



A MOTIVAÇÃO UTILIZADA COMO FERRAMENTA VISANDO A MELHORIA DA PRODUTIVIDADE E DA QUALIDADE DE VIDA NA CONSTRUÇÃO CIVIL

Bruno Ferreira da Costa Barzellay
(UFF)

Orlando Longo
(UFF)

Resumo

A Construção Civil é o setor da economia que mais absorve mão-de-obra desqualificada no Brasil. Em parte devido a este fato, se firmou no setor o paradigma de que a única forma de se motivar este trabalhador é através do aumento do seu salário. O presente artigo tem a finalidade de demonstrar que existem outras formas de se atingir um nível satisfatório de comprometimento do funcionário para com a empresa, e que a remuneração que este recebe no final do mês como fruto de seu trabalho é somente uma dentre as várias necessidades e aspirações deste colaborador, e que ao contrário do que a maioria dos empregadores pensa, apesar de fundamental, nem sempre é a mais importante.

Palavras-chaves: Motivação; Produtividade; Qualidade de Vida; Construção Civil.

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o aumento dos incentivos fiscais concedidos pelo governo à programas habitacionais, o controle da inflação e a crescente concorrência entre as empresas, fez com que as construtoras passassem a ter uma necessidade cada vez maior de produzir sempre mais e a menores custos para se manterem vivas no mercado. Porém, infelizmente, nem todas as empresas procuram atingir o crescimento de forma controlada e ordenada.

Segundo dados da Fundação Getúlio Vargas apresentados pela CNICC no I Congresso Brasileiro de Produtividade na Construção Civil, realizado em Julho de 1980 em Belo Horizonte, já era possível perceber que enquanto a participação da indústria de construção caía na renda gerada pelo setor industrial, o volume de pessoal ocupado aumentava, o que se traduz como declínio de produtividade. Isso se dá, pois desde aquela época, e até os dias de hoje, a indústria da Construção Civil caracteriza-se pela sua capacidade de absorver grande contingente de mão de obra, que é em grande parte desqualificada e/ou inexperiente e consequentemente, de baixa produtividade.

A produtividade do trabalho pode ser conceituada de diferentes maneiras. Uma dessas conceituações, universalmente aceita, é a que define a produtividade do trabalho como a relação entre a quantidade produzida por operário na unidade de tempo. O aumento da produtividade do trabalho significará o aumento da quantidade produzida por unidade de tempo, ou em outras palavras, a diminuição do tempo de trabalho necessário para que se produza o bem ou produto final.

O fator tempo é, pois, de fundamental importância para a elevação da produtividade do trabalho. É por isto que a motivação no trabalho deve ser considerada como um fator de produtividade, pois melhorando a auto-estima e a satisfação do colaborador com o meio ambiente de trabalho, aumenta-se a produtividade dos funcionários, diminuem-se as interrupções no processo, absenteísmo e acidentes e/ou doenças ocupacionais, diminuindo também o custo final de operação.

No caso da indústria da Construção Civil no Brasil, que possui características específicas no seu processo de produção, o nível de implantação de Sistemas Motivacionais ainda encontra-se em sua fase inicial. Cada obra tem sua particularidade, a começar pelo local

de construção. As obras de edificações levam à mudança constante do ambiente de trabalho, cuja movimentação da mão de obra, ao longo da produção, é considerada característica evidente do setor. Mão de obra esta que, em geral, recebe pouca atenção e importância, com os administradores e empresários subestimando a necessidade de uma preparação adequada para geri-la.

Devido a todos estes fatores é primordial que em qualquer ação voltada à motivação sejam observados o perfil, as necessidades e as aspirações dos funcionários. É necessária a valorização da mão de obra, do capital intelectual da empresa, para que esta se torne mais competitiva, sobrevivendo às exigências do mercado. Investimentos e a gestão responsável desta mão de obra são imperativos para um destaque positivo das empresas que buscam um aumento de seu market share e uma consolidação de suas marcas vinculadas à qualidade e resultado.

