

Perfil do Profissional da Construção Civil

Sistema
FIERGS
SESI | SENAI | IEL | CIERGS

SESI Serviço
Social
da Indústria

CBIC

Dezembro 2024

Realização	<p>Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC) Renato de Sousa Correia Presidente</p> <p>Eduardo Aroeira Almeida Vice-Presidente Financeiro</p>
Coordenação	<p>Ana Cláudia Gomes Vice-presidente da área de Responsabilidade Social (CRS/CBIC)</p> <p>Ricardo Dias Michelin Vice-Presidente de Política de Relações Trabalhistas (CPRT/CBIC)</p>
Equipe Técnica	<p>Aloísio Soares Superintendente da CBIC</p> <p>Danielle Guimarães Gerente de Projetos da CBIC</p> <p>Daniella Maranhão Gestora de Projetos da Comissão de Responsabilidade Social (CRS/CBIC)</p> <p>Gabriela Serafim Gestora de Projetos da Comissão de Política de Relações Trabalhistas (CPRT/CBIC)</p>
Execução	<p>Núcleo Regional do Instituto Euvaldo Lodi – IEL/RS Bruna Luiza Hermes Superintendente</p>
Equipe Técnica	<p>Greice De Rossi Analista sênior - Núcleo Regional do Instituto Euvaldo Lodi – IEL/RS</p> <p>Wagner Lourenzi Simões Analista especializado sênior- Observatório da indústria do Rio Grande do Sul – FIERGS</p> <p>Ricardo Filgueras Nogueira Economista sênior – Unidade de Economia e Estatística – FIERGS</p>
Execução Pesquisa de Campo	<p>Observatório da FIEG Íris Rezende – Federação das Indústrias do Estado de Goiás Sandra Márcia Silvia Gerente</p>

Equipe Técnica

Fernanda Heleno da Silva Rocha

Analista de Pesquisa/Coordenadora de Campo

Apoio Especial

Seconci-Brasil

Ademi-MA

Aseopp

Sinduscon-JP

Sinduscon-AC

Sinduscon-AL

Sinduscon-AP

Sinduscon-BA

Sinduscon-CE

Sinduscon-MA

Sinduscon-MS

Sinduscon-MT

Sinduscon-PA

Sinduscon-RN

Sinduscon-RS

Sinduscon-RO

Sinduscon Teresina-PI

Sinduscon-TO

CBIC Jovem

SUMÁRIO

1. Notas metodológicas.....	4
2. Perfil dos respondentes	7
3. Relação com o setor	12
4. Qualificação profissional	25
5. A mulher na construção	32
6. Detalhes por região	38
7. Perfil do trabalhador jovem (40-).....	49
8. Considerações e “takeaways”	54
9. Apêndice.....	56

1. NOTAS METODOLÓGICAS

A pesquisa adotou uma abordagem quantitativa, utilizando um questionário estruturado como instrumento de coleta de dados. O questionário incluiu questões abertas e fechadas, elaboradas para capturar informações detalhadas sobre o perfil dos trabalhadores da construção civil, suas motivações, condições de trabalho, desafios enfrentados e a percepção de valorização de sua profissão.

A aplicação dos questionários ocorreu presencialmente, permitindo a obtenção de dados representativos e contextualizados diretamente dos profissionais em seus locais de trabalho. Essa proximidade com o público-alvo garantiu maior aderência às respostas e refletiu de forma precisa a realidade vivida pelos participantes.

A amostra foi composta por 2000 trabalhadores do setor da construção civil, distribuídos conforme a seguinte proporção entre as cinco regiões brasileiras:

REGIÃO	%	AMOSTRA
Sudeste	42%	840
Nordeste	27%	540
Sul	14%	280
Norte	9%	180
Centro-Oeste	8%	160
	100%	2.000

A distribuição regional da amostra foi realizada com base na participação do setor no PIB. A amostra considerou profissionais atuantes em funções de produção no canteiro de obras. Profissionais alocados em funções administrativas não foram considerados nesta pesquisa.

A coleta de dados foi realizada de forma presencial em dois ambientes principais: SECONCI (Serviço Social da Indústria da Construção Civil) das capitais onde este serviço está disponível e diretamente nos canteiros de obras. Essa abordagem permitiu alcançar um público diversificado e representativo do setor da construção civil. Uma exceção ocorreu na capital do estado do Espírito Santo, Vitória. Neste local a coleta de dados foi realizada em uma clínica do trabalho, indicada pelo próprio SECONCI da capital.

O SECONCI, conhecido por prestar suporte social e de saúde aos trabalhadores da construção civil, foi um local estratégico para a aplicação dos questionários em várias capitais. Nestes espaços, foi possível acessar profissionais de diferentes funções, incluindo serventes, pedreiros, mestres de obras, eletricitas, carpinteiros e outros. A diversidade de perfis encontrados no SECONCI enriqueceu a amostra, proporcionando

uma visão ampla e detalhada das experiências e necessidades dos trabalhadores do setor. Além disso, a presença frequente de trabalhadores buscando serviços sociais e de saúde no SECONCI facilitou o acesso aos participantes da pesquisa. Os canteiros de obra permitiram captar a realidade do trabalho no ambiente onde as atividades são efetivamente realizadas, garantindo uma coleta de dados alinhada ao contexto prático dos profissionais.

Os pesquisadores se deslocaram até os locais de trabalho e conduziram as entrevistas seguindo todos os protocolos éticos e de segurança, garantindo a confidencialidade e a comodidade dos participantes. Amostra regional foi distribuída entre as 26 capitais e o Distrito Federal totalizando 27 cidades, com base na distribuição proporcional do número de trabalhadores da construção informados na base da RAIS (2022), Relação Anual de Informações Sociais, divulgada pelo Ministério do trabalho. Esta distribuição pode ser visualizada na tabela abaixo:

REGIÃO	CIDADE	AMOSTRA PREVISTA	AMOSTRA REALIZADA
Centro-Oeste	Brasília	84	88
Centro-Oeste	Goiânia	40	44
Centro-Oeste	Cuiabá	18	12
Centro-Oeste	Campo Grande	18	16
		160	160
Nordeste	Maceió	29	21
Nordeste	Salvador	125	124
Nordeste	Fortaleza	102	101
Nordeste	São Luís	64	61
Nordeste	João Pessoa	41	45
Nordeste	Recife	85	89
Nordeste	Teresina	36	37
Nordeste	Natal	32	27
Nordeste	Aracaju	30	35
		540	540
Norte	Macapá	14	14
Norte	Manaus	65	66
Norte	Rio Branco	16	16
Norte	Porto Velho	13	8
Norte	Belém	48	50
Norte	Boa Vista	11	11
Norte	Palmas	13	15
		180	180
Sudeste	Belo Horizonte	149	149
Sudeste	Rio de Janeiro	177	177

Sudeste	São Paulo	502	506
Sudeste	Vitória	12	8
		840	840
Sul	Curitiba	158	159
Sul	Porto Alegre	97	97
Sul	Florianópolis	25	24
		280	280
AMOSTRA REALIZADA			2000

As bases de dados geradas a partir das coletas de campo foram processadas para limpeza dos dados, classificação e análise com apoio de ferramentas computacionais como scripts em linguagem R e planilhas eletrônicas.

Questões que possibilitavam a inclusão de respostas abertas tiveram estas respostas catalogadas e classificadas dentro de categorias por similaridade de modo a permitir uma melhor análise e evitar categorias redundantes. Em muitas análises realizadas as categorias com menos de 1% de respostas foram agrupadas em categorias genéricas como “outros motivos”, “outras atividades”, etc.

O período da pesquisa de campo iniciou-se em 10 de outubro e terminou em 21 de novembro de 2024.

2. PERFIL DOS RESPONDENTES

A amostra obtida é composta predominantemente por respondentes do sexo masculino. Cabe destacar que, embora respondentes do sexo feminino sejam parcela menos numerosa na amostra, parte do questionário aplicado possuía questões específicas voltadas ao público feminino com o objetivo de contribuir para a compreensão do contexto no qual estas profissionais estão inseridas, bem como as dificuldades específicas que possam enfrentar no seu dia a dia.

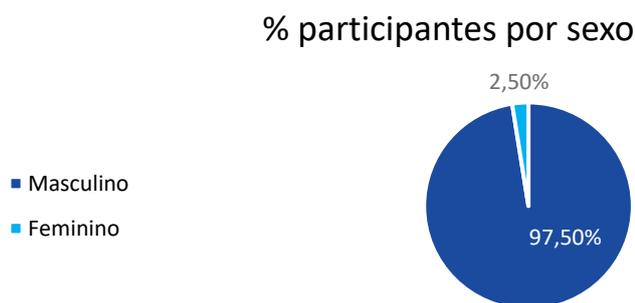


Figura 1: Distribuição dos participantes por sexo

Os indivíduos respondentes possuíam idades entre 18 e 75 anos, sendo cerca de 60% em idades acima dos 40 anos. Perguntados por seu estado civil a maioria (58%) dos respondentes afirmou estar casado ou morando junto com outra pessoa, tendo 37% informado serem solteiros, 6% se declararam divorciados ou separados e 1% viúvos.

Em termos de atividade profissional, 60% dos respondentes atuam há mais de 10 anos no mercado da construção civil, 10% estão no setor entre 7 e 10 anos, 10% entre 4 e 6 anos, 12% entre 1 e 3 anos e 7% estão no setor há menos de 1 ano.

Predomina entre os respondentes aqueles que recebem entre 1 e 2 salários-mínimos, representando cerca de 60% do total, 22% recebem entre 2 e 4 salários-mínimos e 15% recebem até 1 salário-mínimo. A faixa acima de 4 salários-mínimos corresponde a 2% dos respondentes. Com base em dados do Novo CAGED (2024) a média salarial nacional do setor da construção na admissão é de R\$2.146,09 e no desligamento a média é de R\$2.178,14.



Figura 2: Distribuição da amostra por faixa etária



Figura 4: Distribuição da amostra por tempo de atividade na construção civil

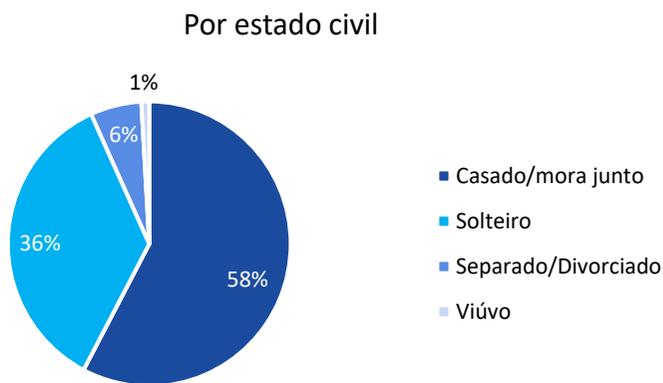


Figura 3: Distribuição da amostra por estado civil

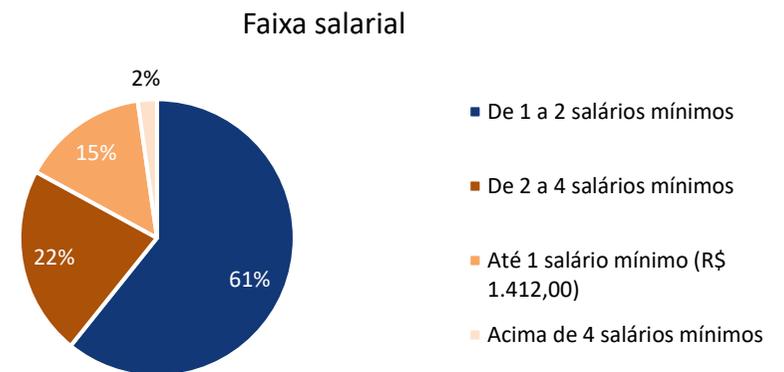


Figura 5: Distribuição da amostra por faixa salarial

A maior parcela dos profissionais entrevistados possui o ensino fundamental incompleto, representando 34% do total, seguida pela parcela dos que concluíram o ensino médio que somam 30% do total. A parcela que informou possuir o ensino fundamental completo é de 16% e que possuem o ensino médio completo é de 14%. Os demais níveis de escolaridade somados representam 7,5% da amostra.

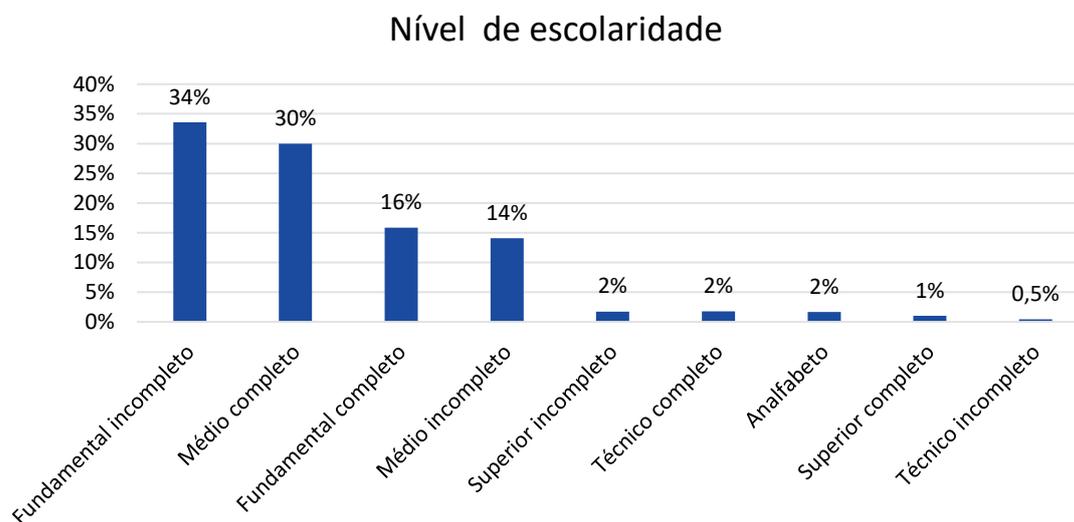


Figura 6: Distribuição da amostra por nível de escolaridade

Ao se analisar o nível de escolaridade por faixa etária nota-se que há uma diferença importante entre os participantes com menos de 40 anos e os com idade superior. Para facilitar a análise foram consideradas aqui apenas as categorias para as quais alguma das faixas etárias indicou mais de 5% de respostas positivas. A partir do gráfico apresentado na Figura 7 é possível perceber que há uma concentração maior de trabalhadores com maior escolaridade nas faixas etárias abaixo dos 40 anos. Em contrapartida ao avaliar os profissionais com ensino fundamental incompleto é possível perceber que mais da metade dos participantes na faixa de 60 anos ou mais está nesta categoria, quase a metade dos profissionais da faixa entre 50 e 59 anos também não concluíram o ensino fundamental e na faixa de 40 a 59, 37% dos profissionais estão nesta mesma situação. Nas faixas etárias até 29 anos encontramos aproximadamente a metade dos profissionais com o ensino médio concluído. Cerca de 37% dos profissionais com menos de 20 anos possui o ensino médio incompleto ou em curso e 21% dos profissionais entre 20 e 29 anos estão nesta mesma situação.

Cabe destaque para a complexidade em termos de gestão do pessoal e de retenção destes profissionais quando consideradas as diferenças geracionais apontadas nesta análise. Em uma ponta se tem profissionais mais velhos e mais experientes, porém com menor escolaridade. Na outra ponta se tem profissionais mais jovens, menos experientes e com um nível de escolaridade superior. Conciliar expectativas em relação

a carreira e motivação para permanência no setor nestes diferentes perfis inseridos em um mesmo contexto setorial é um desafio. Diferenças entre essas motivações serão abordadas na seção 3 deste relatório.

Nível de escolaridade por faixa etária

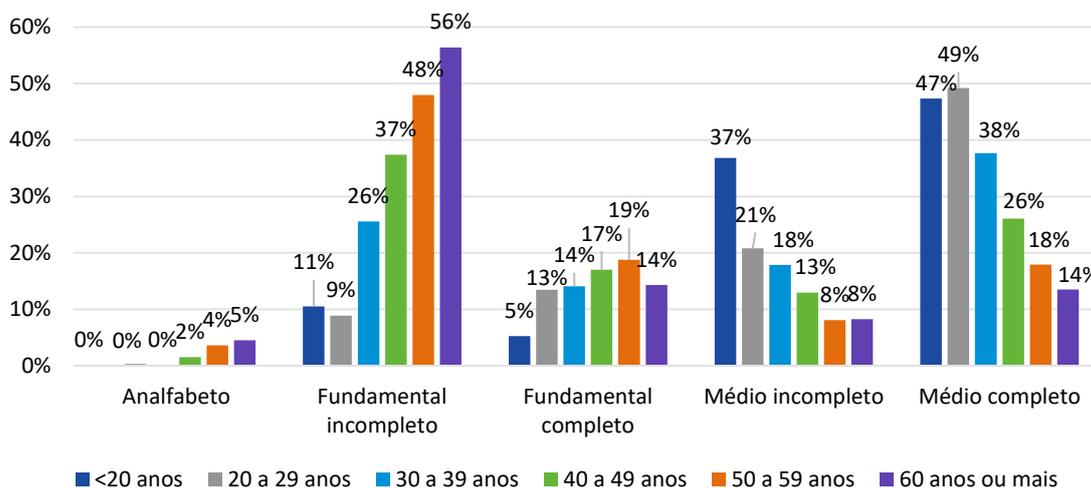


Figura 7: Nível de escolaridade por faixa etária

Em sua ampla maioria (94,7%) os respondentes são contratados via CLT, 2,8% informaram trabalharem como MEI subcontratados por empreiteiras responsáveis por serviços terceirizados na obra, 1,6% informaram atuar como MEI contratado diretamente pela empresa responsável pela obra e 0,8% informaram outras formas de contratação.

Forma de contratação

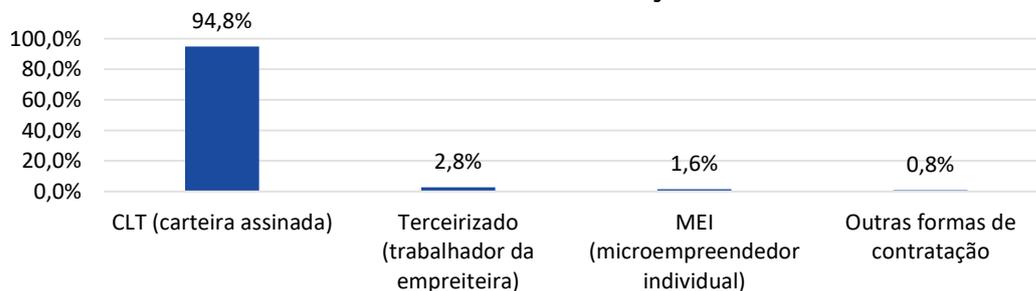


Figura 8: Distribuição da amostra por forma de contratação

Perguntados sobre a atividade principal que exerciam na obra, quase metade dos respondentes informaram exercer as atividades de Servente e Pedreiro, com 27,7% e 21,4% respectivamente. Na sequência as atividades de Eletricista/Eletrotécnico e Carpinteiro com 8,5% e 8,3% respectivamente. As demais atividades apresentaram resposta na casa dos 5% ou menos da amostra. Atividades apontadas por menos de 1% dos respondentes foram agrupadas na categoria “Outras atividades”.



Figura 9: Distribuição da amostra por atividade profissional

Cerca de três quartos da amostra são trabalhadores que atuam na construção de edifícios, 9,5% estão alocados em obras industriais ou corporativas, 7,9% atuam em obras de habitação social e 7,9% atuam em obras de infraestrutura, como estradas, viadutos e saneamento.



