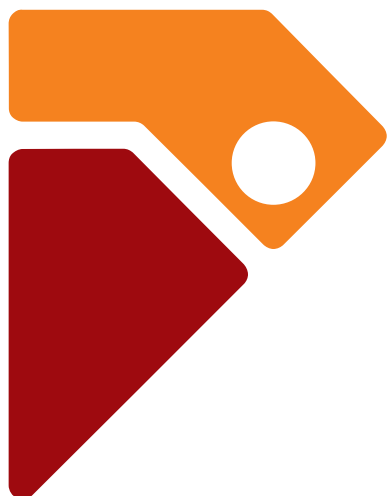




TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO:

**PERFIL, EXPECTATIVAS
E AVALIAÇÃO DOS
EMPRESÁRIOS**





Ficha Técnica

José Carlos Rodrigues Martins
Presidente da CBIC

Ana Cláudia Gomes
Fórum de Ação Social
e Cidadania – FASC
Presidente

Claudia Rodrigues
Assessora de Responsabilidade
Social - FASC/CBIC

Consultores:

Adilson dos Reis Borges

Marco Antônio Ramos

TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO:
Perfil, Expectativas e Avaliação
dos Empresários.

Brasília, 2015. 1ª Edição.

**CBIC - Câmara Brasileira da
Indústria da Construção**
SCN - Quadra 01 - Bloco E
Edifício Central Park - 13º Andar
CEP 70.711-903 - Brasília/DF
Tel.:(61) 3327-1013
www.cbic.org.br

© 2014. Câmara Brasileira da Indústria da Construção – CBIC

Qualquer parte desta obra poderá ser reproduzida, desde que citada a fonte.





ÍNDICE

APRESENTAÇÃO DA PESQUISA	4
CONTEXTO	6
AMOSTRAS	9
ANÁLISES DA PESQUISA SENSUS – CBIC	11
SETOR DE ATIVIDADE, ÁREA DE ATUAÇÃO E ABRANGÊNCIA	12
RECEITA OPERACIONAL BRUTA ANUAL E COMPOSIÇÃO DA RECEITA OPERACIONAL BRUTA	15
RECURSOS PRODUTIVOS	17
QUANTITATIVO DE MÃO DE OBRA OCUPADA POR REGIÃO	18
PERFIL DOS ENTREVISTADOS	19
AVALIAÇÃO DAS EMPRESAS	28
AVALIAÇÃO DA CBIC E DO SECONCI	53
CONSIDERAÇÕES FINAIS	54
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56





APRESENTAÇÃO DA PESQUISA

Ao longo dos últimos anos a CBIC mantém a tradição em apresentar relatórios que analisam os dados de pesquisas de opinião junto aos trabalhadores de canteiros de obra, trabalhadores administrativos e executivos da construção civil. Neste último levantamento foi destacado também opinião da mulher trabalhadora 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 nos meses de março e abril de 2014, em até 24 estados das cinco grandes regiões brasileiras.

O Presente trabalho foi elaborado no sentido de conhecer o perfil e a percepção dos entrevistados, dentro de um contexto de instabilidade da política macroeconômica haja vista o cenário político-eleitoral, e ainda as obras públicas em andamento e àquelas a serem realizadas, estas destinadas a atender as necessidades da sociedade bem como os compromissos assumidos inerentes a realização de eventos esportivos internacionais.

O ambiente e o clima organizacional onde foram realizados as pesquisas estava sob forte pressão e euforia dadas as especificidades daquele momento com boa expectativa aumento de valores em circulação.

Contudo, a escassez de informação sobre o entendimento do pessoal administrativo intermediário e dos representantes das companhias, assim como em anos anteriores da pesquisa a CBIC procurou saber além da opinião dos trabalhadores braçais e ouvir novamente não só esses dois estratos como também quis saber a opinião das mulheres trabalhadores e dos empresários, ampliando o volume de dados coletados no trabalho de campo reestruturando para isso a 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, trabalhadoras, trabalhadores, administrativos e empresários. 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 Intersindical 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.

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, 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.

Presidente.





CONTEXTO

Em março, abril e maio de 2014, foram realizadas pesquisas de opinião e perfil dos empresários, administradores, trabalhadoras e trabalhadores da construção civil a fim de compilar informações sobre a expectativa do desempenho do setor produtivo, ambiente e relações de trabalho.

Essas cinco pesquisas foram realizadas em um momento econômico de grande instabilidade e imprevisibilidade.

O contexto em que vivemos no momento no país é de preocupação de toda parcela da população que depende do seu próprio trabalho para garantir seu sustento, sejam eles empregados ou empresários, todos estão preocupados com os rumos que nossa economia vem tomando nos últimos tempos.

Essa preocupação com a atual situação econômica do Brasil vem fazendo com que empresários adiem investimentos e novos empreendedores aguardem momentos menos incertos para iniciar seus projetos.

Como em todo momento de incerteza, uma certa dose de exagero nas opiniões dos críticos se confunde com a frieza dos números e por isso é importante termos uma visão real do que está acontecendo no momento. O Brasil possui atualmente uma economia forte. O país é um grande produtor e exportador de mercadorias de diversos tipos, principalmente commodities minerais, agrícolas e manufaturados. As áreas de agricultura, indústria e serviços são bem desenvolvidas e encontram-se, atualmente, em bom momento de expansão.

Considerado um país emergente, o Brasil ocupa o 7º lugar no ranking das maiores economias do mundo (dados de 2013). O Brasil possui uma economia aberta e inserida no processo de globalização.





Trazendo para a realidade do setor da construção civil temos informações de que, de acordo com o IBGE, o Produto Interno Bruto (PIB) do País apresentou uma variação negativa no segundo trimestre de 2014, em comparação com o primeiro trimestre, na série com ajuste sazonal. Nesta mesma base de comparação, a Construção Civil alcançou uma queda de 2,9%. No acumulado dos últimos quatro trimestres em relação aos quatro trimestres imediatamente anteriores, o PIB Brasil cresceu 1,4%, enquanto a Construção registrou queda de 1,4%.¹

Segundo a Fundação Getúlio Vargas (FGV), o índice nacional de custo da construção Índice Nacional de Custo da Construção (INCC-M) subiu 0,67% em abril de 2014, três vezes a taxa de 0,22% registrada em março de 2014. A inflação da construção civil foi puxada tanto pelo aumento do custo dos materiais quanto pela mão de obra mais cara.²

Conforme relatório da RAIS/MTE, o número total de empregos formais registrados no Brasil alcançou 48,948 milhões em dezembro de 2013, representando um crescimento de 3,14% em relação ao estoque de emprego de dezembro de 2012. Esse desempenho equivaleu ao acréscimo de 1,490 milhão de postos de trabalho formais em relação ao mesmo mês do ano anterior. Os setores que apresentaram os melhores desempenhos, em termos absolutos, foram os Serviços, com um saldo positivo de 558,6 mil postos (+3,46%), seguido pela Administração Pública, com a criação de 403,0 mil postos (+4,51%) e o Comércio (284,9 mil postos). A construção civil ficou em quinto lugar com 59.987 postos (+ de 2,12%) demonstrando desaceleração do setor quando comparado ao período de dezembro de 2010 era quase o dobro dos diversos setores da economia do país.³





Embora os programas de governo como Minha Casa minha vida e o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) tenham representado estímulo expressivo na construção civil, desde março de 2014, os empresários do setor vêm se mostrando cada vez menos otimistas, chegando a maio de 2014 no pior patamar de confiança desde que a FGV iniciou a apuração, em 2010. O levantamento mostra que no terceiro trimestre de 2014 a confiança diminuiu 8,7% em relação ao mesmo período de 2013, a maior retração trimestral desde agosto de 2012, quando o recuo foi de 9,8% na mesma base de comparação. A piora foi mais acentuada no que se refere às expectativas, com queda de 11,4% neste intervalo, enquanto a situação atual apresentou deterioração de 5,3%.⁴

Os indicadores econômicos desfavoráveis, piora a expectativa gerando o descrédito e por sua vez induz queda no investimento, esta situação compromete sobremaneira o crescimento da economia, em especial o segmento da construção civil que é mola propulsora para desenvolvimento do país.

Possivelmente os dois programas federais citados estão se tornando mais importantes para as empresas porque a parcela de negócios não relacionados a eles está diminuindo. Isso ajuda a entender a queda na confiança do setor, principalmente no que se refere ao futuro.

Os dados levantados pelo Instituto Sensus a pedido da CBIC, analisados neste documento, esclarece a percepção dos principais stakeholders (empresários, administradores, trabalhadoras e trabalhadores da construção civil) que sobrevivem em meio a este ambiente de grandes desafios. Certamente são estes quem melhor está qualificado para reconstruir os cenários e encontrar as alternativas para a alavancagem do setor e superar a crise que se instalou.

1 (Os dados completos do PIB podem ser acessados no site do IBGE (www.ibge.gov.br).

2 <http://www.valor.com.br/brasil/3527102/inflacao-da-construcao-civil-sobe-para-067-em-abril>

3 (www.mte.gov.br)

4 (VALOR ECONOMICO 30/05/2014)





AMOSTRAS

A metodologia aplicada na pesquisa autoponderada por função (no caso das empresários, administradores, trabalhadoras e trabalhadores,) e também ponderada por região para o país, considerou cinco amostras aleatórias que permitem a análise comparativa das cinco grandes regiões.

O grau de confiança das cinco pesquisas é de 95%.

No período março a maio de 2014, foram realizados os seguintes levantamentos:

Pesquisa 1

Perfil do Trabalhador da Construção Civil - Empresários

Cliente CBIC – Câmara Brasileira da Indústria da Construção

Regiões	05 Regiões
Estados	24 Estados
Municípios	84 Municípios
Entrevistas	614 Empresas
Região Centro-Oeste	112 Empresas
Região Nordeste	142 Empresas
Região Norte	63 Empresas
Região Sudeste	140 Empresas
Região Sul	156 Empresas
São Paulo	68 Empresas

Amostra - Erro \pm 3,9%, Confiança = 95%

Pesquisa 2

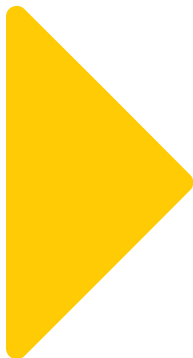
Perfil do Trabalhador da Construção Civil - Administrativos

Cliente CBIC – Câmara Brasileira da Indústria da Construção

Regiões	05 Regiões
Estados	24 Estados
Municípios	85 Municípios
Entrevistas	639 Empresas
Região Centro-Oeste	102 Empresas
Região Nordeste	165 Empresas
Região Norte	88 Empresas
Região Sudeste	124 Empresas
Região Sul	160 Empresas
São Paulo	50 Empresas

Amostra - Erro \pm 3,9%, Confiança = 95%





Pesquisa 3

Perfil do Trabalhador da Construção Civil - Trabalhadores

Cliente CBIC – Câmara Brasileira da Indústria da Construção

Regiões	05 Regiões
Estados	24 Estados
Municípios	77 Municípios
Entrevistas	539 Empresas
Região Centro-Oeste	1.215 Entrevistas
Região Nordeste	245 Entrevistas
Região Norte	303 Entrevistas
Região Sudeste	131 Entrevistas
Região Sul	283 Entrevistas
São Paulo	254 Entrevistas
	123 Entrevistas

Amostra - Erro \pm 2,8%, Confiança = 95%

Pesquisa 4

Mulheres nos Canteiros de Obras - Empresários

Cliente CBIC – Câmara Brasileira da Indústria da Construção

Regiões	05 Regiões
Estados	22 Estados
Municípios	32 Municípios
Entrevistas	103 Empresas

Amostra - Erro \pm 9,7%, Confiança = 95%

Pesquisa 5

Mulheres nos Canteiros de Obras - Trabalhadoras

Cliente CBIC – Câmara Brasileira da Indústria da Construção

Regiões	05 Regiões
Estados	22 Estados
Municípios	28 Municípios
Empresas	75 Empresas
Entrevistas	107 Entrevistas

Amostra - Erro \pm 9,5%, Confiança = 95%





ANÁLISES DA PESQUISA SENSUS – CBIC

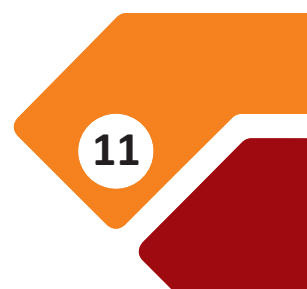


A Câmara Brasileira da Indústria da Construção - CBIC, em observação aos esclarecimentos já mencionados, realizou uma detalha análise da pesquisa em epígrafe, visando apresentar aos seus parceiros institucionais, bem como aos demais agentes que atuam neste segmento de mercado, dados que possam, de alguma forma, favorecer a adoção de ações destinadas ao fortalecimento e crescimento do setor.