É necessária uma mudança na cultura da maneira de se observar e gerir a mão de obra estabelecida hoje no mercado da construção civil, que se apresenta passiva e reacionista, para uma cultura integrada baseada em uma atitude pró-ativa, calcada basicamente em uma efetiva troca de informações e experiências, assim como treinamentos e conscientização, de conteúdo e aplicação prática na construção civil, aplicado a todos os níveis, administrativos, executivos e operacionais, gerando sensibilização, reciclagem e aperfeiçoamento de toda a mão de obra.

2. OBJETIVO

Este trabalho tem como objetivo descrever a importância do fator motivacional como uma atividade fundamental para o aumento da produtividade e da qualidade de vida no trabalho, em especial para aqueles que atuam na Indústria da Construção Civil. Procura-se relacionar as necessidades atuais destes funcionários com a teoria proposta por Maslow, concluindo-se que dentro de sua hierarquia estes trabalhadores se encontram em um dos patamares mais baixos. Diante desta questão o presente artigo procura identificar como as ações motivacionais podem influenciar no dia-a-dia dos profissionais que atuam neste setor, tornando possível, desta forma, impulsionar o desenvolvimento e a inovação tecnológica que nunca foram características da construção civil.

3. METODOLOGIA

A motivação dos colaboradores é tema relevante em qualquer setor da economia, sendo de especial importância para a Indústria da Construção Civil, a qual depende fundamentalmente do trabalho humano, diferentemente da Indústria de Transformação, a qual o desenvolvimento tecnológico já alcançou novos patamares com a utilização de equipamentos mais modernos e independentes.

Para a realização deste artigo adotou-se a pesquisa do tipo exploratória em detrimento de todos os outros diferentes métodos disponíveis, utilizando-se da pesquisa documental e bibliográfica, buscando informações publicadas nas mais variadas fontes, como livros, revistas, sites, monografias, dissertações, teses, e materiais publicados em congressos e seminários.

4. REFERENCIAL TEÓRICO

4.1. CARACTERÍSTICAS DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL

A indústria da Construção Civil é um setor de grande raio de atuação e de grande importância para o desenvolvimento do país. Economicamente, a construção se destaca devido à grande quantidade de etapas constantes em seu ciclo produtivo, e este fato se traduz no grande número de bens e serviços que esta consome de outros setores. Socialmente, a construção exerce também grande influência no mercado de trabalho nacional, já que absorve uma quantidade considerável de mão-de-obra.

Para que possamos adquirir uma visão geral desta indústria com relação ao número de empresas do setor e sua importância na geração de empregos no país, faz-se alusão aos dados da pesquisa realizada pelo IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, segundo o qual, no ano de 2010, em São Paulo, o estado com a maior população do Brasil, 6,9% do total de trabalhadores com carteira assinada se encontram no setor da construção civil, como demonstra o gráfico 1. No gráfico 2 podemos observar que do total de trabalhadores empregados no setor em todo o país, somente 37,4% possuem carteira assinada, colocando a

Indústria da Construção Civil em posição delicada em relação a informalidade, quando comparada a outros setores como a Indústria de Transformação, o Comércio e o setor de Serviços (IBGE,2010).