Figura 10: Distribuição da amostra por tipo de construção

3. RELAÇÃO COM O SETOR

Por meio do questionário aplicado buscou-se entender um pouco da jornada do trabalhador pelo setor, desde os motivos que o levaram a ingressar no setor da construção civil, as principais dificuldades que enfrenta e podem vir a afastá-lo do setor, bem como os motivadores para que ele continue vinculado ao setor atualmente. Lançar luz sobre estas questões pode subsidiar futuras políticas para a retenção de talentos no setor, bem como para aumentar a atratividade deste em relação a outros para novos profissionais.

O principal motivo apontado pelos respondentes para seu ingresso no setor foi a disponibilidade de oportunidades de emprego, como pode ser observado na Figura 11, confirmando a importância do setor para a geração de empregos no país. Na sequência se destacam dois motivos, “sempre gostei da profissão” e “influência de amigos/familiares” com 21,60% e 21,95% respectivamente. A primeira resposta diz respeito à satisfação do trabalhador com o próprio exercício da profissão, com a qual ele se identifica e, portanto, buscou oportunidades para ingressar no mercado da construção civil. O segundo grupo credita sua motivação para a influência de amigos ou familiares que, atuando no setor ou não, incentivaram de alguma forma a sua entrada no mercado da construção. Para 8,30% a construção civil foi uma solução para a falta de oportunidades em outros setores, alegando que estão no setor por falta de opção. Já 6,8% alegam que ingressaram no setor em busca de estabilidade financeira. Cabe salientar que esta última motivação possui relação com a disponibilidade de oportunidades de emprego no setor, sendo ela uma possível consequência para os profissionais do setor desta alta disponibilidade de oportunidades. Os motivos apontados por menos de 1% dos respondentes foram agrupados na categoria “Outros motivos”.

O que te motivou a ingressar no setor da construção civil?

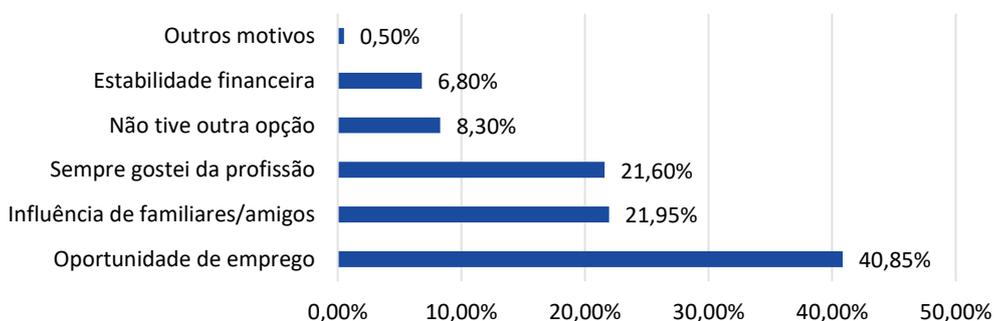


Figura 11: Motivos para ingresso no setor da construção civil

De forma a entender como estes motivos são afetados pela faixa etária dos respondentes, os motivos para ingresso na construção civil foram estratificados por

faixa etária. A resposta predominante em todas as faixas etárias, em nível muito próximo em todas elas, foi a oportunidade de emprego. Cabe destacar que nas faixas etárias a partir de 40 anos, a resposta “sempre gostei da profissão” supera a influência de amigos e familiares como segundo motivo mais citado. Inversão semelhante é observada nas faixas acima de 30 anos entre as motivações “Estabilidade financeira” e “Não tive outra opção”, sendo que a última se destaca nas faixas acima de 50 anos.

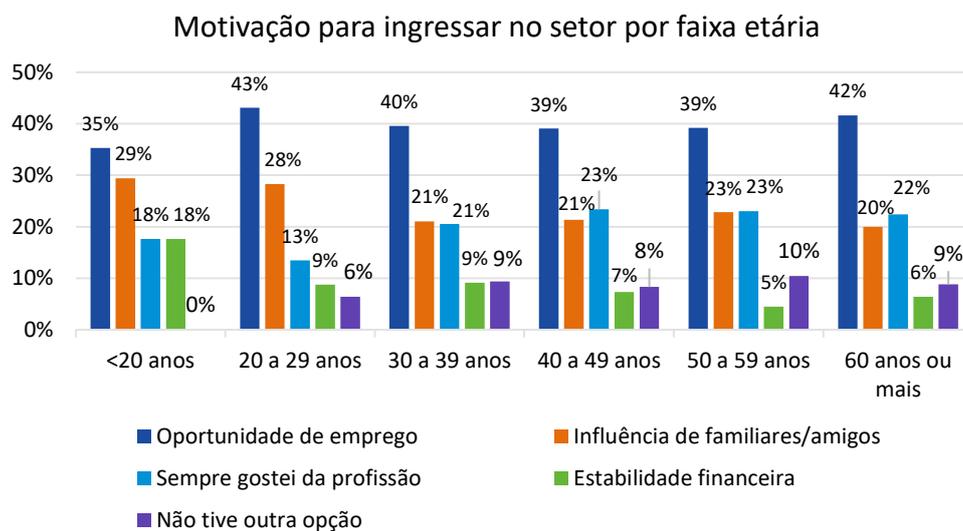


Figura 12: Motivação para ingresso no setor por faixa etária

Questionados sobre a satisfação em relação ao seu trabalho atual, cerca de 85% (Figura 13) dos respondentes indicaram estar satisfeitos ou muito satisfeitos.



Figura 13: Nível de satisfação com o trabalho

Os respondentes foram questionados a respeito das dificuldades que enfrentavam em seu dia a dia, podendo indicar as 3 mais relevantes para eles. As 5 principais respostas obtidas foram dificuldades no transporte/deslocamento até a obra, contabilizando 21,9% das respostas, seguido de salário baixo com 17,7%, Falta de

reconhecimento/valorização com 15,7%, O serviço é pesado com 12,3% e “não tenho dificuldades” com 10,9%.

Quais são as principais dificuldades que você enfrenta no seu dia a dia de trabalho?



Figura 14: Principais dificuldades enfrentadas

Na busca por entender as particularidades regionais em termos de dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores, foi solicitado aos respondentes para indicar qual a principal dificuldade dentre as apontadas na questão anterior. Nesta análise a resposta “não tenho dificuldade” foi desconsiderada, ou seja, os percentuais foram calculados com base nos casos positivos de dificuldades. A estratificação por região das cinco dificuldades mais apontadas para esta questão é apresentada na Figura 15.

Principal dificuldade por região

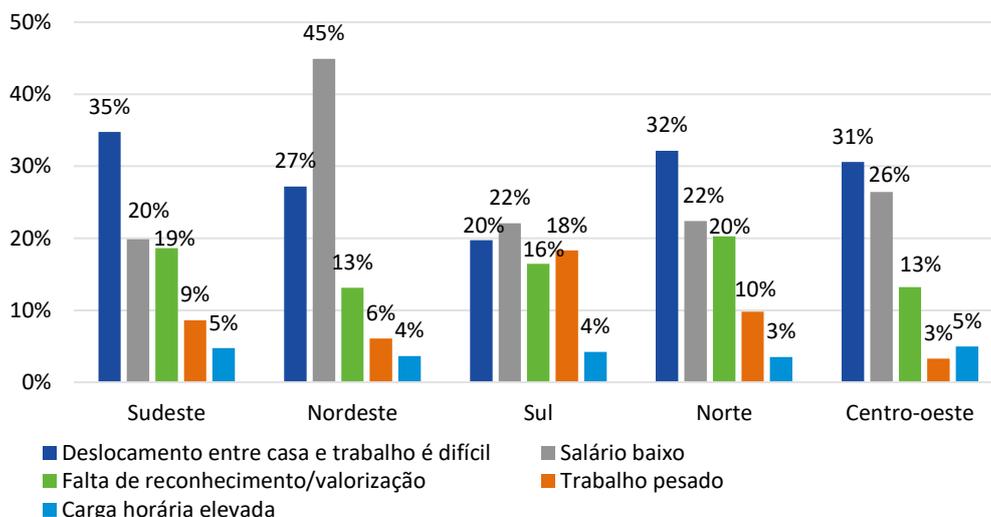


Figura 15: Principal dificuldade apontada por região

Ao se avaliar a principal dificuldade enfrentada pelos trabalhadores respondentes da pesquisa em cada uma das regiões é possível verificar que a dificuldade de deslocamento é importante em todas as regiões, sendo a principal nas regiões Sudeste, Norte e Centro-Oeste. Nas regiões Nordeste e Sul ela também é importante, sendo superada apenas pela dificuldade atribuída ao salário baixo. Cabe destaque ao fato de que entre os respondentes da região Sul não houve uma dificuldade que tenha se destacado das demais e, também ao fato de que entre os respondentes da região nordeste o tema relativo ao salário parece muito mais sensível do que outras dificuldades, sendo referenciada como a principal dificuldade em 45% das respostas.

Adicionalmente, as dificuldades apontadas pelos trabalhadores foram segmentadas segundo o nível de satisfação do respondente. Esta análise indica que os trabalhadores satisfeitos e muito satisfeitos apontam menos dificuldades em relação ao canteiro ou à empresa, sendo as dificuldades de deslocamento e transporte entre a casa e o local da obra a principal dificuldade indicada por cerca de um terço da amostra em ambos os níveis de satisfação. Já aqueles respondentes que se dizem muito insatisfeitos colocam as dificuldades de transporte como terceiro principal. Neste caso a falta de valorização e nível salarial são as principais reclamações dos respondentes.

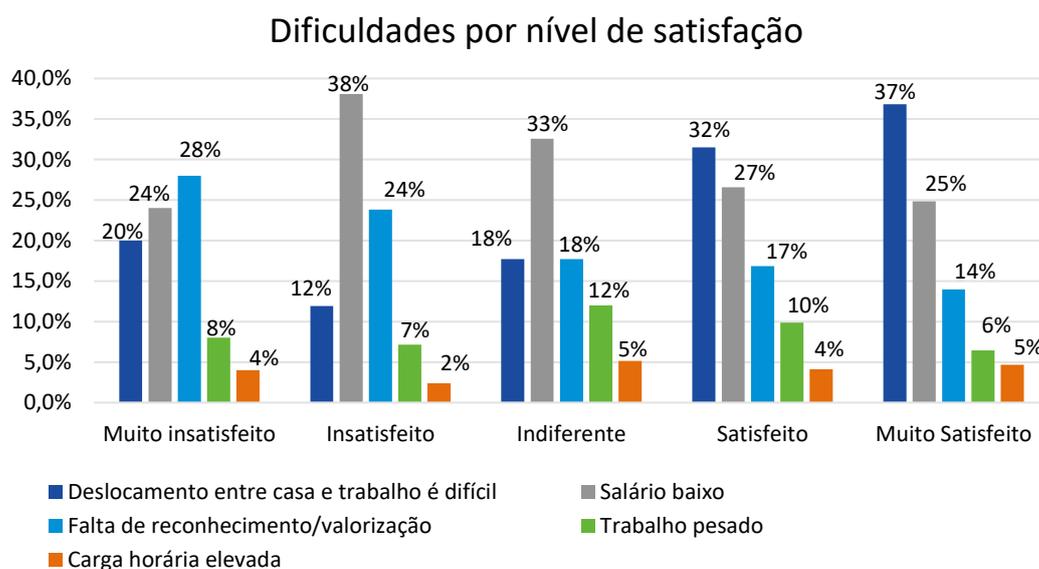


Figura 16: Estratificação das dificuldades apontadas por nível de satisfação com o trabalho

Como forma de se identificar diferenças em termos de dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores de diferentes tipos de construção foi realizada a estratificação daquelas dificuldades apontadas como a principal por tipo de construção. Foram consideradas na análise apenas as dificuldades apontadas por ao menos 1% dos respondentes de ao menos dois tipos de construção para facilitar a análise comparativa do gráfico. Dois pontos merecem destaque, primeiro o fato de o salário ser apontado como a principal dificuldade mais apontada pelos trabalhadores de obras de habitação

social e infraestrutura e o fato de dificuldades relacionadas à falta de materiais e equipamento e falta de treinamento apresentarem um nível de relatos entre os trabalhadores de obras de infraestrutura maior do que os níveis médios encontrados entre os demais tipos de construção.

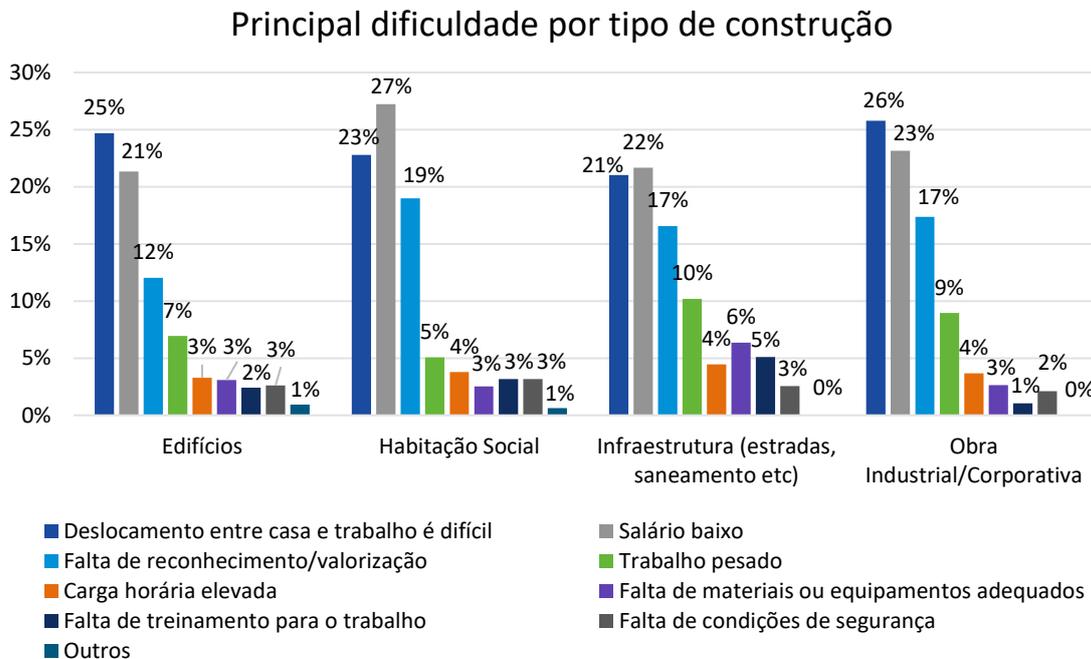


Figura 17: Principal dificuldade por tipo de construção

Ainda no âmbito da satisfação dos trabalhadores em relação ao setor, os respondentes foram questionados sobre o seu sentimento em relação à valorização do profissional da construção civil, tanto no ambiente de trabalho quanto na sociedade de forma geral. Quando questionados sobre a sua percepção de valorização dos profissionais da construção civil pela sociedade de forma geral 28,9% dos entrevistados percebem os profissionais da construção civil valorizados pela sociedade. Em contraponto, 48% dos respondentes afirmaram perceberem que o trabalhador da construção não é valorizado no contexto da sociedade e 21,8% dizem perceber esta valorização raramente. Tais números indicam que quase três quartos se sentem desvalorizados ou subvalorizados como profissionais perante a sociedade.

Percebe o trabalhador da construção valorizado na sociedade

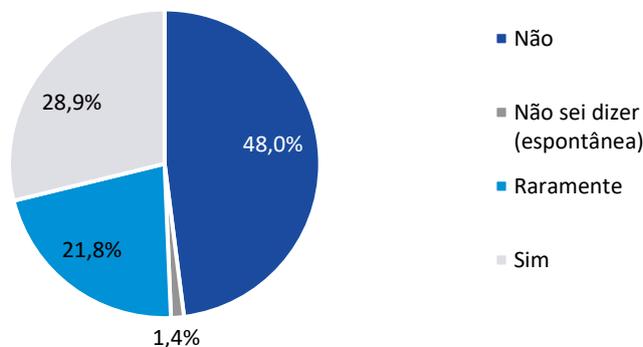


Figura 18: Percepção de valorização do trabalhador na sociedade

Para avaliar se esta percepção possui influência do fator sexo, foi avaliada a distribuição da percepção por sexo do respondente. Comparando as respostas fornecidas por ambos os sexos não se identifica nenhuma diferença relevante entre as respostas.

Percepção de valorização na sociedade por sexo



Figura 19: Percepção de valorização do profissional na sociedade por sexo

A percepção de valorização do trabalhador na construção civil perante a sociedade também foi avaliada em função das diferentes regiões para se identificar diferenças importantes entre elas. Nesta análise cabe destaque para a região Nordeste que obteve um de respostas reconhecendo que sim o trabalhador é reconhecido pela sociedade de 6 pontos percentuais acima da média nacional de 29%, enquanto as demais regiões variam entre 1 e 3 pontos percentuais abaixo desta média.

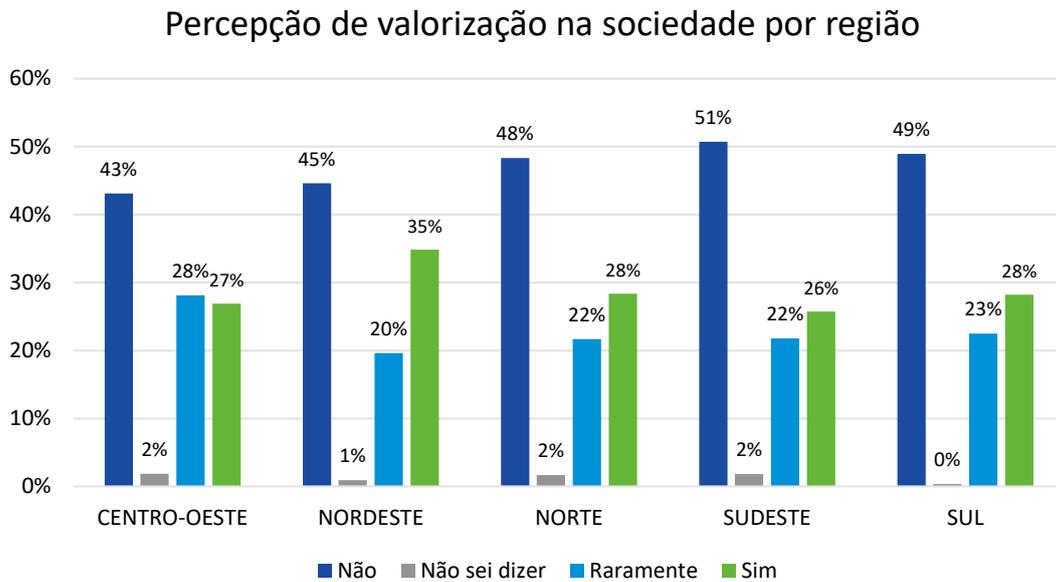


Figura 20: Percepção de valorização na sociedade por região

Perguntados sobre a sua percepção de valorização dos profissionais no ambiente de trabalho. Neste caso houve inversão em relação ao relatado em termos de reconhecimento da sociedade, tendo 52% dos respondentes afirmado que percebe o trabalhador valorizado no ambiente de trabalho.

Chama a atenção o percentual (22,64%) muito próximo de profissionais que relataram perceber raramente esta valorização, número próximo ao encontrado quando a avaliação era em relação à sociedade de maneira geral.