Registra-se que a citada pesquisa, alcançou uma expressiva amostra, cobrindo, em determinadas situações, 24 Estados e até 85 municípios, chegando a realização de 1215 entrevistas, em específico, aos trabalhadores/homens que atuam no canteiro de obras.

Sendo assim, os dados coletados serão apresentados, separadamente, por assunto, com a devida especificação de cada grupo de profissionais por meio de textos resumidos e respectivos quadros demonstrativos, possibilitando uma melhor visualização e compreensão. Entretanto, salienta-se que alguns assuntos pesquisados não alcançaram determinados grupos de profissionais, haja vista a diferenciação do nível de atuação e conhecimento específico destes.

Destaca-se que os mencionados grupos de profissionais estão definidos no item AMOSTRA, lembrando ainda que, no demonstrativo dos números, estão identificados os percentuais e respectiva média, onde procuramos demonstrar, em separado, o Estado de São Paulo, que compõe os números coletados da Região Sudeste.





SETOR DE ATIVIDADE, ÁREA DE ATUAÇÃO E ABRANGÊNCIA GEOGRÁFICA DA PESQUISA

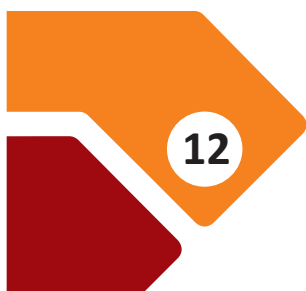
Público Entrevistado:

- a) Mulher atuando no Canteiro de Obras - Empresário;**
- b) Trabalhador atuando na Construção Civil - Empresário.**

SETOR DE ATIVIDADE

Relativamente ao Setor de Atividade, na perspectiva dos empresários que tem Mulheres Atuando No Canteiro De Obras, foi identificado que, em média, a Incorporação Imobiliária prevalece com seus 41,2%, impulsionada pela Classe Média, acompanhada da Prestação de Serviços no percentual de 40,8%, favorecida pelas Obras Residenciais e, finalmente, as Obras Públicas com seus 18,8% pela atuação nas Edificações.

Tratando-se dessa mesma análise do ponto dos demais empresários sobre o próprio setor, houve apenas uma alteração de posicionamento, ficando a Prestação de Serviços com 50,7%, a Incorporação Imobiliária com 32,9%, seguida das Obras Públicas com 17,4%, mantendo-se as demais situações consignadas no parágrafo anterior (ver quadro 1).





QUADRO 1

Empresários Mulheres que atuam no Canteiro de Obras		Empresários Trabalhadores que atuam no Setor	
	%		%
Incorporação Imobiliária	41,2	Incorporação Imobiliária	32,9
Classe Média	27,8	Classe Média	17,5
Alta Renda	17,9	Alta Renda	12,5
Baixa Renda	6,5	Baixa Renda	7,7
Prestação de Serviços	40,8	Incorporação Imobiliária	50,7
Obras Residenciais	36,4	Obras Residenciais	39,2
Obras Públicas	27,4		
Edificações	18,8		
Saneamento	5,3		
Transportes	1,7		
Outras	4,1		

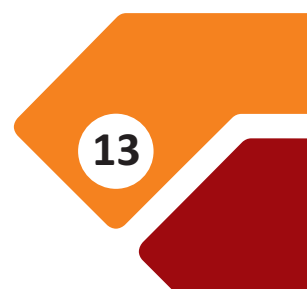
Obs.: Não identificamos na pesquisa realizada pelo SENSUS o critério utilizado para a classe média, alta e baixa renda.

ÁREA DE ATUAÇÃO

Os dados apurados demonstram do ponto de vista do Empresariado que em média, a atuação do seu segmento de mercado ocorre na Iniciativa Privada no patamar de 60%, ficando a esfera Estadual com aproximadamente 15,5%, a área Federal na ordem de 14,% e a Municipal com seus 12% (ver quadro 2).

QUADRO 2

Empresários Mulheres que atuam no Canteiro de Obras		Empresários Trabalhadores que atuam no Setor	
	%		%
Privada	60,6	Privada	60,3
Estadual	15,6	Estadual	15,2
Federal	14,9	Federal	13,2
Municipal	12,9	Municipal	11,2





ABRANGÊNCIA GEOGRÁFICA

Os dados apontaram que a abrangência de atuação do setor encontra-se, em média, assim distribuídos:

- a) Estadual (41,8%);
- b) Municipal (35,3%);
- c) Nacional (24,8%); e
- d) Internacional (1,3%), conforme demonstrado no quadro 3

QUADRO 3

Empresários Mulheres que atuam no Canteiro de Obras		Empresários Trabalhadores que atuam no Setor	
	%		%
Estadual	40	Estadual	43,6
Municipal	36,9	Municipal	33,8
Nacional	31,1	Nacional	18,5
Internacional	1,7	Internacional	1





RECEITA OPERACIONAL BRUTA ANUAL E COMPOSIÇÃO DA RECEITA OPERACIONAL BRUTA



Público Entrevistado: Empresário

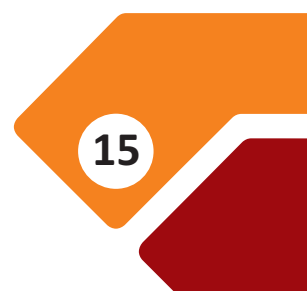
- a) mulher atuando no canteiro de Obras;
- b) própria informação sobre o setor.

Receita Operacional Bruta Anual

A Receita Operacional Bruta Anual - embora em percentuais diferenciados - concentrou-se, para a maioria dos entrevistados, na primeira faixa (quadro 4).

QUADRO 4

RECEITA OPERACIONAL BRUTA ANUAL							
Pesquisa Empresários Mulheres no canteiro de obras							
Receita (R\$) 2014	Total %						
até 5.000.000,00	12,4						
de 5.000.000,01 a 10.500.000,00	8,8						
de 10.500.000,01 a 15.000.000,00	7,4						
de 15.000.000,01 a 30.000.000,01	4,2						
de 30.000.000,01 a 60.000.000,00	5,1						
60.000.000,01 ou mais	11,4						
NR	50,7						
Pesquisa Empresários Sobre o setor							
Receita (R\$)	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total (%)
até 5.000.000,00	24,1	30,3	28,6	20,6	17,9	16,7	20,2
de 5.000.000,01 a 10.500.000,00	21,4	21,8	14,3	13,2	9,3	7,7	11,8
de 10.500.000,01 a 15.000.000,00	6,3	7,7	3,2	4,4	4,3	2,6	4,4
de 15.000.000,01 a 30.000.000,01	7,1	4,2	4,8	2,9	1,4	2,6	2,7
de 30.000.000,01 a 60.000.000,00	2,7	2,8	6,3	2,9	3,6	5,8	4
60.000.000,01 ou mais	6,3	5,6	6,3	16,2	11,4	8,3	9,2
NR	32,1	27,5	36,5	39,7	52,1	56,4	47,6





Composição da Receita Operacional Bruta

A Composição da Receita Operacional Bruta apresenta-se em duas situações, conforme demonstrado no Quadro 5. Havendo uma significativa variação percentual ao se comparar os dados informados pelos empresários referente a mulher atuando no canteiro de obras e sua percepção do próprio setor. Dentro da mesma análise, percebe-se que o Lucro Operacional da primeira coluna supera substancialmente o da segunda.

QUADRO 5

Pesquisa Empresários Mulheres no Canteiro de Obras		Pesquisa Empresários Sobre setor	
Despesas com Pessoal	26,2	Despesas com Pessoal	20
Despesas Financeiras	16,2	Despesas Financeiras	11,6
Despesas Operacionais	14,7	Despesas Operacionais	8,6
Lucro Operacional	12,4	Lucro Operacional	7,0
Outras Despesas	8,3	Outras Despesas	6,5





RECURSOS PRODUTIVOS

Público Entrevistado:

- a) Mulher atuando no Canteiro de Obras - Empresário;
- b) Trabalhador atuando na Construção Civil - Empresário.



ORIGEM

Os resultados da pesquisa apresentada pela Sensus Pesquisa e Consultoria, demonstram que os Recursos Produtivos, das empresas originam-se, principalmente, de Recursos Próprios - na ordem de 60% -, ficando entre 21,4% e 24,7% os Recursos Provenientes de Parceiros e Terceiros, e finalmente cabendo 14% ao Sistema Financeiro e/ou Bancário (ver quadro 6).

QUADRO 6

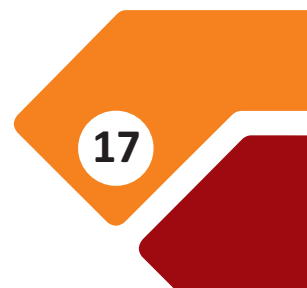
Empresários Mulheres que atuam no Canteiro de Obras		Empresários Trabalhadores que atuam no Setor	
Próprios	61,2%	Próprios	61,4%
Parceiros e Terceiros	24,7%	Parceiros e Terceiros	21,4%
Sist. Financeiro e Bancário	14,8 %	Sist. Financeiro e Bancário	14,2%

RECURSOS UTILIZADOS

Destacou-se na pesquisa realizada que dentre os recursos produtivos utilizados no desenvolvimento das atividades das empresas, 61%, em média, das Máquinas e Equipamentos são próprios e entre 59% a 62% (média) da Mão de Obra, também é própria (ver quadro 7).

QUADRO 7

Empresários Mulheres que atuam no Canteiro de Obras		Empresários Trabalhadores que atuam no Setor	
MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS		MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS	
Próprios	61,1%	Próprios	61,6%
Alugados	37,8%	Parceiros e Terceiros	32,4%
MÃO-DE-OBRA (Contratação)		MÃO-DE-OBRA (Contratação)	
Próprios	58,9%	Próprios	62,1%
Terceirizada	40,2%	Terceirizada	33,1%





QUANTITATIVO DE MÃO DE OBRA OCUPADA POR REGIÃO

Público Entrevistado:

Todos os profissionais dos 5 grupos pesquisados

Considerando os números resultantes da pesquisa que compõe o presente relatório, foram consolidados os dados no quadro a seguir (quadro 8), cuja constatação remete a uma concentração da Mão de Obra ocupada (processo produtivo) nas Micro e Pequenas Empresas.