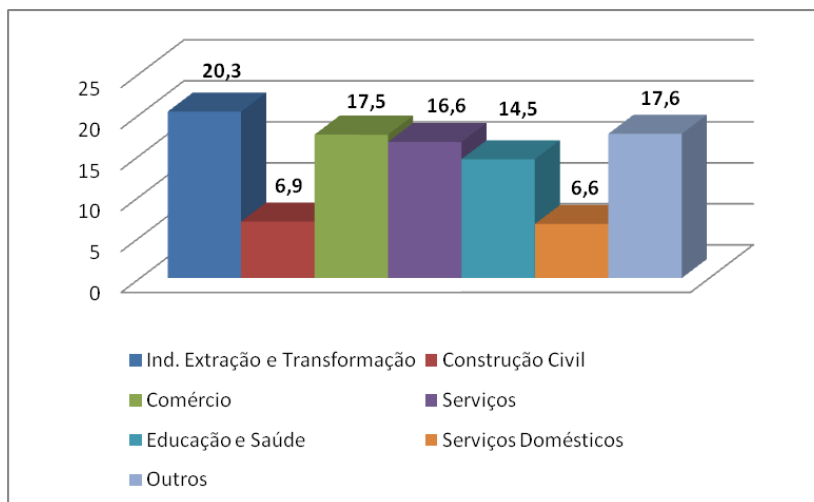


Gráfico 1 – Distribuição setorial dos trabalhadores formais em São Paulo - 2010

Fonte: IBGE – Pesquisa Mensal de Emprego - 2010

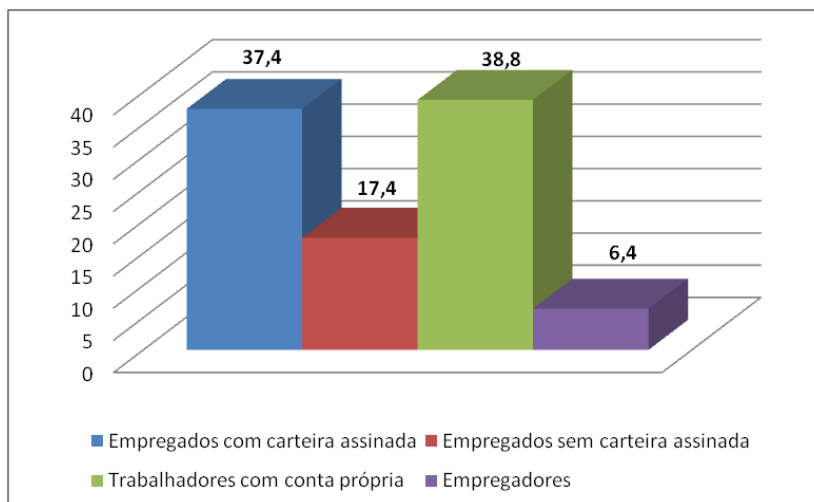


Gráfico 2 – Distribuição dos trabalhadores da construção civil no Brasil - 2010

Fonte: IBGE – Pesquisa Mensal de Emprego - 2010

Reforçando a visão de grande geradora de empregos, a capacidade de absorção de mão-de-obra pela construção civil reflete-se em toda a sua cadeia produtiva, uma vez que, de acordo com o Sindicato da Indústria da Construção Civil do Estado de São Paulo (SINDUSCON/SP, 2006), para cada 100 empregos diretos gerados pela construção civil é

possível afirmar que outros 285 postos de trabalho são criados em atividades relacionadas ao macro setor da construção.

Ainda assim, a construção civil é considerada por muitos outros setores como uma atividade atrasada, onde as condições de trabalho são precárias, a maioria dos trabalhadores não são qualificados e onde há um número muito grande de acidentes e doenças ocupacionais.

Por outro lado, também é verdade afirmar que a construção civil encontra-se em rápido processo de industrialização, status já alcançados nos países desenvolvidos. Apesar de já ser responsável por construções suntuosas, tais como: pontes, viadutos e edifícios inteligentes, ainda hoje verifica-se uma enorme diferenciação entre a fase de projeto e as condições em que se realiza sua execução. Enquanto os projetos, a especificação de materiais e as técnicas construtivas tendem a se sofisticar dia-a-dia, a execução, as ferramentas e as condições de trabalho nos canteiros de obras permanecem, em muitos casos, rudimentares, sendo empregados métodos e formas de trabalho improvisado (SILVA, 1993).

Conforme citado acima, um entrave à melhoria das condições de trabalho na construção civil é o elevado percentual de trabalhadores sem carteira assinada atuando neste setor. A elevada carga de obrigações trabalhistas, aliada à sazonalidade das obras, são fatores que contribuem para a informalidade no emprego, principalmente na construção civil em que predominam empresas de pequeno porte, as quais geralmente têm uma menor disponibilidade de recursos para investir na qualificação do trabalhador, a informalidade repercute na ausência de compromisso do empregador com as suas obrigações trabalhistas, que não se restringem apenas à carga tributária, mas também ao cumprimento das normas de segurança, e provimento de condições dignas de vida no trabalho.

