básica	14,4	33,4	18,0	45,0	43,6	35,6	40,5
Plano de Saúde	26,3	17,5	21,1	34,4	36,1	34,1	31,6
Plano de Previdência	21,2	18,1	32,8	28,9	24,2	19,5	22,3
Auxílio Educação	5,1	3,4	5,5	11,7	8,8	17,6	9,8
Auxílio Creche	2,5	3,4	6,3	5,6	4,3	4,4	4,1

TABELA 22 – BENEFÍCIOS MAIS IMPORTANTES PARA OS TRABALHADORES ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

BENEFÍCIOS Mais importante	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Plano de Saúde	18,6	12,2	18,8	24,4	24,8	22,9	21,8
Auxílio Refeição	20,8	25,6	22,7	17,2	16,2	20,0	19,2
Gratificação adicional	23,7	25,0	18,8	9,4	13,1	14,6	16,2
Cesta Básica	3,8	7,2	3,1	16,1	17,9	7,8	12,2
Plano de Previdência	3,8	5,3	13,3	2,8	4,3	2,9	4,4
Auxílio Educação	2,1	1,6	1,6	1,1	1,1	2,0	1,5
Auxílio Creche	-	0,3	0,8	0,6	0,3	-	0,2
NS/NR	27,1	22,8	21,1	28,3	22,2	29,8	24,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Emprego e rotatividade – A pesquisa realizada pelo Instituto Sensus verificou que a média aritmética de tempo no emprego era de quatro anos. Observando-se, no entanto, os intervalos mais regulares, a moda era de três anos; enquanto o ponto da mediana foi apenas dois anos.

A diferença dessas medidas de tendência central pode ser explicada parcialmente pela composição das ocupações. Como vimos anteriormente, algumas atividades contam com trabalhadores (oficiais e mestres de obras) que têm mais tempo de serviço e por causa da sua experiência são mantidos por mais tempo nos canteiros ou mesmo nos quadros das empresas. Esses trabalhadores puxam a média de tempo de emprego para cima.

Outros trabalhadores, porém, estavam mais expostos ao fenômeno da rotatividade: ou porque são ocupados em apenas determinados momentos da obra; ou porque tendo menos conhecimento e prática eram mais vulneráveis a cortes e reposição; ou ainda porque, dada a sua condição social, tinham no seguro desemprego uma estratégia de aumentar seus rendimentos individuais.

De qualquer forma, as médias apontadas conforme informação dos trabalhadores estão abaixo do que, como veremos mais adiante, foi apontado pelos executivos entrevistados e o habitualmente assinalado em estudos sobre o setor em função de seu processo produtivo peculiar. “*A construção civil é um setor de alta rotatividade de mão de obra, em função da intermitência das obras que caracterizam o setor*”, descreve o economista Marcelo Neri na revista *Conjuntura Econômica* (março de 2011)¹⁹.

19 Conforme o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese), “*um dos motivos [da rotatividade] é a particularidade do processo produtivo. A duração do tempo de trabalho na construção se dá por contrato temporal ou empreitada, ou seja, o contrato de trabalho desses trabalhadores se encerra assim que termina determinada fase da obra, ou, em alguns casos, os trabalhadores são transferidos para outros canteiros. Outro motivo, e o principal, é a redução dos custos para a construtora, pois a rotatividade rebaixa o salário dos trabalhadores do setor*” (DIEESE, 2011a:14).

De acordo com a literatura sobre o trabalho no Brasil, há grande rotatividade da força de trabalho em diversos setores da economia²⁰; e o setor da construção civil é aquele que apresenta historicamente as maiores taxas. Dados recentemente analisados pelos Sinduscon (sobre os registros do Ministério do Trabalho e Emprego) mostram que, “no final de 2010, dos empregados que possuíam vínculo ativo no setor em todo o país 63,02% não tinham completado 12 meses de permanência no emprego” (SINDUSCON-MG, 2011: 49).

A taxa de rotatividade (a razão entre admissões ou desligamentos e o estoque de empregos) em julho de 2011 era de 7,75%. “É a maior observada entre todos os segmentos divulgados pelo Caged”, assinala estudo do Sinduscon-MG (idem, 51).

Dos trabalhadores que ficaram desempregados nos últimos cinco anos anteriores à pesquisa do Instituto Sensus, 69,3% fizeram uso do seguro desemprego e 59,9% exerceram atividade remunerada. Longe de demonizar a prática (que pode ser utilizada para aumentar renda somada a remuneração advinda de atividade informal), esses dados trazem elementos para compreender melhor o fenômeno da rotatividade e as estratégias de aumento de renda dos trabalhadores.²¹

20 Estudo do Dieese feito para o Ministério do Trabalho e Emprego calcula que a taxa de rotatividade no Brasil foi de 36% em 2009 (não considerando os desligamentos a pedido do trabalhador, transferência, aposentadoria e falecimento). Na construção civil, a taxa chegou a 86%. “É sabido que alguma rotatividade é inevitável no mercado de trabalho, mas, no Brasil, as taxas são muito elevadas. Sobretudo em um momento como o atual, em que há crescimento da economia e da ocupação e redução do desemprego, é central investigar a fundo por que permanecem em patamares tão altos as taxas registradas no país” (DIEESE, 2011b: 9).

21 Dados em análise na Secretaria de Assuntos Estratégicos (SAE) da Presidência da República mostram que os trabalhadores formais com renda até dois salários mínimos (atualmente R\$ 1.090) estão mais expostos à rotatividade no emprego do que o conjunto da força de trabalho no Brasil e do que outros de diferentes faixas salariais. Conforme estudo a partir do Caged, a taxa de rotatividade no Brasil em 2010 foi 40%, enquanto entre os trabalhadores com até dois salários mínimos foi 57%. A análise da SAE destaca que a rotatividade é causada principalmente pelos pedidos de dispensa dos próprios empregados. Conforme a série do Caged analisada pela SAE, a participação dos trabalhadores de baixa renda no total de demissões a pedido cresceu de um terço, em meados de 1999, para quase 85% em 2010. Nesse período, aumentou em 16 milhões o número de trabalhadores que recebem até dois salários mínimos. A respeito veja acesso: <http://agencia-brasil.ebc.com.br/noticia/2011-12-07/rotatividade-de-trabalhadores-de-baixa-renda-pode-afetar-nova-classe-media>

Há referências em outros estudos à possibilidade de o seguro desemprego estimular o desligamento formal, aumentando as taxas de rotatividade. Segundo o economista Marcelo Neri (Fundação Getúlio Vargas), “o seguro desemprego pode induzir o trabalhador formal a provocar a sua demissão, assim como também pode afetar a duração de seu desemprego. Alguns estudos sobre o impacto da legislação trabalhista mostram que a multa e o resgate do FGTS incentivam os trabalhadores do setor formal a forçarem a demissão ou chegarem a um acordo com a firma, abrindo mão da multa para receber o saldo do FGTS” (NERI, 2011a: 76).²²

Treinamento – A pesquisa do Instituto Sensus também lança luz sobre um outro aspecto que deve chamar a atenção dos formuladores e operadores de políticas públicas. Apenas 22,2% dos trabalhadores que ficaram desempregados nos últimos cinco anos participaram de capacitação profissional, reconhecida em todos os estratos investigados (como veremos mais tarde) como insumo importante para o trabalho na construção civil.

TABELA 23 – TEMPO DE EMPREGO DOS TRABALHADORES ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

TEMPO NO EMPREGO Anos	Centro-Oeste	Nordeste	Norte	São Paulo	Sudeste	Sul	Total
Média	3,8	3,7	3,1	5,6	4,7	4,3	4,0
Mediana	1,6	1,5	2,0	3,0	2,9	2,0	2,0
Moda	2,0	0,4	1,0	3,0	3,0	1,0	3,0
Desvio-padrão	5,4	5,1	3,5	6,7	5,9	5,5	5,3

²² Marcelo Neri também aponta que, por força da legislação, a manutenção por um prazo longo dos trabalhadores pode parecer antieconômica em razão dos custos crescentes de demissão. “A legislação trabalhista brasileira faz com que quanto maior o tempo de permanência de um trabalhador num emprego, maior será o custo de demiti-lo para a empresa. A legislação torna o custo de demissão do setor formal superior ao do setor informal, tornando o setor informal mais flexível, isto é, as firmas se ajustam mais rapidamente às flutuações econômicas seja na hora de contratar como na hora de demitir” (NERI, 2011a: 75).

TABELA 24 – TRABALHADORES ENTREVISTADOS QUE FICARAM DESEMPREGADOS NOS ÚLTIMOS CINCO ANOS E EXERCERAM ATIVIDADE REMUNERADA ENQUANTO ESTAVAM SEM EMPREGO, SEGUNDO REGIÃO

DESEMPREGO <i>Atividades remuneradas</i>	Centro-Oeste Válidos %	Nordeste Válidos %	Norte Válidos %	São Paulo Válidos %	Sudeste Válidos %	Sul Válidos %	Total Válidos %
Exerceu	58,7	66,5	68,6	58,8	53,1	50,5	59,9
Não exerceu	39,1	24,5	26,8	35,6	38,4	45,5	33,4
NS/NR	2,2	9,0	4,6	5,5	8,5	4,0	6,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TABELA 25 – TRABALHADORES ENTREVISTADOS QUE FICARAM DESEMPREGADOS NOS ÚLTIMOS CINCO ANOS E FIZERAM USO DO SEGURO DESEMPREGO, SEGUNDO REGIÃO

DESEMPREGO <i>Seguro Desemprego</i>	Centro-Oeste Válidos %	Nordeste Válidos %	Norte Válidos %	São Paulo Válidos %	Sudeste Válidos %	Sul Válidos %	Total Válidos %
Fez uso	82,4	63,3	73,0	67,7	68,0	66,1	69,3
Não fez uso	15,6	29,0	22,3	22,1	21,4	31,9	24,1
NS/NR	1,9	7,7	4,6	10,3	10,5	2,0	6,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

O dado da não qualificação durante o período de desemprego chama especial atenção no setor haja vista a baixa qualificação de obra e a necessidade de treinamento, admitida pelos próprios trabalhadores (assim como acontece com empresários e formuladores de políticas públicas).

Conforme a pesquisa, quase 42% assinalaram não ter participado de treinamento. De cada dez entrevistados que responderam ter participado de treinamento na empresa atual, sete informaram que a qualificação foi em segurança do trabalho.

Não há dúvida de que a segurança no trabalho é fundamental. Não são ignoradas nem as estatísticas de acidentes de trabalho no Brasil nem as iniciativas das empresas da construção civil, e o setor é regulamente fiscalizado para evitar sinistros²³. Mas, a pesquisa do Instituto Sensus aponta que há uma grande carência por mais treinamento e por mais tipos de qualificação.

A capacitação sobre meio ambiente, por exemplo, é tema em que o setor tem se destacado, inclusive com empresas modelo em práticas sustentáveis, reconhecidas por certificações internacionais e por premiações da própria Câmara Brasileira da Indústria da Construção. Entretanto, menos de 1% dos trabalhadores que passaram por algum treinamento afirmaram ter feito capacitação nessa área.

O Instituto Sensus ainda cruzou informações sobre a participação em treinamento e a posição ou função na empresa. A capacitação era mais comum entre mestres de obra (58,62%) e oficiais (55,82%) do que entre ajudantes (43,8%).

O resultado chama atenção por três razões. A primeira é que o treinamento é oportuno nos ganhos de eficiência e de qualidade. A não universalização da capacitação em nenhuma posição pode limitar os efeitos dos esforços empresariais.

Em segundo lugar, os treinamentos são ainda fundamentais nas posições iniciais como a de ajudante, que assinalou percentual menor de participação. Por último, temos que a qualificação pode ser um recurso estratégico para a melhoria da carreira dos trabalhadores; a não participação em treinamentos pode atrasar (e até limitar) o progresso em sua trajetória profissional.

23 Conforme divulgado pela Assessoria de Imprensa do Ministério do Trabalho e Emprego (29/03/2011), entre 2003 e 2010 fora, realizadas 208,7 mil ações fiscais de segurança e saúde do trabalho; o que equivale a 17,5% das ações dos auditores fiscais do trabalho.

TABELA 26 – TRABALHADORES ENTREVISTADOS QUE PARTICIPARAM DE TREINAMENTO, SEGUNDO REGIÃO

TREINAMENTO <i>Participou</i>	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Sim	55,9	45,0	49,2	54,4	59,3	65,4	58,1
Não	44,1	55,0	50,8	45,6	40,7	34,6	41,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TABELA 27 – TIPOS DE TREINAMENTO REALIZADOS PELOS TRABALHADORES ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

TREINAMENTO <i>Tipo</i>	Centro-Oeste Válidos %	Nordeste Válidos %	Norte Válidos %	São Paulo Válidos %	Sudeste Válidos %	Sul Válidos %	Total Válidos %
Segurança do Trabalho	58,8	62,2	55,3	67,9	72,3	80,6	72,4
Operacional	14,9	21,6	23,4	11,1	11,0	12,1	13,1
Técnico	14,0	6,3	14,9	12,3	9,2	4,0	7,8
Administrativo	9,6	6,3	6,4	3,7	5,2	1,6	4,6
Meio Ambiente	-	0,9	-	2,5	1,2	0,8	0,9
Financeiro/ Contábil	0,9	-	-	1,2	0,6	0,8	0,6
Informática	-	1,8	-	1,2	0,6	-	0,5
Alfabetização	1,8	0,9	-	-	-	-	0,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TABELA 28 – PARTICIPAÇÃO EM TREINAMENTO, SEGUNDO POSIÇÃO NA EMPRESA (NÚMERO ABSOLUTO E PERCENTUAL)

	Mestre de Obra	Oficial	Ajudante	Total
Participou de treinamento %	34 58,62%	398 55,82%	205 43,80%	638 51,4%
Não participou de treinamento %	24 41,38%	315 44,18%	263 56,2%	602 48,6%
Total	58	713	368	1240

Carreira na construção – A pesquisa do Instituto Sensus indagou os trabalhadores sobre a carreira e as expectativas quanto ao trabalho. Oito de cada dez entrevistados já tiveram emprego anterior, o que corresponde à idade assinalada (mais de 80% tinham mais de 25 anos). Quase 64% dos entrevistados que declaram emprego anterior tiveram experiência na construção civil; e quase 36% assumiram terem origem em outro ramo de atividade – o que relativiza análises que descartam a atratividade do setor.

A média de permanência no emprego anterior foi de 3,9 anos, sendo que o de tempo mais recorrente (moda) foi de dois anos, metade dos entrevistados com emprego anterior ficou dentro desse intervalo (mediana).

Dezoito por cento dos entrevistados com emprego anterior declararam terem sido demitidos. A maioria, porém, saiu do trabalho porque quis: 16,2% disseram que estavam descontentes; 13,3% explicitaram que a razão foi o salário; e 6,3% queriam “outra área de atuação”. Quase 44% desses entrevistados alegaram outras razões não apresentadas.

Apesar de apenas pouco mais de 13% terem declarado o salário como razão, a média de “salários atuais” era 19,29% nominalmente acima do verificado no salário anterior; R\$ 1.503,67 “hoje” contra R\$ 1.260,50 do passado (R\$ 243,17 de diferença).

Olhando além da média, verifica-se que a mudança de trabalho foi ainda mais significativa no aumento da remuneração (em termos nominais, não considerada a inflação). Na situação anterior, o salário mais típico foi na casa de R\$ 800; enquanto que o “salário atual” mais recorrente era de R\$ 1.050 (R\$ 450,50 de diferença; 56,25% superior).

Aqui cabe a lembrança de que a pesquisa foi feita em momento de expansão da economia e sob política de ganhos reais dos salários em vários setores, inclusive na construção civil.

Ainda segundo a pesquisa, 87% dos entrevistados ficaram sabendo do emprego atual por meio de suas relações pessoais. A maioria dos trabalhadores também declarou ter possibilidade de mudança na carreira.

TABELA 29 – TRABALHADORES ENTREVISTADOS COM EMPREGO ANTERIOR, SEGUNDO REGIÃO

EMPREGO ANTERIOR <i>Antes de vir para esta Empresa</i>	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Sim	79,2	81,9	75,0	80,6	83,8	80,5	82,0
Não	20,3	17,8	24,2	19,4	16,0	19,5	17,8
NS/NR	0,4	0,3	0,8	-	0,3	-	0,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TABELA 30 – TRABALHADORES ENTREVISTADOS COM EMPREGO ANTERIOR NA CONSTRUÇÃO CIVIL, SEGUNDO REGIÃO

EMPREGO ANTERIOR Setor	Centro-Oeste Válidos %	Nordeste Válidos %	Norte Válidos %	São Paulo Válidos %	Sudeste Válidos %	Sul Válidos %	Total Válidos %
Construção civil	64,7	65,3	63,5	57,2	62,6	64,2	63,6
Outro setor	33,7	34,4	34,4	42,1	37,1	34,5	35,7
NS/NR	1,6	0,4	2,1	0,7	0,3	1,2	0,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TABELA 31 – TEMPO DE EMPREGO DOS TRABALHADORES ENTREVISTADOS NO EMPREGO ANTERIOR, SEGUNDO REGIÃO

TEMPO Anos	Centro-Oeste	Nordeste	Norte	São Paulo	Sudeste	Sul	Total
Média	4,0	3,2	4,6	3,6	3,8	4,4	3,9
Mediana	2,0	1,8	2,5	2,0	2,0	2,8	2,0
Moda	2,0	2,0	0,3	4,0	1,0	2,0	2,0
Desvio-padrão	4,4	3,9	7,1	4,3	4,7	5,3	4,8

TABELA 31 – PRINCIPAIS MOTIVOS PARA A SAÍDA DOS TRABALHADORES ENTREVISTADOS NO EMPREGO ANTERIOR, SEGUNDO REGIÃO

SAÍDA DA EMPRESA ANTERIOR Principal motivo	Centro-Oeste Validos %	Nordeste Validos %	Norte Validos %	São Paulo Validos %	Sudeste Validos %	Sul Validos %	Total Validos %
Foi demitido	17,1	13,0	17,7	27,6	23,5	10,9	18,1
Estava descontente	15,0	9,9	8,3	18,6	18,7	16,4	16,2
Salário	13,9	12,6	15,6	13,8	12,9	13,9	13,3
Queria outra área de atuação	7,0	6,1	7,3	5,5	4,4	9,7	6,3
Outros	44,9	56,5	47,9	32,4	38,1	47,3	43,9
NS/NR	2,1	1,9	3,1	2,1	2,4	1,8	2,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TABELA 32 – SALÁRIO ANTERIOR DOS TRABALHADORES ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

Salário Anterior	Centro-Oeste	Nordeste	Norte	São Paulo	Sudeste	Sul	Total
Média	1.178,32	1.156,00	1.593,28	1.338,27	1.239,98	1.326,68	1.260,50
Mediana	900,00	646,57	846,27	924,28	872,95	1.000,00	800,00
Moda	1.200,00	600,00	400,00	1.500,00	1.000,00	1.000,00	800,00
Desvio-padrão	904,69	1.800,01	2.265,22	1.212,55	1.143,80	1.582,22	1.547,82

TABELA 33 – CONHECIMENTO SOBRE O EMPREGO ATUAL DOS TRABALHADORES ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

NOVO TRABALHO Como ficou sabendo	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Relações pessoais	86,9	87,5	86,7	88,3	88,0	84,9	87,0
Agência de Emprego	2,5	3,8	2,3	2,8	2,6	5,4	3,4
Jornal/Rádio	2,5	1,6	2,3	5,6	4,0	1,5	2,8
Outros	7,6	6,9	8,6	2,8	5,1	7,8	6,4
NS/NR	0,4	0,3	-	0,6	0,3	0,5	0,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

3.3 PERFIL SOCIOECONÔMICO DOS TRABALHADORES ADMINISTRATIVOS ENTREVISTADOS

A pesquisa do Instituto Sensus feita para a Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC) permite um conhecimento amplo sobre o perfil, a opinião e as expectativas sobre a atividade produtiva dos diversos segmentos envolvidos.