QUADRO 8

Empresários Mulheres que atuam no Canteiro de Obras		Mulheres que atuam no Canteiro de Obras		Homens que atuam no Canteiro de Obras							
Pessoas Ocupadas		Pessoas Ocupadas		Pessoas Ocupadas							
Quant. empregados	%	Quant. empregados	%	Quant. empregados	CO	NE	N	S.P	SE	S	Total (%)
01 a 19	31,8	01 a 19	19,7	01 a 19	42	20	32	26	28	30	28,5
20 a 49	15,6	20 a 49	28,9	20 a 49	23	25	20	26	29	26	26,7
50 a 99	15,3	50 a 99	19	50 a 99	20	24	16	18	14	24	18,5
100 a 249	16,8	100 a 249	25,2	100 a 249	6,9	22	19	25	22	10	17,6
250 a 499	11,1	250 a 499	6,6	250 a 499	5,7	5,3	6,1	1,6	1,8	9,8	4,8
500 ou mais	9,3	500 ou mais	0,6	500 ou mais	2	4	6,9	3,3	6		3,9

Trabalhadores (as) que atuam na Área Administrativa								Empresários Trabalhadores que atuam no Setor							
Pessoas Ocupadas								Pessoas Ocupadas							
Quant. empregados	CO	NE	N	S.P	SE	S	Total (%)	Quant. empregados	CO	NE	N	S.P	SE	S	Total (%)
01 a 19	50	36	50	58	55	44	49,1	01 a 19	46	29	41	40	41	38	39,2
20 a 49	26	25	28	22	23	28	24,6	20 a 49	21	25	21	21	24	28	24,9
50 a 99	12	22	8	12	11	15	13,6	50 a 99	15	23	16	24	18	19	18,5
100 a 249	4,9	10	8	8	8,9	7,5	8,4	100 a 249	8,9	13	13	12	11	9	10,5
250 a 499	5,9	4,2	3		0,8	5,6	3	250 a 499	7,1	5,6	4,8	4,4	2,9	6,4	4,6
500 ou mais	2	2,4	2		1,6		1,4	500 ou mais	1,8	4,9	4,8		2,9		2,4



PERFIL DOS ENTREVISTADOS

Público Entrevistado:

Todos os profissionais dos 5 grupos pesquisados



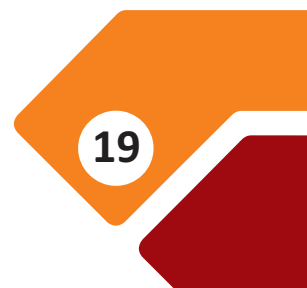
O referido item foi separado em 02 (dois) segmentos, o primeiro pertinente as informações fornecidas pelos empresários sobre a mulher atuando no canteiro de obras e os trabalhadores, de maneira geral, atuando no setor. Sendo o outro, relativo aos dados fornecidos pelos profissionais que desenvolvem suas atividades diretamente no canteiro de obras (homens e mulheres) e os que trabalham no setor administrativo.

Tal divisão deu-se em função da similaridade das informações pesquisadas e obtidas, procurando, assim, facilitar o entendimento dos dados coletados.

4.1 – EMPRESÁRIOS

Foi identificado que os empresários que colaboraram na pesquisa sobre a mulher atuando no canteiro de obras, são em sua maioria Sócio-Diretor (43,6%), seguidos de membros do Conselho de Administração (26,4%) e de Diretor não Acionista (13,1%), sendo a maioria do sexo masculino (81,8%) e na faixa etária dos 30 aos 59 anos, aproximadamente 66%. Sobre o grau de instrução, cerca de 70% possuem formação de nível superior e/ou pós-graduação (ver quadro 9).

Relativamente ao empresário que manifestou-se sobre os trabalhadores em geral, que atuam na construção civil, foi constatado que na média, por Região, 58,1% são Sócio-Diretor, 15,3% pertencem ao Conselho de Administração e 12,3% são Diretor não Acionista. Não houve apuração de sexo, ficando estes na faixa de idade entre os mesmos 30 e 59 anos, porém em maior percentual (78,3%) e quanto o grau de instrução houve uma evolução, sendo que 75,8% possuem formação de nível superior e/ou pós-graduação (ver quadro 9).





QUADRO 9

Empresários Mulheres que atuam no Canteiro de Obras		Empresários –Trabalhadores que atuam no Setor							
POSIÇÃO / FUNÇÃO	%	POSIÇÃO / FUNÇÃO	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total 14 (%)
Sócio-Diretor	43,6	Sócio-Diretor	48,2	55,6	47,6	50	55	70,5	58,1
Cons. Administr.	26,4	Cons. Administr.	31,3	17,6	15,9	11,8	15,7	7,7	15,3
Diretor não		Diretor não							
Acionista	13,1	Acionista	8	8,5	14,3	22,1	15	10,3	12,3
Outros	15	Outros	10,7	14,1	9,5	11,8	11,4	8,3	10,9
NS/NR	1,9	NS/NR	1,8	4,2	12,7	4,4	2,9	3,2	3,4
SEXO	%	NÃO APURADO							
Masculino	81,8								
Feminino	18,2								
IDADE	%	IDADE	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total 14 (%)
16-17 anos	2,2	16-17 anos	1,8	0,7	-	-	-	0,6	0,4
18-24 anos	4,2	18-24 anos	2,7	2,1	1,6	2,9	2,9	2,6	2,6
25-29 anos	15,4	25-29 anos	17	5,6	14,3	7,4	10	5,8	9,1
30-39 anos	27,9	30-39 anos	34,8	35,2	23,8	32,4	24,3	30,1	28,1
40-49 anos	22,7	40-49 anos	24,1	29,6	25,4	25	29,3	24,4	27,5
50-59 anos	15,6	50-59 anos	13,4	19	14,3	23,5	25	24,4	22,7
60 anos ou mais	8,6	60 anos ou mais	5,4	4,9	9,5	5,9	7,1	3,8	6
NR	3,3	NR	0,9	2,8	11,1	2,9	1,4	8,3	3,7
ESCOLARIDADE	%	ESCOLARIDADE	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total 14 (%)
Sem Instrução	0,3	Sem Instrução	-	0,7	1,6	1,5	0,7	-	0,5
Primário	1,7	Primário	1,8	-	1,6	1,5	1,4	1,9	1,4
Ginásial	3	Ginásial	8	0,7	4,8	4,4	5,7	2,6	4,4
Colegial	19,7	Colegial	22,3	15,5	20,6	14,7	15	9,6	14,5
Superior	50,9	Superior	56,3	54,9	55,6	67,6	66,4	61,5	62,4
Pós-Graduação	18,8	Pós-Graduação	10,7	25,4	7,9	8,8	9,3	16,7	13,4
NS/NR	5,6	NS/NR	0,9	2,8	7,9	1,5	1,4	7,7	3,4



QUADRO 10

POSIÇÃO/FUNÇÃO	%	IDADE	%	ESCOLARIDADE	%
Mestre / Encarregada	20	16-17 anos	-	Sem Instrução	-
Acabamento	17,5	18-24 anos	7,6	Primário	2,5
Limpeza	16,8	25-29 anos	33,1	Ginásial	13,1
Ajudante / Servente	4,1	30-39 anos	41,4	Colegial	58,5
Oficial / Pedreira	2,6	40-49 anos	17,2	Superior	20
Outras	32,3	50-59 anos	0,4	Pós-graduação	4,8
NR	6,7	60 anos ou mais	0,3	NS/NR	1
		NR	-		
RENDA INDIVIDUAL (mês)	%	RENDA FAMILIAR (mês)	%	CHEFE DE FAMÍLIA	%
Até 01 S.M.	1,4	De 01 a 02 S.M.	9,4	Sim	55,2
De 01 a 02 S.M.	33,1	De 02 a 03 S.M.	14	Não	44,5
De 02 a 03 S.M.	19,2	De 03 a 05 S.M.	30,6	NS/NR	0,3
De 03 a 05 S.M.	13,7	De 05 a 10 S.M.	15,3	ESTADO CIVIL	%
De 05 a 10 S.M.	8,2	De 10 a 20 S.M.		Solteira	56,9
De 10 a 20 S.M.	-	De 20 a 40 S.M.	0,9	Casada/União de fato	28,5
De 20 a 40 S.M.	-	Acima de 40 S.M.		Separada/Divorciada	9,7
Acima de 40 S.M.		NR	29,8	Outros	4,9
NR	24,4	PESSOAS NA RESIDÊNCIA	%		
		Média	3,3		
		Mediana	3		
		Moda	4		
		Desvio-padrão	1,4		

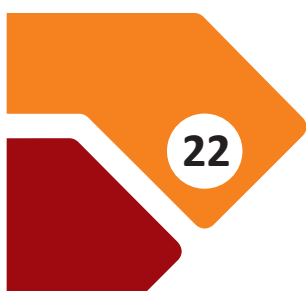


4.2 – TRABALHADORAS E TRABALHADORES QUE ATUAM NO CANTEIRO DE OBRAS E OS PROFISSIONAIS QUE ATUAM NAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS.

Considerando a quantidade expressiva de características da pesquisa no tocante a este item, iremos estratificá-lo, nos termos a seguir:

4.2.1 – TRABALHADORAS QUE ATUAM NO CANTEIRO DE OBRAS (quadro 10):

- Atuam, principalmente, na função de Mestre/Encarregada (20%), no Acabamento (17,5%) e na Limpeza (16,8%);
- A faixa etária está concentrada entre 25 a 49 anos, representando 91,7% das mulheres entrevistadas;
- Sobre a formação escolar temos os seguintes dados: Ginásial (13,1%), Colegial (58,5%) e Superior (20%), perfazendo o total de 71,6% com boa formação;
- 52,3% das mulheres percebem entre 01 e 03 salários mínimos, com maior uma concentração de 33,1% na faixa de 01 a 02 salários mínimos;
- Foi identificado que 60% possuem uma Renda Familiar de 02 a 10 salários mínimos, com uma concentração de 30,6% na faixa de 03 a 05 salários mínimos;
- 56,9% das mulheres possuem o Estado de Civil de Solteira e
- 55,2% encontram-se na qualidade de Chefe de Família, tendo em sua residência, em média, 3 pessoas.

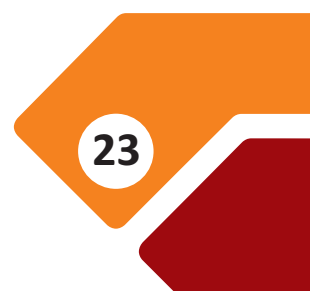


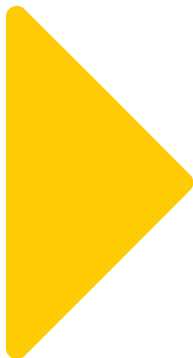


4.2.2 – TRABALHADORES QUE ATUAM NO CANTEIRO DE OBRAS (quadro 11) :

Os números a seguir serão apresentados pela média apurada nas 05 Regiões pesquisadas.