Percebe o trabalhador da construção valorizado no ambiente de trabalho

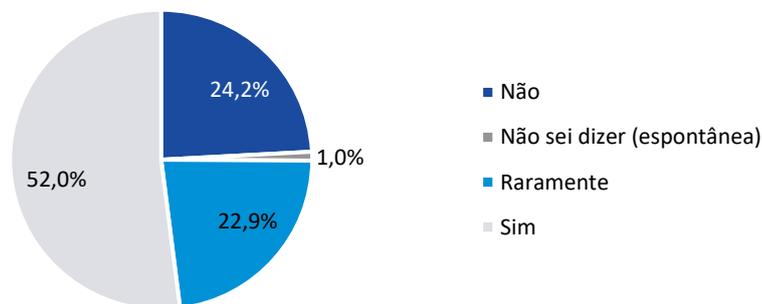


Figura 21: Percepção de valorização do trabalhador no ambiente de trabalho

Um dos objetivos específicos deste estudo é identificar por meio da percepção dos próprios trabalhadores da construção civil possíveis motivadores para a falta de mão de obra no mercado ou possíveis inibidores da entrada de novos profissionais neste mercado. Questionados se percebiam falta de mão de obra para a construção civil 84,4% dos respondentes afirmou que sim. Para 11,3% não há falta de mão de obra, enquanto 1,4% dizem não saber se há ou não a falta.

Percebe que faltam profissionais no setor

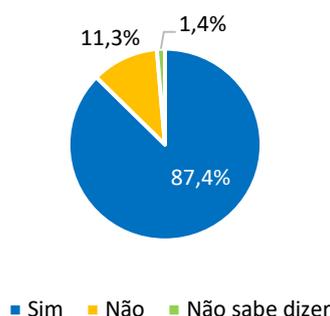


Figura 22: percepção da falta de profissionais no setor

Aos respondentes que disseram perceber a falta de profissionais no mercado foi questionado quais seriam os motivos que levariam a esta falta, na opinião deles. Dentre as principais razões para a falta de profissionais no setor, na opinião dos respondentes, estão baixo salário com 29% das respostas, serviço pesado com 23%, falta de valorização dos profissionais com 17% e a atratividade de outros setores da economia que eventualmente oferecem salários maiores ou serviço menos pesado. Dos entrevistados, 14% não sabe opinar sobre o motivo desta falta, enquanto para 12% os profissionais menos experientes buscam oportunidades em outros por considerarem mais atrativos quando comparados os valores pagos e as condições de trabalho com a construção civil. Questões relacionadas à carga horária e insalubridade foram relatadas por 2% dos respondentes cada. Falta de treinamento para os novos profissionais e falta de qualificação prévia dos profissionais entrantes foram reportadas cada uma por 1% da amostra. Respostas apontadas por menos de 1% dos respondentes foram agrupadas na categoria “Outros motivos”.

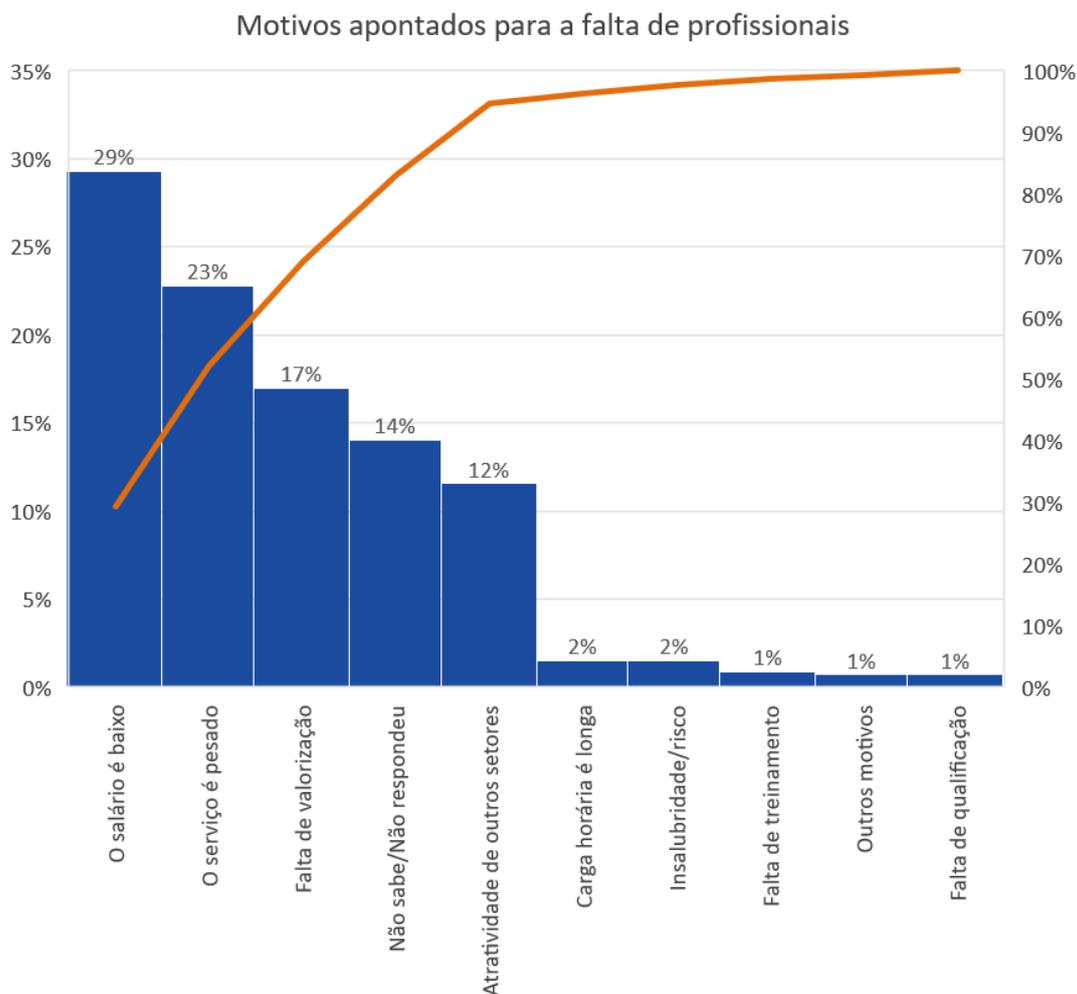


Figura 23: Motivos para a falta de profissionais

Para entender quais são os atrativos para a manutenção destes profissionais no setor, os respondentes foram questionados sobre os motivos para permanecerem trabalhando no setor da construção civil. O gosto pelo exercício da profissão destaca-se como o principal motivo, como pode ser visto na Figura 24. Na sequência destacam-se o apreço pelo ambiente de trabalho no qual estão inseridos e as oportunidades de crescer profissionalmente praticamente empatados com 20,43% e 19,90% respectivamente. Respostas apontadas por menos de 1% dos respondentes foram agrupadas na categoria “Outros motivos”.

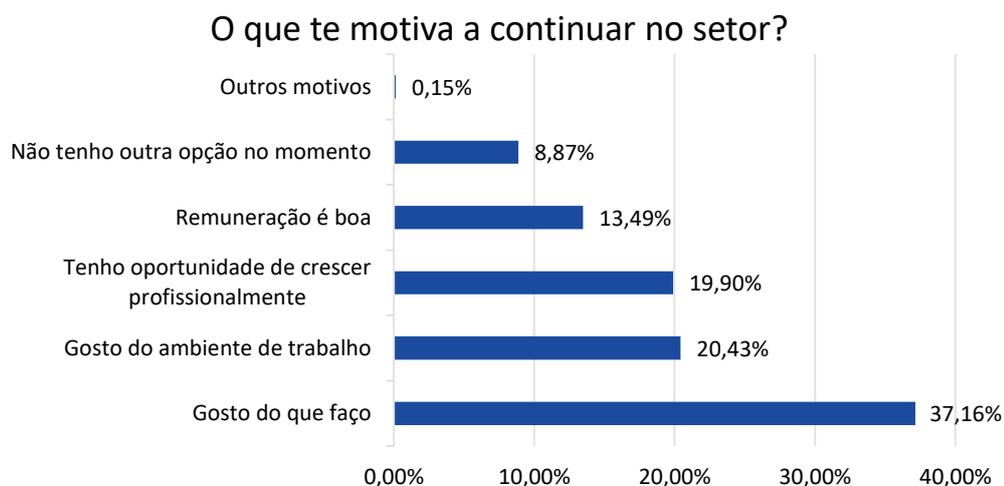


Figura 24: Motivos para continuar no setor

De forma análoga ao ocorrido com os motivos para ingresso no setor, os motivos para permanecer no setor foram estratificados por faixa etária para se entender possíveis diferenças geracionais entre estas motivações. No gráfico apresentado na Figura 25 se observa que a motivação de busca por crescimento profissional é mais perceptível entre os profissionais mais jovens, chegando a 47% dos respondentes com menos de 20 anos, o que o torna o motivo mais relevante nas faixas etárias abaixo de 29 anos. Esta motivação por crescimento profissional perde relevância nas faixas etárias mais avançadas, a partir dos 30 anos, caindo a 10% na casa dos 50 anos e chegando a 6% para os profissionais com 60 anos ou mais. Situação inversa pode ser observada na motivação “Gosto do que faço”, que embora seja muito relevante em todas as faixas etárias ganha mais importância à medida que avança a faixa etária, partindo de 32% dos respondentes na faixa abaixo dos 20 anos e atingindo 63% nas faixas acima dos 50 anos, tornando-se o motivo mais relevante a partir da faixa dos 30 anos.

Motivações para permanecer no setor por faixa etária

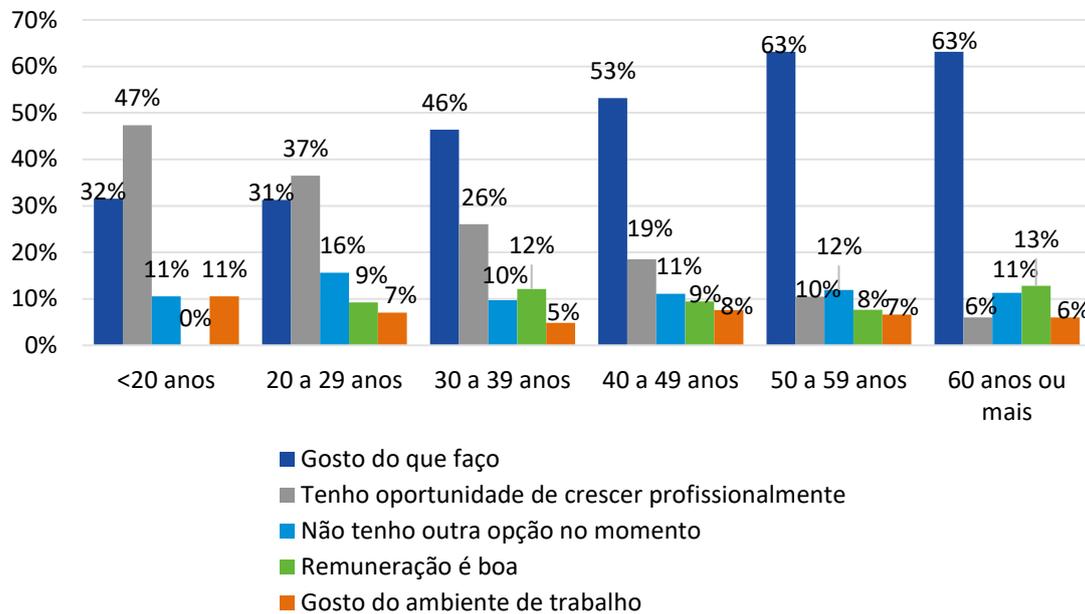


Figura 25: Motivações para permanecer no setor por faixa etária

Quando perguntados sobre as melhorias que gostariam de ver no setor da construção civil o aumento salarial foi a resposta predominante para esta questão, tendo sido apontada por 73,5% dos respondentes, representa 34% do total das respostas recebidas (cada respondente pôde apontar até três sugestões). Para fins de facilitar a comparação gráfica entre as sugestões comparou-se apenas as demais alternativas, visto a ampla margem que a questão salarial impôs sobre as demais. Dentre as demais sugestões destacam-se questões relacionadas à oferta de treinamentos e tempo necessário para promoção. Respostas apontadas por menos de 1% dos respondentes foram agrupadas na categoria “Outras melhorias”.

Quais melhorias você gostaria de ver no setor da construção civil?

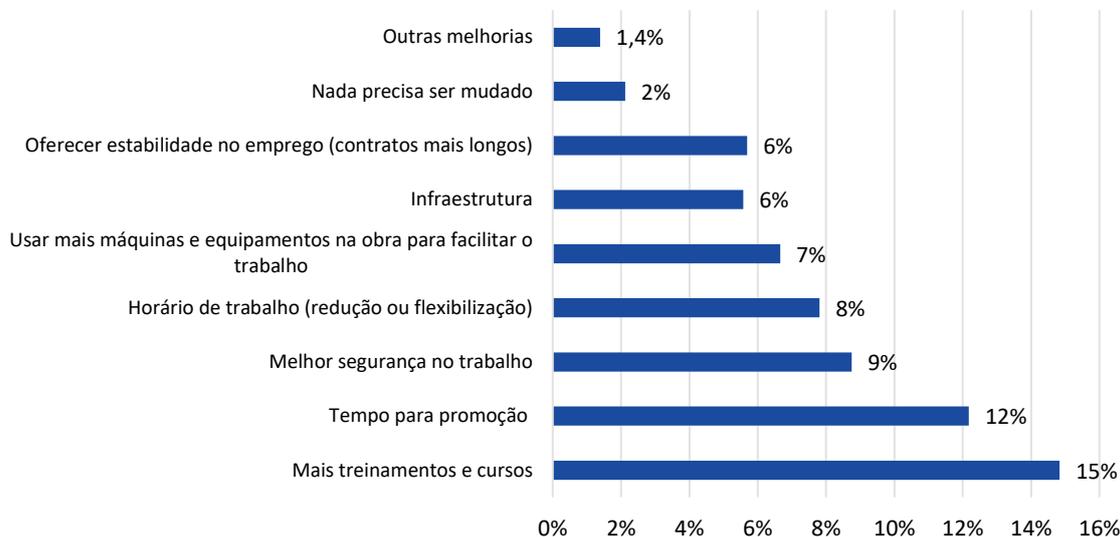


Figura 26: Melhorias no setor da construção civil desejadas pelos participantes da pesquisa

Ainda sobre possíveis melhorias no setor da construção civil, os respondentes foram perguntados sobre quais melhorias no setor poderiam atrair profissionais para o setor. Segundo os entrevistados as principais ações para melhorar a atratividade do setor estão ligadas às questões de melhoria de remuneração e benefícios, bem como a oferta de qualificação pelas empresas que permita uma perspectiva de progressão na carreira. Cabe destaque para ações que permitam perspectiva de avanço na carreira, visto que os profissionais mais jovens responderam como motivação para permanecer do setor a busca por oportunidades de crescimento profissional (Figura 25). Embora não esteja dentro do corte dos 80% de ações mais citadas, cabe destaque para a recomendação de contratos mais longos, citada por 5,48% dos respondentes. Estas ações possuem convergência com as ideias de progressão de carreira e estabilidade financeira, reportadas pelos respondentes. Respostas apontadas por menos de 1% dos respondentes foram agrupadas na categoria “Outras respostas”.

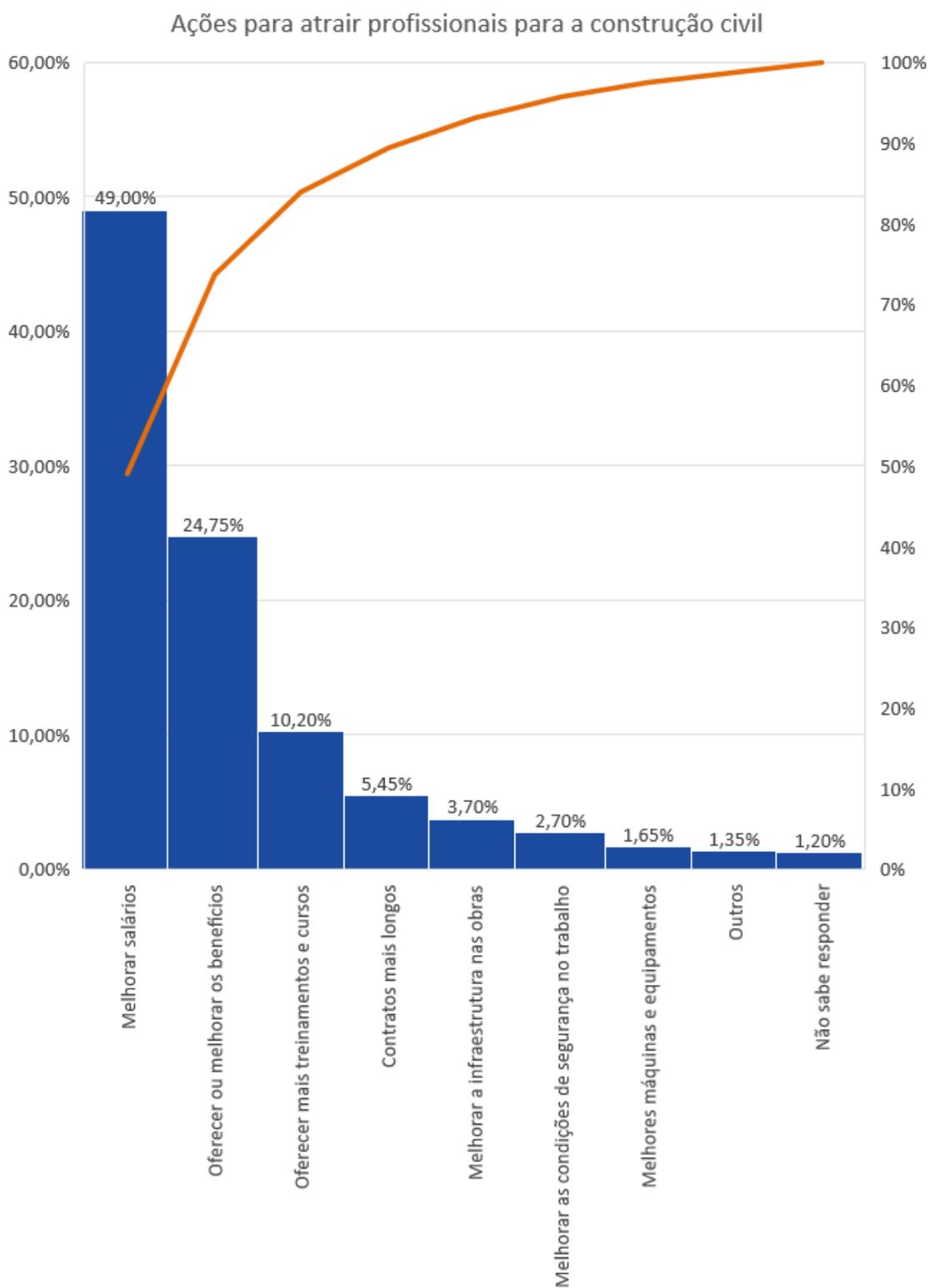


Figura 27: Ações para atrair profissionais para a construção civil

4. QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Visto que a falta de mão de obra qualificada é algo sensível para a indústria da construção à medida que limita sua capacidade produtiva e consequente colaboração para a expansão da economia do país, buscou-se entender no contexto dos trabalhadores entrevistados como é vista esta questão e quais são os seus principais anseios.

Perguntados sobre qual seria a maior dificuldade para o seu desenvolvimento profissional no setor da construção civil, os respondentes apontaram como a principal causa a falta de tempo para realizar cursos de qualificação. Cabe destacar que na pergunta sobre as dificuldades enfrentadas a resposta mais citada foi relacionada a problemas de mobilidade até o local de trabalho, o que pode possuir relação com a disponibilidade de tempo para a realização de capacitações fora do horário de expediente.

As demais razões dentro das 80% mais citadas estão a falta de apoio da empresa e a falta de acesso à cursos de capacitação. Alguns relatos de falta de apoio da empresa foram detalhados em falta de apoio financeiro para capacitação ou de investimento na capacitação dos trabalhadores no canteiro de obras, relatos que se relacionam também com a falta de acesso à cursos de qualificação.