Distribuição dos empregos formais por setor de atividade econômica
Brasil e Grandes Regiões 2008 (em %)

Setor de atividade econômica	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste	Brasil
Extrativa mineral	0,7	0,5	0,6	0,3	0,4	0,5
Indústria de transformação	12,2	13,5	19,1	27,3	11,7	18,5
Serviços industriais de utilidade pública	1,1	1,0	0,9	1,0	0,7	1,0
Construção civil	5,5	5,2	5,0	3,9	4,9	4,9
Comércio	17,2	16,4	19,0	20,1	18,2	18,6
Serviços	21,6	26,7	36,3	28,9	28,2	31,9
Administração pública	38,2	33,2	15,8	15,2	29,3	21,1
Agropecuária, extrativa vegetal, caça e pesca	3,4	3,3	3,3	3,3	6,7	3,6
TOTAL⁽¹⁾	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: MTE. Rais
Elaboração: DIEESE
Nota: (1) Exclui casos ignorados

Tabela 1 – Empregos formais por setor de atividade

Fonte: TEM / RAIS

Quanto à distribuição geográfica, podemos notar que a distribuição dos trabalhadores formais na construção civil pouco varia com relação às regiões do país, ou seja, possui importante papel na geração de empregos de Norte a Sul do país, ao contrário do setor de indústria de transformação, que absorve muito mais mão de obra na região Sul do que em qualquer outra, como podemos observar na tabela 1.

O ramo da indústria da construção civil agrega um conjunto de atividades complexas, ligadas entre si por uma gama diversificada de produtos, cujos processos produtivos e de trabalho mantêm elevado grau de originalidade e se vinculam a diferentes tipos de demanda. Em função da grande heterogeneidade que caracteriza este ramo de atividade, é importante considerar sua classificação nos diferentes subsetores: construção pesada, montagem industrial e edificações. (SESI, 1991).

- **Construção Pesada** – o subsetor inclui entre suas atividades a construção de infraestrutura viária, urbana e industrial (terraplenagem, pavimentação, obras ligadas à construção de rodovias, de aeroportos e de infraestrutura ferroviária, vias urbanas, etc.), a construção de obras estruturais e de arte (pontes, viadutos, contenção de encostas, túneis), de obras de saneamento (redes de água e esgoto), de barragens hidroelétricas e a perfuração de poços de petróleo.
- **Montagem Industrial** – o subsetor, por sua vez, é responsável pela montagem de estruturas para instalação de indústrias, pela montagem de sistemas de geração,

transmissão e distribuição de energia elétrica, e sistemas de telecomunicações e pela montagem de sistemas de exploração de recursos naturais.

- **Edificações** – o subsetor de edificações tem como atividade principal a construção de edifícios – residenciais, comerciais, institucionais e industriais; a construção de conjuntos habitacionais; a realização de parte de obras, por especialização, tais como fundações, estruturas e instalações e, ainda, a execução de serviços complementares, como reformas.

A Indústria da Construção Civil possui muitas especialidades que a diferenciam de outros setores industriais, fato que sem dúvida dificulta a inserção de sistemas de gestão mais eficientes, como os implantados, por exemplo, em indústrias. Alguns destes fatores são:

- Produtos únicos e não seriados;
- Uso de elevado número de insumos, materiais e componentes;
- Alta contratação de mão-de-obra não qualificada;
- Em sua maioria é composta de pequenas empresas;
- Alta rotatividade de mão-de-obra;
- Condições precárias de trabalho;
- Grande número de acidentes e de doenças ocupacionais;
- É um setor tradicional, sem grande impulso para alterações;
- O grau de precisão é em geral muito menor que o das outras indústrias, independentemente do parâmetro que se contemple (orçamento, prazo ou resistência mecânica);
- As responsabilidades são dispersas e pouco definidas.