De forma inédita, traz inclusive informações sobre um estrato geralmente esquecido nos estudos qualitativos e enquetes quantitativas: o pessoal administrativo e da equipe técnica (gerentes, engenheiros, assessores, consultores e superintendentes).

Essas pessoas de área meio e de área final, aqui tratadas como “administrativos” ou “trabalhadores administrativos”, têm papel fundamental no gerenciamento das empresas e na cadeia produtiva. Participam do processo decisório; são consultadas recorrentemente pelos empresários; fazem acompanhamento administrativo, financeiro e contábil das empresas; selecionam e demitem empregados; formam e viabilizam treinamento de equipes; muitas estão no canteiro de obras; formam opinião e são o elo entre a direção e os operários.

Aspectos gerais – Entre abril e maio de 2011, foram entrevistados administrativos de 683 empresas de todas as grandes regiões (24 unidades da Federação, exceção de Piauí, Sergipe e Roraima). Sete em cada dez entrevistados declararam ser da “área administrativa”. Onze por cento eram “gerentes”; 6,4% eram engenheiros; 4,7% responderam trabalhar na “área técnica”; 1% dos entrevistados era superintendente e 0,6% assinalou ser “assessor” ou “consultor”.

TABELA 34 – POSIÇÃO OU FUNÇÃO DOS ADMINISTRATIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

Posição ou Função	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Área Administrativa	69,7	69,1	75,3	72,4	73,3	63,1	69,9
Gerente	5,0	16,9	10,6	8,1	9,5	12,3	11,0
Engenheiro	10,1	6,6	4,7	4,9	4,1	9,8	6,4
Área Técnica	4,2	5,1	3,5	3,3	4,5	4,9	4,7
Superintendente	-	-	3,5	0,8	0,9	1,6	1,0
Assessor / Consultor	1,7	-	1,2	-	0,5	0,8	0,6
Não existe administrativo	9,2	2,2	1,2	10,6	7,2	7,4	6,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

A maioria do pessoal administrativo entrevistado tinha perfil jovem e estava abaixo dos 40 anos (68,5%); grande parte entre os 25 e 39 anos (50,9%). A faixa etária com mais administrativos era de 30 a 39 anos; a pesquisa, porém, encontrou administrativos extremamente jovens, 1% entre 16 e 17 anos; e 2,6% para o pessoal com 60 anos ou mais.

TABELA 35 – IDADE DOS ADMINISTRATIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

Idade	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
16-17 anos	0,8	-	1,2	0,8	1,4	0,8	1,0
18-24 anos	22,7	10,3	18,8	16,3	16,3	18,9	16,6
25-29 anos	18,5	23,5	20,0	26,0	22,6	17,2	21,0
30-39 anos	38,7	28,7	32,9	30,1	29,9	27,9	29,9
40-49 anos	11,8	21,3	18,8	11,4	16,3	22,1	18,3
50-59 anos	5,0	13,2	7,1	12,2	11,3	9,8	10,6
60 anos ou mais	2,5	2,9	1,2	3,3	2,3	3,3	2,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Escolaridade – O perfil etário pode guardar alguma relação com a escolaridade. Mais da metade tinha curso superior (55%) e 8,3% tinham pós-graduação. Um terço dos entrevistados declarou ter feito as três séries do ensino médio (antigo “colegial”). Menos de 5% tinham até o ginásial.

Muitas das funções técnicas e das funções administrativas exigem conhecimento especializado, isso explica a alta escolaridade verificada nesse estrato.

Vale ressaltar que o percentual de administrativos entrevistados na Região Norte que afirmou ter curso superior chega a 62,4%, treze pontos percentuais acima da Região Nordeste (49,3%). Já a proporção de administrativos com pós-graduação no Centro-Oeste chegou a 13,4%; mais do que o dobro entrevistado no Sudeste (5,9%).

TABELA 36 – ESCOLARIDADE DOS ADMINISTRATIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

Escolaridade	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Sem instrução	-	-	-	-	-	0,8	0,2
Primário	0,8	-	-	1,6	1,4	1,6	1,1
Ginásial	5,9	3,7	2,4	4,1	3,2	1,6	3,0
Colegial	26,9	38,2	28,2	25,2	34,8	26,2	32,3
Superior	52,9	49,3	62,4	61,0	54,8	58,2	55,0
Pós-graduação	13,4	8,8	7,1	8,1	5,9	11,5	8,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Composição familiar e da renda – A maioria dos entrevistados estava casado formalmente ou em união consensual (51,5%). Quase 40% dos entrevistados ainda eram solteiros; e 4,6% disseram ser separado ou divorciado. Menos de 1% era viúvo. A Região Norte teve o maior percentual de solteiros (44,7%) e a Região Nordeste teve a maior proporção de casados (55,1%).

TABELA 37 – ESTADO CIVIL DOS ADMINISTRATIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

Estado Civil	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Solteiro	42,9	33,8	44,7	38,2	40,3	41,0	39,9
Casado / União de fato	47,1	55,1	49,4	51,2	50,2	53,3	51,5
Separado / Divorciado	5,0	6,6	4,7	5,7	5,0	2,5	4,6
Viúvo	0,8	2,2	-	-	0,5	0,8	0,8
Outros	1,7	1,5	-	3,3	2,3	0,8	1,6
NS/NR	2,5	0,7	1,2	1,6	1,8	1,6	1,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

O número prevaiente de pessoas no domicílio verificado entre os administrativos entrevistados foi de três (moda e mediana), sendo a média aritmética das distribuições de frequência 3,3 pessoas; números que correspondem a arranjos familiares comuns no Brasil como dois cônjuges e um filho; um pai e dois filhos; um avô, um pai e um filho.

No Sudeste, Norte, e Centro-Oeste, o número de pessoas nas residências dos entrevistados mais recorrente foi quatro (moda).

TABELA 38 – NÚMERO DE PESSOAS NO DOMICÍLIO DOS ADMINISTRATIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

Pessoas na Residência	Centro-Oeste	Nordeste	Norte	São Paulo	Sudeste	Sul	Total
Média	3,3	3,5	3,6	3,2	3,3	3,1	3,3
Mediana	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	3,0	3,0
Moda	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	3,0
Desvio-padrão	1,5	1,8	1,3	1,5	1,5	1,2	1,5

O número de pessoas residentes no domicílio dos administrativos entrevistados é importante por causa da renda familiar. Os dados mostram que a renda individual do administrativo no momento da entrevista era uma das principais fontes de renda da família do entrevistado.

A comparação entre as faixas de renda individual e familiar revela que, por força da composição dos salários com outras rendas individuais, rendimentos ou benefícios de familiares, os administrativos usufruíam de um padrão de vida acima do que sua própria renda exclusivamente poderia assegurar.

A renda individual mensal de 64,4% dos entrevistados era de cinco salários mínimos (de menos de R\$ 545 até R\$ 2.725). Nesse intervalo de rendimento, apenas 36,3% dos entrevistados informaram ter sua renda familiar mensal. A maioria dos entrevistados (58,9%) tinha renda familiar entre mais de três e 20 salários mínimos (R\$ 1.635,01 e R\$ 10,9 mil).

Olhando faixa a faixa de renda mensal é possível verificar incremento entre os rendimentos individuais e os rendimentos familiares. Vejamos: enquanto 1,2% das rendas individuais era abaixo de um salário mínimo (R\$ 545), apenas 0,1% das rendas familiares estava nesse intervalo; enquanto 23,7% das rendas individuais eram de mais de um salário mínimo até dois salários mínimos (de R\$ 545,01 até R\$ 1.090), apenas 4,3% das rendas familiares estavam nesse intervalo.

O mesmo aconteceu na faixa de mais de dois a três salários mínimos. Pouco mais de 20% dos entrevistados tinham renda individual entre R\$ 1.090,01 e R\$ 1.635. O percentual de renda familiar nessa faixa caiu para 12,5% .

Nas duas faixas de renda seguintes ocorreu o contrário: a proporção dos que assinalaram ter renda familiar de mais de três a cinco salários mínimos ou ter de renda familiar de mais de cinco a dez salários mínimos é maior que os percentuais dos que responderam ter renda individual nesses intervalos.

Enquanto 18,8% tinham renda individual mensal de R\$ 1.635,01 a R\$ 2.725; 19,9% tinham renda familiar mensal nessa faixa. Na faixa de R\$ 2.725,01 a R\$ 10,9 mil estavam 16,7% das rendas individuais, nove pontos percentuais abaixo da renda familiar (25,8%).

TABELA 39 – RENDA INDIVIDUAL DOS ADMINISTRATIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

Renda Individual Mensal	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Até 01 S.M.	2,5	2,2	1,2	-	0,9	0,8	1,2
De 01 a 02 S.M.	23,5	25,7	32,9	22,8	24,9	18,9	23,7
De 02 a 03 S.M.	23,5	26,5	15,3	21,1	20,8	17,2	20,7
De 03 a 05 S.M.	13,4	14,0	21,2	20,3	20,4	19,7	18,8
De 05 a 10 S.M.	19,3	14,7	12,9	13,0	13,6	23,8	16,7
De 10 a 20 S.M.	8,4	7,4	5,9	4,1	4,1	9,0	6,2
De 20 a 40 S.M.	1,7	1,5	-	-	0,5	1,6	1,0
Acima de 40 S.M.	0,8	1,5	-	1,6	0,9	0,8	0,9
NR	6,7	6,6	10,6	17,1	14,0	8,2	10,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TABELA 40 – RENDA FAMILIAR DOS ADMINISTRATIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

Renda Familiar Mensal	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Até 01 S.M.	-	0,7	-	-	-	-	0,1
De 01 a 02 S.M.	5,0	5,9	4,7	4,9	5,0	1,6	4,3
De 02 a 03 S.M.	15,1	16,2	15,3	8,9	11,3	11,5	12,5
De 03 a 05 S.M.	18,5	24,3	24,7	16,3	16,3	22,1	19,4
De 05 a 10 S.M.	21,0	20,6	25,9	23,6	25,3	31,1	25,8
De 10 a 20 S.M.	17,6	13,2	15,3	10,6	12,2	15,6	13,7
De 20 a 40 S.M.	6,7	5,9	2,4	1,6	2,3	4,1	3,6
Acima de 40 S.M.	1,7	2,2	3,5	0,8	0,5	1,6	1,2
NR	14,3	11,0	8,2	33,3	27,1	12,3	19,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Entre as regiões, o Sul tinha o pessoal administrativo com melhor renda familiar proporcionalmente. O percentual de súditos no intervalo de mais de um até dois salários mínimos (R\$ 545,01 a R\$ 1.090) era de apenas 1,6%; enquanto a média nacional era de 4,3% e no Nordeste atingiu 5,9%.

O mesmo efeito pode ser visto de maneira invertida nas faixas de renda mais alta. Enquanto na Região Sul o percentual dos que tinham renda familiar entre mais de cinco até dez salários mínimos (R\$ 2.725,01 a R\$ 5.450) era de 31,1%; a média nacional era de 25,8% e na Região Nordeste, 20,6%.

No intervalo seguinte, de mais de 10 a 20 salários mínimos (R\$ 5.450,01 a R\$ 10,9 mil), estavam 15,6% dos administrativos entrevistados no Sul, acima da média nacional (13,7%) e do Nordeste (13,2%).

Origem – A pesquisa também verificou que oito de cada dez entrevistados sempre moraram no estado em que trabalhavam (79,9% na média nacional). A proporção mais alta de não migrantes atingiu 85,3% no Nordeste, enquanto o percentual mais baixo foi de 67,1% na Região Norte.

Repare que a porcentagem dos que moram no estado entre 10 e 20 anos (ou entre 2001 e 1991) foi de 9,7%, o que somado à proporção de não migrantes desenha um perfil de um quadro administrativo das empresas bastante estável quanto à fixação no estado onde trabalha (92,6% há pelo menos 10 anos).

TABELA 41 – TEMPO DE RESIDÊNCIA DOS ADMINISTRATIVOS NO ESTADO ONDE OCORREU A ENTREVISTA, SEGUNDO REGIÃO

Mora Neste Estado	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Há menos de 02 anos	1,7	1,5	1,2	1,6	1,4	3,3	1,9
02 a 05 anos	1,7	2,9	2,4	1,6	1,8	2,5	2,2
05 a 10 anos	4,2	2,2	4,7	-	1,4	3,3	2,3
10 a 20 anos	23,5	5,1	18,8	10,6	10,0	6,6	9,7
Mais de 20 anos	0,8	1,5	3,5	4,1	2,7	0,8	2,0
Sempre morou	67,2	85,3	67,1	77,2	79,6	82,8	79,9
NS/NR	0,8	1,5	2,4	4,9	3,2	0,8	2,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

3.4 CARACTERIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DOS ADMINISTRATIVOS

A pesquisa do Instituto Sensus para a CBIC traz em primeira mão uma caracterização inédita daqueles que ocupam postos intermediários nos escritórios das empresas e nos canteiros de obra, entre a direção das companhias e os operários.

A seguir são apresentados dados quanto à remuneração e benefícios; motivações para o emprego; treinamento; desemprego e carreira dos trabalhadores administrativos.

Remuneração e benefícios – A média aritmética de salários do pessoal administrativo das empresas da construção civil descrita pelos pesquisadores foi de R\$ 2.575,10. O valor, no entanto, está mais de um salário mínimo acima do salário mais frequente à época da pesquisa, de R\$ 2 mil (moda). A metade dos administrativos entrevistados recebia até R\$ 1.635 (mediana).

A pesquisa verificou que a Região Sul praticava os melhores salários junto aos administrativos. A média na região estava 14% acima da média nacional (R\$ 2.942,70); a mediana dos salários no Sul foi de R\$ 2 mil (22.32%).

O Sudeste assinalou os salários mais baixos para os administrativos, média de R\$ 2.200,50 (14,5% abaixo do que a média nacional). A metade dos entrevistados recebia até R\$ 1,5 mil (8,25% abaixo da mediana nacional).

TABELA 42 – SALÁRIO MENSAL DOS ADMINISTRATIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

Salário Mensal (em R\$)	Centro-Oeste	Nordeste	Norte	São Paulo	Sudeste	Sul	Total
Média	2.901,6	2.888,9	2.640,0	2.300,2	2.200,5	2.942,7	2.575,1
Mediana	1.750,0	1.600,0	1.635,0	1.500,0	1.500,0	2.000,0	1.635,0
Moda	*	1.000,0	1.000,0	1.000,0	*	2.000,0	2.000,0
Desvio-padrão	3.006,0	3.518,5	3.436,5	3.351,8	2.802,8	2.608,8	2.942,2

*Modas múltiplas

Os salários anotados pela pesquisa do Instituto Sensus são melhores do que a remuneração nominal (sem ponderar a inflação) percebida pelos administrativos no emprego anterior. A média salarial descrita acima era 32,55% maior do que a verificada para o emprego anterior (R\$ 1.736,70).

TABELA 43 – SALÁRIO MENSAL DOS ADMINISTRATIVOS ENTREVISTADOS NO EMPREGO ANTERIOR, SEGUNDO REGIÃO

SALÁRIO ANTERIOR (Em R\$)	Centro-Oeste	Nordeste	Norte	São Paulo	Sudeste	Sul	Total
Média	1.700,4	1.916,2	1.280,6	1.199,5	1.464,7	2.432,4	1.736,7
Mediana	1.000,0	1.000,0	755,0	950,0	1.000,0	1.300,0	1.000,0
Moda	*	1.000,0	*	*	600,0	*	1.000,0
Desvio-padrão	1.809,2	2,278,2	1.394,6	779,6	2.693,2	2.591,7	2.493,3

*Modas múltiplas

Além dos salários pagos, os administrativos assinalaram ter direito a benefícios que complementavam a remuneração, disponibilizavam produtos e serviços aos trabalhadores e seus familiares ou suplementavam as políticas de bem-estar social.

O benefício mais assinalado pelos administrativos foi o auxílio transporte (77,5% das respostas); seguido do auxílio refeição (67%) e do plano de saúde (41,2%). Afora esses benefícios, a pesquisa verificou que parte do pessoal administrativo ainda tinha direito a remuneração adicional (37,9%); cesta básica (31%); e plano de previdência (21,3%).

Alguns benefícios, conforme descrito em lei, não são universais e dependem da composição familiar. Esses foram o caso do auxílio educação e do auxílio creche recebidos por apenas 11,1% e 3,5%, respectivamente, dos entrevistados.

A distribuição de benefícios aos trabalhadores administrativos verificada não é uniforme entre as grandes regiões brasileiras. Chama atenção o fato de que quem ocupava funções administrativas na Região Norte apontou ter acesso a mais benefícios do que em outras partes.

Assim, temos que os administrativos da região foram os que mais declararam possuir auxílio transporte (81,2%); remuneração

adicional (54,1%); plano de previdência (34,1%) e auxílio educação (16,5%).

O Sudeste foi a região onde os administrativos mais responderam que tinham acesso a plano de saúde (47,5%) e cesta básica (38,9%). O Centro-Oeste foi a região na qual houve mais referência ao recebimento de auxílio refeição (71,4%); enquanto o Nordeste é a região onde mais administrativos afirmaram receber auxílio creche (4,4%).