- Atuam na função de Mestre/Encarregado (51%), Ajudante/Servente (33,4%) e Oficial/Pedreiro (15,6%);
- A faixa etária está concentrada entre 30 a 59 anos, representando 76% dos homens no canteiro de obras;
- Sobre a formação escolar temos os seguintes dados: Ginásial (14,6%), Colegial (32%) e Superior (39,3%), perfazendo o total de 85,9% com boa formação;
- 65,7% dos homens percebem entre 01 e 05 salários mínimos, com maior concentração de 25,7% na faixa de 02 e 03 salários mínimos;
- Foi identificado que 52% possuem uma Renda Familiar de 02 a 10 salários mínimos, com uma concentração de 19,2% na faixa de 03 a 05 salários mínimos;
- 63% dos homens possuem o Estado de Civil de Casados/União Estável; e
- Não foi apurada a representação percentual do homem como chefe de família, nem a quantidade de pessoas na residência.





QUADRO 11

POSIÇÃO / FUNÇÃO	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total 14 (%)
Mestre / Encarregado	35,1	53,1	48,1	54,5	49	59,8	51
Ajudante / Servente	45,7	29,4	31,3	33,3	35	28,7	33,4
Oficial / Pedreiro	19,2	17,5	20,6	12,2	16	11,4	15,6

IDADE	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total (%)
16-17 anos							
18-24 anos	6,5	9,2	9,2	6,5	6	9,8	7,6
25-29 anos	16,7	16,8	13	9,8	11	10,6	12,2
30-39 anos	25,3	28,4	35,9	25,2	29,7	21,7	27,4
40-49 anos	27,3	27,4	28,2	35	33,2	30,3	31
50-59 anos	18,4	14,5	9,2	17,9	15,5	24,4	17,6
60 anos ou mais	4,1	1,7	3,8	4,1	3,2	2	2,8
NR	1,6	2	0,8	1,6	1,4	1,2	1,4

ESCOLARIDADE	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total (%)
Sem Instrução	2,4	1,3	2,3	2,4	1,8	0,4	1,4
Primário	2,4	1,3	2,3	2,4	1,8	0,4	1,4
Ginasial	15,5	12,5	12,2	20,3	16	13,8	14,6
Colegial	30,2	22,4	16	35	34	36,6	32
Superior	37,1	48,5	57,3	34,1	40	30,3	39,3
Pós-graduação	11,4	9,6	10,7	4,9	6,7	16,9	10,2
NS/NR	1,2	2		2,4	1,1	1,6	1,3

RENDA INDIVIDUAL (mês)	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total (%)
Até 01 S.M.	1,2	1,7	4,6		2,1	0,8	1,7
De 01 a 02 S.M.	38,4	30,4	25,2	12,2	19,4	7,9	19,8
De 02 a 03 S.M.	28,2	30	32,8	21,1	25,1	22,4	25,7
De 03 a 05 S.M.	13,9	18,5	11,5	30,1	19,4	26	20,2
De 05 a 10 S.M.	8,2	5,9	3,1	7,3	6,4	15	8,5
De 10 a 20 S.M.	2	1,7	1,5	2,4	1,8	0,8	1,5
De 20 a 40 S.M.		0,3		0,8	0,4	0,4	0,3
Acima de 40 S.M.							
NR	8,2	11,6	21,4	26	25,4	26,8	22,3

RENDA FAMILIAR (mês)	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total (%)
Até 01 S.M.	0,8	1,7	3,1		1,8	0,4	1,4
De 01 a 02 S.M.	29	21	13,7	8,9	11	4,3	12,3
De 02 a 03 S.M.	26,5	26	23,7	13	17,7	9,1	17,6
De 03 a 05 S.M.	18	19	23,7	20,3	18	21,7	19,2
De 05 a 10 S.M.	11,4	9,6	6,9	17,9	12,7	25,6	15,2
De 10 a 20 S.M.	4,1	2	3,8	6,5	4,9	8,3	5,3
De 20 a 40 S.M.	1,2	1,3	0,8	0,8	0,7	0,4	0,8
NR	9	20	24,4	32,5	33,2	30,3	28,3

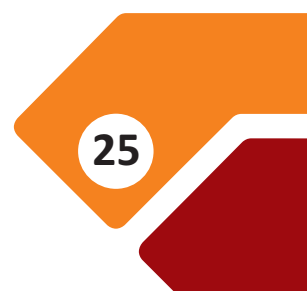


- A Renda Individual é extremamente pulverizada neste segmento, havendo uma distribuição quase equitativa entre 01 a 10 salários mínimos, tendo uma maior concentração de 19,6% na faixa de 02 a 03 salários mínimos;
- Sobre a Renda Familiar 42% encontram-se na faixa de 03 a 20 salários mínimos, com uma concentração de 19,2% na faixa de 05 a 10 salários mínimos; e
- Sobre o Estado Civil a área administrativa, tem 37,7% dos seus profissionais como Solteiros e 51,6% Casados/União Estável.



QUADRO 12

POSIÇÃO / FUNÇÃO	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total (%)
Área Administr.	46,1	68,5	84,1	70	77	76,3	73,2
Superint./Gerente	37,3	25,5	11,4	26	16	15	18,7
Área Técnica/Oper.	15,7	4,8	2,3	2	4,8	6,9	6,2
Ajudante / Servente	1	1,2	2,3	2	2,4	1,9	2
Não existe administr.							
IDADE	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total (%)
16-17 anos				2	0,8	0,6	0,6
18-24 anos	6,9	6,7	20,5	12	8,9	18,8	11,3
25-29 anos	22,5	17	14,8	26	22,6	22,5	21,5
30-39 anos	33,3	37	36,4	28	33,1	21,3	30,8
40-49 anos	20,6	21,8	9,1	14	14,5	19,4	17
50-59 anos	8,8	7,9	12,5	10	11,3	11,3	10,7
60 anos ou mais	1	0,6	3,4	4	4	3,1	3,1
NR	6,9	9,1	3,4	4	4,8	3,1	5,1
ESCOLARIDADE	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total (%)
Sem Instrução				2	0,8		0,4
Primário	1		2,3		0,8	1,3	0,9
Ginásial	5,9			4	2,4	2,5	2,3
Colegial	27,5	21,2	29,5	18	24	21,9	23,7
Superior	54,9	60	62,5	68	61	61,3	60,2
Pós-graduação	4,9	18,2	4,5	6	8,1	7,5	8,9
NS/NR	5,9	0,6	1,1	2	3,2	5,6	3,6





QUADRO 12

RENDA INDIVIDUAL (mês)	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total (%)
Até 01 S.M.		1,2	15,7	2	1,6		1,2
De 01 a 02 S.M.	14,7	17	10,2	10	11,3	7,5	11,4
De 02 a 03 S.M.	24,5	22,4	25	24	17,7	19,4	19,6
De 03 a 05 S.M.	13,7	17,6	15,9	12	12,9	10	13
De 05 a 10 S.M.	18,6	15,8	13,6	20	14,5	10	13,9
De 10 a 20 S.M.	4,9	9,7	1,1	4	6,5	5,6	6,4
De 20 a 40 S.M.	3,9	1,8	2,3	4	3,2	0,6	2,4
Acima de 40 S.M.	1		1,1			0,6	0,3
NR	18,6	14,5	25	24	32,3	46,3	31,9

RENDA FAMILIAR (mês)	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total (%)
Até 01 S.M.		2,4	1,1		0,8		0,8
De 01 a 02 S.M.	9,8	6,7	4,5	4	4,8		4,3
De 02 a 03 S.M.	16,7	13,3	13,6	10	6,5	8,1	8,9
De 03 a 05 S.M.	13,7	18,8	17	14	12	8,1	12,3
De 05 a 10 S.M.	19,6	18,8	21,6	18	19	18,8	19,2
De 10 a 20 S.M.	12,7	12,1	10,2	12	11	9,4	10,6
De 20 a 40 S.M.	4,9	6,7	3,4	10	6,5	3,8	5,6
Acima de 40 S.M.	1	0,6	1,1		0,8	1,3	0,9
NR	21,6	20,6	27,3	32	39	50,6	37,4

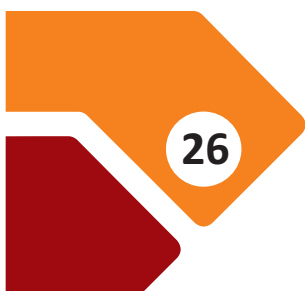
ESTADO CIVIL	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total (%)
Solteiro	28,4	37,6	43,2	38	37,1	41,3	37,7
Casado /União de fato	63,7	50,9	51,1	50	52,4	47,5	51,9
Separado/Divorciado	2	7,3	5,7	6	5,6	5,6	5,6
Viúvo	1			2	1,6	1,3	1,2
Outros	2,9			2	0,8	0,6	0,8
NS/NR	2	4,2		2	2,4	3,8	2,9

CHEFE DE FAMÍLIA	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total (%)
Sim							
Não							
NS/NR							

* Não apurado

PESSOAS NA RESIDÊNCIA	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total (%)
Média		3,3	3,1	3,1	3,3	3,3	3,2
Mediana		3	3	3	3	3	3
Moda		4	4	2	3	4	3
Desvio-padrão		1,9	1,2	1,4	1,1	1,5	1,3

* Não apurado





QUADRO 12

ESTADO CIVIL	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total (%)
Solteiro	28,2	34,3	31,3	22	25,4	29,1	28
Casado/União de fato	59,2	55,8	64,9	67,5	65	64,2	63
Separado/Divorciado	6,5	4	3,8	6,5	6	4,3	5,3
Viúvo	1,2	0,7			0,7	0,8	0,7
Outros	3,3	3		2,4	1,8	0,4	1,6
NS/NR	1,6	2,3		1,6	1,1	1,2	1,3

CHEFE DE FAMÍLIA	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	Total (%)
Sim						
Não						
NS/NR						

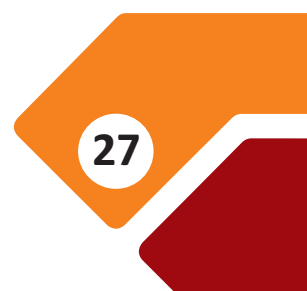
* Não apurado

PESSOAS NA RESIDÊNCIA	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	Total (%)
Média	3,5	3,6	3,6	3,6	3,7	3,6
Mediana	4	4	4	3	4	4
Moda	4	4	*	3	4	4
Desvio-padrão	1,4	1,5	1,5	1,5	1,4	1,4

* Não apurado

4.2.3 – PROFISSIONAIS QUE ATUAM NAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS DAS EMPRESAS (quadro 12):

- 73,2% atuam nas funções administrativas, ficando os cargos de Superintendente/Gerente com 18,7%, e 6,2% destinados aos profissionais das áreas técnica e operacional;
- A faixa etária está concentrada entre 25 a 39 anos, perfazendo 52,3% dos profissionais que atuam na área administrativa da empresa;
- 83,9% possuem formação no Colegial e Superior, com destaque para este último com 60,2% dos profissionais com formação superior;





AVALIAÇÃO DAS EMPRESAS

Público Entrevistado:

Todos os profissionais dos 5 grupos pesquisados

Os dados e fatos a seguir, serão apresentados com base nas mesmas considerações elencadas no item 4.

5.1 – EMPRESÁRIOS

5.1.1 – ÍNDICE DE SATISFAÇÃO

Em função das inúmeras informações coletadas e procurando apresentar os dados de maneira mais didática, foram elaborados 02 (dois) quadros que demonstram que o empresariado, em sua grande maioria, está contente, com destaque para o crescimento do setor com o alcance dos objetivos definidos. Existe ainda, certa preocupação com o aumento da concorrência (quadro 13).