Conseqüentemente, constata-se que a Construção Civil quando comparada com os demais setores produtivos, é aquela que apresenta a menor evolução tecnológica em função das suas características.

Para aumentar a qualidade de uma edificação é necessário, entre outras mudanças, o aperfeiçoamento do maquinário envolvido, como é feito nos processos industrializados. Esse processo se caracteriza pela utilização de inovações tecnológicas (pré-moldados), exigindo projetos minuciosos (mais detalhes de execução) e conhecimentos específicos dos trabalhadores. No geral, os trabalhadores envolvidos nos novos processos continuam

utilizando parte de seus conhecimentos e habilidades convencionais, mas novos conhecimentos e novas habilidades são requeridos. Exige-se uma adaptação do trabalhador às máquinas, equipamentos e técnicas construtivas introduzidas, sendo necessário que o mesmo seja motivado e incentivado a incorporá-las no seu dia-a-dia como fator agregador ao seu trabalho.

4.2. PERFIL DO TRABALHADOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL

A mão-de-obra da construção civil foi considerada, durante muitos anos apenas como um dos fatores de produção, laborando em condições subumanas durante as jornadas de trabalho, e com total desinteresse pela sua qualificação, cuja única preocupação era obter uma maior produtividade a qualquer custo.

Tal situação começou a modificar-se principalmente a partir da segunda metade da década de 90, com a publicação da nova Norma Regulamentadora NR - 18, pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em julho de 1995, que ao tratar sobre as condições e meio ambiente de trabalho para a construção civil, impulsionou a melhoria da qualidade de vida no setor, podendo ser considerada como um sistema de gestão em segurança do trabalho a ser seguido pelas construtoras, ainda que de forma obrigatória.

Ainda assim, as exigências do novo perfil profissional para o mercado de trabalho não orientam as ações de valorização dos recursos humanos de muitas empresas, que não dispensam ao empregado o devido respeito, nem os consideram como vitais para o sucesso da organização, dedicando mais atenção às máquinas e equipamentos, e esquecendo-se de que o trabalho humano ainda se constitui no centro da produção da indústria da construção civil.

4.2.1 Faixa etária, origem e atividades exercidas

A construção civil no Brasil é composta quase na sua totalidade por trabalhadores do sexo masculino, com média de idade considerada superior aos demais setores da economia (DIEESE, 2001).

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego, a maioria dos trabalhadores da construção civil se encontra na faixa etária de até 39 anos. A pesquisa mostra que um número menor de jovens está entrando no mercado de trabalho da construção civil, uma vez que a predominância dos trabalhadores situa-se na faixa etária com mais de 30 anos. E que estes jovens só entram neste setor quando realmente não há mais nenhuma outra opção de trabalho,

ou seja, a Construção Civil não se tornou mais uma opção de emprego, e sim para a maioria, mal instruída e normalmente sem nenhuma qualificação, a única opção.

Também é importante citar que, a maioria dos trabalhadores exerce a função de servente/ajudante. As tarefas a serem executadas, neste caso, são basicamente o transporte e remoção de material e limpeza dos locais de trabalho, tarefas estas que requerem força e vigor físico, empregando com predominância funcionários mais jovens e sem qualificação, uma vez que a grande escola de ofícios na construção civil é o próprio canteiro de obras, onde os mais jovens, atuando como ajudantes vão aprendendo na prática com os profissionais mais experientes e geralmente mais velhos. Talvez, essa seja uma das razões que influencie na opção dos jovens por outras atividades que proporcionem uma possibilidade de ascensão mais rápida que a construção civil.

Outro fator característico da Construção Civil é o grande fluxo migratório de profissionais deste setor. Nas regiões metropolitanas pesquisadas pelo DIEESE (2001), mais de 50 % dos trabalhadores estão nessa condição. Mesmo assim, as empresas de construção destas regiões atraem trabalhadores de vários outros municípios. Muitos destes, especialmente os serventes, cuja mão-de-obra é menos especializada, já exerceram outras atividades, dentre elas destaca-se a agricultura.