TABELA 44 – PRINCIPAIS BENEFÍCIOS RECEBIDOS PELOS TRABALHADORES ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

PRINCIPAIS BENEFÍCIOS Possuem	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Auxílio Transporte	79,0	77,9	81,2	77,2	79,6	72,1	77,5
Auxílio Refeição	71,4	70,6	69,4	72,4	68,3	60,7	67,0
Plano de Saúde	34,5	33,8	35,3	47,2	47,5	36,1	41,2
Remuneração adicional	41,2	41,9	54,1	37,4	35,7	36,1	37,9
Cesta Básica	15,1	22,8	17,6	39,8	38,9	27,0	31,0
Plano de Previdência	26,9	19,1	34,1	25,2	23,5	14,8	21,3
Auxílio Educação	13,4	14,7	16,5	10,6	8,6	12,3	11,1
Auxílio Creche	4,2	4,4	3,5	4,9	3,6	2,5	3,5

O Instituto Sensus ainda levantou a opinião do pessoal administrativo quanto ao benefício que considerava mais importante. De acordo com as respostas, o acesso ao plano de saúde foi considerado o principal benefício por 25,3% dos entrevistados; seguido pelo auxílio refeição (14,5%), o auxílio transporte (13,6%) e a remuneração adicional (11,7%).

Vale lembrar que, entre os operários, a primeira e a segunda demanda também são o plano de saúde e o pagamento do auxílio refeição.

TABELA 45 – BENEFÍCIOS MAIS IMPORTANTES PARA OS TRABALHADORES ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

BENEFÍCIOS Mais importante	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Plano de Saúde	22,7	21,3	24,7	27,6	29,4	20,5	25,3
Auxílio Refeição	20,2	11,8	16,5	12,2	10,4	22,1	14,5
Auxílio Transporte	16,8	11,0	15,3	16,3	15,4	10,7	13,6
Remuneração adicional	16,0	17,6	15,3	4,9	10,0	9,8	11,7
Cesta Básica	1,7	2,2	1,2	5,7	6,8	1,6	4,2
Auxílio Educação	4,2	8,1	4,7	1,6	1,4	4,1	3,4
Plano de Previdência	3,4	5,1	8,2	2,4	2,7	1,6	3,1
Auxílio Creche	-	0,7	1,2	1,6	1,4	0,8	1,0
NS/NR	15,1	22,1	12,9	27,6	22,6	28,7	23,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Motivações para o emprego – O Instituto Sensus perguntou aos administrativos há quanto tempo trabalhavam na empresa e calculou as médias das respostas. Em termos aritméticos (total de anos pelo total de respondentes), a média atinge seis anos; o que pode sugerir uma relativa estabilidade e permanência dos entrevistados na empresa que estavam.

Os cálculos da mediana e da moda, no entanto, ajudam a vislumbrar as nuances da situação. Metade dos trabalhadores es-

tavam no emprego havia 3,5 anos e a resposta mais frequente de tempo naquele emprego foi de um ano. A forte expansão do setor da construção civil verificada em período que antecede a pesquisa ajuda explicar a contratação recente dessa mão de obra.

Quase 70% dos entrevistados ficaram sabendo do emprego atual por meio de suas relações pessoais. Três em cada quatro entrevistados afirmaram ter tido um emprego anterior.

Há diferenças nos intervalos de tempo calculados em médias na comparação do emprego anterior com o emprego “atual”. Segundo os entrevistados, a média aritmética foi de 4,5 anos; a mediana, de três anos e a moda, de dois anos.

TABELA 46 – TEMPO NO EMPREGO DOS ADMINISTRATIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

TEMPO NO EMPREGO (anos)	Centro-Oeste	Nordeste	Norte	São Paulo	Sudeste	Sul	Total
Média	4,6	6,5	4,6	5,7	5,6	7,2	6,0
Mediana	3,0	4,0	3,0	3,3	3,3	4,0	3,5
Moda	3,0	3,0	*	1,0	1,0	1,0	1,0
Desvio-padrão	4,8	6,5	4,9	6,5	6,4	7,9	6,8

* Modas múltiplas

TABELA 47 – TEMPO NO EMPREGO ANTERIOR DOS ADMINISTRATIVOS, SEGUNDO REGIÃO

TEMPO NO EMPREGO ANTERIOR (anos)	Centro-Oeste	Nordeste	Norte	São Paulo	Sudeste	Sul	Total
Média	4,0	4,3	4,5	4,5	4,7	4,2	4,5
Mediana	2,4	2,1	3,0	3,0	3,4	2,0	3,0
Moda	*	2,0	3,0	3,0	4,0	2,0	2,0
Desvio-padrão	4,7	4,5	4,7	4,6	4,7	5,1	4,8

* Modas múltiplas

A pesquisa perguntou aos administrativos “qual foi o principal motivo” para estar trabalhando na empresa “atual” (do momento do levantamento). Estar empregado na “área de atuação que queria” foi a principal razão assinalada (43,5%); resultado acima do salário (12,7%), benefícios (4,3%) e da falta de alternativa (10,6%).

Convém ressaltar que a procura da satisfação com a área de atuação foi o principal motivo apontado para sair da empresa anterior (19%); acima do descontentamento (18,2%); da demissão patronal (12,7%) e do salário (8,9%).

TABELA 48 – PRINCIPAIS MOTIVOS DOS ADMINISTRATIVOS PARA O ATUAL EMPREGO, SEGUNDO REGIÃO

EMPREGO ATUAL <i>Principal motivo</i>	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Área de atuação que queria	42,9	42,6	43,5	44,7	43,4	44,3	43,5
Salário	16,8	16,2	16,5	12,2	10,9	12,3	12,7
Não tinha outra alternativa	10,1	8,8	8,2	11,4	10,9	11,5	10,6
Benefícios	9,2	4,4	4,7	4,1	4,1	3,3	4,3
Outros	20,2	27,2	25,9	26,0	28,5	24,6	26,6
NS/NR	0,8	0,7	1,2	1,6	2,3	4,1	2,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TABELA 49 – PRINCIPAIS MOTIVOS PARA A SAÍDA DOS ADMINISTRATIVOS ENTREVISTADOS NO EMPREGO ANTERIOR, SEGUNDO REGIÃO

SAÍDA DA EMPRESA ANTERIOR <i>Principal motivo</i>	Centro-Oeste Válidos %	Nordeste Válidos %	Norte Válidos %	São Paulo Válidos %	Sudeste Válidos %	Sul Válidos %	Total Válidos %
Querida outra área de atuação	23,5	13,5	8,8	19,4	21,1	19,2	19,0
Estava descontente	22,2	16,2	7,4	16,1	19,3	17,9	18,2
Foi demitido	6,2	14,4	13,2	12,9	12,9	12,8	12,7
Salário	12,3	12,6	19,1	6,5	6,4	9,0	8,9
Outros	34,6	40,5	-	43,0	38,6	38,5	39,2
NS/NR	1,2	2,7	51,5	2,2	1,8	2,6	2,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Treinamento – Além de salários, acesso a benefícios e satisfação com a área de atuação; a participação em treinamento e a qualificação da capacidade de trabalho podem ser motivos relevantes para a permanência do empregado em determinada empresa.

A pesquisa do Instituto Sensus verificou que mais da metade dos administrativos entrevistados declarou ter participado de treinamento (53,4%).²⁴ A participação em capacitações foi mais recorrente que a não qualificação em todas as grandes regiões. Vale destacar que a Região Norte assinala a maior participação em treinamentos (62,4%).

Conforme o Instituto Sensus, o tipo mais frequente de capacitação foi para as tarefas administrativas (45,2%); seguido da segurança do trabalho (10,6%); treinamentos técnicos (7,1%) e treinamentos operacionais (7%). Alguns administrativos entrevistados ainda frequentaram capacitações para atividades financeiras e contábeis (4,6%) e para informática (3,7%).

TABELA 50 – PARTICIPAÇÃO EM TREINAMENTO DOS ADMINISTRATIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

TREINAMENTO Participou	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Sim	55,5	55,9	62,4	48,0	51,6	53,3	53,4
Não	43,7	44,1	37,6	48,8	46,6	44,3	45,1
NS/NR	0,8	-	-	3,3	1,8	2,5	1,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

24 A proporção é ligeiramente menor que a declarada pelos operários (58,1%).

TABELA 51 – TIPOS DE TREINAMENTOS COM A PARTICIPAÇÃO DOS ADMINISTRATIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

TREINAMENTO Tipo	Centro-Oeste Validos %	Nordeste Validos %	Norte Validos %	São Paulo Validos %	Sudeste Validos %	Sul Validos %	Total Validos %
Administrativo	54,5	48,7	60,4	49,2	42,1	43,1	45,2
Segurança do Trabalho	6,1	7,9	1,9	5,1	10,5	15,4	10,6
Técnico	9,1	5,3	7,5	10,2	7,0	7,7	7,1
Operacional	10,6	7,9	3,8	8,5	6,1	7,7	7,0
Financeiro/ Contábil	6,1	5,3	1,9	3,4	4,4	4,6	4,6
Informática	1,5	2,6	5,7	6,8	6,1	-	3,7
Meio Ambiente	-	-	-	1,7	1,8	-	0,8
Outros	10,6	6,6	15,1	6,8	7,0	6,2	7,4
NS/NR	1,5	15,8	3,8	8,5	14,9	15,4	13,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Desemprego e carreira – A qualificação profissional costuma trazer benefícios às empresas (como ganho de eficiência e produtividade) e pode ser um recurso estratégico aos trabalhadores para evitar o desemprego.

Segundo a pesquisa, foi baixo o número de vezes que os administrativos ficaram desempregados nos últimos cinco anos: 0,5 vezes na média. Como já assinalado com outros indicadores positivos, o resultado pode ser explicado pela expansão da construção civil na última década e pelo vigor e dinamismo do setor.

TABELA 52 – DESEMPREGO NOS ÚLTIMOS 5 ANOS DOS ADMINISTRATIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

DESEMPREGO ÚLTIMOS 5 ANOS Nº de Vezes	Centro-Oeste	Nordeste	Norte	São Paulo	Sudeste	Sul	Total
Média	0,4	0,6	0,3	0,7	0,5	0,4	0,5
Mediana	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Moda	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Desvio-padrão	0,8	1,5	0,6	1,7	1,3	1,0	1,2

Vale ressaltar que não há indício do uso do desemprego como recurso para sacar o seguro enquanto exerce outra atividade remunerada e assim aumentar a renda, como aparentemente acontece entre estratos de menores salários no setor da construção.

Dos poucos que ficaram desempregados, a maioria fez uso do seguro desemprego (60,2%), mas não exerceu atividade remunerada (57,8%); e também não participou de capacitação profissional (63,1%).

Este resultado confirma a necessidade, já assinalada no caso dos operários da construção civil, de o poder público estabelecer estratégias que, para o bem da mão de obra disponível, garantam a qualificação dos trabalhadores durante o período de inatividade.

Podem ser ofertados treinamentos para outros cargos e funções técnicas e administrativas inclusive, visto que a maioria dos entrevistados considerava haver a possibilidade de isso ocorrer em sua carreira profissional (63,1%).

TABELA 53 – POSSIBILIDADE DE MUDANÇA NA CARREIRA DOS ADMINISTRATIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

CARREIRA Mudança de cargo ou função	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Tem possibilidade	62,2	64,0	67,1	69,9	64,7	59,0	63,1
Não tem possibilidade	35,3	29,4	32,9	26,8	33,0	36,9	33,6
NS/NR	2,5	6,6	-	3,3	2,3	4,1	3,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

3.5. PERFIL DOS EMPRESÁRIOS ENTREVISTADOS

Além de estabelecer um perfil dos trabalhadores nos cantos de obra e dos empregados administrativos das empresas da construção civil, a pesquisa do Instituto Sensus para a CBIC, entrevistou empresários e representantes da direção de 614 companhias, aqui chamados de executivos.

Com esse levantamento foi possível estabelecer um perfil pouco conhecido dos executivos, saber mais da organização das empresas e conhecer a opinião dos empresários sobre o setor e suas principais dinâmicas.

Posição na empresa – Em linhas gerais, a maioria dos entrevistados (em abril e maio de 2011, em 24 estados das cinco grandes regiões brasileiras) era composta por sócios-diretores (50,5%), com mais de 40 anos (60%) e com ensino superior (74,6%).

Detalhando as informações coletadas pela pesquisa, verifica-se que ainda foram entrevistados representantes do conselho de administração (19,5%), diretores acionistas (6,7%) e ocupantes de outros cargos na companhia (22%).

TABELA 54 – POSIÇÃO DOS EXECUTIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

Posição ou Função	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Sócio-Diretor	45,4	55,4	36,1	46,8	50,5	51,3	50,5
Conselho de Administração	21,3	19,6	18,1	22,0	16,7	24,8	19,5
Diretor não Acionista	12,0	8,9	8,4	9,2	8,1	0,9	6,7
Outros	21,3	15,2	37,3	19,3	23,2	21,2	22,0
NS/NR	-	0,9	-	2,8	1,5	1,8	1,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Idade – Quanto à idade, 3,8% dos entrevistados tinham de 18 a 24 anos; 11,2% estavam entre os 25 e 29 anos; e um quarto (25,1%) era formado por executivos de 30 a 39 anos. A faixa etária com maior percentual de entrevistados era a de 40 a 49 anos (27,2%). Entre os 50 e 59 anos completos, estavam 24,5% dos entrevistados; e com 60 anos ou mais, 8,3%.

Em todas as grandes regiões prevaleceu o perfil de executivo com mais de 40 anos; sendo que na Região Norte encontrou-se o maior percentual de entrevistados entre os 18 e 39 anos (46,9%) e na Região Sudeste, a maior proporção de pessoas com 40 anos ou mais (63,2%).

A faixa etária mais madura no Sudeste foi puxada pelas maiores porcentagens de executivos nas faixas etárias de 50 a 59 anos (26,3%) e de 60 anos ou mais (8,6%). No Sul, estava a maior proporção de entrevistados entre os 40 e 49 anos (29,2%); e no Norte, a maior concentração de representantes das empresas entre os 30 e 39 anos (31,3%).

TABELA 55 – IDADE DOS EXECUTIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

Idade	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
18-24 anos	6,5	5,4	3,6	2,8	3,0	3,5	3,8
25-29 anos	13,9	10,7	12,0	14,7	11,1	10,6	11,2
30-39 anos	25,0	28,6	31,3	23,9	22,7	26,5	25,1
40-49 anos	26,9	20,5	27,7	29,4	28,3	29,2	27,2
50-59 anos	19,4	26,8	18,1	22,0	26,3	22,1	24,5
60 anos ou mais	8,3	8,0	7,2	7,3	8,6	8,0	8,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Escolaridade – A pesquisa verificou que o corpo dirigente entrevistado nas empresas da construção civil é qualificado, conforme tabela a seguir. Seis de cada dez executivos abordados no levantamento tinham curso superior; além desses, 13,5% tinham pós-graduação.

Dois em cada dez entrevistados tinham completado até o ensino médio (colegial); 2,7% tinham o antigo ginásial (hoje correspondente ao 9º ano do ensino fundamental); 1,8% declarou ter apenas o primário (correspondente ao 5º ano do ensino fundamental); enquanto 0,4% afirmou não ter instrução.

Na Região Centro-Oeste estava a maior proporção de entrevistados com nível superior (65,7%). O Nordeste foi a única região em que a porcentagem de executivos com nível superior ficou abaixo dos 60% (58,%). Em compensação, a região teve 22,3% dos entrevistados com pós-graduação, a maior proporção verificada; quase o dobro do Sudeste (10,6%).

TABELA 56 – ESCOLARIDADE DOS EXECUTIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

Escolaridade	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Sem instrução	-	-	-	-	-	1,8	0,4
Primário	1,9	1,8	-	2,8	2,0	1,8	1,8
Ginásial	2,8	0,9	-	6,4	4,0	1,8	2,7
Colegial	13,0	17,0	24,1	18,3	22,2	20,4	20,4
Superior	65,7	58,0	65,1	61,5	61,1	61,1	61,1
Pós-graduação	16,7	22,3	10,8	11,0	10,6	13,3	13,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

4

Perfil das empresas, competitividade e relações de trabalho

4.1. CARACTERIZAÇÃO DAS EMPRESAS

A pesquisa do Instituto Sensus para a Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC) traça um perfil das empresas do setor, a partir de entrevistas com os executivos, tendo informações sobre o tempo de funcionamento das companhias; os setores de atividade; a área de atuação; abrangência geográfica; insumos produtivos e sua origem; o faturamento e a despesa.

Aspectos gerais – Em média nacional, as 614 empresas visitadas durante o trabalho de campo tinham 17 anos de existência (ano de fundação em 1994). Sendo que a média aritmética na Região Sul era de fundação em 1993 (18 anos) e na Região Norte, 1996 (15 anos). Conforme a mediana, 307 companhias (total nacional) tinham até 15 anos de funcionamento.

Apesar de a idade média estar acima dos 15 anos, quando é observada a moda, nota-se um perfil mais jovem: 2000 foi o ano mais indicado como data de fundação da companhia. Chama atenção que, na Região Sudeste (puxada por São Paulo), o ano de fundação mais indicado foi 2010 (dado que ajuda corroborar a tese de expansão recente do setor).

TABELA 57 – ANO DE FUNDAÇÃO DAS EMPRESAS INFORMADO PELOS EXECUTIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

ANO DE FUNDAÇÃO <i>Anos</i>	Centro-Oeste	Nordeste	Norte	São Paulo	Sudeste	Sul	Total
Média	1994	1994	1996	1993	1994	1993	1994
Mediana	1997	1997	1998	1997	1996	1995	1996
Moda	1998	2000	2000	2010	2010	*	2000
Desvio-padrão	10,4	12,2	9,7	15,7	13,8	12,0	12,7

* Modas múltiplas

Quase a metade das empresas tinha abrangência municipal (49,9%). Mais de 34% tinham abrangência estadual; 13%, nacional e apenas 1%, internacional.

Afora a idade da companhia e a abrangência geográfica, os executivos entrevistados informaram ao Instituto Sensus que a maior parte dos recursos utilizados para financiar as obras são próprios (63%). Apenas 12,6% indicaram a busca de crédito no sistema financeiro e bancário; percentual menor que o da indicação da tomada de recursos junto a parceiros e terceiros (23%).