QUADRO 13

Empresários - Mulheres que atuam no Canteiro de Obras	%
ESTÁ CONTENTE	88
Motivos avaliação positiva	
Está crescendo	12,2
Tem estabilidade	5,9
Empresa agradável	4,8
Está atingindo objetivos	4,7
Está lucrando	3,5
Gosta da área	3,4
Bom salário	3,4
Cresceu na empresa	3
NÃO ESTÁ CONTENTE	10,8
Motivos avaliação negativa	
Muita concorrência	4
Não está lucrando	1,8
Poderia melhorar muito	1,8
Não tem apoio do governo	1,7
NS/NR	0,4

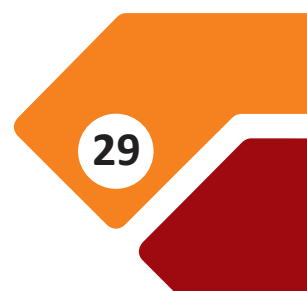


QUADRO 13

Empresários – Trabalhadores que atuam no Setor	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total (%)
Está contente	88,4	85,2	85,7	83,8	87,1	87,2	86,9
Não está contente	10,7	12	14,3	14,7	12,1	11,5	11,9
NS/NR	0,9	2,8		1,5	0,7	1,3	1,1
Motivos avaliação positiva							%
Está crescendo							9,7
Empresa agradável							4,8
Está atingindo objetivos							9,8
Está lucrando							3,5
Empresa séria							3,3
NÃO ESTÁ CONTENTE							10,7
Motivos avaliação negativa							%
Muita concorrência							1,2
Poderia melhorar muito							1,7
Está faltando emprego							1,7

5.1.2 – INCLUSÃO DA MULHER NO CANTEIRO DE OBRAS

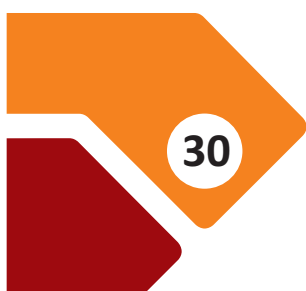
Fica evidenciado que a atuação das mulheres no canteiro de obras, na visão dos empresários, foi percebida de maneira extremamente positiva com aceitação de mais de 90% dos entrevistados, principalmente por serem muito caprichosas na execução de suas tarefas com destaque nas atividades de Acabamento e Limpeza (quadro 14).





QUADRO 14

Empresárias - Mulheres que atuam no Canteiro de Obras	
	%
Positiva	93,8
Motivos avaliação positiva	
São caprichosas	21
São iguais aos homens	7
Trabalham bem	4,8
Tem competência	3
Indiferente	4,6
Negativa	0
Motivos avaliação negativa	
Não houve motivos	
Principais atividades realizadas pela mulher no canteiro de obras	
	%
Acabamento	41,9
Limpeza	15,3
Oficial/Pedreiro	4,4
Mestre/Encarregado	3,9
Ajudante/Servente	3,8
Outras	7
NS/NR	23,7





5.1.3 – SALÁRIOS PRATICADOS

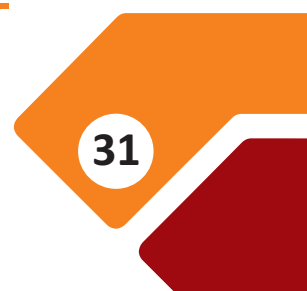
Verifica-se que os salários pagos, em média, aos homens são relativamente superiores aos praticados para as mulheres, de uma maneira geral.

Considerando ainda, a média para análise dos salários praticados nos níveis gerenciais e administrativos e dos trabalhadores e trabalhadoras, estes últimos atuando no canteiro de obras, conclui-se que o corpo gerencial percebe valores bem superiores aos demais profissionais, e que o nível administrativo está à frente na ordem de 30% daqueles que atuam no canteiro de obras.

Esclarece-se que a média dos salários praticados foi ponderada entre as 05 regiões pesquisadas (quadro 15).

QUADRO 15

SALÁRIOS HOMENS		Total (a.m)		SALÁRIOS MULHERES		Total (a.m)	
Média		1.517,84		Média		1.427,77	
Mediana		1.500,00		Mediana		1.400,00	
Moda		1.500,00		Moda		1.200,00	
Desvio-Padrão		483,05		Desvio-Padrão		477,65	
Salário Mensal Gerentes (R\$)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total (%)	
Média	7.191,12	6.086,64	21.214,05	22.646,35	21.288,24	18.340,55	
Mediana	5.000,00	4.000,00	6.000,00	10.000,00	10.000,00	7.000,00	
Moda	5.000,00	*	5.000,00	*	*	5.000,00	
Desvio-Padrão	7.477,11	6.805,29	25.440,19	24.418,36	22.509,76	22.129,22	
Salário Mensal Administr. (R\$)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total (%)	
Média	2.097,01	2.077,20	2.122,15	2.170,27	2.285,96	2.178,58	
Mediana	2.000,00	1.500,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00	
Moda	2.000,00	1.500,00	*	2.000,00	2.000,00	2.000,00	
Desvio-Padrão	1.014,93	1.308,12	892,08	953,79	887,1	968,47	
Salário Mensal Operários (R\$)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total (%)	
Média	1.371,65	1.637,29	1.577,34	1.645,81	2.023,51	1.675,06	
Mediana	1.200,00	1.400,00	1.500,00	1.500,00	1.600,00	1.500,00	
Moda	1.500,00	*	1.200,00	1.200,00	1.500,00	1.500,00	
Desvio-Padrão	555,77	1.081,43	489,36	1.049,41	1.387,41	1.119,85	





5.1.4 – CONTRATAÇÕES

Tratando-se do principal motivo de contratação das mulheres que atuam no canteiro de obras, a pesquisa aponta o item “caprichosas” com 56,5%, resultando, também, na intenção de futuras contratações na ordem 72%, tanto pelo principal motivo já citado, como pela eficiência das mesmas na execução de suas tarefas.

No quesito dificuldades para contratação de mão de obra para o setor, apurou-se que a expansão da economia (maior empregabilidade), as condições de trabalho, os salários praticados e a própria imagem do segmento, acabam não sendo atrativos para os profissionais de outro setor.

As formas de contratação dos empregados destinados ao canteiro de obras ocorreram, em mais de 87%, diretamente para os quadros próprios da empresa.

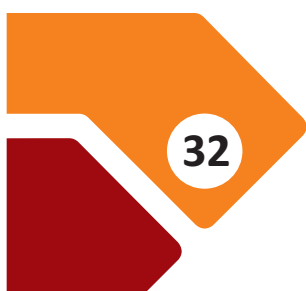
Quanto a contratação de outros profissionais, foram, também, diretamente pelas empresas, sendo esta situação em mais de 77% (quadro 14).

QUADRO 16

Contratações das mulheres para atuar no canteiro de obras		%	
Mais caprichosas		56,5	
Simplemente contratou		15,9	
Mão de Obra barata		5,2	
Falta Mão de Obra		4,9	
NS/NR		17,5	

Pretende contratar mais mulheres para atuar no canteiro de obras			
SIM	72,3 %	NÃO	22,4 %
NS/NR	5,3 %		
Motivos para aumentar		Motivos para não aumentar	
São eficientes	6,5	Não tem	
São caprichosas	5,5		
Qualidade do serviço	4,3		

Dificuldades para contratar mão de obra para o segmento	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total (%)
Economia em expansão	31,9	32,5	26,3	26,3	24,4	28	27
Condições de Trabalho	14,9	20,8	21,1	18,4	29,5	22	25
Salários	31,9	19,5	18,4	26,3	19,2	18	19,7
Imagem do Setor	6,4	13	5,3	10,5	11,5	25	15
NS/NR	14,9	14,3	28,9	18,4	15,4	7	13,4





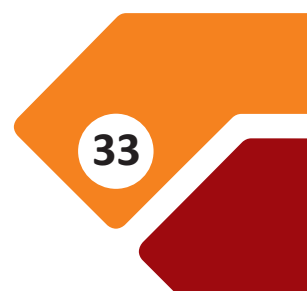
5.1.5 – BENEFÍCIOS

Entre os benefícios concedidos aos trabalhadores e trabalhadoras que atuam no canteiro de obras, sobressaem o Auxílio-Transporte e Auxílio-Refeição para os homens na proporção de 79,8% e 75,8%, e para as mulheres destacam-se o Auxílio-Refeição e a Gratificação Adicional, respectivamente 81,10% e 59,2%, seguidos em ambos os casos, pelo Plano de Saúde na ordem de 51%.

Existe uma expectativa, por parte do empresariado de melhoria das condições de trabalho, em específico para as mulheres, como por exemplo a disponibilização de banheiros no canteiro de obras.

Os números, em média nas 5 regiões pesquisadas, demonstram haver tão somente uma diferenciação no nível gerencial, preponderando, para estes o Plano de Saúde (44,6%) seguido da Remuneração Adicional (43,4%). Enquanto que para os demais empregados o Auxílio-Transporte e Auxílio-Alimentação, não necessariamente nesta ordem, são os diferenciais.

Apresentamos um comparativo entre os benefícios concedidos aos trabalhadores e trabalhadoras, bem como a expectativa de proporcionar melhores condições de trabalho, na expectativa do empresariado (quadro 17).





QUADRO 17

Demonstrativo dos benefícios nas considerações dos Empresários

HOMENS	%	MULHERES	%
Auxílio Transporte	79,8	Auxílio Refeição	81,10
Auxílio Refeição	75,8	Gratificação Adicional	59,20
Gratificação Adicional	54,7	Plano de Saúde	52,00
Plano de Saúde	51,2	Plano de Previdência	24,6
Plano de Previdência	28,2	Cesta Básica	25,10
		Auxílio Creche	16,10
		Auxílio Educação	15,30

Benefícios para Gerentes	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total (%)
Plano de saúde	28,6	50	28,6	48,5	54,3	30	44,6
Remun. Adicional	38,4	52,1	33,3	47,1	45,7	37	43,4
Carro	25,9	23,9	41,3	35,3	33,6	37	32,8
Plano de Previdência	15,2	27,5	23,8	26,5	27,9	22	25,2
Moradia	15,2	8,5	23,8	13,2	12,9	19	14,5

Benefícios p/ área administrativa	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total (%)
Auxílio Transporte	58	83,8	57,1	82,4	74,3	65	71,2
Auxílio Refeição	55,4	79,6	60,3	77,9	75	58	69,3
Gratificação Adicional	22,3	41,5	22,2	48,5	53,6	31	42,4
Plano de Saúde	33	45,8	27	39,7	39,3	35	38,2
Plano de Previdência	13,4	23,2	15,9	25	27,9	21	23,7

Benefícios p/ homens e mulheres canteiro de obras	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total (%)
Auxílio Transporte	62,5	83,8	61,9	85,3	77,1	69	74,3
Auxílio Refeição	61,6	83,8	66,7	79,4	75,7	65	72,6
Gratificação Adicional	43,8	52,8	25,4	42,6	41,4	45	43,4
Plano de Saúde	15,2	28,9	14,3	36,8	43,6	28	34,3
Plano de Previdência	13,4	21,1	14,3	23,5	25,7	24	23,1

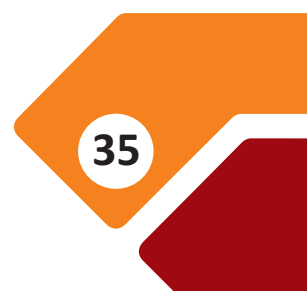


5.1.6 – TURN OVER (Rotatividade)

As informações coletadas apresentam uma média de 12,3% dos homens comparativamente a 6,1% das mulheres de rotatividade no setor.