À agricultura seguem-se atividades ligadas a serviços gerais e ao pequeno comércio. Todas essas funções guardam uma relação importante com a informalidade. Embora na construção civil as contratações sejam geralmente temporárias, restringindo-se à época em que os serviços são necessários nas diversas obras, o fato de ter a carteira de trabalho assinada nesse período é mais um ponto positivo na atração que a ocupação exerce sobre os trabalhadores sem qualificação específica.

4.2.2 Qualificação profissional e nível de escolaridade

O treinamento é considerado como um dos preceitos básicos envolvendo o suprimento das carências dos indivíduos no que tange a conhecimentos, atitudes e habilidades, além de auxiliar no desenvolvimento das tarefas necessárias ao alcance dos objetivos da organização. No enfoque sistêmico, segundo GIL (1999), os programas de treinamento passam, cada vez mais a priorizar como objetivos as necessidades e aspirações dos indivíduos, utilizando o processo de capacitação como fator motivacional do pessoal.

No entanto, de acordo com o tabela 2, fica evidente que, mesmo com o crescente número de empresas da construção civil tendo implantado um sistema de gestão da qualidade certificado de acordo com a NBR ISO 9001:2000, este quadro, nos anos de 2006, 2007 e 2008 não sofreu uma alteração significativa. Nesse sentido conclui-se que a capacitação ainda se dá no próprio canteiro, onde os funcionários mais jovens aprendem com a experiência prática dos mais velhos.

A importância do treinamento, para o aumento da produtividade nos canteiros de obra, é um axioma indiscutível, além da conscientização de que a qualidade é uma responsabilidade individual. Segundo ZOCCHIO (2002), em um grande número de empresas, o valor e a necessidade da habilitação ainda não são considerados. O treinamento só irá atingir os seus objetivos quando sua importância for plenamente reconhecida pelos dirigentes das empresas. Portanto, muitas falhas que já poderiam ter sido corrigidas ainda ocorrem por deficiência no treinamento que deveria ter sido ministrado pelos supervisores aos seus subordinados.

DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES SEGUNDO À ESCOLARIDADE - 2006 / 2008

ANO	BRASIL			SÃO PAULO		
	Até o Ensino Fund.	Até o Ensino Médio	Até o Ensino Superior	Até o Ensino Fund.	Até o Ensino Médio	Até o Ensino Superior
2006	73%	24%	3%	65%	31%	4%
2007	71%	26%	3%	63%	33%	4%
2008	69%	28%	3%	60%	35%	5%

Fonte: MTE / RAIS

Elaboração: DIEESE

Tabela 2 – Distribuição dos trabalhadores segundo à escolaridade - 2006/2008.

Fonte: RAIS, 2008

Quanto ao nível de escolaridade, podemos perceber que o nível de analfabetismo, ainda que funcional, continua alto na construção civil, porém está havendo um aumento significativo da quantidade de mão-de-obra mais especializada no setor.

A implantação de sistemas de gestão da qualidade torna-se bem mais difícil em empresas ou setores com um elevado percentual de analfabetos, uma vez que os procedimentos para a execução dos serviços controlados passam a ter necessidade de serem descritos com linguagem gráfica, através de desenhos e/ou figuras, e pode tornar-se um fator determinante na definição do programa de treinamento para a construção civil, uma vez que é recomendado que essas pessoas sejam capacitadas de forma diferenciada dos alfabetizados. A dificuldade de leitura também pode ter influência na sinalização de segurança do canteiro.

Visando atenuar estes problemas, algumas empresas da construção civil que adotaram Sistemas de Gestão da Qualidade passaram a não mais contratar analfabetos, atitude discriminadora, que pode se reverter num grave problema social, uma vez que a construção civil ainda é uma das poucas empregadoras de trabalhadores sem qualificação nos centros urbanos.