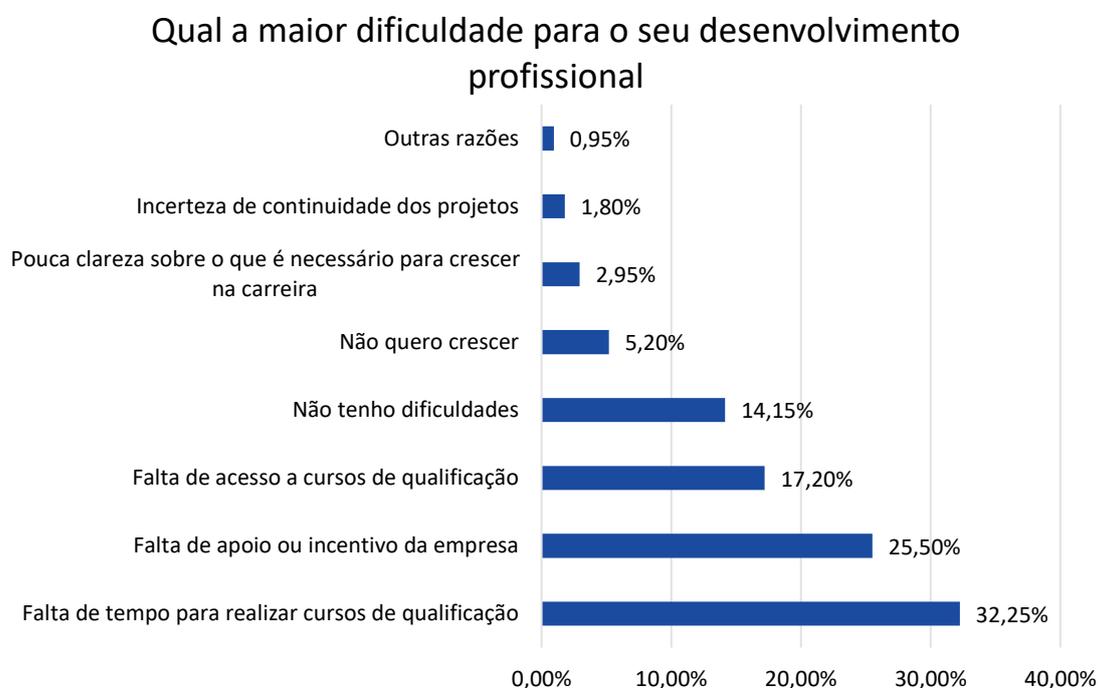


Figura 28: Dificuldade para o desenvolvimento profissional

Ao serem perguntados se já haviam realizado algum curso de qualificação na área da construção civil 60% dos entrevistados responderam nunca ter realizado nenhuma capacitação formal na área. Muitos dos respondentes reportaram um “aprendizado prático”, ao longo do próprio exercício da profissão.

Quando perguntados sobre interesse em realizar cursos de qualificação na área da construção civil 71% dos entrevistados responderam de forma positiva. Pouco menos de um terço da amostra manifestou não ter interesse em realizar nenhum tipo de qualificação.

Já fez cursos na área da construção para melhorar sua qualificação

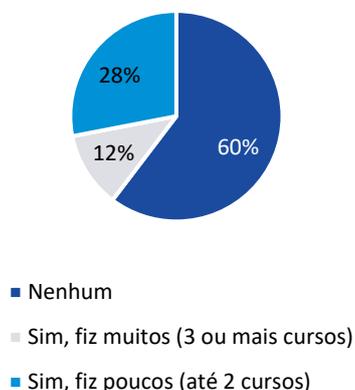


Figura 29: Profissionais que já realizaram alguma qualificação na área da construção

Tem interesse em fazer cursos na construção para melhorar sua qualificação

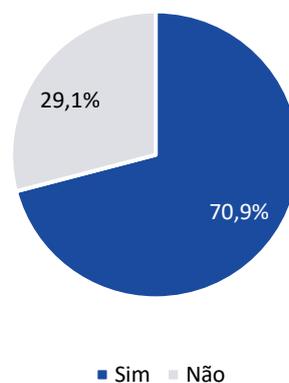


Figura 30: Profissionais com interesse em realizar cursos de qualificação

Ao se estratificar o interesse pela realização de cursos de qualificação pelo tempo de experiência do respondente no setor da construção civil se identificou que a faixa com maior interesse são profissionais que possuem entre 4 e 6 anos no setor. Entre os profissionais menos experientes há uma pequena variação para menos, mas sendo uma diferença de apenas 2 pontos percentuais não parece refletir exatamente uma diferença de comportamento relevante. Porém, percebe-se que a medida que avança o tempo de experiência há um aumento importante do percentual de profissionais que afirma não possuir interesse na realização de cursos de qualificação no campo da construção civil.

O interesse pela realização de cursos de qualificação também foi estratificado em função das motivações para o respondente permanecer no setor, visto que a intenção de permanecer e suas motivações afetam as perspectivas de crescimento profissional. Considerou-se os cinco principais motivos apontado. Aqueles profissionais que alegam ter (percebem que tem) oportunidades de crescimento profissional responderam em ampla maioria que sim, possuem este interesse. Os que

argumentaram permanecer em razão da boa remuneração que recebem já apresentam 30% de profissionais que não possuem interesse em buscar qualificação. Entre os profissionais que alegaram permanecer no setor por falta de opção no momento encontrou-se o maior percentual de respondentes sem interesse por buscar qualificação, chegando a 40%. Entre os profissionais que alegaram permanecer no setor porque gostam do que fazem ou gostam do ambiente de trabalho também apresentaram nível elevado de trabalhadores que não tem interesse em buscar cursos de qualificação, com 34% e 31% respectivamente.

Interesse em cursos de qualificação por tempo no setor da construção

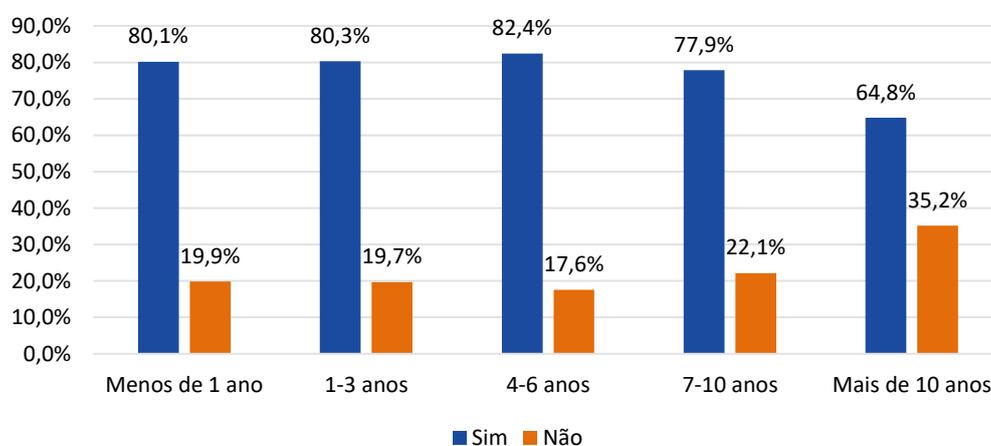


Figura 31: Interesse em cursos de qualificação por tempo de experiência no setor da construção

Interesse pela busca de qualificação por motivo de permanência no setor



Figura 32: Interesse na busca de qualificação por motivo de permanência no setor

Na sequência foram aprofundados os motivos para a inexistência deste interesse. Aos 29% dos respondentes que afirmaram não ter interesse em realizar cursos de qualificação foi perguntada a razão pela qual não possuem este interesse. O principal destaque ficou para a quantidade de respostas indicando estarem satisfeitos com a posição atual ou sem interesse em progredir na carreira. Estas afirmações convergem com a falta de perspectiva de crescimento na carreira que se observa entre os respondentes, sendo cada vez mais sensível à medida que avança a faixa etária do respondente. A segunda razão mais apontada foi a idade avançada com aproximadamente 20% das respostas. Desperta atenção o fato deste ser um motivo importante para a não qualificação de uma mão de obra longeva, refletindo falta de perspectiva de crescimento. Na sequência como motivo mais apontado aparece a falta de tempo disponível com 15% das respostas. Cabe destaque para o fato deste ser um dos três motivos mais importantes para a não procura por qualificação da mão de obra ativo, ao mesmo passo que dificuldades de deslocamento entre a obra e a residência do trabalhador são reportados como a principal dificuldade dos entrevistados. Junte-se isso ao elevado percentual de respondentes que apontaram haver interesse em realizar cursos preferencialmente aos finais de semana, há indícios de que as dificuldades de transporte contribuam para a falta de interesse de busca por qualificação.

Por qual razão não possui interesse

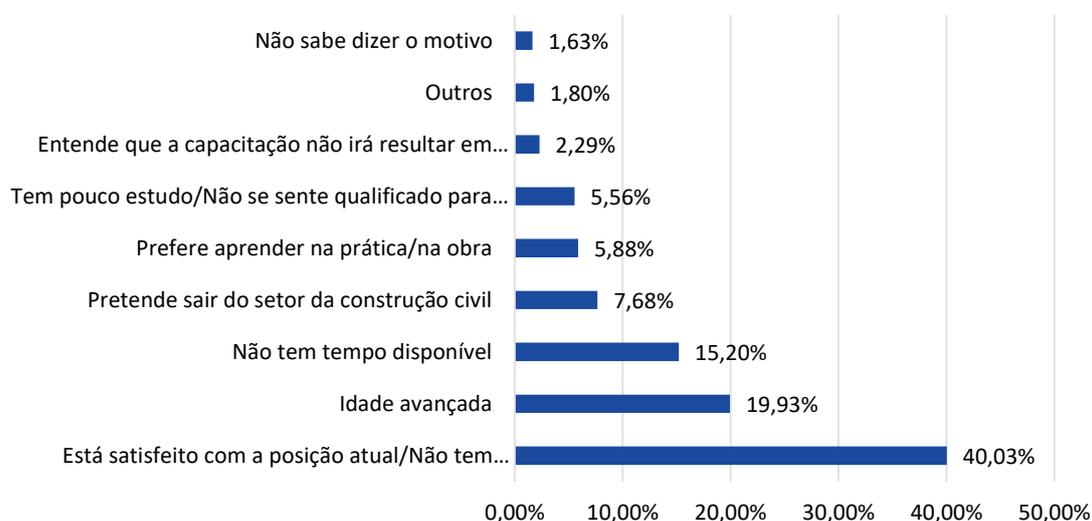


Figura 33: Motivo para a falta de interesse em buscar qualificação

Aos que manifestaram ter interesse em realizar qualificações se questionou sobre a duração do curso, horários preferíveis para realização e os tipos de curso que gostariam de fazer. Em relação à duração dos cursos 40% relataram desejar realizar cursos de longa duração com mais de 80 horas aula ou pelo menos 5 meses de duração, 36% disseram preferir cursos de média duração entre 20 e 80 horas com até 4 meses de

duração e 24% a preferência é por cursos de curta duração, de até 20 horas que possam ser realizados em no máximo 1 mês.

Duração do curso

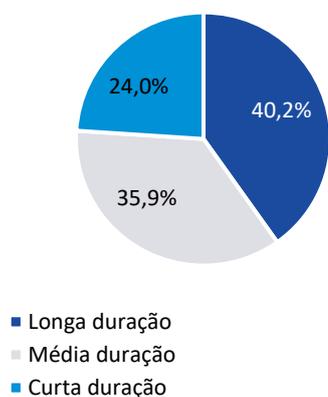


Figura 34: Duração desejada para os cursos de interesse

Horário preferível para realização do curso

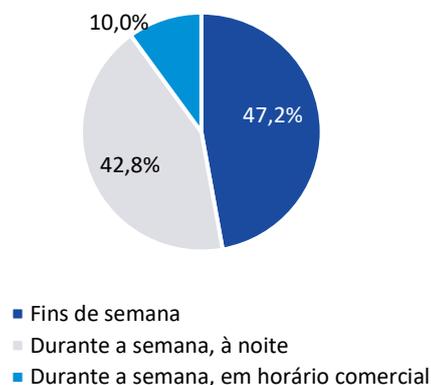


Figura 35: Preferência de horário para a realização de cursos de qualificação

Sobre os horários preferíveis para a realização de cursos de capacitação 47,2% dos respondentes indicaram que os finais de semana seriam preferíveis para a realização da atividade. Outros 42,8% indicaram que o horário preferível seria durante os dias de semana no turno da noite. Já para os 10% restantes o interesse seria em realizar os cursos em dias úteis durante o horário comercial. Verifica-se que cursos de média e longa duração possuem demandas muito próximas entre os entrevistados e que também não há uma preferência definida em relação a cursos realizados durante a semana à noite e nos finais de semana.

Ainda sobre os cursos de qualificação, os entrevistados com interesse positivo na realização de cursos de qualificação foram questionados sobre qual tipo de curso gostariam de fazer. A maioria dos respondentes (30%) indicou interesse por cursos de técnicas operacionais, que incluem formações diversas sobre operações típicas do canteiro de obras, uso de ferramentas, técnicas básicas etc. Na segunda posição ficaram os cursos voltados para as áreas de eletrotécnica e automação são apontados como preferência por 25% dos respondentes. Na sequência aparecem os cursos de segurança do trabalho, gestão e liderando e hidráulica, com 12%, 11% e 8% respectivamente. Respostas apontadas por menos de 1% dos respondentes foram agrupadas na categoria "Outros". Com 6% das respostas cursos sobre inovação na construção civil e novas tecnologias construtivas, seguido de cursos de mestre de obras apontado por 1% dos respondentes.

Cursos desejados

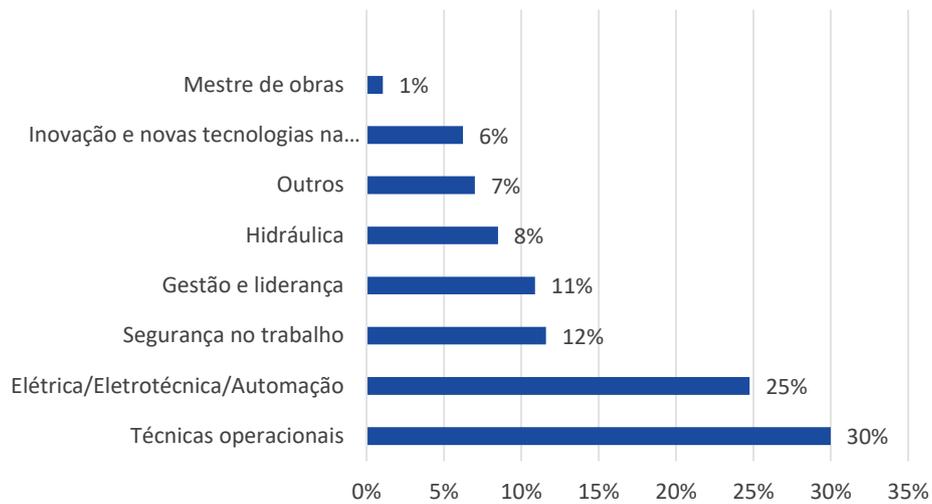


Figura 36: Cursos desejados

Ainda sobre os cursos de qualificação, buscou-se identificar eventuais diferenças entre os cursos desejados por trabalhadores de ambos os sexos, visto que há um desbalanceamento da amostra com uma quantidade muito maior de indivíduos do sexo masculino. Avaliou-se entre os respondentes de cada sexo o percentual que apontava os principais cursos como um desejo de ser realizado. Os cursos de operação de máquinas e equipamentos apareceram chama a atenção, pois 50% das mulheres e 51% dos homens se dizem dispostos a realizar este tipo de curso. Nota-se que as respondentes do sexo feminino dão maior importância para cursos nas áreas de segurança do trabalho, gestão e liderança do que os respondentes do sexo masculino, enquanto os respondentes do sexo masculino parecem dar mais relevância para os cursos de técnicas operacionais e na área de elétrica e automação.

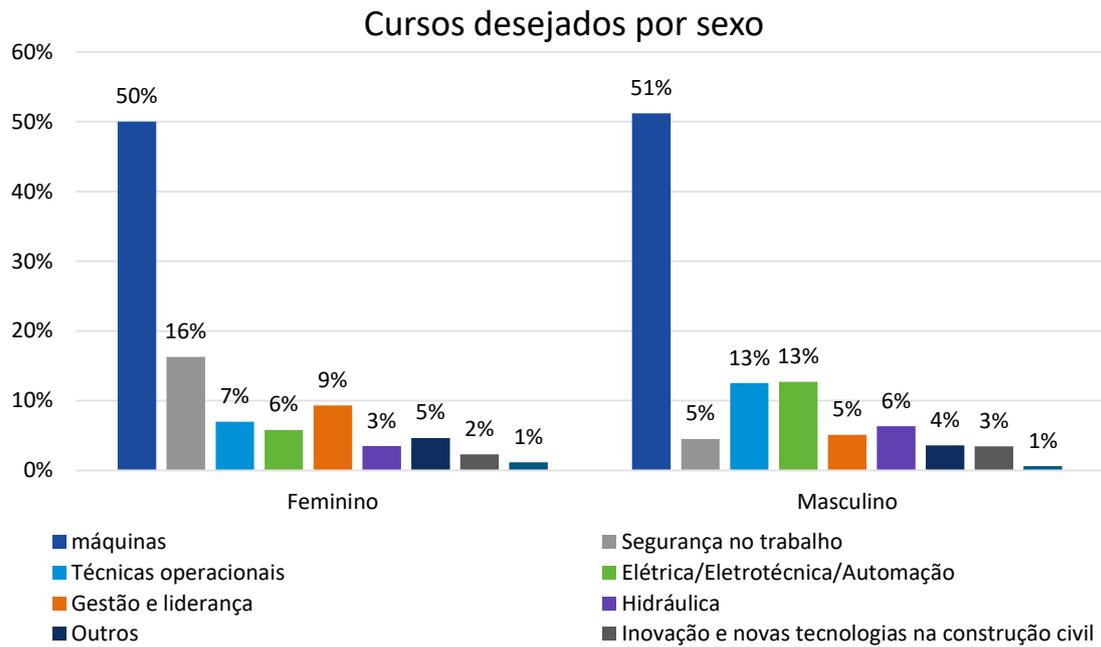


Figura 37: Cursos desejados por sexo

5. A MULHER NA CONSTRUÇÃO

Um dos objetivos específicos desta pesquisa era identificar um conjunto de informações a respeito da mulher no contexto da construção civil, tanto sob a ótica exclusiva das mulheres, quanto sob a ótica do quadro geral de respondentes independente do sexo. Conforme visto na Figura 1 a amostra exclusivamente feminina constitui 2,5% do total de entrevistados. Na Figura 38 é possível observar que a região Centro-Oeste foi a que apresentou maior percentual de participação feminina na pesquisa, sendo a amostra constituída por 5,6% de respondentes mulheres. Já as regiões Sul e Sudeste foram as que apresentaram menor percentual de participação feminina, com 1,1% e 1,4% respectivamente.