A rotatividade ao mês, alcança a média - dentre as 5 regiões pesquisadas - , de 10,9%, o que ainda é razoável ao compararmos com a rotatividade anual que está no patamar de 16,8%.

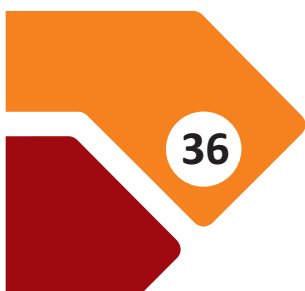
Os principais fatores dessa situação devem-se a concorrência, salários praticados e condições de trabalho, razão pela qual o setor tem atuado no sentido de minimizar tal situação, como por exemplo, mais treinamentos e capacitações, bem como a recomposição gradativa dos salários (Quadro 18).





QUADRO 18

TURN OVER (ROTATIVIDADE)						
HOMENS	Total (a.m %)	MULHERES	Total (a.m %)			
Média	12,30	Média	6,10			
Mediana	4,70	Mediana	2,00			
Moda	2,00	Moda	0,00			
Desvio-Padrão	19,9	Desvio-Padrão	12,2			
ROTATIVIDADE (mês)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total -14 (%)
Média	13	6,1	8	9,2	10,5	10,9
Mediana	5	3	3,5	3,5	2	4
Moda	0	1	1	1	0	0
Desvio-Padrão	18,7	10,7	11	14,7	20,2	17,5
ROTATIVIDADE (ano)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total -14 (%)
Média	20,2	15,7	13	14,4	15,7	16,8
Mediana	10	10	10	10	5	10
Moda	0	10	10	10	0	0
Desvio-Padrão	23,3	16,4	12,4	16,4	25,4	21
ROTATIVIDADE (razões)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total -14 (%)
Concorrência	16,9	23,8	30,9	25,7	12,8	20,6
Condições de Trabalho	19	12,7	5,9	12,1	12,8	13,2
Atratividade outros setores	9,2	9,5	7,4	10	17,3	11,4
Salários	11,3	3,2	11,8	9,3	12,2	10,8
Seguro Desemprego	4,9	4,8	5,9	7,1	11,5	8,1
NS/NR	38,7	46	38,2	35,7	33,3	35,8
ROTATIVIDADE DE PESSOAL (ações para diminuir)						Total (%)
Não tem o que fazer						4
Treinamento						3,5
Salário						3,3
Capacitação						3,2
Outros						12,5
NS/NR						73,5





5.1.7 – COMPETITIVIDADE, INOVAÇÃO E INDUSTRIALIZAÇÃO DA PRODUÇÃO

Os empresários do setor, no intuito de se tornarem mais competitivos, manifestaram-se pelo aumento de treinamentos, combinado com a modernização de seus maquinários, adoção de novas tecnologias, acompanhado de uma melhor informatização, racionalização dos processos operacionais e administrativos, bem com demais ações, conforme demonstrado no quadro abaixo:

QUADRO 19

Ações para aumentar a Competitividade	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total (%)
Política de treinamento	18,8	16,2	25,4	14,7	18,6	14,1	17,4
Modernização de máquinas	5,4	10,6	11,1	11,8	10	30,1	14,8
Informatização	16,1	8,5	7,9	8,8	15	4,5	11,3
Novas tecnologias	10,7	18,3	11,1	11,8	10	10,3	11,3
Novos produtos	27,7	8,5	7,9	10,3	7,9	10,3	10,2
Racionalização dos processos operacionais	4,5	4,2	3,2	2,9	5	4,5	4,7
Racionalização dos processos administrativos	0,9	2,1	1,6		2,1	7,1	3,2
Compra de Know how	1,8	1,4	1,6	1,5	1,4		1,1
NS/NR	14,3	30,3	30,2	38,2	30	19,2	26

Intenção de adotar Inovações tecnológicas	2ª Opção %	3ª Opção %	Média *	Agregado **
Novos equipamentos	1,4	0,8	3,1	9,3
Novas tecnologias	0,5	0,1	1,1	3,3
Informatização	0,8	0,2	1,1	3,3
Cursos	0,4		0,8	2,4
Automatização da produção	0,6	0,7	0,7	2
Treinamentos	0,3	0,4	0,5	1,5
Outros	2,3		2,3	7,2
Ns/NR	42,2	45,3	40,3	120,8
NSA	51,5	52,4	50,1	150,2

* Média ponderada para 3 opções base=100%)

** Valor agregado para 3 opções (base 300%)





5.1.8 – TREINAMENTOS

Dentre as Mulheres e os Homens que atuam no canteiro de obras, as informações coletadas demonstraram que 73% deste público, realizaram determinados treinamentos (quadro 20):

Os treinamentos disponibilizados às mulheres foram assim distribuídos:

- Segurança do Trabalho (17%);
- Operacional (6,7%);
- a respeito da função (3,5%);
- Administrativo (2,6%)

Tratando-se dos homens, apresentamos o que se segue:

- Segurança do Trabalho (14,4%);
- Operacional (9,1%);
- Qualificação (3,4%);
- Administrativo (2,6%); e
- Aperfeiçoamento (1,7%).

QUADRO 20

Treinamentos - Mulheres que atuam no Canteiro de Obras	%	Treinamentos - Homens que atuam no Canteiro de Obras	%
Sim	73,8	Sim	73,6
Não	21,1	Não	19,1
NS/NR	5,1	NS/NR	7,3
Tipos de treinamentos		Tipos de treinamentos	
Segurança	17	Segurança	14,4
Operacional	6,7	Operacional	9,1
a respeito da função	3,5	a respeito da função	3,4
Administrativo	2,6	Administrativo	2,6
Capacitação (Aperfeiçoamento)	1,7	Capacitação (Aperfeiçoamento)	1,7
Todos		Todos	0,4
NS/NR	42,3	NS/NR	42,1
NSA	26,2	NSA	26,4



5.1.9 – SUSTENTABILIDADE

Procurando manter a continuidade de sua organização no segmento de mercado, mais de 50% dos empresários entrevistados, em âmbito nacional, informaram que tem trabalhado no sentido de continuar atuando no seu segmento de negócios, através da adoção de algumas ações, tais como (quadro 21):

- 1) Programa de Sustentabilidade;
- 2) Implantação e implementação da Coletiva Seletiva;
- 3) Reutilização de materiais;
- 4) Educação de funcionários;
- 5) Gestão de resíduos sólidos;
- 6) Reaproveitamento de águas;
- 7) Descarte correto de lixo;
- 8) Reciclagem de aço;
- 9) e demais ações inerentes as melhores práticas de mercado

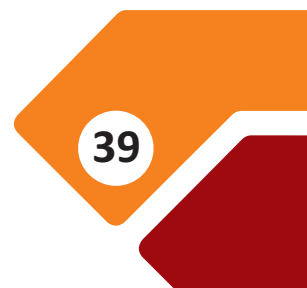
QUADRO 21

Posição do empresário sobre SUSTENTABILIDADE	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total (%)
Tem trabalho	34,8	41,5	44,4	58,8	56,4	19,2	42,8
Tem procurado	11,6	14,1	11,1	10,3	10,7	12,8	11,8
Não tem trabalho nem procurado	46,4	35,2	28,6	25	27,1	59,6	38
NS/NR	7,1	9,2	15,9	5,9	5,7	8,3	7,3

Sustentabilidade - Ações	1ª Opção %	2ª Opção %	3ª Opção %	Média * %	Agregado ** %
Programa de sustentabilidade	3,3	1,3	1	1,9	5,6
Coleta seletiva	3,4	1,1	0,2	1,6	4,7
Reutilização de materiais	3,2	0,3	0,5	1,4	4,1
Educação de funcionários	1,2	0,8	0,3	0,8	2,3
Gestão de resíduos sólidos	0,7	1,4		0,7	2,1
Reaproveitamento de águas	1,2	0,6	0,1	0,6	1,9
Descarte correto de lixo	0,8	0,3		0,4	1,1
Reciclagem de aço	0,6	0,2	0,4	0,4	1,1
Outros	4,4	2	0,8	2,2	7,2
NS/NR	43,8	53,3	57,9	51,7	155
NSA	37,4	38,7	38,8	38,3	114,9

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

** Valor agregado para 3 opções (base 300%)





5.1.10 – PERSPECTIVA DE CRESCIMENTO DO SETOR PARA OS PRÓXIMOS 2 ANOS

Ao analisar a pesquisa junto aos empresários, nos deparamos com um cenário de estabilidade, já que 34,9% dos entrevistados apontam que o setor irá crescer, mesmo que timidamente, outros 37,6% acreditam que ficará estável e 26,8% demonstram preocupação, pois entendem que haverá uma retração.

Relativamente às avaliações positivas, foi citada a realização da Copa do Mundo com 10,9% combinado com a realização de muitas construções com 9%. Quanto às avaliações negativas, foi elencada a situação ruim da economia (7,7%), a desaceleração do mercado (4%), após a realização da Copa do Mundo diminuirá as atividades relacionadas ao setor (3%) e falta de investimentos (3%), ver quadro 20.

QUADRO 22

Empresário -	
Percepção do Setor para os próximos 2 anos	%
Crescer muito	10,8
Crescer pouco	24,1
Ficar estável	37,6
Diminuir um pouco	23,3
Diminuir muito	3,5
NS/NR	0,9
Motivos avaliação positiva	
	%
Por conta da Copa	10,9
Muitas construções	9
Motivos avaliação negativa	
	%
Economia ruim	7,7
Desaceleração do mercado	4
Após a Copa diminuirá	3
Falta de investimentos	3





5.2 – TRABALHADORAS E TRABALHADORES QUE ATUAM NO CANTEIRO DE OBRAS, E OS PROFISSIONAIS QUE TRABALHAM NAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS.

5.2.1 – AVALIAÇÕES REALIZADAS PELOS EMPREGADOS ENTREVISTADOS

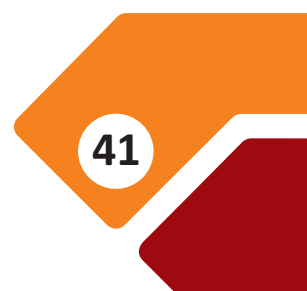
Os resultados das entrevistas realizadas com os profissionais em questão apresentaram uma avaliação positiva, cuja média nas 5 regiões, é superior a 92%.

5.2.1.1 – MULHERES QUE ATUAM NO CANTEIRO DE OBRAS

Especificamente neste subitem, houve uma avaliação positiva, com alguns destaques como a liberdade para trabalhar (12,5%), atendimento às normas estabelecidas (11,5) e empresa boa (9,7%), conforme apresentado no quadro 23.

QUADRO 23

Mulheres que atuam no canteiro de obras		
Avaliação Positiva 98,2 (%)	Principais motivos avaliação positiva	%
	Tem liberdade para trabalhar	12,5
	Seguem todas as normas	11,5
	Boa para trabalhar	9,7
	Pagam em dia	9,4
	Empresa organizada	7,6
	Empresa séria	7,3
	Tem bom relacionamento	6,6
	Assumem seus compromissos	4,9
Avaliação Regular 1,8 (%)	Principais motivos avaliação negativa	%
	Tem que crescer	2,7
	Não atende as necessidades	0,4



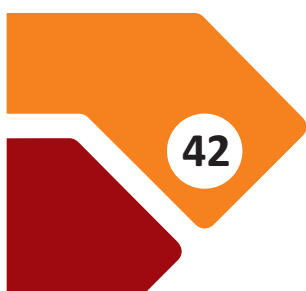


5.2.1.2 – HOMEM QUE ATUAM NO CANTEIRO DE OBRAS

Tal qual no subitem anterior, as empresas foram bem avaliadas, com apenas uma variação na ordem de destaques, como pode ser observado no quadro 24.