4.2.3 Renda

Quanto à remuneração, um estudo realizado pelo IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística mostra que apesar de os salários pagos para os trabalhadores da construção civil terem melhorado bastante em comparação aos salários pagos no passado, estes continuam mais baixos do que os salários pagos por outros setores, como nas indústrias de transformação, no comércio e no setor de serviços. Outra peculiaridade é que os salários baixaram de setembro de 2009 para setembro de 2010, o que demonstra que o setor da construção é totalmente influenciado pela variação da economia, enquanto outros setores conseguem se manter mais estáveis.

Rendimento médio real habitualmente recebido					
Grupamentos de atividade	setembro de 2009	agosto de 2010	setembro de 2010	variação mensal	variação anual
População Ocupada	1.411,10	1.480,18	1.499,00	1,3	6,2
Indústria extrativa, de transformação e distribuição de eletricidade, gás e água	1.467,58	1.469,22	1.497,90	2,0	2,1
Construção	1.166,01	1.257,16	1.247,60	-0,8	7,0
Comércio, reparação de veículos automotores e de objetos pessoais e domésticos e comércio a varejo de combustíveis	1.102,31	1.178,03	1.188,10	0,9	7,8
Serviços prestados a empresa, aluguéis, atividades imobiliárias e intermediação financeira	1.906,19	1.957,99	2.011,70	2,7	5,5
Educação, saúde, serviços sociais, administração pública, defesa e seguridade social	2.024,18	2.089,51	2.141,90	2,5	5,8
Serviços domésticos	521,40	570,72	571,30	0,1	9,6
Outros serviços (alojamento, transporte, limpeza urbana e serviços pessoais)	1.190,64	1.282,60	1.247,50	-2,7	4,8

FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego.

Tabela 3 – Rendimento médio real habitualmente recebido por grupo de atividade

Fonte: Pesquisa Mensal de Emprego - IBGE - 2010

Os baixos salários pagos pela construção civil estão diretamente relacionados com a falta de qualificação dos trabalhadores, sendo mais um agravante para desestimular a opção das pessoas com certo grau de instrução a ingressarem nesse setor, criando assim um ciclo vicioso, onde os profissionais que atuam no setor não se qualificam, e os que se qualificam não querem trabalhar neste setor.

5. A TEORIA DE MASLOW

Maslow nasceu em Nova York, em 1908, morreu na Califórnia em 1970, e foi um dos fundadores da psicologia humanista. Em 1943, tivemos a primeira apresentação de um importante estudo, de sua autoria, intitulado "Motivation and Personality", publicado na US Psychological Review, que trouxe à luz uma brilhante conceituação: a hierarquia de necessidades humanas, depois editado e lançado pela Harper & Row, no ano de 1954. Maslow propôs que existem necessidades básicas, e que elas podem ser dispostas numa hierarquia de importância e prioridade:

a) Necessidades fisiológicas: São necessidades básicas para a sustentação da própria vida, tais como comida, água, abrigo, sono e sexo.

b) Necessidades de segurança: São necessidades de estar livre do perigo físico e do medo da perda do emprego, do abrigo, sobrevivência física, estabilidade, etc.

c) Necessidades de afiliação ou sociabilidade: Por serem seres sociais, as pessoas têm necessidade de se sentirem aceitas, pertencentes a um grupo, ter amizades, família, etc.

d) Necessidades de estima: Uma vez satisfeita a necessidade de afiliação, as pessoas passam a sentir necessidade de serem estimadas, respeitadas pelos outros. Passam a sentir necessidade de poder, domínio, auto-respeito, aprovação, reputação, prestígio, status, etc.

e) Necessidade de auto-realização: é a mais alta necessidade em sua hierarquia. É o desejo de tornar-se aquilo que a pessoa é capaz de ser, ou seja, maximizar seu potencial, realizar tudo que seja possível, desejo de conhecer, compreender, sistematizar, organizar e construir um sistema de valores.



Figura 1 - Pirâmide de Maslow

Fonte: OLIVEIRA (2002)

Segundo Maslow, enquanto estas necessidades não estiverem satisfeitas, outras necessidades não poderiam motivar as pessoas. Diz ainda que as primeiras necessidades (fisiológicas) dominam o comportamento da pessoa até que sejam satisfeitas, em seguida a segunda torna-se preponderante até que seja satisfeita, e nesta ordem até a última, apesar de que não seja necessário que uma necessidade esteja 100% satisfeita para surgir a seguinte.