A principal forma de contratação de pessoas é a direta. Segundo os representantes das empresas entrevistados, 68,5% de quem trabalha para a companhia é da equipe própria; e 30,3% é fora dos quadros da empresa, como as equipes de empreiteiras terceirizadas.

A maioria dos equipamentos e máquinas utilizadas nas obras são próprios (62,1%); enquanto os insumos alugados correspondem a 37%.

Receitas e despesas – Quase a metade das empresas (49,4%) tinha a receita operacional bruta anual de até R\$ 5 milhões; e 14% mais que R\$ 5 milhões até R\$ 10,5 milhões. Quase 5% faturavam (sem descontar as despesas) entre mais de R\$ 10,5 milhões até R\$ 15 milhões; e 4% indicaram receita entre R\$ 15 milhões e R\$ 30 milhões.

Cerca de 3,5% tinham faturamento bruto entre mais de R\$ 30 milhões e menos de R\$ 60 milhões; 5,1% registraram receita igual ou superior a R\$ 60 milhões. Salientamos que dois de cada dez executivos não quiseram revelar a receita operacional bruta das empresas.

TABELA 58 – RECEITA OPERACIONAL BRUTA ANUAL INFORMADA PELOS EXECUTIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

Receita Operacional Bruta Anual	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Até R\$ 5.000.000,00	38,0	41,1	43,4	51,4	53,5	50,4	49,4
De R\$ 5.000.000,01 até R\$ 10.500.000,00	15,7	16,1	18,1	12,8	14,1	11,5	14,0
De R\$ 10.500.000,01 até R\$ 15.000.000,00	8,3	8,9	4,8	3,7	4,0	2,7	4,8
De R\$ 15.000.000,01 até R\$ 30.000.000,00	4,6	7,1	4,8	2,8	3,5	2,7	4,0
De R\$ 30.000.000,01 até R\$ 60.000.000,00	5,6	5,4	3,6	0,9	2,0	4,4	3,4
R\$ 60.000.000,01 ou mais	8,3	5,4	1,2	3,7	2,5	9,7	5,1
NR	19,4	16,1	24,1	24,8	20,2	18,6	19,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

De acordo com os executivos entrevistados, a receita operacional das empresas tinha mais origem privada do que pública. Em média, 72,2% do faturamento indicado advinham das obras industriais e das obras residenciais; de clientes privados como empresas que investem na construção e ampliação de suas instalações ou de pessoas físicas no mercado imobiliário.

Segundo os representantes das empresas, as obras públicas (como edificações, saneamento e transporte) são minoritárias na composição da receita operacional: 22,6% tinham origem em obras municipais; 15,5%, em obras estaduais; e 9,7%, em obras federais.

Convém lembrar que os percentuais acima indicados não são exaustivos entre si. Como é da dinâmica do setor, algumas

empresas acumulam clientes privados e públicos, e executam mais de um tipo de obra.

Entre as atividades verificadas pela pesquisa do Instituto Sensus, na composição da receita operacional das empresas, estão incorporação imobiliária, prestação de serviços e obras públicas.

As atividades de prestação de serviço foram as principais apontadas na participação da receita. Quase 35% dos recursos advêm de obras residenciais e 29,7%, de obras industriais. Os percentuais também não são excludentes.

A incorporação imobiliária foi a segunda principal fonte de receita indicada. O maior volume de recursos tinha como origem a compra de imóveis pela classe média (29,3%). O estrato de alta renda representava 14,5% da receita; enquanto os negócios feitos com o público de baixa renda equivaliam a 10% do volume de faturamento.

Por fim, obras públicas também compunham as receitas das empresas; especialmente edificações (25,9%); seguidas de saneamento (6%); e transporte (3%); além de outras não especificadas (5,5%).

De acordo com os executivos entrevistados, 34,4% do faturamento bruto eram gastos com o pagamento de pessoal; 24,6% de despesas operacionais; 11,8% com despesas financeiras; 13,1% com outras despesas. O lucro operacional indicado pelos entrevistados foi de 12,3% (não está especificado 3,8%)²⁵.

25 Dado do Sistema Nacional de Pesquisa de Custos e Índices da Construção Civil (Sinapi/IBGE) de setembro de 2011 informa que o custo nacional da construção por metro quadrado fechou o mês em R\$ 802,66. Desse valor, cerca de 40% era determinado pelo custo com a mão-de-obra (R\$ 358,93) e 55% com materiais (R\$ 443,73). Já segundo a Pesquisa Anual da Indústria da Construção (PAIC/IBGE) relativa a 2009, o gasto total com o pessoal ocupado correspondeu a 30,3% dos custos e despesas das empresas de construção; um valor de R\$ 48,3 bilhões, dos quais R\$ 31,8 bilhões foram em salários, retiradas e outras remunerações. Segundo o Índice Nacional do Custo da Construção – Mercado (INCC-M), calculado pela Fundação Getúlio Vargas, os custos da mão de obra correspondiam a quase 50% do índice em abril, época da pesquisa. A respeito leia o *Valor Econômico* de 27 de abril de 2011: “Mão de obra vai afetar preços na construção”.

4.2 MODERNIZAÇÃO DAS EMPRESAS

A pesquisa elaborada para a CBIC também se estendeu à gestão da empresa e às questões da competitividade empresarial. Os dados obtidos nas entrevistas com executivos de 614 empresas sugerem o quadro de transição pelo qual passa o setor para aprofundar a sua modernização.

Competitividade – O Instituto Sensus perguntou aos representantes das empresas “o que têm mais feito para aumentar a competitividade da empresa no mercado” e verificou a incorporação de processos produtivos e o uso de equipamentos e materiais que podem resultar em ganhos de competitividade.

Mais de um quinto (21,5%) assinalou utilizar novas tecnologias; outro quinto (20,4%) afirmou ter políticas de treinamento que permitem ganhos de competitividade. Um pouco abaixo desse patamar, os executivos indicaram racionalizar os processos operacionais (12,4%) e informatizar a empresa (11,6%). O uso de novos produtos como insumo da construção (8,3%), a racionalização dos processos administrativos (4,3%) e a compra de *know-how* (2,1%) também foram práticas verificadas junto aos executivos entrevistados.

Entre as regiões havia uma relativa diferença na distribuição das estratégias para aumento de competitividade. A Região Sul foi a que mais indicou incorporar novas tecnologias (26,5%); racionalizar seus processos operacionais (17,7%); e racionalizar seus processos administrativos (5,3%).

Vale também destacar que quase um terço das empresas da Região Norte (31,3%) implantava políticas de treinamento; enquanto 12,5% das companhias do Nordeste estavam informatizando seus processos. O Centro-Oeste se destacou pelo uso de novos produtos (12%) e pela compra de *know-how*.

TABELA 59 – ESTRATÉGIAS PARA AUMENTAR A COMPETITIVIDADE INDICADAS PELOS EXECUTIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

COMPETITIVIDADE Para aumentar	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Novas tecnologias	21,3	20,5	21,7	17,4	19,2	26,5	21,5
Política de treinamento	19,4	20,5	31,3	23,9	19,7	20,4	20,4
Racionalização dos processos operacionais	13,9	8,9	12,0	11,9	10,6	17,7	12,4
Informatização	12,0	12,5	9,6	11,0	11,1	12,4	11,6
Novos produtos	12,0	10,7	4,8	8,3	7,6	8,0	8,3
Racionalização dos processos administrativos	4,6	1,8	3,6	3,7	4,5	5,3	4,3
Compra de <i>know-how</i>	5,6	2,7	2,4	2,8	2,5	-	2,1
NS/NR	11,1	22,3	14,5	21,1	24,7	9,7	19,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Inovação – Mais um sinal de que o setor da construção passa por transição para modernização é o fato que quatro de cada dez executivos entrevistados pelo Instituto Sensus indicaram que a empresa desenvolve a inovação internamente; desde a informatização de processos até o desenvolvimento de novas técnicas de construção. Essa proporção chega a três quartos no Centro-Oeste.

Em respostas espontâneas (pergunta aberta), quase um quinto dos executivos respondeu ter em sua empresa processos próprios de informatização (19,2%) e 11% desenvolvem ferramentas novas criadas pelas empresas. A mudança nos processos de informatização foi a resposta espontânea mais indicada como primeira opção entre as inovações tecnológicas próprias.

Alguns executivos indicaram serem as empresas as responsáveis pelas inovações nas concepções de treinamento (6,1%); na implementação para uso (3,9%); no desenvolvimento e utilização de máquinas novas (2,9%); no uso de materiais e equipamentos (2,8%); e no desenvolvimento de técnicas de construções (2,5%).

TABELA 60 - DESENVOLVIMENTO DE INOVAÇÃO INDICADO PELOS EXECUTIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

INOVAÇÃO Desenvolve internamente	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Sim	75,0	65,2	61,4	54,1	55,6	67,3	61,6
Não	24,1	28,6	36,1	37,6	39,9	29,2	34,2
NS/NR	0,9	6,3	2,4	8,3	4,5	3,5	4,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TABELA 61 – INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS EMPREENDIDAS PELAS EMPRESAS CONFORME EXECUTIVOS ENTREVISTADOS

INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS <i>Espontâneo</i>	1ª Opção %	2ª Opção %	3ª Opção %	Média * %	Agregado** %
Informatização	15,0	3,2	1,0	6,4	19,2
Ferramentas novas	6,6	4,1	0,3	3,7	11,0
Treinamento	3,4	2,0	0,7	2,0	6,1
Implantação de uso	3,6	0,2	-	1,3	3,9
Máquinas novas	2,5	0,4	0,1	1,0	2,9
Materiais e equipamentos	2,0	0,7	0,1	0,9	2,8
Técnicas de construções	0,8	0,9	0,7	0,8	2,5
Outros	13,6	6,4	2,2	7,4	22,1
NS/NR	14,1	43,7	56,5	38,1	114,2
NSA	38,4	38,4	38,4	38,4	115,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	300,0

* Média ponderada para 3 opções (base = 100,0%).

** Valor agregado para 3 opções (base = 300,0%).

Sustentabilidade – Quase a metade dos entrevistados apontou ter trabalhado ou procurado desenvolver processos produtivos com vista à sustentabilidade da própria atividade e do setor; dado que vai ao encontro das demandas do mercado, das preocupações com responsabilidade empresarial, da incorporação de tecnologias e da busca de eficiência para maior competitividade.

A reciclagem de material foi a opção mais verificada entre as respostas espontâneas quanto às práticas de sustentabilidade (11,7%). As empresas também indicam racionalizar uso de material (5,8%); reaproveitar resíduos (5,7%); e ter atividades de responsabilidade ambiental (4,6%).

O Instituto Sensus também entrevistou executivos de empresas que adotam coleta seletiva e aproveitam energia solar (4% em cada estratégia); aproveitam a água da chuva (3,5%) e usam madeira de origem certificada nas obras (3,4%).²⁶

TABELA 62 – BUSCA DA SUSTENTABILIDADE INDICADA PELOS EXECUTIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO A REGIÃO

SUSTENTABILIDADE Desenvolvimento	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Tem trabalhado	61,1	42,0	53,0	31,2	41,4	54,9	46,8
Tem procurado	18,5	23,2	18,1	28,4	22,2	23,0	22,1
Não tem trabalhado nem procurado	16,7	27,7	25,3	35,8	32,8	21,2	27,7
NS/NR	3,7	7,1	3,6	4,6	3,5	0,9	3,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Industrialização – Os resultados de sustentabilidade e inovação guardam relação com o processo de industrialização da produção que se assiste na construção civil. O esforço de industrialização das rotinas produtivas foi apontado por 61,3% dos executivos entrevistados em todo o país e 75% dos representantes das empresas no Centro-Oeste e no Nordeste; 20 pontos percentuais do verificado no Sudeste.²⁷

26 É crescente o número de experiências exitosas das empresas da construção civil na sustentabilidade. Desde 2005, a Câmara Brasileira da Indústria da Construção reconhece boas práticas no seu prêmio de responsabilidade social empresarial. Há em perspectiva, na visão de muitos empresários, que a sustentabilidade traz ganhos econômicos e ambientais (diminuição de custos com a troca de insumos ou reaproveitamento de materiais) e que, assim, o setor se adequa à legislação ambiental e às exigências da sociedade e do Estado, como no caso da Política Nacional de Resíduos Sólidos. Veja a respeito o editorial de *O Estado de S. Paulo* de 9 de julho de 2011.

27 Há algum tempo a industrialização tem sido perseguida no setor construção civil. Em 2010, por exemplo, a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) iniciou processo de elaboração de regras para as medidas de módulos no âmbito da Política de Desenvolvimento Produtivo (PDP). O Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (Bndes) criou linha de R\$ 1 bilhão para a construção industrializada. A respeito leia reportagem no *Valor Econômico* de 19 de outubro de 2010: “Construção civil investe em módulos para reduzir custos”.

Vale apontar que no atual contexto de transição do setor o fenômeno da industrialização tem base econômica e social. A mão de obra no Brasil torna-se cada vez mais escolarizada e apta a procedimentos mais sofisticados, inclusive com maior presença feminina. A mudança captada pelo economista Marcelo Neri ao tratar do “apagão da mão de obra” pode dar lastro às transformações produtivas apontadas pelos executivos.

O resultado pode ser um jogo de ganha-ganha, no qual as empresas aumentam a produtividade, diminuem custos; e os trabalhadores mais qualificados ganham mais e trabalham em ambiente mais seguro graças às tecnologias incorporadas. *“Isto sugere aumentos salariais diferenciados para o setor, a necessidade de adequação de tecnologias empregadas ao novo contexto social e de novas visões para os velhos desafios da construção”* (NERI, 2011a: 24).

TABELA 63 – ESFORÇOS DE AUMENTAR INDUSTRIALIZAÇÃO INDICADOS PELOS EXECUTIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

PROCESSO MAIS INDUSTRIALIZADO <i>Há esforços</i>	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Sim	75,0	75,0	63,9	43,1	54,5	61,9	61,3
Não	23,1	21,4	30,1	52,3	42,9	33,6	35,5
NS/NR	1,9	3,6	6,0	4,6	2,5	4,4	3,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Sistemas de Gestão – Quase metade das empresas em todo o país (45%) já instituíram sistemas de gestão que resultam em mais eficiência nos processos, economia e ganhos em resultados (como controle de estoques, gerenciamento eletrônico, integração de insumos).

Em três regiões, Norte, Nordeste e Centro-Oeste, a maioria das empresas já adotou esses sistemas, sendo que, na Região Norte, cerca de 63% indicaram possuir alguma forma de sistema de gestão.

A Região Sul, em compensação, é aquela em que as empresas indicaram ter há mais tempo sistemas de gestão. A média foi de nove anos e um mês; sendo que a metade já adotava havia pelo menos seis anos (mediana) e o tempo mais indicado foi o de dez anos (moda).

Esses resultados estão acima do que se verificou em todo o país, onde o prazo médio foi de sete anos e dois meses, a metade das empresas possuía sistemas de gestão havia cinco anos, mas o tempo mais indicado foi de apenas um ano.

TABELA 64 – EMPRESAS COM SISTEMAS DE GESTÃO INDICADAS PELOS EXECUTIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO A REGIÃO

Sistema de Gestão	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Sim	50,0	50,9	62,7	42,2	39,4	47,8	44,9
Não	48,1	49,1	37,3	57,8	60,1	52,2	54,7
NS/NR	1,9	-	-	-	0,5	-	0,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TABELA 65 – MÉDIAS DE EMPRESAS COM SISTEMAS DE GESTÃO INDICADAS PELOS EXECUTIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO A REGIÃO

SISTEMA DE GESTÃO <i>Quantos anos a empresa possui</i>	Centro-Oeste	Nordeste	Norte	São Paulo	Sudeste	Sul	Total
Média	6,8	6,6	5,7	7,1	6,6	9,1	7,2
Mediana	5,0	4,0	4,0	4,0	4,0	6,0	5,0
Moda	5,0	1,0	3,0	2,0	2,0	10,0	1,0
Desvio-padrão	5,5	9,7	4,8	9,3	8,0	8,2	8,1

O Instituto Sensus cruzou a informação sobre a implantação de sistemas de gestão com outras variáveis investigadas na pesquisa. Os dados permitem estabelecer algumas relações positivas.

Como se verá mais adiante, é alto o percentual de executivos que se disseram “contentes” com a empresa e o seu desenvolvimento (quase 88%). Nota-se, no entanto, que, entre os representantes das empresas que declararam ter sistema de gestão, a proporção era de 92%; e entre os representantes de empresas que não tinham, o percentual era inferior a 85%.

Como se viu anteriormente neste relatório, uma das principais demandas apontadas para o setor (empresários e empregados) é a capacitação de pessoal. O cruzamento entre as estratégias para aumentar a competitividade e a implantação de sistemas de gestão permite verificar que quase 25% das empresas que tinham esses sistemas também mantinham política de treinamento; enquanto entre as que não tinham o percentual cai para 17%.

Entre as empresas cujos executivos declararam o desenvolvimento de inovações internas, a maioria tinha sistema de gestão (52%). Por sua vez, entre as empresas sem inovação interna, 64,8% não tinham sistemas de gestão.

Os dados ainda indicam que a maioria das empresas que declararam “esforços para se buscar um processo mais industrializado de produção” (52,2%) tinham sistemas de gestão. Assim como a maioria das empresas (53,3%) que efetivamente estavam trabalhando para desenvolver processos produtivos com vista à sustentabilidade também assinalavam a implantação de sistemas de gestão.

4.3. A FORÇA DE TRABALHO NA CONSTRUÇÃO CIVIL SEGUNDO OS EXECUTIVOS

A pesquisa realizada para a CBIC traz informações importantes sobre as relações de trabalho no setor, considerando os pontos de vista dos operários, dos trabalhadores administrativos e também dos executivos das empresas – um levantamento jamais visto em estudo de abrangência nacional em três estratos como o feito pelo Instituto Sensus.

Como salientado anteriormente, a perspectiva empresarial foi apurada junto a 614 companhias de 24 estados de todas as grandes regiões brasileiras. Essas empresas tinham em média 83 empregados (excluindo administrativos); sendo que a metade das empreiteiras visitadas em trabalho de campo informou dispor de 30 operários (mediana). O número de trabalhadores nos canteiros mais recorrente (moda) foi de 20 pessoas.