QUADRO 24

Homens que atuam no canteiro de obras							
Avaliação	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total (%)
Avaliação Positiva	84,1	91,7	87	96	94	95	92,7
Principais motivos avaliação positiva							%
Empresa boa							16,1
Pagamento em dia							9,6
Empresa correta							6,9
Boas condições							6,4
Bom relacionamento							5,3
Bom salário e benefícios							4,8
Bom ambiente							4,7
Avaliação	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total (%)
Avaliação Regular	13,1	5,9	10,7	3,3	3,5	2,4	4,6
Avaliação	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total (%)
Avaliação Negativa	1,6	0,7	0,8		1,5	0,4	1
Principais motivos avaliação negativa							%
Precisa melhorias							1,8
Salário ruim							1
Avaliação	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total (%)
NS/NR	1,2	1,7	1,5	0,8	1,4	2	1,6





5.2.1.3 – DEMAIS PROFISSIONAIS QUE ATUAM NAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS

Para este grupo de trabalhadores, as avaliações negativas foram inexpressivas, não foi identificado pontos em destaque, conforme pode-se constatar no quadro 25.



QUADRO 25

Homens e Mulheres que atuam na área Administrativa							
Avaliação	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total (%)
Avaliação Positiva	91,2	96,4	89,8	88	91,1	97,5	93,4
Avaliação Regular	13,1	5,9	10,7	3,3	3,5	2,4	4,6
Avaliação Negativa	1,6	0,7	0,8		1,5	0,4	1
NS/NR	1,2	1,7	1,5	0,8	1,4	2	1,6

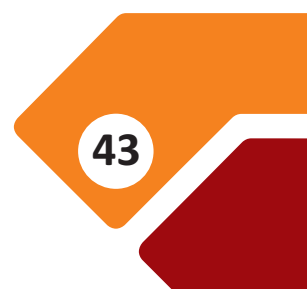
5.2.2 – SALÁRIOS PRATICADOS

5.2.2.1 - MULHERES QUE ATUAM NO CANTEIRO DE OBRAS

Os salários para o referido profissional, ficaram na média, correspondente ao mês trabalhado, na ordem de R\$2.815,62, conforme quadro abaixo:

QUADRO 26

SALÁRIOS MÊS. (R\$)	
Mulheres que atuam no canteiro de obras	Total (a.m)
Média	2.815,62
Mediana	2.500,00
Moda	2.500,00
Desvio-Padrão	2.656,16





5.2.2.2 – HOMENS QUE ATUAM NO CANTEIRO DE OBRAS

No mesmo cenário foram identificados que em média, nas 5 regiões pesquisadas, o salário mensal encontra-se no patamar de R\$5.145,56, acima dos praticados às mulheres que atuam na mesma atividade (quadro 27).

QUADRO 27

SALÁRIOS MÊS (R\$)							
Homens que atuam no canteiro de obras	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total (%)
Média	5.851,63	2.642,28	2.900,37	6.797,56	5.267,87	8.219,78	5.145,56
Mediana	2.500,00	1.390,00	1.800,00	2.056,00	2.000,00	3.500,00	2.000,00
Moda	1.500,00	1.200,00	2.000,00	*	1.200,00	13.000,00	1.200,00
Desvio-Padrão	6.238,19	3.798,51	4.088,25	9.259,21	7.648,65	7.456,76	6.822,77

* modas múltiplas

5.2.2.3 – PROFISSIONAIS QUE ATUAM NAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS

Os números coletados nas cinco regiões, demonstram que os salários mensais, em média, são bem representativos, com destaque para as regiões Sul e Sudeste, que corroboraram para a elevada média apresentada.

QUADRO 28

SALÁRIOS MÊS (R\$)							
Empregados(as) que atuam na Área Administrativa	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total (%)
Média	7.645,07	3.603,16	4.567,48	8.703,60	9.524,40	13.254,97	8.183,75
Mediana	3.500,00	2.036,00	2.500,00	3.000,00	3.500,00	6.000,00	3.500,00
Moda	5.000,00	2.500,00	1.500,00	2.034,00	1.500,00	*	1.500,00
Desvio-Padrão	12.031,74	4.302,83	6.386,15	10.841,09	12.493,20	13.462,17	11.276,48

* modas múltiplas





5.2.3 - CONTRATAÇÕES

5.2.3.1 - MULHERES QUE ATUAM NO CANTEIRO DE OBRAS

As contratações junto aos profissionais em questão foram realizadas diretamente pelas próprias empresas, sendo uma minoria por meio de terceirizados, nos percentuais assim discriminados:

QUADRO 29

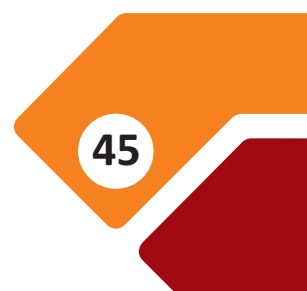
FORMAS DE CONTRATAÇÃO	
Mulheres que atuam no canteiro de obras	TOTAL %
Diretamente pela empresa	87,5
Terceirizado	12,5

5.2.3.2 – HOMENS QUE ATUAM NO CANTEIRO DE OBRAS

Em média, na maioria das regiões pesquisadas, cerca de 90% das contratações foram efetivadas diretamente pelas empresas (quadro 30).

QUADRO 30

FORMA DE CONTRATAÇÃO							
Homens que atuam no canteiro de obras	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total (%)
Diretamente pela empresa	95,1	90,8	93	92,7	89,8	87	89,8
Terceirizado	3,7	7,9	3,8	5,7	8,8	10,6	8,5
NS/NR	1,2	1,3	3,1	1,6	1,4	2,4	1,7





5.2.3.3 – PROFISSIONAIS QUE ATUAM NAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS

Tratando-se dos empregados (homens/mulheres) que desempenham suas atividades na área administrativa, a entrevista foi abordada de maneira diferenciada, sendo perguntadas as razões pelas quais estes profissionais escolheram atuar neste segmento de mercado, tendo o seguinte posicionamento (quadro 31).

QUADRO 31

MOTIVOS PARA TRABALHAR NO EMPREGO ATUAL							
Principal(s) motivo(s) – Homens e Mulheres na área administrativas	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total (%)
Área de atuação que queria	53,9	41	42	14	26,6	38	34,3
Salário	16,7	18	11	12	11,3	14	13,2
Não tinha alternativa	11,8	6,7	13	14	8,9	8,1	8,8
Benefícios	2	4,2	5,7	2	7,3	4,4	5,6
Outros	13,7	29	27	54	37,1	31	32,1
NS/NR	2	1,8	1,1	4	8,9	4,4	5,9

5.2.4 - BENEFÍCIOS

5.2.4.1 – MULHERES QUE ATUAM NO CANTEIRO DE OBRAS

Os benefícios concedidos e informados pelas mulheres, foram assim definidos como os principais, conforme detalhado no quadro 32 a seguir:

QUADRO 32

PRINCIPAIS BENEFÍCIOS CONCEDIDOS	
Mulheres que atuam no canteiro de obras	TOTAL %
Auxílio Refeição (*)	77,6
Gratificação adicional	56,1
Plano de Saúde (*)	50,4
Cesta Básica	35,1
Plano de Previdência	27,1
Auxílio Creche	8,1
Auxílio Educação	7,3

(*) São os benefícios considerados mais importantes, sendo o Plano de Saúde considerados relevantes para algumas regiões.





5.2.4.2 – HOMENS QUE ATUAM NO CANTEIRO DE OBRAS

Sobre o posicionamento dos homens que atuam no canteiro de obras, pesquisados nas 05 regiões administrativas, foi apurado que em média, os principais benefícios são (quadro 33):



QUADRO 33

PRINCIPAIS BENEFÍCIOS CONCEDIDOS							
Homens que atuam no canteiro de obras	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total (%)
Auxílio Refeição (*)	62,0	75,6	66,4	79,7	68,2	77,6	71,0
Gratificação adicional	38,0	44,9	35,9	40,7	48,4	53,1	47,8
Cesta Básica	10,6	47,2	17,6	54,5	52,3	24,4	39,8
Plano de Saúde (*)	13,9	29,0	23,7	28,5	37,8	20,9	29,8
Plano de Previdência	6,5	30,4	42,0	27,6	31,4	24,0	27,8
Auxílio Educação	2,0	3,6	6,1	7,3	5,3	5,1	4,8
Auxílio Creche	2,0	1,3	3,1	3,3	3,9	3,5	3,3

(*) São os benefícios considerados mais importantes, sendo o Plano de Saúde o mais relevante

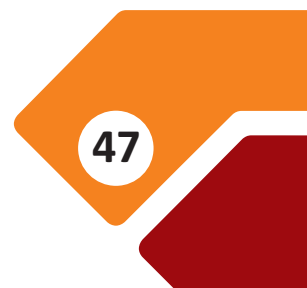
5.2.4.3 – PROFISSIONAIS QUE ATUAM NAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS

Os trabalhadores(as) que exercem suas atividades na área administrativa, considerando a média entre as 05 reuniões, assim estabeleceram seus principais benefícios (quadro 34):

QUADRO 34

PRINCIPAIS BENEFÍCIOS CONCEDIDOS							
Homens/Mulheres na área administrativa	CO (%)	NE (%)	N (%)	S.P. (%)	SE (%)	S (%)	Total (%)
Auxílio Transporte	51	78,8	62,5	72	71	63,1	768,1
Auxílio Refeição (*)	50	75,2	59,1	70	72,6	60,6	67,6
Plano de Saúde (*)	18,6	47,3	33	44	49,2	38,8	43,2
Remuneração adicional	25,5	41,8	33	26	38,7	30	35,6
Plano de Previdência	11,8	24,8	30,7	34	29	23,8	25,8
Cesta Básica	3,9	30,3	8	28	29,8	13,8	22,9
Auxílio Educação	7,8	10,9	8	12	8,1	6,3	8
Auxílio Creche	2	4,2	2,3	2	3,2	1,3	2,7

(*) São os benefícios considerados mais importantes, sendo o Plano de Saúde o mais relevante





5.2.5 – TREINAMENTOS

5.2.5.1 – MULHERES QUE ATUAM NO CANTEIRO DE OBRAS

Houve um bom percentual de treinamentos realizados junto a estes profissionais, com destaque para a Segurança do Trabalho.

QUADRO 35

TREINAMENTOS REALIZADOS			
Mulheres que atuam no canteiro de obras		%	
Sim			68,2
Não			31,2
NS/NR			0,6
Tipos de Treinamentos	%	Locais de Treinamentos	%
Segurança do trabalho	52,2	Dentro da empresa	45
Qualificação	19,6	Contratado a terceiros	26,9
Brigadista	9,6	Ambos	27,2
Primeiros socorros	7	NS/NR	0,9
Acabamento	3,4		
MM18	2,9		
Qualidade no trabalho	2,5		
Outros	2,8		





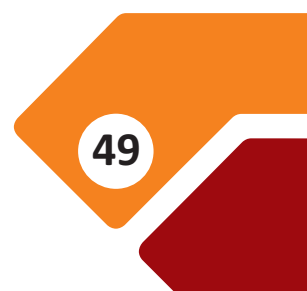
5.2.5.2 – HOMENS QUE ATUAM NO CANTEIRO DE OBRAS

Os treinamentos destinados aos homens, ficaram no mesmo patamar daqueles destinados as mulheres que, também, atuam no canteiro de obras, com o mesmo destaque, sendo a maioria realizado no âmbito da organização.