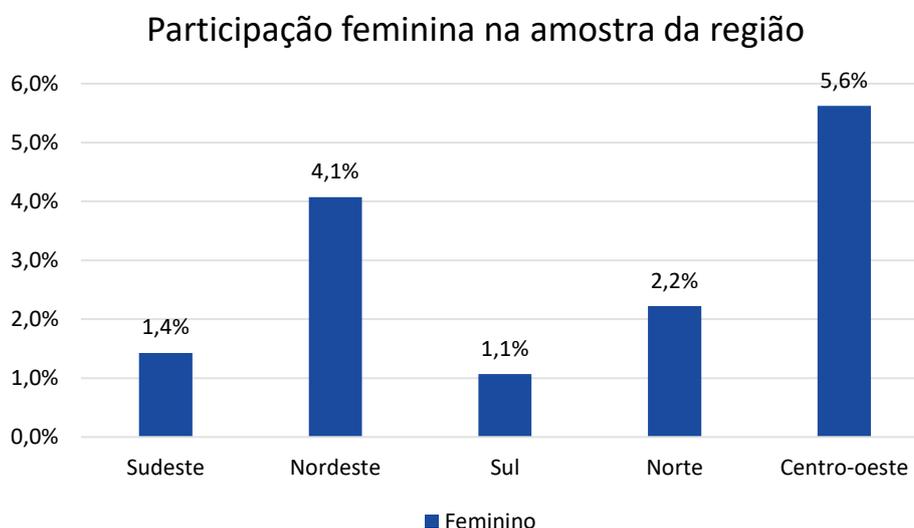


Figura 38: Participação feminina na amostra por região

Todos os participantes da pesquisa, independente do sexo, foram questionados se consideram que o trabalho da mulher é valorizado na construção civil. Para 44% dos respondentes a mulher tem sim seu trabalho reconhecido frequentemente, 19,1% entendem que o trabalho da mulher é reconhecido raramente, já para 31,3% nunca há reconhecimento do trabalho da mulher na construção civil. Do total 5,7% não souberam responder à questão com base em suas experiências profissionais. Chama a atenção o fato de menos da metade dos respondentes entenderem que o tratamento respeitoso é algo frequente.

Cabe destacar que a questão da valorização do trabalho feminino na construção neste contexto está vinculada à valorização no ambiente de trabalho. Em termos de valorização profissional perante a sociedade parece não haver diferenciação entre os sexos como pode ser observado na Figura 19. Diferenças mínimas são observadas quando o sentimento de valorização perante a sociedade é estratificado por sexo.

O Trabalho da mulher é valorizado na construção civil

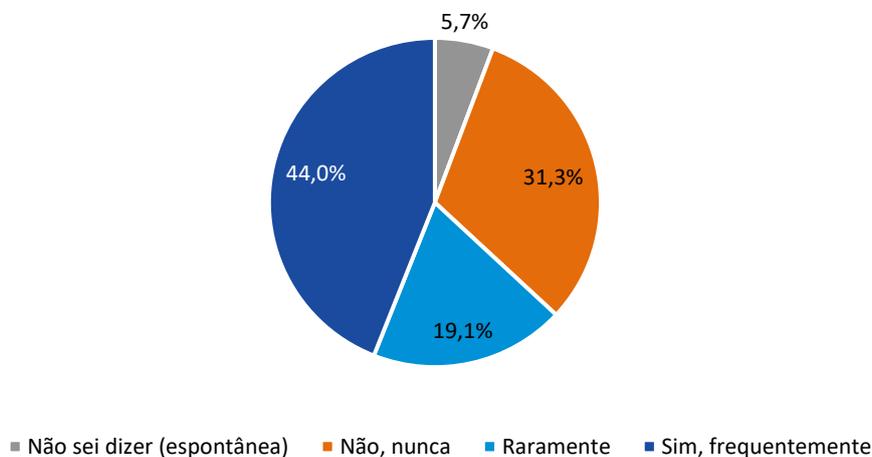


Figura 39: percepção de valorização do trabalho da mulher na construção civil

Adicionalmente se questionou os respondentes se consideravam importante a criação de uma data comemorativa para reconhecimento da importância das mulheres na construção civil. Para 82% dos respondentes a criação desta data seria importante para promover a inclusão das mulheres no setor. Já 7,6% entendem que não seria importante a criação desta data ou que ela pouco efeito teria, 6,4% dos respondentes entendem que não faria diferença alguma a criação ou não desta data e 3,4% não souberam opinar sobre o tema.

A criação de uma data comemorativa seria importante

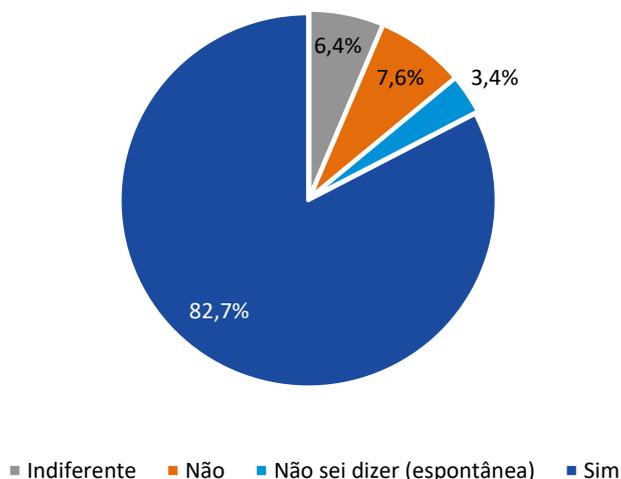


Figura 40: Percepção de que uma data comemorativa dedicada à mulher na construção seria importante

Questionou-se também a todos os respondentes se consideravam que as mulheres recebiam um tratamento respeitoso no ambiente de trabalho da construção civil. Cerca de 63% dos respondentes entendem que sim, existe tratamento respeitoso frequentemente, enquanto pelo menos 19% entendem que existe este tratamento raramente. Para 14,3% este comportamento respeitoso não ocorre nunca. Já 3,9% dos respondentes dizem saber responder se o tratamento dado às mulheres no ambiente da construção civil é respeitoso ou não.

Considera que as mulheres recebem tratamento respeitoso

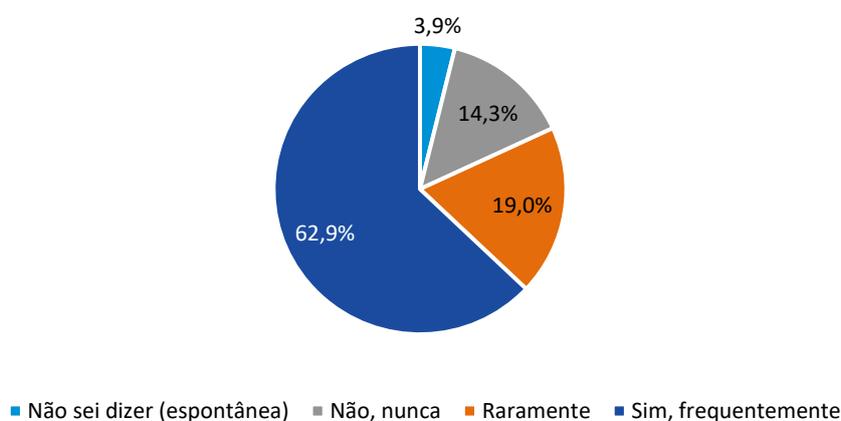


Figura 41: Percepção de que as mulheres recebem tratamento respeitoso

Considerando a diferença numérica entre respondentes do sexo feminino e masculino na amostra foram estratificados por sexo os resultados obtidos para esta mesma pergunta. Ao se comparar as respostas por sexo nota-se que a maior parte das mulheres entende que o tratamento respeitoso é frequente, para além disso, o percentual de mulheres que considera esta hipótese é maior que o percentual de homens. Porém deve-se considerar que em empresas mais abertas à contratação de mão obra feminina é natural que o ambiente seja melhor que em outras onde este tipo de contratação é menos frequente tornando a percepção das mulheres mais positiva em relação ao tema do que os homens, visto que estes podem não ter atuado em empresas com este tipo de abertura.

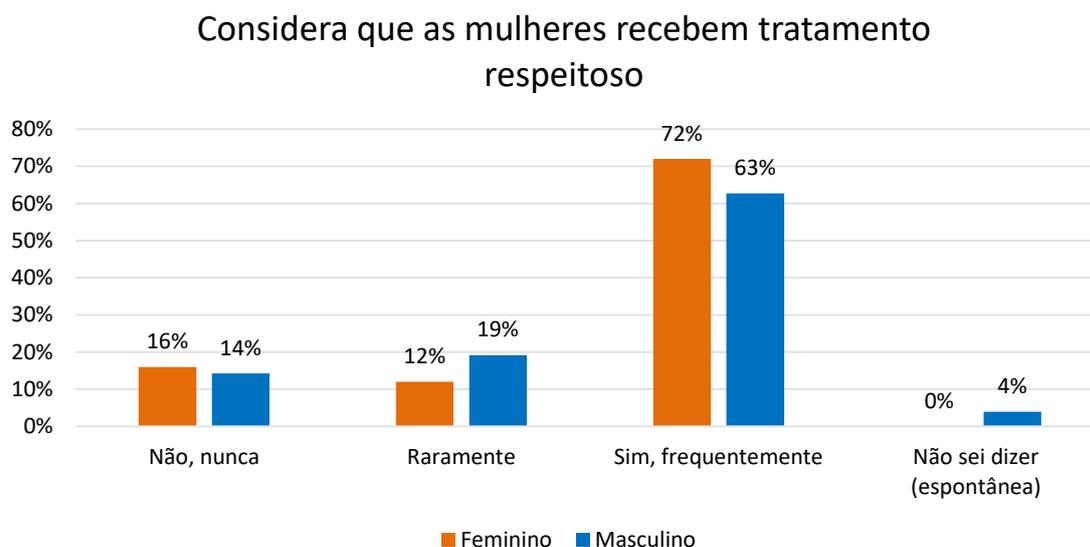


Figura 42: Percepção de que mulheres recebem tratamento respeitoso por sexo

Para as respondentes mulheres foi perguntado quais seriam os principais desafios enfrentados por elas no ambiente da construção civil. Nesta avaliação não houve um único motivo que despontou dos demais, porém 83% das respostas podem ser agrupadas em dois grandes pilares: Discriminação e Falta de perspectiva na carreira.

No agrupamento discriminação pode-se considerar as respostas “Enfrentei preconceito ou discriminação” e a resposta “Dificuldade de adaptação ao ambiente, com comportamentos por parte dos colegas” com 21% e 20% respectivamente. Embora na questão anterior a maioria das mulheres tenham respondido que recebem tratamento respeitosos, verifica-se que grande parte delas ao menos já experimentou algum tipo de situação desrespeitosa em algum momento ao longo da carreira na construção, mesmo que não corresponda à realidade do atual emprego delas.

No agrupamento falta de perspectiva na carreira temos as respostas “Faltam oportunidades de promoção” e “falta de programas de desenvolvimento de carreira específicos para mulheres” com 23% e 20% respectivamente. Neste ponto cabe destaque para o fato que situações vinculadas à falta de perspectiva de crescimento na carreira foram apontadas entre as principais dificuldades para os trabalhadores participantes de modo geral, portanto, deve-se considerar que este problema pode ser agravado no caso das mulheres pela baixa representatividade na mão obra do setor, podendo ser ainda mais difícil para profissionais que sofrem algum tipo de discriminação no exercício da sua profissão.

Os maiores desafios enfrentados pelas mulheres na construção

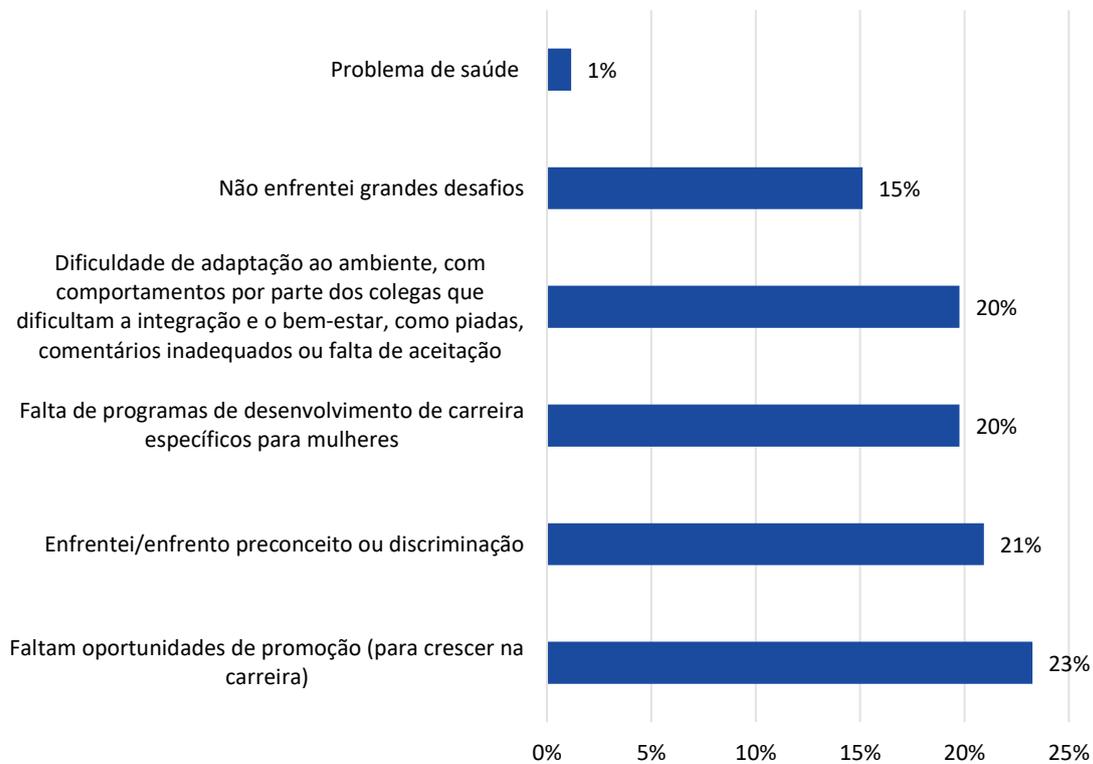


Figura 43: Maiores desafios enfrentados pelas mulheres na construção

De forma a buscar maior entendimento de como a questão de sexo afeta a percepção de dificuldades do dia a dia na construção, os resultados da questão relativa a estas dificuldades foi estratificada por sexo.

Dificuldades do dia a dia por sexo

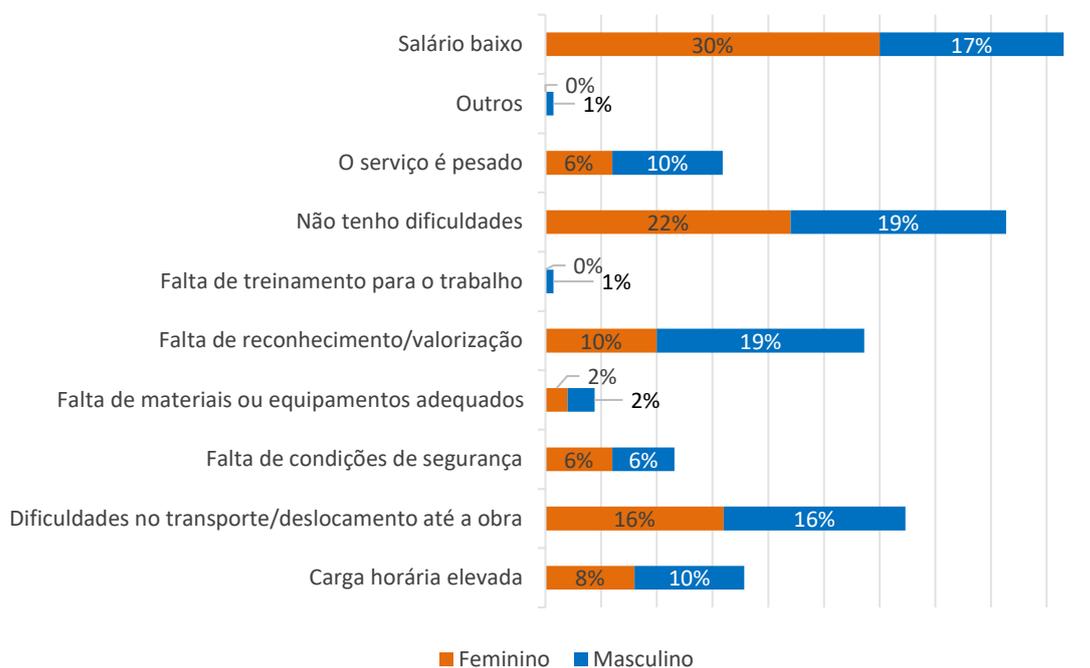


Figura 44: Dificuldades do dia a dia por sexo

Não foram identificadas diferenças significativas entre as dificuldades enfrentadas por homens e mulheres na maioria das dificuldades apontadas, porém dois pontos chamam a atenção em especial, a questão de salários baixos parece afetar de forma mais relevante as mulheres do que os homens, sendo que 30% das mulheres relataram esta dificuldade como a principal enquanto no caso dos homens foram 17% que fizeram o mesmo apontamento.

Já no caso da falta de reconhecimento ou valorização, parece afetar de forma mais importante os respondentes do sexo masculino, tendo sido apontada como a principal dificuldade por 19% dos participantes homens, enquanto entre as mulheres é apontada por 10%.

6. DETALHES POR REGIÃO

De forma a entender melhor certas características regionais algumas variáveis foram exploradas de forma a traçar um perfil regional a partir da pesquisa. O nível de satisfação foi avaliado de forma comparativa entre as regiões e em seguida os resultados foram detalhados para cada região.

Ao se avaliar o nível de satisfação dos trabalhadores participantes da pesquisa se identificou que os respondentes de todas as regiões somam mais de 80% quando somados os que se sentem satisfeitos e muito satisfeitos com o trabalho. Cabe destaque para os respondentes da região Norte que apontaram o maior percentual de muito satisfeitos com 40% e, para a região Sul que obteve o menor nível para a mesma categoria com 21%, embora ainda apresente o nível mais elevado de participantes que responderam estarem satisfeitos.

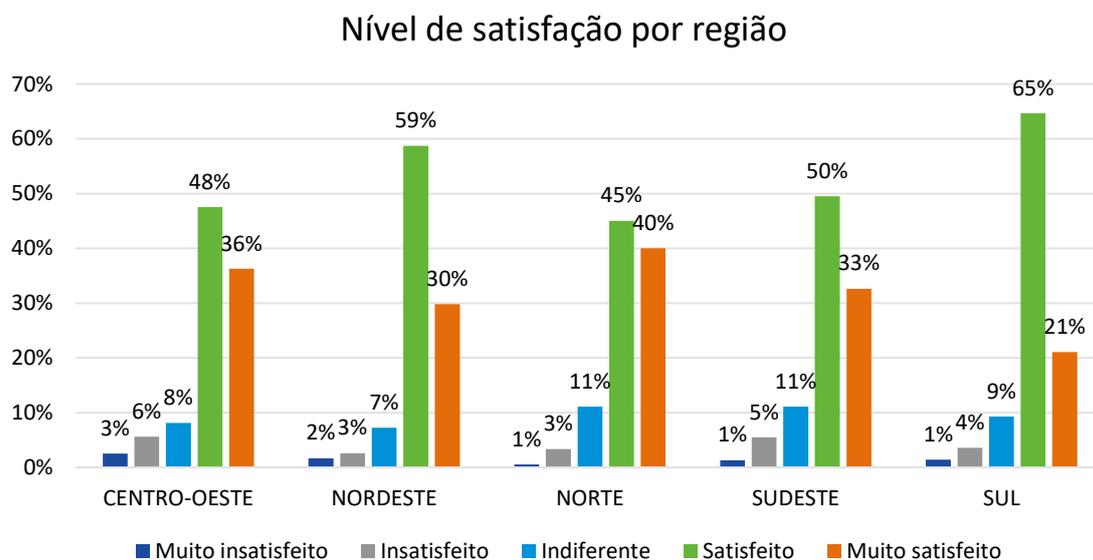


Figura 45: Nível de satisfação por região

Na região Sul, em termos de satisfação cabe destaque para Curitiba que obteve um nível de 91% de respostas entre Satisfeito e Muito Satisfeito, embora, das três capitais da região tenha sido a com menor percentual de muito satisfeitos. Florianópolis foi a capital da região Sul com o maior nível de respondentes muito satisfeitos, tendo 33% dos seus respondentes nesta categoria.