TABELA 66 – MÉDIAS DE TRABALHADORES CONFORME INDICADO PELOS EXECUTIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

TRABALHADORES Total	Centro-Oeste	Nordeste	Norte	São Paulo	Sudeste	Sul	Total
Média	138,2	119,8	84,7	67,2	65,1	80,2	83,0
Mediana	40,0	40,0	38,0	20,0	25,0	29,0	30,0
Moda	*	30,0	*	20,0	20,0	20,0	20,0
Desvio-padrão	251,3	196,1	113,6	150,9	127,0	152,9	157,8

* Modas múltiplas

Composição da força de trabalho – A informação dos executivos quanto à composição da força de trabalho confirma a expectativa absoluta de que a mão de obra nos canteiros de construção era predominantemente masculina à época da pesquisa.

Se a média aritmética de empregados, conforme indicado acima, era de 83 pessoas, o número médio de trabalhadoras era menos de um décimo, apenas 7,9 empregadas (9,51% daquele total).

Cabe ressaltar que os dados sobre a moda e a mediana (arrendondados para zero) podem indicar que essa presença feminina ainda diminuta estava restrita a algumas empresas, estados e/ou a determinadas fases do processo produtivo.

Vale notar que a proporção de mulheres informada pelos executivos é próxima daquela verificada nos registros administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego. Conforme a Rais, em dezembro de 2010 o contingente de trabalhadoras no setor era de 7,56% (189,7 mil mulheres)²⁸.

²⁸ De acordo com análise do Sinduscon-MG (2011, p. 39-40), entre 2004 e 2010 a presença feminina na Construção Civil cresceu 154,86% contra 138,16% da masculina. O diagnóstico mostra que a quantidade de mulheres entre os ajudantes de obras cresceu no período 311,52%.

O resultado, no entanto, não exclui a possibilidade de que o número de mulheres venha a aumentar nas obras. Perguntados se “pretendem aumentar o número de trabalhadoras femininas nos canteiros de obra”, 56,5% dos executivos disseram que sim.

Interessante notar que o percentual de executivos que admitem a possibilidade de aumentar a contratação de mulheres para o trabalho nas obras é significativamente maior na Região Norte (72,3%). Essa proporção é mais de 17 pontos percentuais acima do Sul (54,9%), a região com a menor intenção de contratar mais trabalhadoras.

TABELA 67 – MÉDIAS DE TRABALHADORAS CONFORME INDICADO PELOS EXECUTIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

TRABALHADORAS Sexo Feminino	Centro-Oeste	Nordeste	Norte	São Paulo	Sudeste	Sul	Total
Média	14,2	9,3	4,3	13,7	9,1	3,3	7,9
Mediana	1,0	1,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Moda	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Desvio-padrão	58,1	33,4	6,8	100,6	75,2	8,6	56,9

TABELA 68 – INTENÇÃO DOS EXECUTIVOS ENTREVISTADOS DE CONTRATAR TRABALHADORAS, SEGUNDO REGIÃO

TRABALHADORAS FEMININAS Pretende aumentar	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Sim	62,0	55,4	72,3	56,0	55,6	54,9	56,5
Não	28,7	34,8	25,3	37,6	36,4	38,1	35,6
NS/NR	9,3	9,8	2,4	6,4	8,1	7,1	7,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Além da presença feminina em canteiros de obra, a pesquisa levantou dados sobre as possibilidades de empregar mão de obra estrangeira.

A informação é pertinente tendo em vista fatos como a perspectiva de crescimento do setor nos próximos anos na preparação de grande eventos a serem realizados no Brasil (Copa do Mundo de 2014 e Jogos Olímpicos de 2016); a atratividade da economia brasileira, especialmente no continente; a histórica presença estrangeira e imigrante na formação da força de trabalho no Brasil.

Conforme os executivos, era quase zero a proporção de trabalhadores estrangeiros nos canteiros de obra (0,1% das respostas). Poucos admitiram já ter procurado ou pretender procurar mão de obra do exterior; 2,6% e 9,5%, respectivamente. Não é pequena, no entanto, a proporção de quem admite que “aceitaria trazer profissionais do exterior, sejam eles engenheiros ou trabalhadores menos graduados” (42,5%).

Na Região Norte, a proporção dos que disseram que aceitariam trazer profissionais do exterior ultrapassa os 48%; e 12% admitiram que pretendem contratar.

TABELA 69 – INTENÇÃO DOS EXECUTIVOS ENTREVISTADOS DE CONTRATAR TRABALHADORES ESTRANGEIROS, SEGUNDO REGIÃO

Trabalhadores Estrangeiros <i>Procurou ou pretende procurar</i>	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Sim, já procurou/ emprega	2,8	5,4	9,6	3,7	2,5	-	2,6
Sim, pretende procurar	8,3	9,8	12,0	11,9	11,1	6,2	9,5
Não	85,2	83,0	74,7	83,5	85,9	92,0	86,5
NS/NR	3,7	1,8	3,6	0,9	0,5	1,8	1,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TABELA 70 – PROPORÇÃO DE EXECUTIVOS ENTREVISTADOS QUE ACEITARIA TRAZER EMPREGADOS ESTRANGEIROS, SEGUNDO REGIÃO

Profissionais Do Exterior <i>Aceitaria trazer</i>	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Sim	52,8	43,8	48,2	36,7	39,9	42,5	42,4
Não	42,6	53,6	45,8	58,7	55,6	53,1	53,3
NS/NR	4,6	2,7	6,0	4,6	4,5	4,4	4,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Salários – Afora a composição da força de trabalho, a pesquisa levantou informações junto aos executivos sobre os salários dos gerentes nas empresas, dos trabalhadores administrativos e dos operários contratados.

A média aritmética indicada como salário médio dos gerentes foi de R\$ 4.659,30 (8,54 salários mínimos). O valor mediano dos salários do segmento calculado segundo as respos-

tas dos executivos foi de R\$ 3,5 mil e o valor mais recorrente (moda), de R\$ 3 mil.

Para os trabalhadores administrativos, a “média dos salários médios” foi de R\$ 1.899,10 (3,48 salários mínimos). Metade desses trabalhadores recebem R\$ 1,5 mil (mediana); também o valor mais comum (moda), conforme os executivos.

Já os operários tinham a média salarial de R\$ 1.113,20 (2,04 vezes o salário mínimo). Como aconteceu nas outras categorias, a moda e a mediana dos salários dos trabalhadores estavam abaixo da média aritmética, R\$ 1 mil.

De acordo com os executivos, a Região Sudeste, puxada por São Paulo, pagava os melhores salários para gerentes e trabalhadores administrativos: médias de R\$ 4.909,10 e 2.012,80, respectivamente. Já Região Sul era a que melhor remunerava os operários, média de R\$ 1.223,80.

Os salários mais baixos para os trabalhadores dos canteiros (R\$ 968) e os menores salários dos gerentes (R\$ 3.916,10) foram verificados na Região Norte. O Nordeste foi a região com a menor média de remuneração para empregados administrativos.

TABELA 71 – SALÁRIO MÉDIO DE GERENTES CONFORME INDICADO PELOS EXECUTIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

SALÁRIO MENSAL Gerentes (em R\$)	Centro-Oeste	Nordeste	Norte	São Paulo	Sudeste	Sul	Total
Média	4.633,9	4.279,2	3.916,1	5.636,2	4.909,1	4.622,7	4.659,3
Mediana	3.500,0	3.000,0	3.000,0	4.000,0	3.500,0	4.000,0	3.500,0
Moda	3.000,0	3.000,0	3.000,0	3.000,0	3.000,0	5.000,0	3.000,0
Desvio-padrão	3.695,5	3.224,2	2.223,3	5.517,9	4.329,2	2.760,7	3.654,1

TABELA 72 – SALÁRIO MÉDIO DE TRABALHADORES ADMINISTRATIVOS CONFORME INDICADO PELOS EXECUTIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

SALÁRIO MENSAL <i>Trabalhadores Administrativos (em R\$)</i>	Centro-Oeste	Nordeste	Norte	São Paulo	Sudeste	Sul	Total
Média	1.851,6	1.641,5	1.877,3	2.398,3	2.012,8	1.877,9	1.899,1
Mediana	1.600,0	1.375,0	1.500,0	2.000,0	1.500,0	1.500,0	1.500,0
Moda	1.500,0	1.200,0	1.500,0	1.500,0	1.500,0	2.000,0	1.500,0
Desvio-padrão	857,0	883,3	1.319,3	2.424,6	1.856,9	965,3	1.452,2

TABELA – 73 SALÁRIO MÉDIO DE OPERÁRIOS CONFORME INDICADO PELOS EXECUTIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

SALÁRIO MENSAL <i>Operários (em R\$)</i>	Centro-Oeste	Nordeste	Norte	São Paulo	Sudeste	Sul	Total
Média	1.149,7	1.007,9	968,0	1.161,3	1.095,6	1.223,8	1.113,2
Mediana	1.000,0	803,5	900,0	1.000,0	1.000,0	1.200,0	1.000,0
Moda	1.200,0	800,0	900,0	1.000,0	1.000,0	1.000,0	1.000,0
Desvio-padrão	381,5	794,2	257,8	514,8	424,7	373,3	489,1

Benefícios – Os executivos entrevistados apontaram que além dos salários as empresas viabilizam benefícios aos seus empregados. Alguns benefícios estão previstos em lei, outros podem variar conforme acordos coletivos e a prática de cada companhia.

A cultura das empresas pode ajudar a compreender por que, por exemplo, a pesquisa verificou que a oferta de benefícios é diferente segundo categoria profissional. Assim, tivemos que o estrato dos gerentes, apesar dos melhores salários, é o que recebe proporcionalmente menos benefícios.

O benefício mais comum para os gerentes, segundo os representantes empresariais, era a remuneração adicional. O percentual nacional de quem declarou pagar tal vantagem foi de 40,3% (no máximo, 50% na Região Norte). Pouco mais de 37% dos gerentes recebiam plano de saúde, conforme os executivos; 35,8% tinham acesso a carro da empresa para deslocamento; 17,5% tinham plano de previdência (11,3%).

Os trabalhadores administrativos, de acordo com os mesmos executivos, usufruem principalmente do auxílio transporte, 81,5% (91,1% na Região Norte, o maior percentual). Sete em cada dez administrativos tinham direito ao auxílio refeição; quase 40% à remuneração adicional; 36,8% recebiam plano de saúde; e menos de 20% tinham plano previdenciário complementar.

Segundo os executivos entrevistados pelo Instituto Sensus, o acesso a benefícios dos trabalhadores braçais guarda alguma relação com o acesso aos benefícios dos empregados de escritório.

Da mesma forma que acontece entre os administrativos, o benefício mais comum entre os operários é o auxílio transporte, com 86,5% das respostas (quase 93% no Nordeste). Os representantes das empresas também indicaram a oferta de auxílio refeição para oito de cada dez operários. Mais da metade desses (52%) tinham direito à gratificação adicional; menos de um terço (27,5%) contavam com plano de saúde e 18,1% dos trabalhadores braçais tinham plano de previdência.

TABELA 74 – ACESSO A BENEFÍCIOS PELOS GERENTES CONFORME INDICADO PELOS EXECUTIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

BENEFÍCIOS Gerentes	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Remuneração adicional	51,9	50,0	48,2	37,6	34,8	40,7	40,3
Plano de Saúde	33,3	37,5	36,1	46,8	42,4	29,2	37,4
Carro	38,0	46,4	44,6	27,5	30,3	38,1	35,8
Plano de Previdência	19,4	16,1	28,9	17,4	16,2	18,6	17,5
Moradia	14,8	11,6	20,5	14,7	11,6	8,0	11,3

TABELA 75 – ACESSO A BENEFÍCIOS PELOS ADMINISTRATIVOS CONFORME INDICADO PELOS EXECUTIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

BENEFÍCIOS Administrativos	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Auxílio Transporte	83,3	91,1	89,2	81,7	82,8	71,7	81,5
Auxílio Refeição	77,8	83,9	84,3	77,1	72,2	55,8	70,7
Remuneração adicional	49,1	42,0	45,8	44,0	39,9	34,5	39,7
Plano de Saúde	27,8	40,2	28,9	44,0	40,9	31,0	36,8
Plano de Previdência	22,2	16,1	26,5	22,9	19,7	19,5	19,6

TABELA 76 – ACESSO A BENEFÍCIOS PELOS OPERÁRIOS CONFORME INDICADO PELOS EXECUTIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

BENEFÍCIOS Operários	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Auxílio Transporte	86,1	92,9	85,5	84,4	87,4	81,4	86,5
Auxílio Refeição	87,0	89,3	89,2	79,8	78,8	74,3	80,2
Gratificação adicional	68,5	56,3	57,8	52,3	50,0	47,8	52,0
Plano de Saúde	18,5	22,3	14,5	34,9	34,8	21,2	27,5
Plano de Previdência	21,3	9,8	20,5	20,2	18,7	20,4	18,1

Rotatividade – Como visto anteriormente, a pesquisa realizada pelo Instituto Sensus abordou o fenômeno da rotatividade de empregados (*turn over*) junto aos executivos entrevistados. Segundo os representantes das empresas entrevistados, a média aritmética de rotatividade nos últimos 12 meses anteriores ao levantamento foi de 17,1%. A mediana e a moda das respostas foram mais baixas, na casa dos 10%.

Os resultados podem sugerir que, ainda que historicamente característico da construção civil²⁹ e calcado no processo produtivo peculiar como vimos, a rotatividade pode ter nuances entre as empresas, as especificidades da atividade, o momento da obra, as perspectivas econômicas e até atributos dos trabalhadores.

29 Há cerca de 20 anos, o “Diagnóstico da Mão de Obra do Setor da Construção Civil” elaborado pelo Departamento Nacional do Serviço Social da Indústria (Sesi/DN) já apontava o fenômeno da rotatividade associando-o à dinâmica do processo de produção (em etapas bem definidas com participação sucessiva de diferentes equipes de trabalho). Além disso, o estudo compila outras razões decorrentes das relações de trabalho, tais como: a avaliação sobre a inserção de cada trabalhador a cada obra e sua integração às unidades produtivas; o relacionamento entre os operários e superiores; eventual ocorrência de falhas; a realização de treinamentos e participação em capacitações; o momento econômico e a demanda sobre a construção (quanto mais expansivo, maior a contratação e a rotatividade); a busca de novo emprego; a dispensa para saque do FGTS (SESI, 1998: 39-42).

TABELA 77 – MÉDIAS DA ROTATIVIDADE DE PESSOAL ADMITIDA PELOS EXECUTIVOS ENTREVISTADOS

ROTATIVIDADE DE PESSOAL Mensal (Em %)	Centro-Oeste	Nordeste	Norte	São Paulo	Sudeste	Sul	TOTAL
Média	20,8	16,8	20,6	14,6	16,6	16,7	17,1
Mediana	12,0	10,0	15,0	10,0	10,0	10,0	10,0
Moda	5,0	10,0	20,0	10,0	10,0	10,0	10,0
Desvio-padrão	24,5	19,5	21,4	18,5	19,1	19,8	19,9

Os executivos associam a rotatividade de pessoal principalmente a fatores fora da empresa, como concorrência do setor (25,1%); a retirada do seguro desemprego (17,9%); e a atratividade de outros setores. Pouco mais de 9%, no entanto, associaram a rotatividade às condições de trabalho; e outros 8,3% aos salários.

Entre as regiões, há ligeiras diferenças nas proporções de distribuição das respostas sobre as razões da rotatividade. Assim, a concorrência e a atratividade dos outros setores são mais apontadas pelos empresários do Sul (29,2% e 16,8%, respectivamente); o seguro desemprego é mais indicada no Nordeste (17,9%); as condições de trabalho, mais admitidas no Norte (13,3%); e os salários, mais no Centro-Oeste (13,9%).

Cerca de 40% dos entrevistados ainda deram respostas espontâneas quanto a providências que “estariam dispostos” a tomar para diminuir a rotatividade de pessoal. Doze por cento mencionaram “capacitação”; 9,3% admitiram conceder “melhores salários” e 6,2% mostraram-se flexíveis a aumentar benefícios.

Além dessas respostas, os entrevistadores do Instituto Senus ainda anotaram que os executivos também se mostram interessados em manter os empregados na continuação da obra

(2,9%); fazer mais investimentos (2,3%); conceder mais gratificação (1,4%); e assinar carteira (1,2%), entre outros.³⁰

TABELA 78 – RAZÕES PARA A ROTATIVIDADE DE PESSOAL ATRIBUÍDAS PELOS EXECUTIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

ROTATIVIDADE DE PESSOAL Principalmente	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	TOTAL %
Concorrência	28,7	24,1	25,3	24,8	22,7	29,2	25,1
Seguro Desemprego	11,1	17,9	10,8	13,8	17,7	17,7	17,0
Atratividade dos outros setores	13,9	9,8	7,2	11,9	11,6	16,8	12,7
Condições de Trabalho	12,0	11,6	13,3	7,3	9,1	6,2	9,1
Salários	13,9	3,6	8,4	11,9	8,1	9,7	8,3
NS/NR	20,4	33,0	34,9	30,3	30,8	20,4	27,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

30 Vale lembrar que a rotatividade é prejudicial para as empresas, o que explica a preocupação dos executivos. O diagnóstico do Sesi para o setor demonstrava que, "para as empresas, a alta rotatividade pode representar prejuízos, haja vista o desperdício de investimentos em qualificação de mão de obra, na correção de trabalhos mal-executados, em atrasos de cronograma, perda de material e outros" (SESI, 1998: 42).

TABELA 79 – PROVIDÊNCIAS PARA DIMINUIR A ROTATIVIDADE DE PESSOAL ADMITIDAS PELOS EXECUTIVOS ENTREVISTADOS

ROTATIVIDADE DE PESSOAL <i>Para diminuir</i>	TOTAL %
Capacitação	11,7
Melhores salários	9,3
Benefícios	6,2
Continuação da obra	2,9
Investimento	2,3
Gratificação	1,4
Carteira assinada	1,2
Outros	4,1
NS/NR	60,9
Total	100,0

O Instituto Sensus ainda perguntou aos executivos o quanto estariam dispostos a pagar de salário mensal “aos seus operários para diminuir a rotatividade de pessoal em sua empresa”. A média aritmética foi de R\$ 1.289,60. O valor é 15,8% maior (R\$ 176,40) do que a média de salários estabelecida anteriormente pelos empresários. Os representantes das empresas na Região Sul admitem pagar até R\$ 1.512,20, diferença de 23% em relação aos salários indicados (R\$ 288,40).