QUADRO 36

TREINAMENTOS REALIZADOS			
Homens que atuam no canteiro de obras		(%) Média das 5 Regiões	
Sim		62,8	
Não		35,3	
NS/NR		1,9	
Tipos de Treinamentos	(%) Média das 5 Regiões	Locais de Treinamentos	(%) Média das 5 Regiões
Segurança do Trabalho	70,3	Dentro da empresa	58
Operacional	15,5	Contratado a terceiros	15,1
Técnico	8,9	Ambos	26,3
Informática	2,9	NS/NR	0,6
Administrativo	1,1		
Meio Ambiente	0,6		
Alfabetização	0,6		
Financeiro / Contábil	0,3		





5.2.5.3 – TREINAMENTOS PARA OS PROFISSIONAIS QUE ATUAM NA ÁREA ADMINISTRATIVA

Os treinamentos realizados para o pessoal da área administrativa, ficou abaixo, percentualmente, aos destinados aos profissionais que atuam no Canteiro de Obras.

QUADRO 37

TREINAMENTOS REALIZADOS			
Mulheres/Homens na área administrativa		(%) Média das 5 Regiões	
Sim		46	
Não		51,3	
NS/NR		2,7	
Tipos de Treinamentos	(%) Média das 5 Regiões	Locais de Treinamentos	(%) Média das 5 Regiões
Administrativo	48,4	Dentro da empresa	45,4
Segurança do Trabalho	13,7	Contratado a terceiros	19,1
Técnico	9,3	Ambos	33,9
Operacional	5,7	NS/NR	1,6
Financeiro / Contábil	5,6		
Meio Ambiente	3,4		
Informática	3,1		
Outros	10,2		
NS/NR	0,5		

Aos observarmos os números consolidados nos quadros 35, 36 e 37, conclui-se que em média o setor vem oportunizando aos seus empregados(as) um número relativamente bom de treinamentos, correlacionados as atividades desenvolvidas por estes. Identifica-se, ainda, que os treinamentos são realizados na própria empresa, o que favorece sobremaneira um melhor acompanhamento pela empresa sobre a aceitação/avaliação "on line" por parte dos treinandos, combinado com uma adequação dos investimentos realizados.





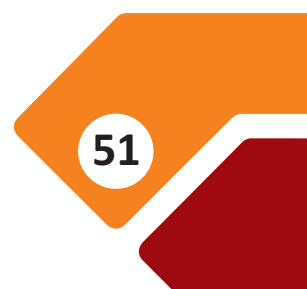
5.2.6 - PERSPECTIVA DE CRESCIMENTO DO SETOR PARA OS PRÓXIMOS 2 ANOS

Na visão dos 03 grupos de profissionais pesquisados, conforme detalhado nos quadros 36 a 38, o crescimento será estável, com uma avaliação média que ultrapassa os 75%.



QUADRO 38

Percepção do Setor para os próximos 2 anos na visão das mulheres no canteiro de obras	%
Crescer muito	64
Crescer pouco	9,1
Ficar estável	18,1
Diminuir um pouco	4,7
Diminuir muito	1,5
NS/NR	2,7
Motivos avaliação positiva	%
Mercado aquecido	27,2
Muitas obras previstas	9,1
Investimentos do governo	9
Geração de Trabalhos	7,1
Bom investimento	4,1
Motivos avaliação negativa	%
Decadência do Mercado	10,5
Vai diminuir depois da Copa do Mundo	4,2





QUADRO 39

Percepção do Setor para os próximos 2 anos – na visão dos homens no canteiro de obras	Média das 5 Regiões (%)
Crescer muito	38,2
Crescer pouco	11,8
Ficar estável	31,8
Diminuir um pouco	12,5
Diminuir muito	2,3
NS/NR	3,4

Motivos avaliação positiva	Média das 5 Regiões (%)
Copa do Mundo	10,4
Crescimento da população	9,7
Setor está evoluindo	5,4
Muito procura por imóveis	3,9

Motivos avaliação negativa	Média das 5 Regiões (%)
Falta de qualificação	4,6

QUADRO 40

Percepção do Setor para os próximos 2 anos na visão dos homens/mulheres área administrativas	Média das 5 Regiões (%)
Crescer muito	34,8
Crescer pouco	17,6
Ficar estável	30,8
Diminuir um pouco	11
Diminuir muito	3,2
NS/NR	2,6

Motivos avaliação positiva	Média das 5 Regiões (%)
Demanda	15,2
Copa do Mundo	5,7

Motivos avaliação negativa	Média das 5 Regiões (%)
Falta de Mão de Obra	3,8
Mercado saturado	3,7





AVALIAÇÃO DA CBIC E DO SECONCI PELOS ENTREVISTADOS



Embora tenhamos uma proximidade nos números coletados sobre a avaliação das citadas instituições e tendo os mesmos objetivos comuns que é de trabalhar em prol da Construção Civil, iremos registrar os resultados obtidos e tecer considerações em separado, haja vista algumas diferenciações de atuação.

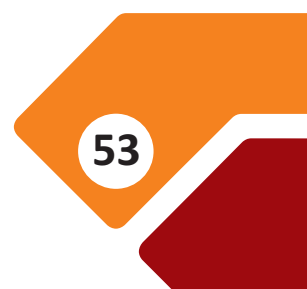
6.1 – AVALIAÇÃO DA CBIC

Tanto os dados apresentados pelos empresários como aqueles inerentes aos profissionais que atuam no canteiro de obras e os da área administrativa, evidenciam - em média - uma avaliação positiva desta organização.

Entretanto, um expressivo número de profissionais do setor, necessitam serem provocados no sentido de conhecer e aproximar-se da CBIC, utilizando-se dos seus serviços e instigando-a a desenvolver e disponibilizar novos produtos, o que só será possível por meio de um processo eficiente e ousado de comunicação institucional.

6.2 – AVALIAÇÃO DO SECONCI

Não muito diferente das considerações registradas no subitem anterior, o SECONCI é bem avaliado pelos que os conhece, demonstrando a mesma necessidade de uma atuação mais eficaz e abrangente no sentido de fazer-se mais presente junto ao seu público, que é mais fácil de ser atingido e num menor espaço de tempo, haja vista sua área de atuação - fundamental para a manutenção e evolução dos processos operacionais do segmento -, utilizando-se também de um projeto bem concebido de comunicação empresarial, naturalmente em menor escala àquele a ser desenvolvido pela CBIC.





CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando que na tabulação dos dados inerentes aos trabalhadores(as), sejam dos canteiros de obras e das áreas administrativas, não foi possível identificar o mesmo perfil de informações colhidas, comparativamente àquelas fornecidas e/ou argüidas juntos aos empresários, fato que nos leva a tecer algumas considerações, de maneira generalizada, dos seguintes pontos:

- 1 - O tempo médio de atuação no emprego para as mulheres do canteiro de obras é em média 2,2 anos, cabendo aos homens um período superior da 5,5 anos. Quanto aos profissionais de ambos os sexos que atuam na área administrativa o tempo de serviço chega aos 7,1 anos.
- 2 - A maioria dos profissionais que atuam no canteiro de obras, aprenderam a desempenhar suas tarefas de maneira empírica (autodidatas) e gostam de atuar no setor;
- 3 - A maioria dos entrevistados, ainda não foi beneficiado com programas sociais do governo;
- 4 - O índice de desemprego destes profissionais foram inexpressivos, pois já estavam empregados antes de migrarem para atual empresa e estavam no mesmo setor;
- 5 - Foram apontadas, na visão destes profissionais, certas dificuldades na contratação de mão de obra para o setor em função dos salários praticados, das condições de trabalho e da expansão da economia; e
- 6 - Sobre o aspecto da Responsabilidade Social, os empregados(as) desconhecem o que são ações sociais, entretanto, informaram que suas empresas atuam neste quesito, e classificam os projetos relacionados a este tema como ótimos e bons.

Cabe destacar o cenário à época da realização da pesquisa objeto do presente relatório, onde tínhamos determinados indicadores econômicos e projeções já preocupantes, entretanto, tínhamos, também, conforme dados aqui já demonstrados, perspectivas otimistas.

Sendo assim, o momento requer uma análise, ao nosso entender, entre os dados e fatos existentes em 2014 e os do ano em curso, pois algumas questões ultrapassaram o imaginável, trazendo à sociedade organizada desafios que requer muita perseverança e trabalho.

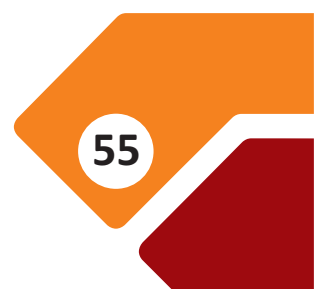


Não obstante as considerações iniciais, os dados coletados demonstram, inequivocamente, que o setor se preparou para atender as demandas, tendo um quadro de profissionais satisfeitos com salários e benefícios dentro dos padrões aceitáveis, empresários, na sua grande maioria, atuando com recursos próprios de toda natureza, qualificando sua mão de obra dentro das melhores práticas do seu segmento, ou seja, pronto para prosseguir e ajudar o País a crescer sustentavelmente.

Entretanto, algumas questões fundamentais para a manutenção e evolução do setor da construção civil estagnaram, fazendo com que o empresariado repensasse sobre seu negócio, impondo sacrifícios difíceis de serem suportados.

Por oportuno, mesmo com estes extremos desafios, torna-se necessário unir esforços para não deixarmos desmanchar tão eficiente estrutura – hoje pronta para atender as demandas inerentes a sua área de atuação -, mesmo sabedores das enormes dificuldades em que vivem o empresariado, em específico o do setor da Construção Civil, fundamental propulsor para a retomada do crescimento do País.

Finalmente, acreditamos que mesmo com algumas “baixas” no setor, ainda somos capazes de atender e superar qualquer desafio, pois a pesquisa demonstrou existir um grande contingente de profissionais altamente qualificados na sua área de atuação, boa formação educacional e principalmente motivados, pois gostam tanto da sua empresa como do que fazem.





REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Collins Jim

EMPRESAS FEITAS PARA VENCER; São Paulo HSM editora, 2013

Site do IBGE

www.ibge.gov.br

<http://www.valor.com.br/brasil/3527102/inflacao-da-construcao-civil-sobe-para-067-em-abril>)

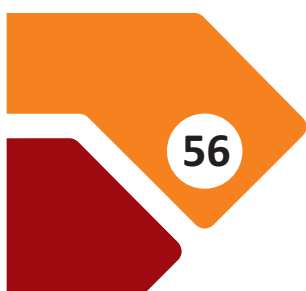
Site do Ministério do Trabalho

(www.mte.gov.br)

Jornal VALOR ECONOMICO 30/05/2014.

CBIC clipping

Mulheres Chegam ao Canteiro de Obras,
correio brasiliense por Ivana Souza 16/01/14







TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO:

PERFIL, EXPECTATIVAS E AVALIAÇÃO DOS EMPRESÁRIOS

**Câmara Brasileira da
Indústria da Construção**

SCN - Quadra 01 - Bloco E
Edifício Central Park - 13º Andar
CEP 70.711-903 - Brasília/DF
Tel.:(61) 3327-1013
www.cbic.org.br