Nível de satisfação por capital da região Sul

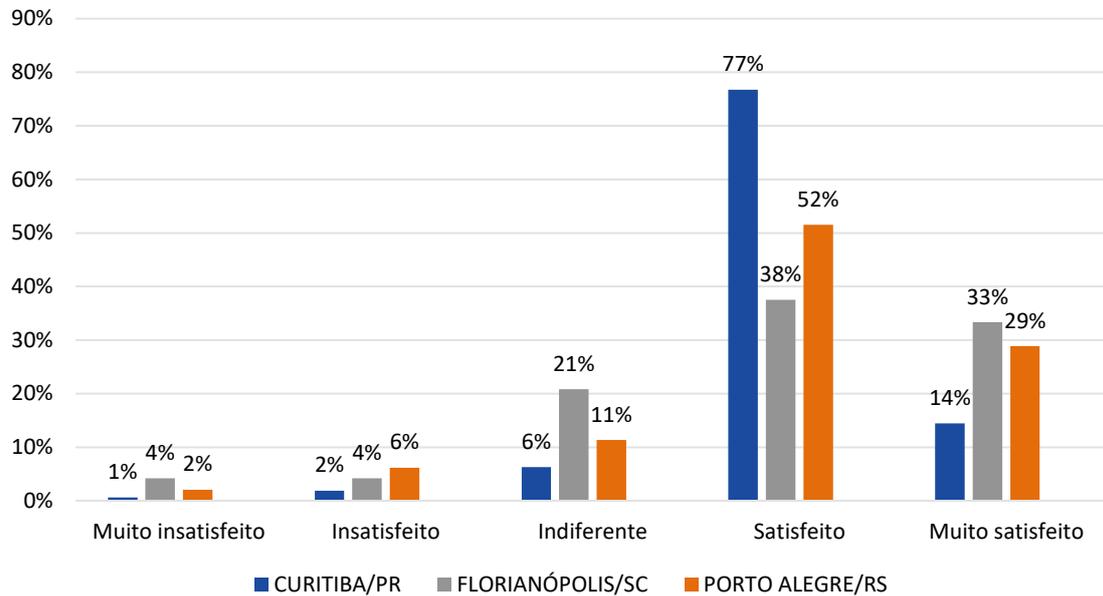


Figura 46: Nível de satisfação por capital da região Sul

A respeito do sentimento de valorização na sociedade por faixa etária, percebe-se valores muito próximos para a resposta não em todas as faixas etárias, estando todas muito próximas de 50% com pequenas variações. Para os que percebem raramente esta valorização os níveis ficaram muito próximos também, com exceção para a faixa de 50 a 59 anos que ficou abaixo dos 20% e para a faixa abaixo dos 20 anos que não registrou nenhuma resposta para esta categoria.

O trabalhador é valorizado na sociedade? (Região Sul)

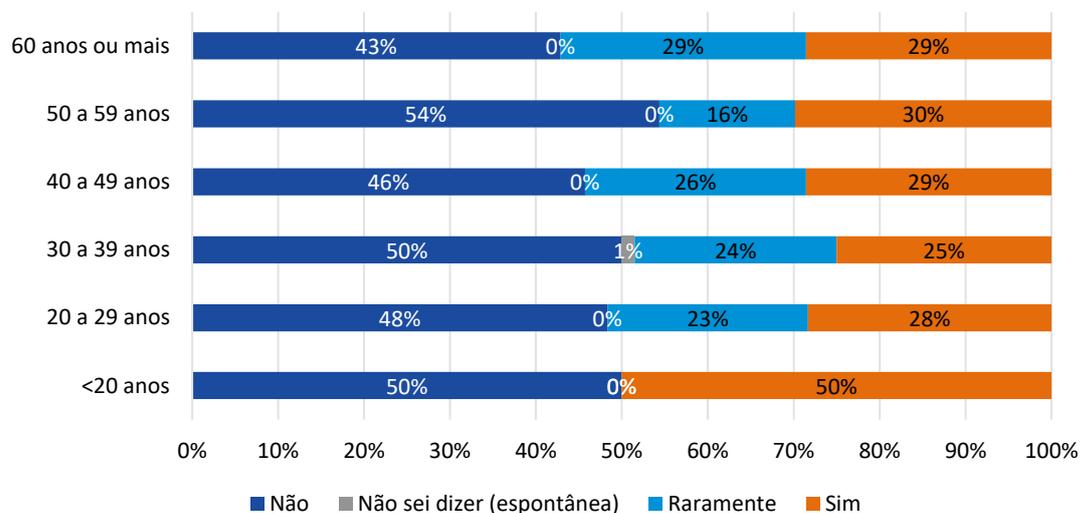


Figura 47: Percepção de valorização do trabalhador da construção na sociedade - Região Sul

Sob a ótica das faixas salariais há proporção similar a da amostra completa, com um nível maior de respondentes que sim, se sentem valorizados, na faixa salarial mais baixa. O sentimento de falta de reconhecimento ganha relevância nas respostas à medida que as faixas salariais são mais elevadas.

O trabalhador é valorizado na sociedade? (Região Sul)

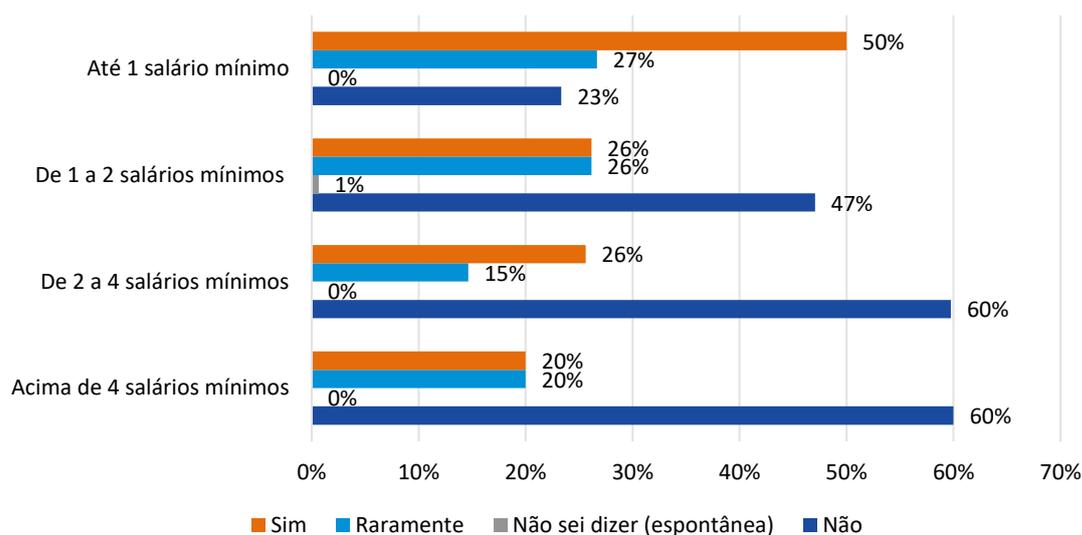


Figura 48: Sentimento de valorização na sociedade por faixa salarial - Região Sul

Ao se comparar as quatro capitais da região Sudeste em relação ao nível de satisfação dos trabalhadores em relação ao seu trabalho, o Rio de Janeiro possui o maior percentual de respondentes satisfeitos ou muito satisfeitos, com 92% na soma, ficando em segundo quando avaliados apenas os muito satisfeitos. A capital com o maior nível de respostas muito satisfeito é Belo Horizonte.

Nível de satisfação por capital da região Sudeste

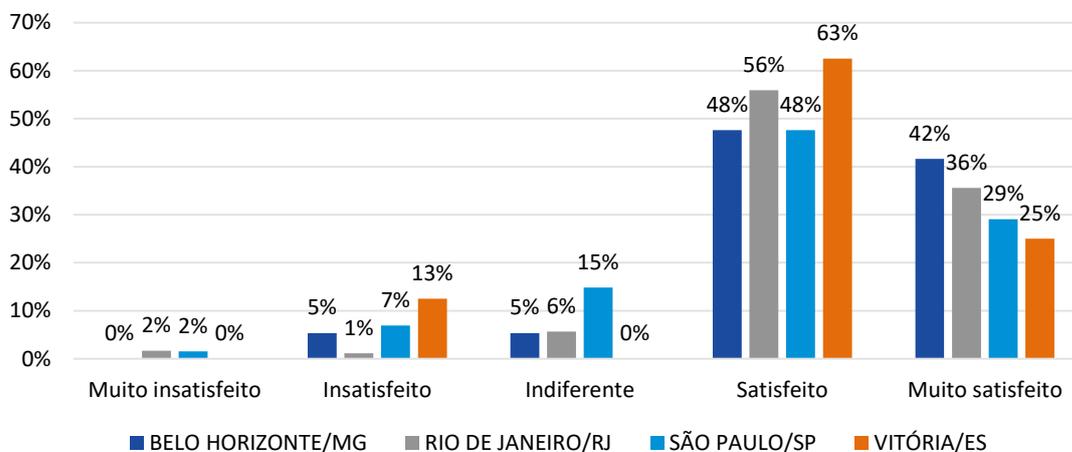


Figura 49: Nível de satisfação por capital - Região Sudeste

Cabe destaque para os níveis obtidos por Vitória, com 13% de respondentes se manifestando como insatisfeitos e para São Paulo onde 15% dos trabalhadores participantes se disse indiferente.

Ao se considerar o sentimento de valorização do trabalhador da construção civil perante a sociedade para a região Sudeste verifica-se um valor bastante distante da média para os respondentes da faixa etária 20 a 29 anos que dizem considerar que o trabalhador não é valorizado, chegando a 60% dos respondentes. Na faixa abaixo dos 20 anos encontra-se um elevado percentual de profissionais que consideram ser valorizados pela sociedade com 60%. Cabe destaque também que a opção raramente não foi citada por respondentes da faixa abaixo dos 20 anos.

O trabalhador é valorizado na sociedade? (Região Sudeste)

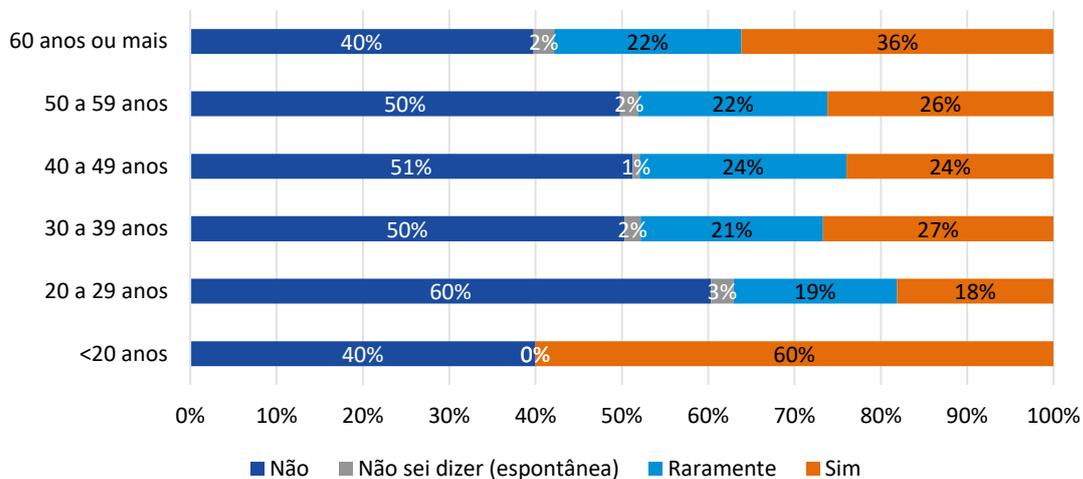


Figura 50: Sentimento de valorização na sociedade por faixa etária - Região Sudeste

Ao se avaliar o sentimento de valorização perante a sociedade por faixa salarial verifica-se que entre os respondentes desta região em todas as faixas salariais consideram que não há esta valorização. As médias nas diferentes faixas são muito próximas para todas as categorias.

O trabalhador é valorizado na sociedade? (Região Sudeste)

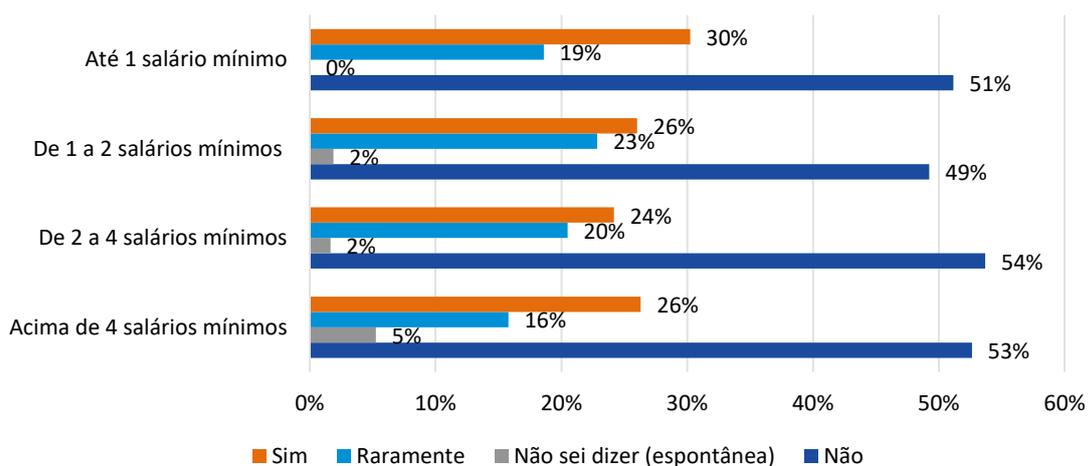


Figura 51: Percepção de valorização na sociedade por faixa salarial - Região Sudeste

Na região Norte a capital com o maior nível de satisfeitos e muito satisfeitos é Boa Vista cuja soma chega a 91%. A capital com o maior nível de muito satisfeito é Manaus com 58% dos respondentes apontando a categoria. Chama a atenção o nível de profissionais que se dizem indiferentes (29%) na capital Macapá.

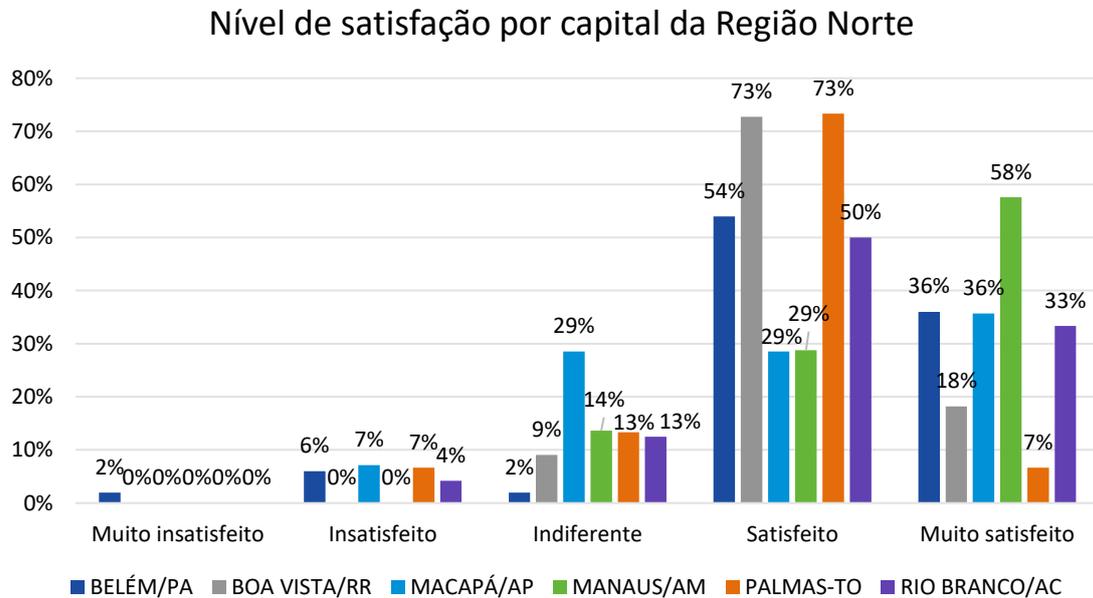


Figura 52: Nível de satisfação por capital da Região Norte

Ao se avaliar o sentimento de valorização perante a sociedade por faixa etária na região Norte chama a atenção o baixo nível de respondentes da faixa acima de 60 anos que dizem não se sentir valorizados, o valor de 14% apontado fica bem distante dos observados nas demais faixas etárias. Já na faixa dos 50 a 59 anos 62% dos participantes diz não perceber reconhecimento na sociedade, o maior valor observado entre as faixas para a categoria.

O trabalhador é valorizado na sociedade? (Região Norte)

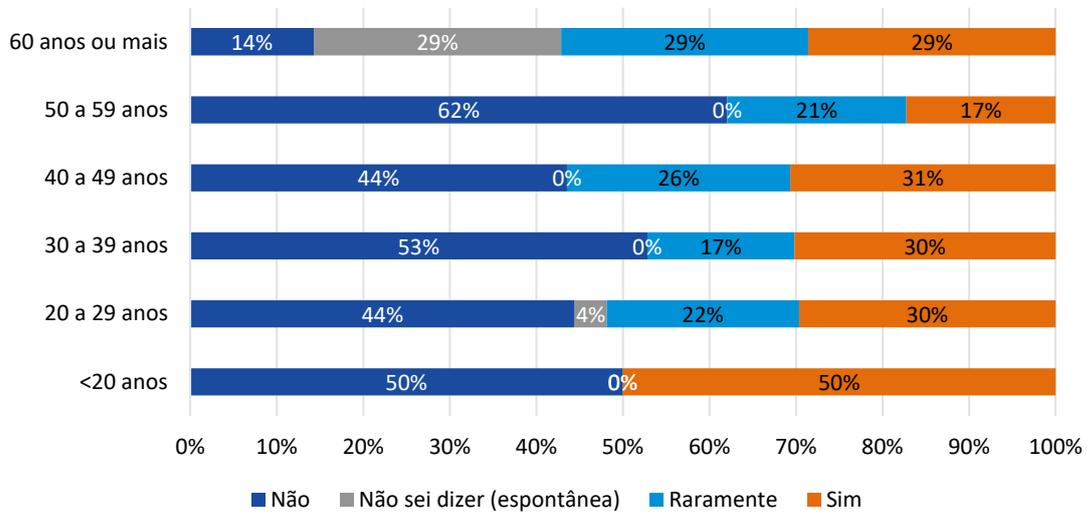


Figura 53: Percepção de valorização na sociedade - Região Norte

Ao avaliar a percepção de valorização na sociedade por faixa salarial, destaca-se o fato de a faixa de dois a quatro salários-mínimos que 64% dizem não perceber valorização.

O trabalhador é valorizado na sociedade? (Região Norte)

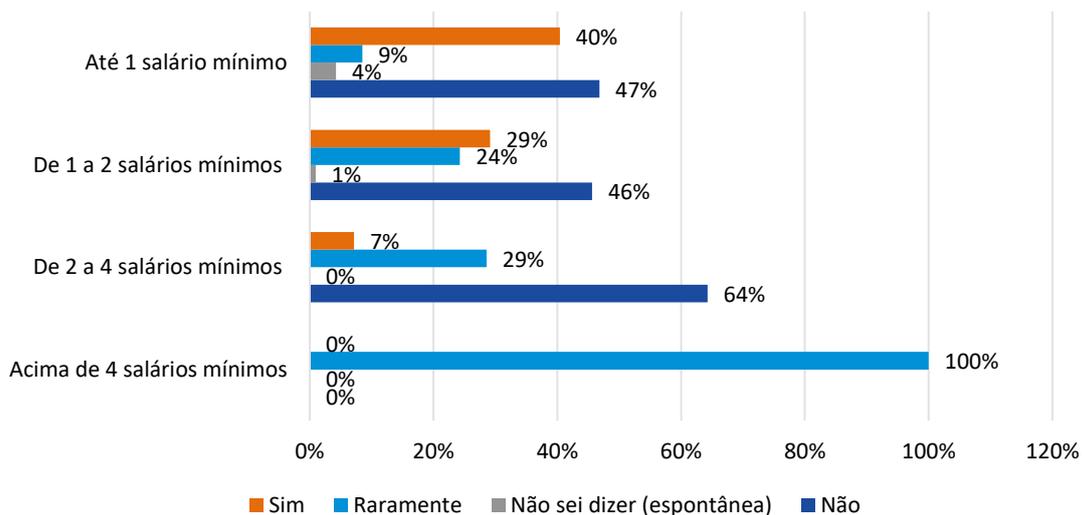


Figura 54: Percepção de valorização na sociedade - Região Norte

Já na região Nordeste cabe destaque para a capital de São Luís que obteve 97% das respostas entre satisfeito e muito satisfeito. A capital do estado de Alagoas, Maceió, apresenta um valor acima da média da região para a resposta Insatisfeito.