TABELA 80 – AUMENTO DE SALÁRIO ADMITIDO PELOS EXECUTIVOS ENTREVISTADOS PARA DIMINUIR A ROTATIVIDADE DOS OPERÁRIOS, SEGUNDO REGIÃO

DISPOSIÇÃO A PAGAR POR MÊS (em R\$)	Centro-Oeste	Nordeste	Norte	São Paulo	Sudeste	Sul	Total
Média	1.211,3	1.016,2	1.153,4	1.307,9	1.287,6	1.512,2	1.289,6
Mediana	1.200,0	885,0	1.100,0	1.100,0	1.200,0	1.500,0	1.200,0
Moda	1.200,0	700,0	*	1.500,0	1.000,0	1.500,0	1.000,0
Desvio-padrão	544,3	543,7	443,4	567,5	474,3	579,8	543,3

* Modas múltiplas

Vale registrar que 65% dos executivos disseram se preocupar com a rotatividade de pessoal nas suas empresas. Mais de 41% responderam preocupar-se “sempre” com a rotatividade e 24% afirmaram estar “um pouco preocupado”.

Vinte e nove por cento admitiram, entretanto, não se preocupar. A proporção de empresário preocupados é maior no Centro-Oeste, cerca de três em cada quatro entrevistados (74%). Os empresários do Nordeste foram os que mais responderam não estar preocupados: 33,9%.

TABELA 81 – PREOCUPAÇÃO QUANTO A ROTATIVIDADE DE PESSOAL ADMITIDA PELOS EXECUTIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

ROTATIVIDADE DE PESSOAL O Sr(a) está	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Sempre preocupado	45,4	39,3	44,6	32,1	41,4	40,7	41,3
Um pouco preocupado	28,7	21,4	26,5	30,3	25,8	20,4	24,0
Não está preocupado	24,1	33,9	16,9	30,3	27,3	32,7	29,0
NS/NR	1,9	5,4	12,0	7,3	5,6	6,2	5,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Dificuldades de contratação – Prevaleceu entre os executivos entrevistados a percepção de que há dificuldades para a obtenção de mão de obra (77,5%). Essa avaliação é quase cinco pontos percentuais maior no Centro-Oeste (82,4%).

As principais razões assinaladas para as dificuldades foram economia em expansão (57%); os salários (10,6%); as condições de trabalho (9%); e a imagem do setor (8,7%). Convém apontar que a economia em expansão (61,8%) e os salários (12,4%) tiveram maiores percentuais na Região Sul; assim como as condições de trabalho foram mais marcadas na Região Norte (13,8%); e a imagem do setor, mais no Centro-Oeste (10,1%).

TABELA 82 – DIFICULDADES DE CONTRATAÇÃO NA OPINIÃO DE EXECUTIVOS ENTREVISTADOS SEGUNDO REGIÃO

MÃO DE OBRA <i>Dificuldades na obtenção</i>	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Sim	82,4	76,8	78,3	76,1	76,3	78,8	77,5
Não	17,6	23,2	20,5	22,9	23,2	21,2	22,2
NS/NR	-	-	1,2	0,9	0,5	-	0,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TABELA 83 – RAZÕES PARA AS DIFICULDADES DE CONTRATAÇÃO NA OPINIÃO DE EXECUTIVOS ENTREVISTADOS SEGUNDO REGIÃO

DIFICULDADES DE MÃO DE OBRA <i>Principalmente</i>	Centro-Oeste Válidos %	Nordeste Válidos %	Norte Válidos %	São Paulo Válidos %	Sudeste Válidos %	Sul Válidos %	TOTAL Válidos %
Economia em expansão	59,6	59,3	53,8	53,0	53,6	61,8	57,0
Salários	11,2	9,3	10,8	9,6	9,9	12,4	10,6
Condições de Trabalho	6,7	11,6	13,8	7,2	9,3	6,7	9,0
Imagem do Setor	10,1	9,3	7,7	12,0	9,9	5,6	8,7
NS/NR	12,4	10,5	13,8	18,1	17,2	13,5	14,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Sobre a dificuldade de contratação, outros estudos apontam nessa direção. O economista Marcelo Neri indicou que o perfil etário dos trabalhadores da construção civil está mudando em função da diminuição de jovens que procuram o setor. *“Em 1996, o percentual de indivíduos que começaram a trabalhar com até 14 anos de idade na construção civil era 71% enquanto que para os ocupados em geral esse percentual era de 64,9%. Em 2009, observamos um número de trabalhadores precoces bastante menor: 58,7% na construção contra 50,8% para os trabalhadores em geral”* (NERI, 2011a: 22).

A leitura apressada do dado pode levar a conclusões como a que fez a imprensa³¹ ao afirmar que os jovens acabam encontrando outras opções melhores de trabalho. Olhando de perto, temos, no entanto, que a redução da participação dos jovens cai no conjunto dos setores (conforme aponta acima o próprio Marcelo Neri). Antes de ser uma rejeição ao trabalho na construção, a diminuição de jovens tem a ver com o fato de que o ingresso no mercado de trabalho começa a ocorrer mais tarde, tendo em vista a melhoria da renda das famílias e a inclusão de jovens em programas de renda mínima como é o caso do Bolsa Família.

31 Veja por exemplo reportagem do jornal *O Globo* de 6 de abril de 2011 “FGV: há um apagão na construção civil”.

5 Opiniões sobre a atividade

5.1. PERCEPÇÃO DOS OPERÁRIOS

A pesquisa do Instituto Sensus para a Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC) ouviu a opinião dos trabalhadores braçais quanto às empresas onde atuam, a avaliação do emprego e os motivos para trabalhar na construção civil; e também colheu as impressões dos trabalhadores sobre o trabalho feminino no setor e suas expectativas para os próximos anos.

Expectativa de crescimento – Mais uma vez, os resultados servem como retrato do momento econômico pelo qual passava a construção civil à época do trabalho de campo. Assim, naquele instante, a expansão do setor alimentou as expectativas positivas dos trabalhadores. Quase 85% dos operários avaliaram que o setor irá crescer nos próximos dois anos (76,6% opinaram que iria “crescer muito”).

De acordo com os dados apurados, os principais motivos para a expansão do setor no próximo biênio, anotados em respostas espontâneas, são o crescimento do mercado (36,4%); a realização da Copa do Mundo de 2014 (12,8%); o incentivo do governo (6,6%); os eventos no Brasil (5,3%) e o crescimento populacional (3%).

Pouco mais de 3% dos entrevistados avaliaram que o setor vai “diminuir um pouco” ou vai “diminuir muito”. Dentre esses, as razões mais anotadas para as opiniões negativas estão na avaliação de que o setor “já cresceu muito” (3,2%), “falta mão de obra” (1,8%); ou “falta investimento do governo” (1,3%)

TABELA 84 – OPINIÃO DOS TRABALHADORES ENTREVISTADOS SOBRE O CRESCIMENTO DO SETOR, SEGUNDO A REGIÃO

SETOR DA CONSTRUÇÃO <i>Próximos 2 anos</i>	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Crescer muito	78,8	86,3	80,5	76,1	78,1	66,8	76,6
Crescer um pouco	6,4	6,3	3,1	7,8	8,3	10,7	8,2
Ficar estável	9,7	4,7	7,8	13,9	10,5	17,1	11,2
Diminuir um pouco	3,8	1,3	7,8	1,7	2,6	4,4	3,1
Diminuir muito	-	0,3	0,8	-	-	-	0,1
NS/NR	1,3	1,3	-	0,6	0,6	1,0	0,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Relacionável à expectativa predominante de crescimento é a opinião sobre a disponibilidade de força de trabalho. A construção civil notabiliza-se pelo emprego intenso de pessoal. Para 53,3% dos entrevistados em todo o país, a mão de obra “está cada vez mais difícil de ser obtida”.

Esse resultado teve variação regional. No Sul, a opinião chega a 61,5%; enquanto no Norte a avaliação se reverte: 66,4% ponderam que “está cada vez mais fácil” conseguir contratar trabalhadores.

É possível que os grandes projetos na Região Norte, como as obras das usinas hidrelétricas, como Jirau e Santo Antônio (no Rio Madeira, em Rondônia), e Belo Monte (no Rio Xingu, no Pará), expliquem a variação acentuada de opiniões.

TABELA 85 – OPINIÃO DOS TRABALHADORES ENTREVISTADOS SOBRE A DISPONIBILIDADE DE MÃO DE OBRA, SEGUNDO REGIÃO

MÃO DE OBRA <i>Setor de Construção</i>	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Cada vez mais difícil	56,8	40,0	33,6	62,2	54,1	61,5	53,3
Cada vez mais fácil	41,9	58,4	66,4	35,6	43,9	38,0	45,3
NS/NR	1,3	1,6	-	2,2	2,0	0,5	1,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TABELA 86 – OPINIÃO DOS TRABALHADORES ENTREVISTADOS SOBRE A RAZÃO DAS DIFICULDADES DE CONTRATAR MÃO DE OBRA, SEGUNDO A REGIÃO

MÃO DE OBRA <i>Dificuldades</i>	Centro-Oeste Válidos %	Nordeste Válidos %	Norte Válidos %	São Paulo Válidos %	Sudeste Válidos %	Sul Válidos %	Total Válidos %
Economia em expansão	38,1	43,8	32,6	31,3	27,9	27,8	30,5
Salários	28,4	20,3	27,9	25,9	28,4	27,0	27,1
Condições de trabalho	19,4	16,4	23,3	17,0	19,5	23,0	20,3
Imagem do Setor	3,7	5,5	4,7	11,6	10,5	12,7	27,1
NS/NR	10,4	14,1	11,6	14,3	13,7	9,5	12,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

A demanda por mais mão de obra e as especificidades de algumas atividades no processo produtivo têm aumentado a presença feminina nos canteiros de obra. A contratação de mulheres é vista “de forma positiva” por quase nove em dez trabalhadores

entrevistados (87,2% no resultado nacional). Pouco mais de 6% foram indiferentes e 5,9% avaliaram “de forma negativa”.

Há uma pequena variação dos resultados entre as regiões. No Norte e no Nordeste a presença feminina é positiva para 89,1%, no Sul o resultado cai para 84,9% (8,3% foram críticos).

TABELA 87 – OPINIÃO DOS TRABALHADORES ENTREVISTADOS SOBRE A PRESENÇA FEMININA NO CANTEIRO DE OBRAS, SEGUNDO REGIÃO

MULHER NO CANTEIRO DE OBRA <i>Opinião</i>	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Positiva	87,3	89,1	89,1	85,6	87,7	84,9	87,2
Indiferente	5,5	5,0	5,5	7,2	6,0	6,3	6,2
Negativa	6,8	5,3	4,7	7,2	5,4	8,3	5,9
NS/NR	0,4	0,6	0,8	-	0,9	0,5	0,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Alta satisfação com a empresa – Um dos resultados mais emblemáticos colhidos pela pesquisa é o altíssimo grau de satisfação dos trabalhadores com a empresa à qual estão vinculados. Perguntados como avaliam a empresa, 40,4% responderam “ótima”; 49,8% assinalaram “boa”; e 8,5%, “regular”; o que perfaz um impressionante coeficiente de aprovação de 98,7% contra 0,5% que julga a empresa “ruim” e 0,4% que avalia como “péssima”.

Os operários foram perguntados por que avaliavam a empresa de forma positiva. Quase um quarto (23,9%) das respostas espontâneas foi “pagamento em dia”. Além dessa razão, foram anotados “ambiente familiar” (11,7%); “atende as necessidades” (9,3%); “boas condições” (7%); “valorização” (6,5%) e “salário” (5,1%).

Para aprofundar o conhecimento sobre a avaliação bastante positiva dos empregados, foram efetuados alguns cruzamentos entre questões de resposta fechada, como posição na empresa, forma de contratação, direito a benefícios, entre outros.

Cruzando os dados com a posição dos empregados, verifica-se que a aprovação ocorre em todos os estratos. No entanto, ela tende a ser maior entre as posições hierarquicamente superiores. Dessa forma, temos que 46,5% dos mestres de obra consideram a empresa “ótima”; enquanto 43,7% dos oficiais (pedreiros, carpinteiros etc.) e 34,5% dos ajudantes têm a mesma opinião.

TABELA 88 – AVALIAÇÃO DA EMPRESA PELOS TRABALHADORES ENTREVISTADOS, SEGUNDO POSIÇÃO

	Mestre de obra	Oficial	Ajudante	Total
Ótima	46,5%	43,7%	34,5%	40,4%
Boa	46,5%	46,9%	54,3%	49,8%
Regular	5,1%	7,2%	10,4%	8,5%
Ruim	0,0%	0,9%	0,0%	0,5%
Péssima	0,0%	0,4%	0,6%	0,4%
NS/NR	1,7%	0,5%	0,4%	0,4%
Total				100,00%

Como se apresenta na tabela acima, é inversa a distribuição dos resultados quando a opinião é “regular”. Essa foi a alternativa apontada por 5,1% dos mestres de obra; 7,2% dos oficiais; e 10,4% dos ajudantes. Vale ressaltar que para 54,4% dos ajudantes ouvidos a empresa é “boa”.

Além da relação entre a posição e a avaliação da empresa, cabe salientar que a pesquisa também observa diferença entre as opiniões segundo a forma de contratação. Temos que a empresa é “ótima” para 45,2% dos contratados; e 35,2% dos terceirizados.

A companhia é “boa” para 47,2% dos contratados e 53% dos terceirizados; e “regular” para 6,3% dos contratados e 9,8% dos terceirizados.

Há também pertinência entre a avaliação da empresa e o recebimento de benefícios. A empresa é “ótima” para 52,6% dos que têm auxílio creche, contra 43,9% que não têm o auxílio. O mesmo julgamento é feito por 50,9% dos que percebem gratificação adicional (contra 38,6% dos que não percebem); por 50% dos que têm direito à plano de previdência (contra 42,7% dos que não têm).

É ainda mais significativa a relação entre a opinião sobre a empresa e a oferta do plano de saúde. Para 55,4% dos que têm plano a empresa é “ótima”, enquanto esse percentual cai para 39,3% entre os que não fazem uso de plano de saúde ofertado pelo empregador. Em percentuais menores, nota-se relação positiva entre a avaliação da empresa e a oferta de outros benefícios como cesta básica, auxílio refeição e auxílio educação.

De acordo com os dados, ter participado de treinamento também favorece a satisfação com a companhia. Dos trabalhadores que declararam já ter participado de treinamento na empresa atual, 50,5% avaliaram como “ótima” essa empresa. Entre os operários que disseram não ter realizado treinamento, o percentual cai para 36%.

TABELA 89 – AVALIAÇÃO DA EMPRESA COMO “ÓTIMA” CONFORME OS TRABALHADORES ENTREVISTADOS. “ÓTIMA”, SEGUNDO ACESSO A BENEFÍCIOS, TREINAMENTO E CARREIRA*

Benefícios	Sim%	Não%
Auxílio creche	52,6	43,9
Auxílio educação	48	43,9
Auxílio refeição	48,1	37,3
Cesta básica	46,2	43
Gratificação adicional	50,9	38,6
Plano de Previdência	50	42,7
Plano de saúde	55,4	39,3
Participação em treinamento	50,5	36
Possibilidade de mudança de cargo	48	37,3

*Tabela consolida parte das respostas de questões diferentes. Percentuais não podem ser somados nem em linha nem em coluna

Motivo para trabalhar na empresa – A pesquisa do Instituto Sensus também levantou informações sobre “o principal motivo” para vir trabalhar na empresa. Ser a “área de atuação que queria” foi a razão mais importante – declarada por 26,5% dos entrevistados; a frente de salários (21,1%); falta de alternativa (16,9%); benefícios (10,1%) e outros motivos (24,9%).

TABELA 90 – PRINCIPAL MOTIVO DO EMPREGO ATUAL DOS TRABALHADORES ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

EMPREGO ATUAL Principal motivo	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Área de atuação que queria	30,9	25,3	23,4	29,4	27,6	24,4	26,5
Salário	16,9	22,8	28,1	24,4	20,2	22,0	21,1
Não tinha outra alternativa	15,7	15,6	18,0	14,4	18,2	15,1	16,9
Benefícios	7,6	10,0	6,3	9,4	10,5	10,7	10,1
Outros	27,5	25,9	22,7	21,7	23,1	27,3	24,9
NS/NR	1,3	0,3	1,6	0,6	0,3	0,5	0,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Cruzando-se o motivo para trabalhar e a avaliação da empresa, observa-se que os operários que apontaram salário como principal razão para estar na empresa foram proporcionalmente os que mais responderam que a empresa era “ótima”, 50%.

A avaliação é positiva no cruzamento de todos os motivos levantados. Vale ressaltar ainda que aqueles que responderam que “não tinha outra alternativa” foram proporcionalmente os que menos marcaram “ótima”, 35,4%.

As perspectivas da carreira devem ser incluídas como fatores que podem influenciar a opinião sobre a empresa. Quase 66% dos entrevistados acreditam que “têm possibilidades de mudanças de cargo ou função”, enquanto 32,7% não creem na possibilidade. Para 48% dos entrevistados do primeiro grupo, a empresa é “ótima” enquanto para aqueles que não enxergam possibilidade de mudança o percentual cai para 37,3%.

O Instituto Sensus procurou saber, por meio de respostas espontâneas, qual seria a principal recomendação ou sugges-

tão que o entrevistado daria para a melhoria da produtividade da empresa. Entre as mais anotadas está “treinamento” (16,1%). “Melhores salários” (9,7%); “benefícios” (3,5%); “melhorar a administração” (3,3%); “valorizar trabalhador” (3,2%); e “mais funcionários” (3%) também foram mencionados pelos operários.

Indagação semelhante ainda foi feita sobre a melhoria nas condições de trabalho na empresa. Aqui os resultados foram mais equilibrados: 7,1% apontaram “melhores salários”; 6,8%, “segurança”; e outros 6,8%, “qualificação”. Além desses aspectos, também foram anotados “benefícios” (4,1%); “aquisição de equipamentos” (2,6%); “plano de saúde” (2,3%) e “valorizar funcionários” (2%).

Vale frisar, portanto, que para os operários não apenas a remuneração foi considerada como fator para melhorar a produtividade e as condições de trabalho; pelo contrário, outros aspectos são sugeridos, o que pode ampliar o leque de negociação entre capital e trabalho.