Nível de satisfação por capital da Região Nordeste

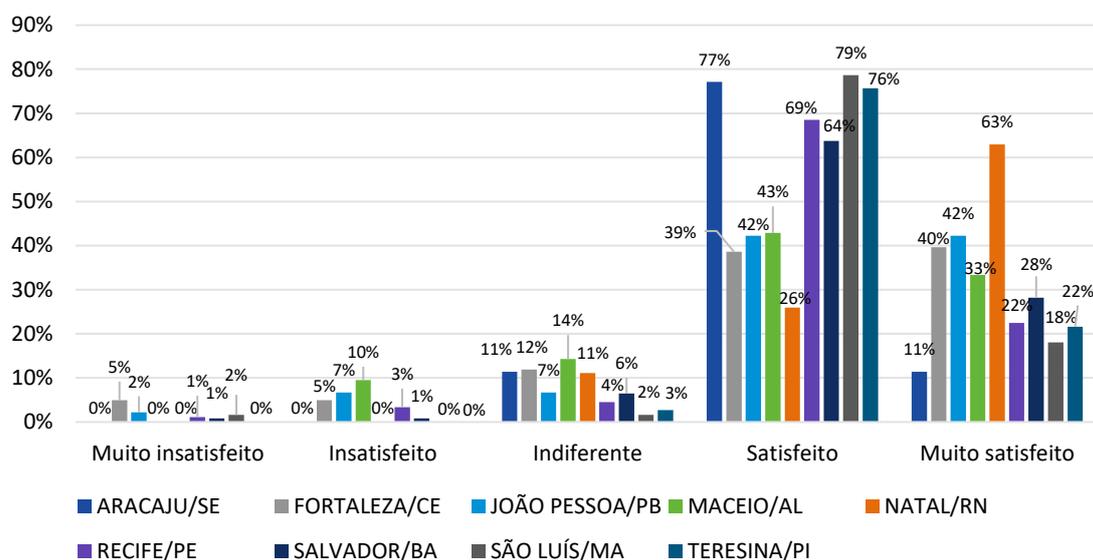


Figura 55: Nível de satisfação por capital - Região Nordeste

Avaliando-se o sentimento de valorização na sociedade por faixa etária cabe destaque para o elevado nível de profissionais na faixa acima de 60 anos que se sentem valorizados perante a sociedade, com 60% de respostas positivas. Na faixa dos 20 a 29 anos há um nível de 58% de profissionais que não se sentem valorizados.

O trabalhador é valorizado na sociedade? (Região Nordeste)

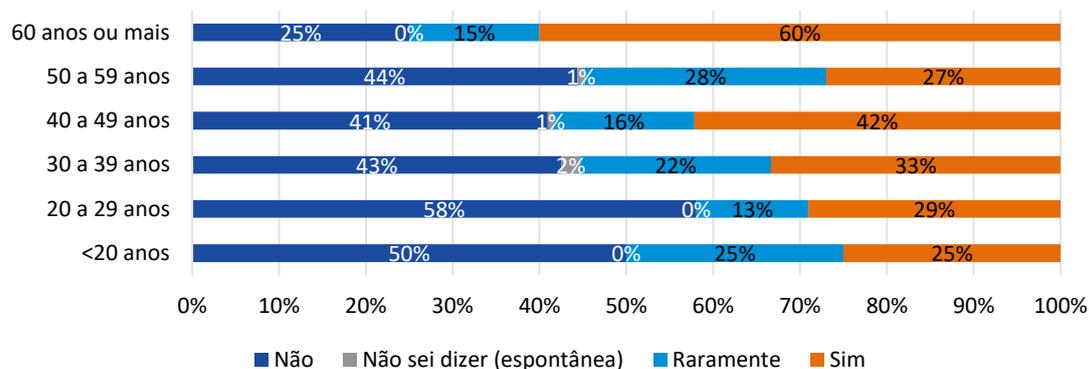


Figura 56: Percepção de valorização do trabalhador na sociedade por faixa etária - Região Nordeste

Ao se avaliar o sentimento de valorização perante a sociedade por faixa salarial, não se percebe diferenças relevantes entre as diferentes faixas, embora haja um aumento do nível daquele que não se sentem valorizados à medida que as faixas salarias aumentam. Nesta região não houve respondentes desta questão na faixa acima de 4 salários-mínimos.

O trabalhador é valorizado na sociedade? (Região Nordeste)

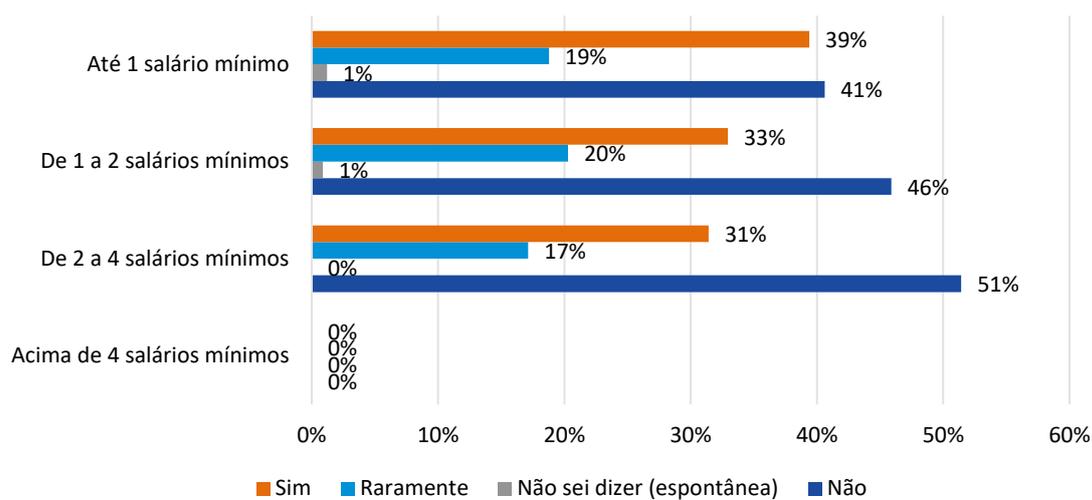


Figura 57: Percepção de valorização na sociedade por faixa salarial - Região Nordeste

Na avaliação do nível de satisfação da região Centro-Oeste destaca-se Campo Grande com um nível de 94% de respondentes entre satisfeito e muito satisfeito. Goiânia foi a capital da região com o maior nível de profissionais que se dizem muito satisfeitos com o seu trabalho com 68%. Cuiabá foi a capital com o maior nível de profissionais que se dizem indiferentes com 33% das respostas nesta categoria.

Nível de satisfação por capital da região Centro-Oeste

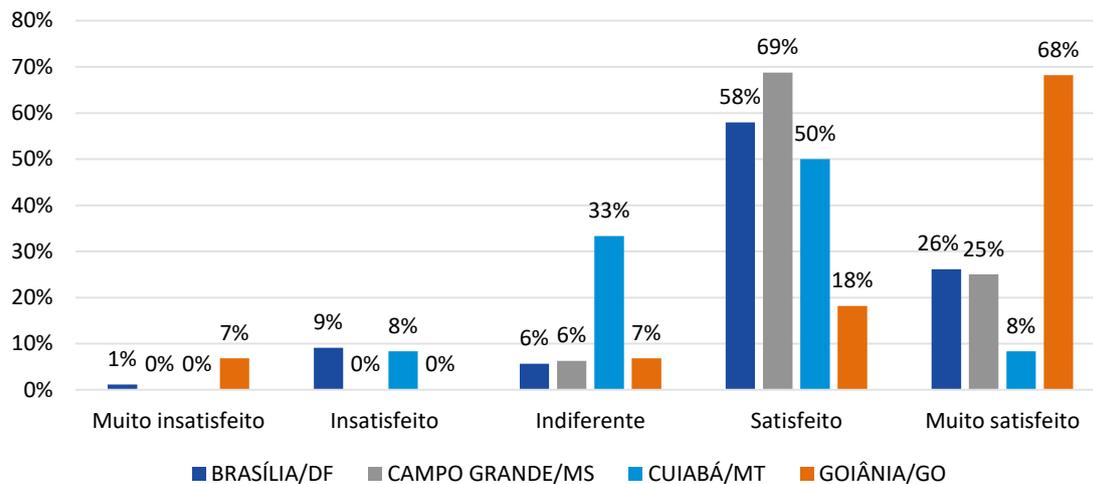


Figura 58: Nível de satisfação por capital - Região Centro-Oeste

Ao avaliar a percepção de valorização perante a sociedade por faixa etária não se identifica diferenças muito importantes entre as faixas etárias, exceto pelo valor de 22% de profissionais com 60 anos ou mais que não sabem dizer se a sociedade valoriza os profissionais do setor.

O trabalhador é valorizado na sociedade? (Região Centro-Oeste)

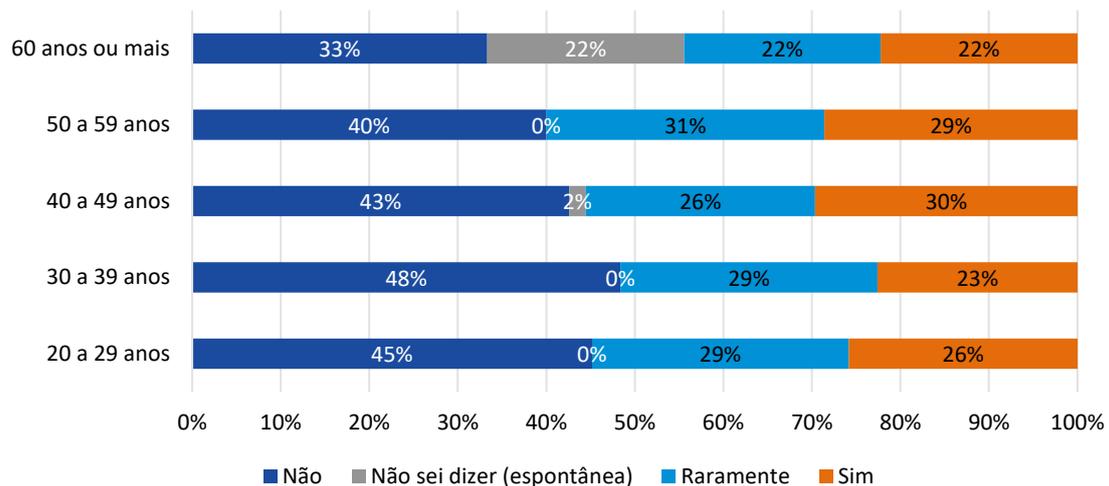


Figura 59: Percepção de valorização pela sociedade - Região Centro-Oeste

Sob a ótica das faixas salariais identifica-se um grande nível de participantes da faixa de até 1 salário-mínimo que se sentem valorizados e na faixa de 1 a 2 salários-mínimos se destaca os 525 de participantes que entendem que não existe esta valorização.

O trabalhador é valorizado na sociedade? (Região Centro-Oeste)

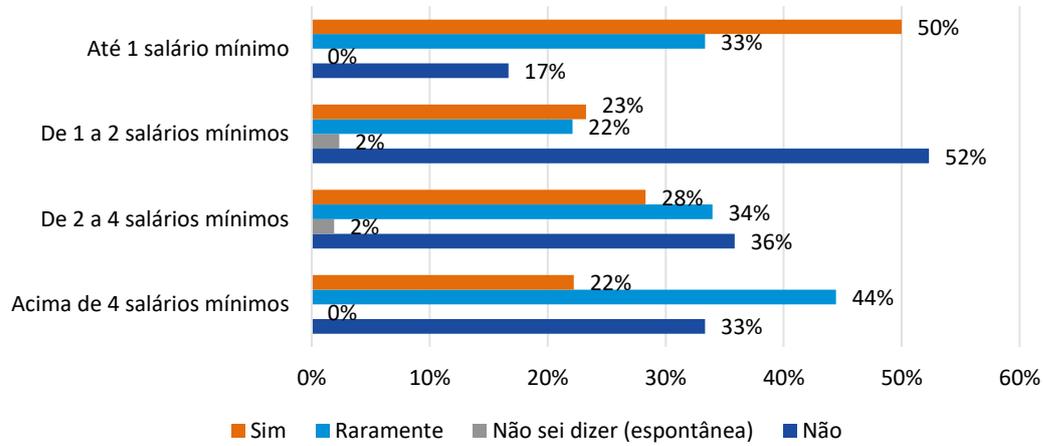


Figura 60: Percepção de valorização na sociedade por faixa salarial - Região Centro-Oeste

7. PERFIL DO TRABALHADOR JOVEM (40-)

Considerando a inversão na pirâmide etária abaixo da linha dos 40 anos observada, definiu-se um recorte dos dados para entender o perfil deste trabalhador com menos de 40 anos de idade. Sendo um total de 800 respondentes nesta faixa etária, estes representam cerca de 40% do total da amostra. Considerando apenas os participantes abaixo de 40 anos, a Figura 61 apresenta a distribuição destes respondentes por região.

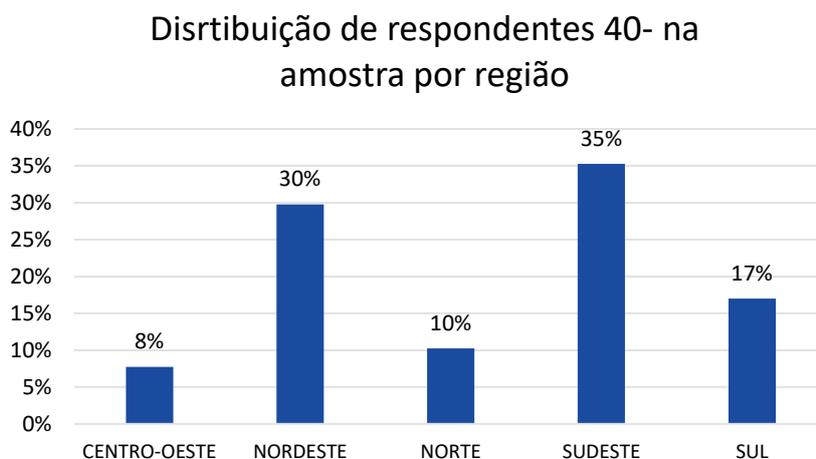


Figura 61: Distribuição dos respondentes 40- entre as regiões

A participação de respondentes por sexo segue a distribuição muito similar à da amostra completa, apresentando 98% de participantes do sexo masculino e 2% do sexo feminino.

% de participantes por sexo

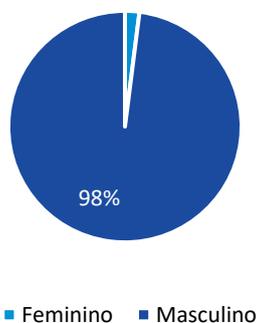


Figura 62: Percentual de participantes 40- por sexo

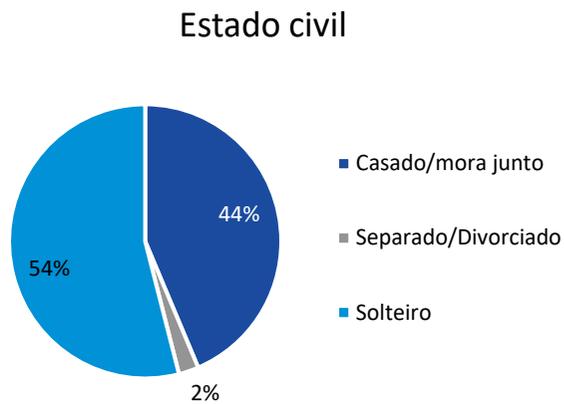


Figura 63: Estado civil participantes 40-

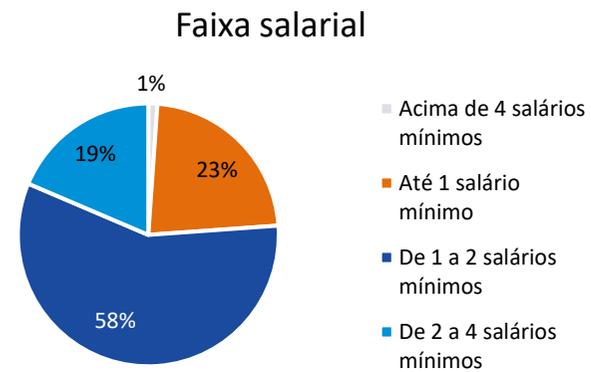


Figura 65: Faixa salarial participantes 40-

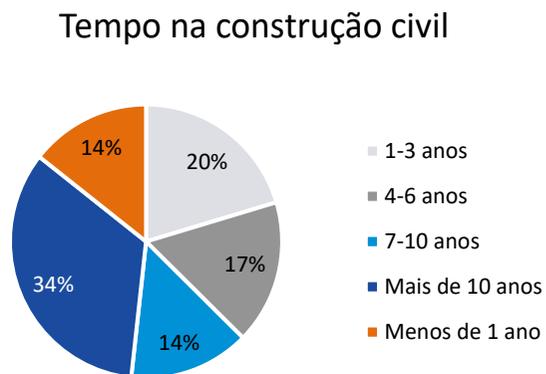


Figura 64: Tempo na construção participantes 40-



Figura 66: Tipo de construção participantes 40-

Nesta parcela da amostra percebe-se que a maioria dos respondentes se identificaram como solteiros. Não é possível afirmar apenas com base nos dados informados, mas uma hipótese a ser considerada é que trabalhadores solteiros tenham uma menor dependência dos seus empregos, por terem menos dependentes, o que pode facilitar que estes migrem de carreira em busca de condições melhores ou perspectivas de crescimento profissional. Deve ser considerado ainda que a principal motivação para permanecer atuando no setor da construção civil nas duas menores faixas etárias é a perspectiva de crescimento profissional, as políticas de captação e retenção de talentos nestas faixas etárias para o setor devem levar em consideração estes fatores.

Em relação ao tempo na construção civil, 51% dos respondentes estão atuando no setor entre 1 e 6 anos. Mas destaca-se que cerca de 34% possuem mais de 10 anos de experiência no setor da construção.

A faixa salarial predominante é entre 1 e 2 salários-mínimos contendo cerca de 58% dos respondentes. Somando-se a isso a faixa dos que recebem até 1 salário-mínimo, cerca de 23%, pode-se afirmar que 81% dos respondentes recebem até 2 salários-mínimos.

Em relação ao tipo de construção 76,5% dos respondentes na faixa etária abaixo dos 40 anos atua em construção de edifícios. Habitação social emprega 9,1% da amostra abaixo de 40 anos, Obras de infraestrutura 7,4% e Obras industriais 7% respectivamente.

Ao se analisar o nível de escolaridade desta parcela da amostra destaca-se o elevado nível de profissionais com o ensino médio completo que alcança o nível de 43% dos respondentes. Nível bem superior ao da amostra completa, na qual o ensino médio fica em 30%, sendo o segundo nível mais encontrado, atrás do fundamental incompleto.