TABELA 91 – RECOMENDAÇÕES DOS TRABALHADORES ENTREVISTADOS PARA A MELHORIA DA PRODUTIVIDADE

MELHORIA DA PRODUTIVIDADE <i>Principais Sugestões</i>	Total %
Treinamento	16,1
Melhores salários	9,7
Benefícios	3,5
Melhorar administração	3,3
Valorizar trabalhador	3,2
Mais funcionários	3,0

TABELA 92 – RECOMENDAÇÕES DOS TRABALHADORES ENTREVISTADOS PARA A MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO <i>Principais Sugestões</i>	Total %
Melhores salários	7,1
Segurança	6,8
Qualificação	6,8
Benefícios	4,1
Aquisição de equipamentos	2,6
Plano de saúde	2,3
Valorizar funcionários	2,0

Satisfação com o emprego – Como acontece com a avaliação da empresa, as opiniões sobre o emprego são extremamente favoráveis. Perguntados a respeito, 92% disseram estar “conten-tes” com o emprego e 6,4% afirmaram o contrário. Na Região Sul, o percentual de operários satisfeitos com o emprego chegou a 95,6%. O maior número de insatisfeitos foi verificado no Sudeste: 8,8% (8,9% em São Paulo).

TABELA 93 – SATISFAÇÃO DOS TRABALHADORES ENTREVISTADOS COM O EMPREGO, SEGUNDO REGIÃO

EMPREGO <i>Avaliação</i>	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Está contente	92,4	93,4	94,5	89,4	89,5	95,6	92,0
Não está contente	6,4	5,3	5,5	8,9	8,8	2,4	6,4
NS/NR	1,3	1,3	-	1,7	1,7	2,0	1,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Em pergunta aberta, os principais motivos para a avaliação positiva foram: “ambiente bom” (11,2% das respostas espontâneas); “área de atuação” (9,6%); “remuneração em dia” (8,1%); “salário” (7,5%) e oportunidade de crescimento (6,2%). As razões mais anotadas para avaliação negativa foram “baixa remuneração” (2,6%) e “falta de desenvolvimento” (0,7%).

Naturalmente, quem “está contente com o emprego atual” fez uma avaliação muito mais entusiasmada do quem não estava. Para os 47,2% dos contentes, a empresa era “ótima” (a mesma proporção avaliou como “boa”). Entre os insatisfeitos (6,4% dos entrevistados), o percentual da avaliação “ótima” era de 9,2%. Curioso é que, mesmo para a maioria (52,9%) dos “não contentes”, a empresa é “boa”. Apenas 7,2% disseram que a empresa era “ruim”.

O grau de contentamento também é ligeiramente superior nos estratos mais altos: 94,82% dos mestres de obra se disseram “contentes”; enquanto o percentual foi de 92,42% entre os oficiais e 90,17% dos ajudantes.

Os trabalhadores de nível hierárquico mais baixo mostraram-se menos satisfeitos do que seus colegas. Cerca de 9,5% dos ajudantes disseram “não estar contentes”; proporção ligeiramente acima dos 5,89% de oficiais e 5,17% dos mestre de obra.

Filho na construção – Seis trabalhadores em cada 10 entrevistados afirmam que indicariam o filho para trabalhar no setor da construção. Quase 36%, porém, declararam que não indicariam.

TABELA 94 – INDICAÇÃO DO FILHO(A) PARA TRABALHAR NA CONSTRUÇÃO CIVIL, SEGUNDO REGIÃO

Indicaria filho(a) para trabalhar no setor	Centro-Oeste Válidos %	Nordeste Válidos %	Norte Válidos %	São Paulo Válidos %	Sudeste Válidos %	Sul Válidos %	Total Válidos %
Sim	61,0	59,5	59,5	67,1	65,3	54,1	60,9
Não	36,2	35,8	37,2	29,8	31,8	42,9	35,9
NS/NR	2,8	4,7	3,3	3,1	2,9	3,1	3,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Entre as explicações anotadas para a indicação estão “boa área de atuação” (8,2%); “área em crescimento” (8%); “em cargo elevado” (7,2%); “boa remuneração” (4,1%); “oportunidade de crescimento” (4%); e “não falta trabalho” (4%).

Já os principais motivos verificados nas respostas espontâneas para a não indicação foram “prefere estudar” (14%) e “serviço pesado” (8,8%).

Também é possível assinalar relação entre essas respostas e a avaliação da empresa; e entre essas resposta e a avaliação do emprego. Entre os operários que indicariam para o filho trabalhar não houve nenhum trabalhador que apontasse a empresa como “ruim” ou “péssima”. Pelo contrário, a empresa é “ótima” para 48,2% dos entrevistados desse grupo e “boa” para 47,4%.

Dos que disseram estar “contentes” com o emprego, 60,9% responderam que indicariam o filho enquanto outros 35,84% disseram que não indicariam.

5.2 PERCEPÇÃO DOS ADMINISTRATIVOS

O Instituto Sensus levantou informações quanto à percepção e ao conhecimento dos trabalhadores administrativos a respeito de questões importantes para o setor como a disponibilidade de mão de obra; a ocorrência de trabalho informal; expectativa de crescimento da construção civil; a presença feminina em canteiros de obra; além de avaliações sobre a empresa e o emprego.

Como já salientado, o pessoal administrativo faz a interface entre o conjunto do operariado e a direção da empresa. Como veremos a seguir, as suas funções de intermediação – como recrutamento e seleção, contratação e demissão, além de treinamento – permitem um conhecimento amplo sobre as relações de trabalho e uma visão crítica sobre desafios e oportunidades que se colocam para o segmento de atividade econômica.

Relações de trabalho – Na opinião do pessoal administrativo e da equipe técnica (nomeadamente gerentes, engenheiros, assessores, consultores e superintendentes entrevistados), o setor da construção enfrenta dificuldades para contratar a força de trabalho. Para quase 75% dos entrevistados, “está cada vez mais difícil” obter mão de obra.

A principal razão assinalada foi a economia em expansão (45%); seguida dos salários (16,2%), das condições de trabalho (13,9%) e da imagem do setor (9,8%).

A percepção sobre as dificuldades para contratar mão de obra foi comum e majoritária em todas as grandes regiões. Vale assinalar, no entanto, que essa percepção foi mais acentuada na Região Sul (78,7%) e menos acentuada na Região Norte (57,6%), onde paradoxalmente a densidade populacional é menor.

Quanto aos motivos, a economia em expansão foi mais apontada no Nordeste (56,3%); os salários no Sul (18,8%); as con-

dições de trabalho no Sudeste (16,5%); e a imagem do setor no Norte (12,2%).

TABELA 95- OPINIÃO DOS ADMINISTRATIVOS ENTREVISTADOS SOBRE DIFICULDADE DE CONTRATAR MÃO DE OBRA, SEGUNDO A REGIÃO

MÃO DE OBRA Setor de Construção	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Cada vez mais difícil	77,3	64,0	57,6	75,6	76,9	78,7	74,7
Cada vez mais fácil	21,0	34,6	41,2	22,8	21,3	16,4	22,8
NS/NR	1,7	1,5	1,2	1,6	1,8	4,9	2,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TABELA 96 - MOTIVOS PARA DIFICULDADE DE CONTRATAR MÃO DE OBRA NA OPINIÃO DOS ADMINISTRATIVOS ENTREVISTADOS SEGUNDO REGIÃO

MÃO DE OBRA Dificuldades	Centro-Oeste Válidos %	Nordeste Válidos %	Norte Válidos %	São Paulo Válidos %	Sudeste Válidos %	Sul Válidos %	Total Válidos %
Economia em expansão	44,6	56,3	36,7	41,9	41,2	47,9	45,0
Salários	18,5	12,6	16,3	11,8	15,3	18,8	16,2
Condições de trabalho	12,0	11,5	16,3	16,1	16,5	10,4	13,9
Imagem do Setor	6,5	6,9	12,2	7,5	10,0	11,5	9,8
NS/NR	18,5	12,6	18,4	22,6	17,1	11,5	15,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

A CBIC, por meio da pesquisa do Instituto Sensus, procurou saber se as empresas onde trabalhavam os administrativos

entrevistados utilizavam mão de obra sem vínculo empregatício. Segundo as respostas, a prática era minoritária: 22,2% na média nacional (27,7% no Centro-Oeste, onde houve maior incidência de respostas afirmativas).

Cumprе salientar que, conforme literatura sobre trabalho informal, a prática também ocorre por meio de regime de terceirização. Assim, a resposta dos administrativos diz respeito à empresa onde trabalham; eventualmente, a mesma empresa pode “subempreitar” alguma atividade no canteiro para outra companhia e esta fazer uso da mão de obra sem vínculo empregatício.

Apesar de os administrativos majoritariamente negarem a informalidade na contratação da força de trabalho, o questionário perguntava “qual o principal motivo para não haver o vínculo empregatício” no setor.

Mais de 34% das respostas válidas apontavam que “não compensava” o registro; para 23,1% a informalidade era uma estratégia de “maior remuneração”; enquanto para 17,9% “não são todas as empresas que oferecem vínculo empregatício”.

Além dessas razões, foram assinaladas as “condições de trabalho” (9,6%); a “economia em expansão” (9,3%); e a “imagem do setor” (6%).

TABELA 97 – PERCEÇÃO DOS ADMINISTRATIVOS ENTREVISTADOS SOBRE TRABALHO INFORMAL NA EMPRESA, SEGUNDO REGIÃO

TRABALHO INFORMAL <i>Faz uso</i>	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Sim	27,7	25,0	18,8	25,2	23,1	18,0	22,2
Não	70,6	74,3	81,2	73,2	75,1	79,5	76,0
NS/NR	1,7	0,7	-	1,6	1,8	2,5	1,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TABELA 98 – MOTIVOS PARA O TRABALHO INFORMAL NA CONSTRUÇÃO CONFORME OPINIÃO DOS ADMINISTRATIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

VÍNCULO MPREGATÍCIO <i>Principal motivo para não haver</i>	Centro-Oeste Válidos %	Nordeste Válidos %	Norte Válidos %	São Paulo Válidos %	Sudeste Válidos %	Sul Válidos %	Total Válidos %
Não compensa	3,7	14,8	23,1	39,1	33,3	66,7	34,2
Maior remuneração	29,6	33,3	30,8	26,1	20,5	16,7	23,1
Não são todas empresas que oferecem	14,8	18,5	23,1	21,7	25,6	-	17,9
Condições de trabalho	25,9	11,1	7,7	8,7	10,3	-	9,6
Economia em expansão	14,8	7,4	15,4	4,3	7,7	11,1	9,3
Imagem do setor	11,1	14,8	-	-	2,6	5,6	6,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

O pessoal administrativo entrevistado pelo Instituto Sensus mantinha avaliação favorável sobre a inclusão de mão de obra feminina nos canteiros de obra: 83,2% disseram enxergar de “forma positiva”; 10,4% responderam ser “indiferente”; e 5,2% disseram ver de “forma negativa”. Vale lembrar que a opinião é ligeiramente mais favorável entre os operários: 87,2% disseram ver positivamente a presença das mulheres nos canteiros de obra.

TABELA 99 – OPINIÃO DOS ADMINISTRATIVOS ENTREVISTADOS SOBRE PRESENÇA FEMININA NOS CANTEIROS DE OBRA, SEGUNDO REGIÃO

MULHER NO CANTEIRO DE OBRA Avaliação	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Positiva	88,2	87,5	77,6	77,2	80,5	85,2	83,2
Indiferente	7,6	5,9	12,9	14,6	13,6	7,4	10,4
Negativa	4,2	2,9	8,2	7,3	5,0	6,6	5,2
NS/NR	-	3,7	1,2	0,8	0,9	0,8	1,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Crescimento do setor – Oito de cada dez trabalhadores administrativos entrevistados avaliavam que o setor vai crescer nos dois próximos anos. Desses, 69,5% assinalaram que o ramo irá “crescer muito” e 11,1% disseram que iria “crescer um pouco”.

Comparando as regiões, verifica-se que os mais otimistas estavam no Centro-Oeste, onde 79,8% apontaram que iria “crescer muito”; mais de 27 pontos percentuais acima do que foi assinalado pelo pessoal administrativo no Sul (mais moderados, porém não pessimistas).

Para quase 15% das respostas dadas em todo o país, o setor iria “ficar estável” nos dois próximos anos; para 3,3% iria “diminuir um pouco”; e apenas para 0,2% iria “diminuir muito”.

Os principais motivos para a avaliação positiva, anotados em respostas espontâneas, foram: “crescimento do mercado” (29,8%); “Copa do Mundo” (16,6%); “incentivo do governo” (7,6%); e “eventos no Brasil” (7,3%). As razões para avaliações negativas foram “baixa demanda” (1%); “concorrência” (0,6%); e “já esteve em expansão” (0,5%).

TABELA 100 – EXPECTATIVA DE CRESCIMENTO DA CONSTRUÇÃO NOS PRÓXIMOS DOIS ANOS, SEGUNDO A REGIÃO

SETOR DA CONSTRUÇÃO Próximos 2 anos	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Crescer muito	79,8	74,3	72,9	74,8	75,1	52,5	69,5
Crescer um pouco	10,9	12,5	9,4	6,5	5,9	20,5	11,1
Ficar estável	7,6	8,8	14,1	15,4	15,4	18,9	14,7
Diminuir um pouco	0,8	3,7	2,4	3,3	2,7	4,9	3,3
Diminuir muito	-	-	-	-	-	0,8	0,2
NS/NR	0,8	0,7	1,2	-	0,9	2,5	1,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Avaliação do emprego e da empresa – Como veremos, o entusiasmo quanto ao crescimento do setor da construção civil nos próximos dois anos pode guardar relação com a avaliação que os trabalhadores administrativos faziam da empresa onde atuavam, extremamente positiva.

Mais da metade dos entrevistados consideravam a empresa “ótima” (54,4%) e cerca de 40% consideravam “boa”. Somadas, as

duas respostas perfazem um índice positivo de 94,5%; bastante acima da proporção que considerou “regular” (4,8%) ou negativa (“ruim” ou “péssima”), com 0,2%.

A avaliação positiva está acima da faixa de 90% em todas as regiões, sendo que no Centro-Oeste (mais alto) a proporção atingiu 95,8%; e no Norte (mais baixo), 91,9%.

TABELA 101 – AVALIAÇÃO DA EMPRESA DOS ADMINISTRATIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

EMPRESA Avaliação	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Positiva	95,8	91,9	91,8	95,1	95,5	94,3	94,5
Regular	3,4	8,1	7,1	4,9	4,5	3,3	4,8
Negativa	-	-	1,2	-	-	0,8	0,2
NS/NR	0,8	-	-	-	-	1,6	0,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Após saber a avaliação do pessoal administrativo, o Instituto Sensus anotou as respostas espontâneas sobre a razão da avaliação dada. Quase 13% responderam “ambiente familiar”; 7,8% disseram que a empresa “atende necessidades”; e 7,7% levaram em consideração as “boas condições”.

Além desses motivos, alguns administrativos ponderaram que a empresa estava “em crescimento” (6,3%); era “correta” (6%); “pagava em dia” (5,9%); e se sentiam valorizados (5,2%). A razão anotada para as avaliações negativas foi “atendimento ruim”.

Como foi dito acima, é possível verificar a relação entre a avaliação da empresa feita pelos administrativos entrevistados e as suas expectativa de crescimento da construção civil para os dois próximos anos.

Vejamos: de cada dez que consideravam a empresa “ótima”, sete projetavam que o setor iria “crescer muito”; enquanto 11,85% consideravam que iria “crescer pouco”; e 12,12% acreditavam na estabilidade. Para os administrativos que consideram a companhia “boa”, 67,88% apostaram que o setor iria “crescer muito”; e dos entrevistados que responderam que a empresa é apenas “regular”, 57,57% projetaram que iria “crescer muito”.

TABELA 102 – EXPECTATIVA DE CRESCIMENTO DA CONSTRUÇÃO NOS PRÓXIMOS DOIS ANOS SEGUNDO AVALIAÇÃO DA EMPRESA*

	Ótima	Boa	Regular
Crescer muito	71,00%	67,88%	57,57%
Crescer pouco	11,85%	8,75%	21,12%
Ficar estável	12,12%	18,61%	15,15%
Diminuir pouco	3,23%	2,55%	3,03%
Diminuir muito	0,00%	0,36%	0,00%

*Não inclui não sabe ou não respondeu; e nem o cruzamento das respostas “ruim” e “péssima”

Além de ouvir a avaliação dos administrativos sobre as empresas, a pesquisa do Instituto Sensus para a CBIC procurou saber a satisfação dos trabalhadores administrativos com o emprego. Noventa e quatro por cento dos entrevistados responderam estar “contentes com o emprego atual”; e apenas 4,2% disseram o contrário.

Cumpramos assinalar que o menor índice de satisfação encontrado foi no Centro-Oeste (89,1%) e o maior índice de satisfação encontrado foi no Sudeste (95,5%).

TABELA 103 – AVALIAÇÃO DO EMPREGO PELOS ADMINISTRATIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

EMPREGO Avaliação	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Está contente	89,1	92,6	92,9	92,7	95,5	93,4	94,0
Não está contente	8,4	6,6	5,9	3,3	2,3	4,9	4,2
NS/NR	2,5	0,7	1,2	4,1	2,3	1,6	1,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Os pesquisadores anotaram os principais motivos para a avaliação positiva do emprego. A “área de atuação” foi a razão mais indicada (15,4%); o “ambiente bom”, a segunda explicação (12%); seguida de “atende as expectativas” (10,4%).

Além desses motivos, os trabalhadores indicam: “oportunidade de crescimento” (8,4%); “remuneração” e “condições de trabalho”, ambos com 6,4% das respostas.

Os principais motivos da avaliação negativa foram “falta de desenvolvimento” e “baixa remuneração”; ambos com apenas 0,4% das respostas anotadas.

Por fim, vale ressaltar que no cruzamento entre a avaliação do emprego e a avaliação da empresa há total correspondência. Quase 99% dos que classificaram a empresa como “ótima”. Entre os que avaliaram a empresa como “boa”, 91,6% daqueles estavam “contentes” (e 5,83%, “não contentes”). A distribuição dos percentuais entre os que opinaram que a empresa era “regular” foi de 57,75% para os “contentes” e 30,3% para os “não contentes”.

TABELA 104 – EXPECTATIVA DE CRESCIMENTO DA CONSTRUÇÃO NOS PRÓXIMOS DOIS ANOS SEGUNDO AVALIAÇÃO DA EMPRESA*

	Ótima	Boa	Regular
Está contente	98,92%	91,60%	57,75%
Não está contente	-	5,83%	30,30%

*Não inclui não sabe ou não respondeu; e nem o cruzamento com as respostas “ruim” e “péssima”

5.3 PERCEPÇÃO DOS EXECUTIVOS

Assim como fez com os operários e os trabalhadores administrativos, o Instituto Sensus também buscou a percepção dos executivos sobre a empresa e sobre o setor, incluindo as expectativas de crescimento da atividade.

Como foi notado entre os dois primeiros estratos, em abril e maio de 2011, os sócios-diretores, diretores não acionistas, membros dos conselhos de administração e outras pessoas indicadas para falar em nome da empresa tinham uma percepção positiva sobre o setor e o momento econômico.

Avaliação da empresa – “De modo geral”, 87,9% dos representantes entrevistados se declararam “contentes” com a empresa e o seu desenvolvimento; menos de 11% fizeram uma avaliação negativa.

O grau de satisfação é maior no Norte (92,8%) e no Centro-Oeste (92,6%); e menor na Região Sudeste (84,3%). Cabe assinalar que mais de 15% dos executivos entrevistados em São Paulo disseram “não estar contentes”.

Entre os principais motivos para a avaliação positiva (resposta espontânea em pergunta aberta), foram anotados a perspectiva de crescimento (22,6%), a alta demanda (12,7%), o “atendimento às necessidades” (8,4%) e o lucro (5,7%).

As razões para as avaliações negativas foram: mercado de-saquecido (1,8%), “menor expansão” (1,7%), falta de lucro (1,5%) e alta carga tributária (1,5%).

TABELA 105 - AVALIAÇÃO DA EMPRESA PELOS EXECUTIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO A REGIÃO

EMPRESA Avaliação	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Está contente	92,6	90,2	92,8	82,6	84,3	91,2	87,9
Não está contente	5,6	8,0	7,2	15,6	14,1	7,1	10,6
NS/NR	1,9	1,8	-	1,8	1,5	1,8	1,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

De acordo com os cruzamentos de dados, a satisfação declarada foi proporcionalmente maior entre os executivos de empresas que tiveram iniciativas no sentido de modernizar a atividade e buscar a competitividade.

Assim, 73,7% dos executivos de empresas que compraram *know-how*; 82,8% das que se informatizaram; e 93,1% das que buscaram novas tecnologias se disseram “contentes” com a companhia.

O mesmo observou-se entre os 85,1% que adquiriram novos produtos; dos 93,1% que implantaram políticas de treinamento; dos 80% que racionalizaram os procedimentos administrativos; e dos 85,8% que racionalizaram os procedimentos operacionais.

TABELA 106 – AVALIAÇÃO DA EMPRESA PELOS EXECUTIVOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO AS ESTRATÉGIAS DE COMPLETIVIDADE

EMPRESA Avaliação	Know-how	Informatização	Nova tecnologia	Novos produtos	Pol. de treinamento	Racional. administrativa	Racional. operacional	NS/NR
Está contente	73,7	82,8	93,1	85,1	93,1	79,8	85,3	85,8
Não está contente	26,3	10	5,7	14,2	5,8	20,2	13,7	13,8
NS/NR	-	7,3	1,1	0,8	1,1	-	1,1	0,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-

A pesquisa ainda verificou que a satisfação é maior entre os executivos de empresas que desenvolvem inovação internamente (92,5%); onde há esforços de industrialização (92,4%); e busca pela sustentabilidade (91,2%).

Expectativa de crescimento – Sete de cada dez executivos entrevistados pelo Instituto Sensus avaliavam em abril e maio de 2011 que o setor da construção iria crescer nos próximos dois anos. A maioria (59,9%) opinou que o setor iria “crescer muito”; enquanto 13,2% avaliaram que iria “crescer um pouco”.

Por sua vez, dois de cada dez acreditavam que a indústria da construção iria “ficar estável” (20,8%); enquanto 3,9% afirmaram que iria “diminuir um pouco” e 1% respondeu que iria “diminuir muito”.

Os executivos mais otimistas estavam proporcionalmente mais concentrados no Nordeste; 75% acreditavam que iria crescer muito. No Sul, quase 30% acreditavam que o setor iria ficar estável; e mais de 7% temeram a diminuição do setor nos próximos dois anos.

Entre todas as regiões, as razões anotadas do otimismo foram: o crescimento do mercado (27,4%), Copa do Mundo (13,8%), eventos no Brasil (7,3%) e incentivo do governo (6,3%). As explicações mais correntes para a avaliação negativa foram que o setor “já cresceu muito” (6,9%) ou que falta mão de obra (2,8%).

TABELA 107 – OPINIÃO DOS EXECUTIVOS ENTREVISTADOS SOBRE O CRESCIMENTO DO SETOR, SEGUNDO A REGIÃO

SETOR DA CONSTRUÇÃO <i>Próximos 2 anos</i>	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Crescer muito	68,5	75,0	68,7	56,9	59,6	47,8	59,9
Crescer um pouco	14,8	8,9	9,6	11,9	13,1	15,9	13,2
Ficar estável	10,2	11,6	16,9	23,9	21,2	29,2	20,8
Diminuir um pouco	5,6	2,7	1,2	3,7	3,0	6,2	3,9
Diminuir muito	-	-	1,2	1,8	1,5	0,9	1,0
NS/NR	0,9	1,8	2,4	1,8	1,5	-	1,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Visto que o papel do governo foi salientado entre os motivos para haver crescimento do setor, convém acrescentar que mais da metade dos executivos entrevistados se mostraram favoráveis quanto ao programa do governo federal Minha Casa, Minha Vida.

Vinte e três por cento declararam que “têm trabalhado com o programa” (31,3% no Nordeste). Outros 27,3% disseram que pretende trabalhar (31,3%, no Norte). Quase 48%, no entanto, afirmaram que “não têm trabalhado e [que] nem pretendem”. Na Região Sudeste, mais da metade se mostrou indiferente ao programa (56% em São Paulo).

TABELA 108 – INTERESSE DOS EXECUTIVOS ENTREVISTADOS PELO MINHA CASA, MINHA VIDA, SEGUNDO A REGIÃO

MINHA CASA, MINHA VIDA Trabalha ou pretende trabalhar	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Tem trabalhado	25,0	31,3	21,7	13,8	17,2	29,2	23,0
Pretende trabalhar	24,1	29,5	31,3	27,5	30,8	19,5	27,3
Não tem trabalhado nem pretende	46,3	38,4	43,4	56,0	50,5	48,7	47,7
NS/NR	4,6	0,9	3,6	2,8	1,5	2,7	2,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

6

**Responsabilidade
social**

6.1. CONHECIMENTO SOBRE RESPONSABILIDADE SOCIAL

A pesquisa do Instituto Sensus feita entre abril e maio de 2011 para a Câmara Brasileira da Indústria da Construção inova ao medir o conhecimento dos operários sobre ações de Responsabilidade Social Empresarial (RSE), principal público beneficiário das iniciativas.

O tema é bastante caro ao setor da construção civil, que desde 2005 vem reconhecendo o papel social desempenhado pelas empresas e entidades corporativas por meio do Prêmio CBIC de Responsabilidade Social.

Os dados abaixo apresentados ampliam a informação produzida para CBIC sobre as práticas de responsabilidade social e antecedem neste relatório as avaliações sobre os Seconci (que já consolidaram inúmeras experiências de RSE)³² que estimulam entidades e empresas a implementar ações de responsabilidade empresarial.

Conforme foi apurado, 27,9% dos trabalhadores declararam saber “o que são” as ações de responsabilidade social. Na Região Norte, o percentual chegou a 33,6%. Dos que conheciam ações de RSE, cerca de 70% trabalhavam em empresa que realizavam esses tipos de ações (na Região Norte, a proporção foi de quase 80%).

Nove em cada dez operários que trabalhavam em empresas com iniciativas de RSE manifestaram satisfação com as ações empreendidas: 34,7% consideraram “ótimas” e outros 54,3% pontuaram como boas. Na Região Sudeste, a aprovação passou dos 91%, puxada por São Paulo (97,7%).

32 A CBIC já publicou pesquisa de opinião realizada pelo Instituto FSB sobre Responsabilidade Social Empresarial (RSE) exclusivamente no setor da indústria da construção. A apuração foi feita também no primeiro semestre de 2011 por meio de entrevistas junto a 202 dirigentes de empresas (proprietários, diretores e gestores) em 12 regiões metropolitanas das principais capitais brasileiras.

TABELA 109 – CONHECIMENTO DOS OPERÁRIOS ENTREVISTADOS SOBRE RSE, SEGUNDO REGIÃO

RESPONSABILIDADE SOCIAL <i>Sabe o que são ações</i>	Centro-Oeste %	Nordeste %	Norte %	São Paulo %	Sudeste %	Sul %	Total %
Sim	30,5	19,4	33,6	35,0	29,3	28,3	27,9
Não	64,8	77,8	64,8	65,0	70,4	69,3	70,6
NS/NR	4,7	2,8	1,6	-	0,3	2,4	1,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TABELA 110 – EMPRESAS QUE TÊM AÇÕES DE RSE CONFORME OPERÁRIOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO REGIÃO

EMPRESA QUE TRABALHA <i>Realiza ações</i>	Centro-Oeste Válidos %	Nordeste Válidos %	Norte Válidos %	São Paulo Válidos %	Sudeste Válidos %	Sul Válidos %	Total Válidos %
Sim	73,6	69,4	79,1	68,3	68,0	69,0	69,4
Não	20,8	17,7	16,3	23,8	26,2	24,1	23,9
NS/NR	5,6	12,9	4,7	7,9	5,8	6,9	6,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TABELA 111 – AVALIAÇÃO DOS OPERÁRIOS ENTREVISTADOS SOBRE AS AÇÕES DE RSE, SEGUNDO REGIÃO

AÇÕES DE RESPONSABILIDADE SOCIAL <i>Avaliação</i>	Centro-Oeste Válidos %	Nordeste Válidos %	Norte Válidos %	São Paulo Válidos %	Sudeste Válidos %	Sul Válidos %	Total Válidos %
Ótimas	37,7	23,3	41,2	37,2	35,7	35,0	34,7
Boas	52,8	55,8	50,0	60,5	55,7	52,5	54,3
Regulares	9,4	18,6	8,8	2,3	8,6	10,0	10,0
Ruins	-	-	-	-	-	-	-
Péssimas	-	-	-	-	-	-	-
NS/NR	-	2,3	-	-	-	2,5	0,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

7

Considerações finais

Os dados levantados pelo Instituto Sensus para a Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC) e analisados aqui neste relatório corroboram a tese de que este importante setor de atividade econômica no Brasil passa por uma virtuosa transição, calcada em mudanças no processo produtivo, na melhoria das relações trabalhistas e na mudança do perfil da mão de obra.

O principal motor da transição é o forte crescimento que a construção civil experimenta no Brasil neste começo de século 21. Essa expansão acumulada e a expectativa positiva para o setor compartilhada por executivos, operários e trabalhadores administrativos (haja vista a demanda de obras de infraestrutura, habitação, saneamento, mobilidade urbana, construção de arenas para a Copa do Mundo 2014 e de espaços para as Olimpíadas de 2016) fazem com que possa haver mais investimentos, aumento de remuneração, busca de competitividade e inovação.

A visão de futuro e as condições atuais também repercutem no grau de satisfação e de expectativa positiva nos três estratos investigados – maior, diga-se de passagem, entre trabalhadores do que empresários. Além de avaliações extremamente otimistas sobre o presente e o futuro, capital e trabalho compartilham, por exemplo, compreensão favorável sobre a presença feminina nos canteiros de obras e opinião quanto às dificuldades de contratar empregados em momento de crescimento da demanda por mão de obra.

Conforme análise, essas dificuldades já são percebidas pelo envelhecimento da força de trabalho operária, que de maioria jovem em passado próximo hoje concentra-se na faixa etária de mais de 30 anos a 49 anos (perfil mais velho que dos trabalhadores administrativos).

É verdade, vale salientar, que o fenômeno é geral na economia. Estudos paralelos realizados e divulgados à época da pesquisa, e utilizados neste relatório, apontam o fato (positivo) de que

os jovens brasileiros se mantêm por mais tempo na escola, fora do mercado de trabalho, e chegam ao primeiro emprego mais qualificados que os seus pais anteriormente.

Esse processo é benéfico para a construção civil que de acordo com que foi apontado na pesquisa está se industrializando, utilizando mais tecnologia, tornando-se ambientalmente mais sustentável. As mudanças só podem ocorrer se contar com uma força de trabalho mais qualificada e capaz de aprender com mais facilidade, realizar operações mais complexas, fazer cálculos, interpretar instruções, observar e compreender procedimentos laborais mais sofisticados, com uso de maquinário, controle de qualidade e sustentabilidade.

A boa perspectiva para o setor e a consequente melhoria das condições de trabalho devem ser consideradas para entender por que a maioria dos operários (seis em cada dez entrevistados) admite que indicariam ao filho o trabalho que tem.

A avaliação do futuro, a aprovação do emprego e da empresa onde trabalham não querem dizer, no entanto, que não haja demanda por melhoria nas condições de trabalho, aumento de salários ou oferta de benefícios. Os dados mostram que o salário do operário é extremamente importante na composição da renda familiar e é grande o interesse, por exemplo, pela oferta de plano de saúde e o pagamento de auxílio refeição – demanda comum aos trabalhadores administrativos. Essa percepção pode ampliar as possibilidades de negociação entre capital e trabalho.

O cruzamento de dados permitiu verificar que a disponibilidade de benefícios altera favoravelmente a avaliação do emprego e pode ter repercussão na manutenção dos trabalhadores em um setor onde ocorre a maior rotatividade, conforme nos registros estatísticos do Ministério do Trabalho e Emprego e aqui reconhecido por operários, administrativos e executivos.

Conforme literatura indicada neste relatório, a rotatividade é considerada um fenômeno intrínseco do processo produtivo da construção civil: em vez de uma linha de montagem onde um produto circula e é fabricado peça por peça por operários de ocupações diferentes que se sucedem (como acontece na indústria de transformação), o produto da construção é imóvel e quem se mexe são os operários, substituídos conforme etapa da produção. Segundo os executivos entrevistados, a rotatividade também tem a ver com a concorrência, com a atratividade de outras atividades e até com a retirada do seguro-desemprego.

O que a pesquisa do Instituto Sensus salienta é que a rotatividade preocupa o empresariado e, mantida a perspectiva de crescimento sustentável da construção civil, há margem para iniciativas que podem diminuir a rotatividade como remunerar melhor, tornar disponíveis mais benefícios e oferecer mais capacitação, recomendada por todos estratos investigados para aumentar a produtividade.

Essa informação, junto com as constatações de que a rotatividade é alta em todo o mercado de trabalho brasileiro (verificada também em estudos indicados do Dieese e da Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República), favorece eventual debate entre capital, trabalho e Poder Público para pensar estratégias eficientes para reduzir a rotatividade, assim como diminuir a informalidade, aumentar a produtividade.

A força de trabalho é um dos principais insumos da atividade produtiva na construção civil. Segundo a pesquisa (assim como dados secundários do IBGE sobre os custos no setor), o gasto com pessoal se apresenta como o principal item de desembolso das empresas. Diminuir a rotatividade dos empregados e aumentar o tempo do operário na empresa, melhorando inclusi-

ve a sua qualificação, podem tornar-se fundamentais caso se confirme a forte expansão prometida ao setor.

A transição por qual passa a construção civil é o caminho da sua permanente modernização. O futuro do setor concebido por operários, trabalhadores administrativos e executivos, verificado nesta pesquisa, é de uma atividade cada vez mais eficiente, sustentável ambientalmente e viável economicamente; com mão de obra melhor bem empregada e satisfeita; colaborando fortemente para o desenvolvimento do país e para a sociedade.

Referências bibliográficas

PUBLICAÇÕES

CBIC. **Informativo Econômico**: conjuntura econômica internacional, nacional e setorial (banco de dados) – BH: CBIC, outubro de 2011.

DIEESE. “Estudo setorial da construção” - In: **Estudos e Pesquisas** – SP: Dieese, 2011a (n.56).

_____. **Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho** – SP: Dieese, 2011b.

GARCIA, F. e DIAS, E. C. “O perfil do trabalhador da construção paulista” In: **Conjuntura da Construção** – SP: Sinduscon-SP, junho de 2011.

IBGE. **Pesquisa Anual da Indústria da Construção** (Paic) – RJ: IBGE, 2009.

_____. **Sistema Nacional de Pesquisa de Custo e Índices da Construção Civil** (Sinapi) – RJ: IBGE, setembro de 2011.

NERI, M. **Trabalho, educação e juventude** – RJ: FGV, 2011^a.

_____. “O novo velho trabalhador da construção civil”. In: **Conjuntura Econômica** – RJ: FGV, 2011b.

SINDUSCON-MG. **As características da mão de obra na construção civil e a evolução do emprego no setor** – BH: Sinduscon-MG, 2011

SINDUSCON-SP. **Informalidade, carga tributária e burocracia** – SP: Sinduscon-SP, 2003 (apresentação em Power Point).

SESI. **Diagnóstico da Mão de Obra do Setor da Construção Civil** – BSB: SESI-DN, 1998 (2ª ed.).

RECORTES DE JORNAL

CHIARA, M. D. “Em 2010, PIB da construção bate recorde”. In: **O Estado de S. Paulo** – 08.12.2010.

GÓES F. “Construção civil investe em módulos para reduzir custos”. In: **Valor Econômico** – 19.10.2010.

GOMES, W. “FGV: há um apagão na construção civil”. In: **O Globo** – 06.04.2011.

LANDIM, R. “Construção paga mais que indústria”. In: **O Estado de S. Paulo** – 07.08.2010.

LORENZO, F. D. “Construção cresce menos em julho”. In: **Valor Econômico** – 26.08.2011.

O ESTADO DE S. PAULO. “A gestão do entulho”. In: **O Estado de S. Paulo** – 09.07.2011 (editorial).

SEABRA, L. “Atividade da construção civil dá sinais de acomodação”. In: **Valor Econômico** – 04.05.2011.

VALOR ECONÔMICO. “Construção perdeu espaço na composição do PIB até 2008”. In: **Valor Econômico** – 08.11.2010.

VALOR ECONÔMICO. “Os limites da construção civil” In: **Valor Econômico** – 11.12.2010 (editorial).

WESTPHALEN, A.L. “Mão de obra vai afetar preços na construção”. In: **Valor Econômico** – 27.04.2011.



CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO

Paulo Safady Simão
Presidente

Maria Helena Mauad
Presidente do Fórum de Ação Social e Cidadania

FSB COMUNICAÇÕES

FSB DESIGN
Projeto Gráfico e Editoração

Gilberto Gonçalves Costa
Textos

Alexandre Sousa Neto
Carlos Ely Abreu
Luís Fernando Melo Mendes
Sérgio Sá
Edição e Revisão