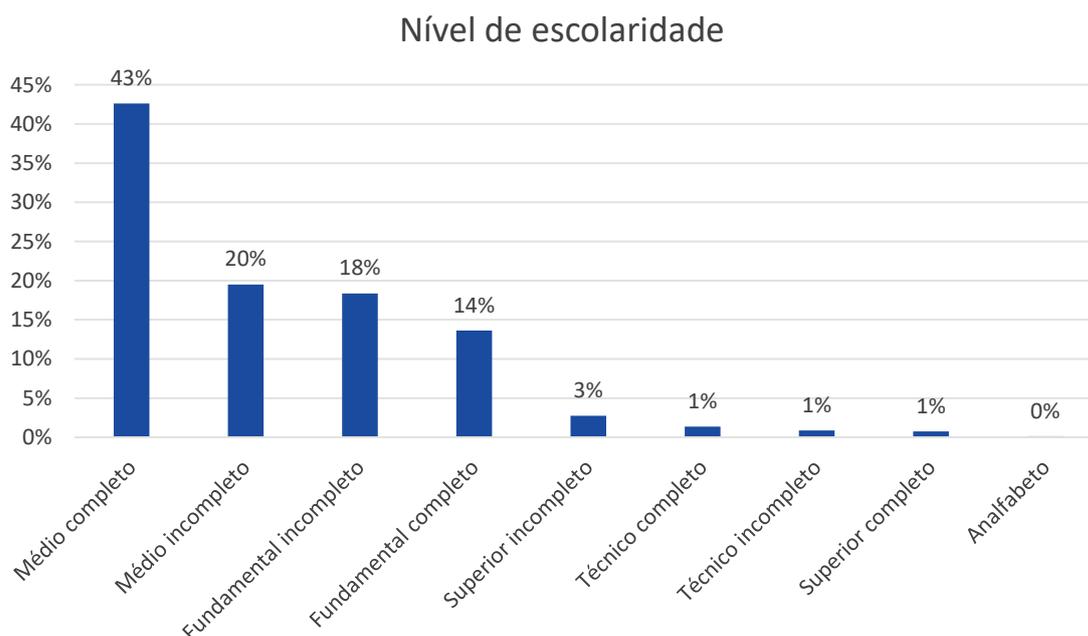


Figura 67: Nível de escolaridade 40-

A atividade mais indicada pelos participantes com menos de 40 anos é a atividade de servente, sendo um total de 39% das respostas, com larga vantagem para a segunda atividade mais citada que é a atividade de pedreiro com 13% das respostas. As demais atividades citadas possuem menos 10% das respostas, sendo ainda que as respostas citadas por menos de 1% dos respondentes da faixa etária foram agrupadas na categoria outras atividades.



Figura 68: Distribuição por atividade dos participantes 40-

Em relação ao tipo de contratação predomina os que possuem vínculo CLT com 95,6%. Cerca de 2,5% se apresentaram como trabalhadores de empreiteira terceirizada na obra, valor próximo da amostra completa. Os que se identificaram como MEI somaram 1,6% e 0,8% indicaram outras formas de contratação. Estes números não diferem de forma relevante dos apresentados pela amostra completa.

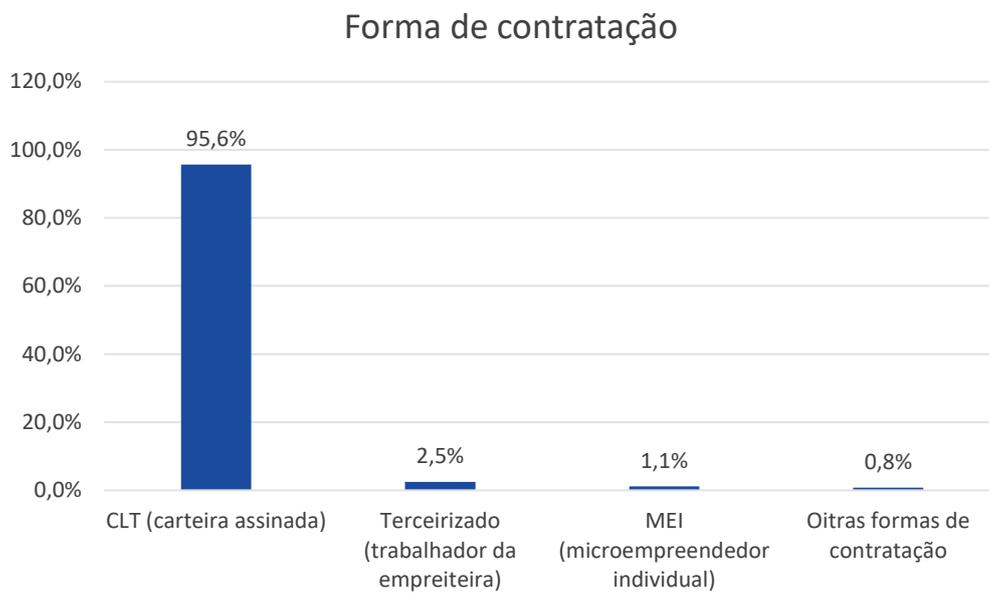


Figura 69: Forma de contratação dos participantes 40-

8. CONSIDERAÇÕES E “TAKEAWAYS”

A pesquisa realizada apresenta um panorama rico sobre os profissionais da construção civil no Brasil, revelando aspectos fundamentais para entender as dinâmicas do setor. Os próximos parágrafos apresentam alguns dos principais “takeaways”, sem a pretensão de esgotar o assunto.

- **Predominância de Motivações Intrínsecas:** a principal motivação para os trabalhadores continuarem no setor é o gosto pela profissão, seguido pelo ambiente de trabalho e oportunidades de crescimento profissional. Essa preferência destaca a importância de alinhar condições de trabalho às expectativas pessoais.
- **Diferenças Geracionais Significativas:** trabalhadores mais jovens priorizam oportunidades de qualificação e crescimento, enquanto os mais experientes valorizam a estabilidade e identificação com a profissão. Esses contrastes requerem abordagens distintas de gestão e retenção de talentos.
- **Desafios Estruturais Relevantes:** os principais desafios enfrentados pelos trabalhadores incluem a questão dos salários (considerados baixos), dificuldades de deslocamento, falta de reconhecimento e condições de trabalho pesadas, que impactam diretamente a atração e retenção de profissionais no setor.
- **Desafios Específicos para Mulheres:** as mulheres enfrentam desafios como a discriminação, falta de perspectiva de crescimento e barreiras culturais. Embora muitas percebam tratamento respeitoso no ambiente de trabalho, a baixa representatividade feminina no setor evidencia a necessidade de políticas inclusivas e de desenvolvimento profissional específicas.
- **Valorização no Ambiente de Trabalho versus Sociedade:** os trabalhadores percebem maior valorização no ambiente de trabalho (52%) em comparação à sociedade (28,9%), evidenciando um descompasso que requer esforços para aumentar o reconhecimento social do setor.
- **Baixa Qualificação Formal:** cerca de 60% dos entrevistados nunca realizaram cursos formais de qualificação, apesar de 71% manifestarem interesse em se capacitar, o que sugere uma demanda reprimida por educação e treinamento profissional. A falta de tempo para cursos de qualificação, dificuldades de transporte e falta de apoio empresarial foram os principais fatores apontados como barreiras ao crescimento profissional no setor.

- **Transparência para oportunidades presentes nas empresas:** é fundamental que as empresas do setor da construção civil promovam maior transparência em relação às oportunidades de carreira, estabelecendo planos de desenvolvimento claros e acessíveis. Isso permitirá que os profissionais compreendam, com facilidade, os caminhos para o crescimento dentro da organização, visualizem metas concretas e se sintam mais engajados em suas jornadas.
- **Principais Razões para a Falta de Profissionais no Setor:** os trabalhadores identificam os baixos salários (29%), trabalho pesado (23%) e falta de valorização (17%) como os maiores fatores que inibem a entrada e permanência de novos profissionais na construção civil.
- **Ações Recomendadas para Atrair Talentos:** melhorar remuneração e benefícios, oferecer mais qualificação e criar condições de trabalho seguras e modernas são as principais ações apontadas para aumentar a atratividade do setor.
- **Impacto da Infraestrutura e Benefícios no Setor:** investimentos em infraestrutura nos canteiros, equipamentos modernos e benefícios são essenciais para melhorar a percepção do setor e criar um ambiente de trabalho mais atrativo e produtivo.

Diante de um ambiente complexo e desafiador, os líderes do setor da construção civil enfrentam a necessidade de equilibrar expectativas geracionais, superar barreiras estruturais e fortalecer a percepção social da profissão.

Para atrair e reter talentos, é imprescindível investir em qualificação, inovação, infraestrutura, segurança e benefícios, promovendo também ambientes inclusivos, especialmente para mulheres. Para tanto é essencial que empresas, lideranças e políticas públicas trabalhem em sinergia para promover mudanças significativas e duradouras.

9. APÊNDICE

QUESTIONÁRIO

Nome do pesquisador	
Data da entrevista	
Horário de início	
Horário da finalização	

Nome da Empresa	
Identificação da Obra	
Município	
Tipo de construção	() Edifícios
	() Industrial/corporativa
	() Habitação social
	() Infraestrutura

Introdução: apresentação do entrevistador

Olá, muito obrigado(a) por reservar um tempo para conversar comigo. Meu nome é [nome do pesquisador] e o seu? É um prazer conhecê-lo(a)! Estou conduzindo uma pesquisa importante para entender melhor o perfil e as experiências dos profissionais da construção civil, como você entrou nessa área, o que você acha da profissão e outros aspectos relacionados ao seu trabalho. Todas as informações que você compartilhar são confidenciais, então pode ficar à vontade e responder com tranquilidade. Vamos fazer um bate papo rápido, e não tem resposta certa ou errada, queremos saber apenas a sua opinião e visão sobre o assunto, ok? Vamos lá então.

AUTORIZAÇÃO

Você autoriza o uso das respostas deste questionário, de forma consolidada e totalmente anônima, com o objetivo de levantar informações sobre o estudo “Fatores Determinantes para o Ingresso e Permanência de Profissionais na Construção Civil”?

(escolha 1 resposta apenas)

- () Sim
- () Não

BLOCO SOBRE MOTIVAÇÕES E EXPERIÊNCIAS

O que motivou você a ingressar/trabalhar na construção civil? (escolha 1 resposta apenas)

- () Influência de familiares/amigos
- () Oportunidade de emprego
- () Estabilidade financeira

- Sempre gostei da profissão
- Não tive outra opção
- Outros: _____

O que te motiva a continuar no setor? (Escolha até 1 opção) (Escolha até 3 opções e destaque aquela que você considera mais importante)

- Gosto do que faço
- Tenho oportunidade de crescer profissionalmente
- Remuneração é boa
- Gosto do ambiente de trabalho
- Não tenho outra opção no momento
- Outros: _____

Qual nível de satisfação com seu trabalho? (1 – muito insatisfeito, 2 – insatisfeito, 3 – indiferente, 4 – satisfeito, 5 – muito satisfeito)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

BLOCO SOBRE NECESSIDADES, CONDIÇÕES DE TRABALHO E DESAFIOS

Você acredita que estão faltando profissionais para trabalhar no setor?

- Sim
- Não *(caso responda não, pule a pergunta abaixo)*
- Não sei opinar *(caso responda não sei opinar, pule a pergunta abaixo)*

Por que você acha que estão faltando trabalhadores no setor da construção civil? Qual é o principal fator na sua opinião? (escolha 1 resposta apenas)

- O salário é baixo
- É melhor trabalhar em outros setores
- Pode gerar problemas de saúde
- Carga horária de trabalho é longa
- O serviço é pesado
- Falta de reconhecimento pelo trabalho
- Outros: _____

Quais são as principais dificuldades que você enfrenta no seu dia a dia de trabalho? (Escolha até 3 opções e destaque aquela que você considera mais importante)

Até 3 opções	+ importante
<input type="checkbox"/> Carga horária elevada	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Falta de condições de segurança	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Falta de reconhecimento/valorização	<input type="checkbox"/>

<input type="checkbox"/>	Trabalho pesado	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Falta de materiais ou equipamentos adequados	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Deslocamento entre casa e trabalho é difícil	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Salário baixo	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Falta de treinamento para o trabalho	
<input type="checkbox"/>	Não tenho dificuldades	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Outros: _____	<input type="checkbox"/>

Quais melhorias você gostaria de ver no setor da construção civil? (Escolha até 3 opções e destaque aquela que você considera mais importante)

Até 3 opções		+ importante
<input type="checkbox"/>	Aumento salarial	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Melhor segurança no trabalho	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Melhor infraestrutura nas obras	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Mais treinamentos e cursos	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Usar mais máquinas e equipamentos na obra para facilitar o trabalho	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Horário de trabalho (redução ou flexibilização)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Tempo para promoção (ex.: redução do tempo para servente se tornar pedreiro)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Nada precisa ser mudado	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Oferecer estabilidade no emprego (contratos mais longos)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Outros: _____	<input type="checkbox"/>

Para atrair pessoas para a construção, o que você acha que é mais importante que seja feito? (escolha 1 resposta apenas)

- Melhorar salários
- Oferecer estabilidade no emprego (contratos mais longos)
- Usar mais máquinas e equipamentos na obra para facilitar o trabalho
- Oferecer mais treinamentos e cursos
- Oferecer ou melhorar os benefícios (vale refeição/alimentação, vale transporte, plano de saúde, auxílio-creche, bônus por desempenho).
- Melhorar a infraestrutura nas obras (banheiros, áreas de descanso, alimentação adequada)
- Melhorar as condições de segurança no trabalho
- Outros: _____

Na sua opinião, o trabalhador da construção é valorizado na sociedade?

- Sim
- Raramente
- Não
- Não sei opinar

Na sua opinião, o trabalhador da construção é valorizado no ambiente de trabalho?

- Sim
- Raramente
- Não
- Não sei opinar

Qual seria a maior dificuldade para o seu desenvolvimento profissional no setor da construção civil? (Escolha apenas uma resposta)

- Falta de acesso a cursos de qualificação
- Falta de tempo para realizar cursos de qualificação
- Falta de apoio ou incentivo da empresa para o crescimento profissional
- Pouca clareza sobre o que é necessário para crescimento na carreira
- Incerteza de continuidade dos projetos
- Não tenho certeza sobre o que quero fazer
- Não quero crescer
- Não tenho dificuldades
- Outros: _____

Você já fez cursos para ajudá-lo a trabalhar na construção para melhorar sua qualificação ou para mudar de função?

- Sim, fiz poucos (até 2 cursos)
- Sim, fiz muitos (3 ou mais cursos)
- Nenhum

Você tem interesse em fazer cursos na construção para melhorar sua qualificação, mudar de função ou aumentar sua remuneração?

- Sim
- Não. Por que não? _____

(caso o respondente opte por “não”, as perguntas abaixo não precisam ser respondidas, ir direto para o Bloco Atuação das Mulheres)

Que tipo e formato de curso você estaria disposto a fazer para se qualificar no setor da construção civil?

Duração do curso:

- Curta duração (até 20 horas ou dentro de 1 mês)
- Média duração (entre 20 e 80 horas ou dentro de 4 meses)
- Longa duração (acima de 80 horas ou 5 meses em diante).

Horário de realização:

- Durante a semana, em horário comercial
- Durante a semana, à noite
- Fins de semana

Tipos de curso desejado:

- Técnicas operacionais (como manuseio de equipamentos, máquinas, etc.)
- Segurança no trabalho
- Gestão e liderança
- Inovação e novas tecnologias na construção civil
- Elétrica
- Hidráulica
- Outros: _____

BLOCO SOBRE ATUAÇÃO DAS MULHERES**Você acredita que o trabalho das mulheres é bem reconhecido no setor?**

- Sim, frequentemente
- Raramente
- Não, nunca
- Não sei opinar

Você considera importante ter uma data comemorativa para reconhecer as mulheres na construção civil?

- Sim
- Não
- Indiferente
- Não sei opinar

Você acredita que existe um tratamento respeitoso com as mulheres no ambiente de trabalho na construção civil?

- Sim, frequentemente
- Raramente
- Não, nunca
- Não sei opinar

BLOCO A SER RESPONDIDO SOMENTE POR MULHERES

Quais foram os maiores desafios que você enfrentou/enfrenta para se inserir e avançar na sua carreira na construção civil? (Escolha até 3 opções e destaque aquela que você considera mais importante)

Até 3 opções		+ importante
<input type="checkbox"/>	Enfrentei/enfrento preconceito ou discriminação	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Faltam oportunidades de promoção (para crescer na carreira)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Dificuldade de adaptação ao ambiente, com comportamentos por parte dos colegas que dificultam a integração e o bem-estar, como piadas, comentários inadequados ou falta de aceitação.	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Falta de programas de desenvolvimento de carreira específicos para mulheres	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Não enfrentei grandes desafios	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Outros: _____	<input type="checkbox"/>

Como você vê o suporte e as oportunidades de desenvolvimento profissional oferecidas às mulheres no setor da construção?

- Muito bom – As empresas oferecem amplo suporte, com treinamentos, mentoria e oportunidades claras de crescimento.
- Bom – Existem algumas iniciativas de apoio, mas ainda há espaço para melhorias em termos de mentoria e crescimento.
- Regular – As oportunidades são limitadas, e o desenvolvimento profissional não é prioridade.
- Ruim – O suporte oferecido é insuficiente, e as mulheres enfrentam dificuldades para crescer no setor.
- Muito ruim – Não há suporte adequado nem oportunidades para o desenvolvimento profissional das mulheres.

Quais mudanças você acredita que poderiam ser feitas no ambiente de trabalho para facilitar o crescimento e a inclusão das mulheres no setor? (Escolha até 3 opções e destaque aquela que você considera mais importante)

Até 3 opções		+ importante
<input type="checkbox"/>	Melhorar as políticas de inclusão e diversidade	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Garantir igualdade salarial entre homens e mulheres	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Oferecer melhores condições de trabalho (como segurança e infraestrutura)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Criar programas de apoio e mentorias específicos para mulheres	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Não vejo necessidade de mudanças	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Outros: _____	<input type="checkbox"/>

BLOCO SOBRE O PERFIL DO ENTREVISTADO(A)

Nome do Entrevistado(a)	
Idade	
Sexo	<input type="checkbox"/> Masculino
	<input type="checkbox"/> Feminino

Outro _____

Estado civil:

- Solteiro
- Casado/mora junto
- Separado/Divorciado
- Viúvo

Escolaridade:

- Analfabeto
- Fundamental incompleto
- Fundamental completo
- Médio incompleto
- Médio completo
- Técnico incompleto
- Técnico completo
- Superior incompleto
- Superior completo
- Pós-graduação

Tempo no setor de construção civil:

- Menos de 1 ano
- 1-3 anos
- 4-6 anos
- 7-10 anos
- Mais de 10 anos

Faixa salarial (considerando o salário-mínimo de R\$ 1.412,00):

- Até 1 salário mínimo (R\$ 1.412,00)
- De 1 a 2 salários mínimos (R\$ 1.412,00 a R\$ 2.824,00)
- De 2 a 4 salários mínimos (R\$ 2.824,00 a R\$ 5.648,00)
- Acima de 4 salários mínimos

Forma de contratação:

- CLT (carteira assinada)
- MEI (microempreendedor individual)
- Empreiteiro
- Outro: _____

Principal atividade realizadas na obra (com base na CBO):

- Pedreiro
- Carpinteiro
- Armador de ferragens
- Eletricista
- Hidráulico/encanador

- Pintor
- Operador de máquinas
- Ferreiro
- Mestre de obras
- Servente
- Outros: _____

Conclusão: agradecimentos

Obrigado por sua participação! Suas respostas são muito importantes para entendermos melhor o cenário da construção civil e, assim, contribuir para melhorias no setor.