Para que se possa aqui compreender a importância do estudo de necessidades, deve-se entender a sua essência. A necessidade pode ser definida como a iniciativa motivadora da ação de suprir estados de privações humanas. A necessidade mais básica a qualquer ser humano é a da alimentação. Como já foi dito, é uma necessidade fisiológica.

A motivação dos operários passa por aspectos básicos como, condições mínimas de higiene, segurança, alimentação e convívio social dentro do canteiro, e até mesmo situações que levam uma maior autonomia dos operários, a criação de desafios, o entendimento dos problemas humanos de cada um, e as oportunidades de crescimento profissional, dentro de condições de supervisão e chefias positivas, segundo HEINECK (1997).

Mas passe-se agora para a necessidade de segurança, de sobrevivência física, pois o ser humano é o único ser vivo que tem consciência da morte. Com a evolução da espécie humana aprendem-se quais são todos os perigos que podem nos expor à morte. Guerras, disputas, brigas, armas de fogo, instrumentos cortantes ou perfurantes, lugares perigosos e situações de conflito, pessoas suspeitas, acidentes, lesões, vícios, doenças, envelhecimento, fraqueza, entre outros. A privação de vida organizada, em paz, harmonia, com cuidados e hábitos saudáveis, gera a necessidade de segurança; a menos que estejamos com fome, sede, sono ou desabrigados. Adiante temos definida a necessidade de relacionamento. O ser humano vive em grupos, em sociedade. É o único ser vivo que estabelece laços com os seus semelhantes e os nomeia.

Como o ser humano teme a solidão, o abandono, o esquecimento, a expectativa de privação do convívio em sociedade gera a necessidade de relacionamento, num nível de plena aceitação pelo seu meio social, desde que não esteja com fome, sede, desabrigado, ou com a vida em risco. Subseqüentemente, temos que a privação de estima e status gera a necessidade de relevância, domínio, reputação e prestígio. É exatamente em busca de estima e status que agimos ao procurarmos nos destacar em qualquer ramo de atividade ou meio de convívio social. Obter uma promoção, assumir uma posição de comando, incumbir-se de responsabilidades, evoluir acima da média, ser sempre convidado e bem-vindo, prestar auxílio e socorro, ser lembrado para conselhos e orientações, ser reputado por decisões sensatas e corretas, granjear respeito e notoriedade, são manifestações desta busca.

Com relação à necessidade de auto-realização, decorre da busca pessoal e individual do ser humano pelo constante alargamento do seu conhecimento, pela sua capacidade de plena compreensão do mundo à sua volta, agindo segundo um conjunto de valores que pôde experimentar e aceitar para si, organizando então a sua vida com parâmetros que lhe permitem avaliar e determinar metas e objetivos a realizar com sucesso.

É claro que, desde que não esteja faminto, sedento, insone, ao relento, inseguro, abandonado e desprezado, a pessoa pode estar preparada para a auto-realização. Esta é a lição da satisfação das necessidades humanas básicas, segundo a hierarquia proposta pelo

conceituado psicólogo. Assim sendo o estudo da hierarquia de necessidades, Maslow proporciona um sistema capaz de identificar e ordenar as necessidades que os consumidores estejam buscando satisfazer ao pretender adquirir produtos.

Sabem-se, agora que toda necessidade decorre de uma privação, e demanda por satisfação, então podemos pesquisar, desenvolver, produzir e ofertar produtos que possam suprir com eficácia tal demanda. Na realidade, a maioria das pessoas normais está parcialmente satisfeita e parcialmente insatisfeita em todas as suas necessidades básicas.

6. A MOTIVAÇÃO COMO FATOR CRÍTICO DE SUCESSO

A abordagem sobre processos motivacionais deve ser colocada de forma bastante clara e objetiva, uma vez que a Motivação é intrínseca às pessoas. Não se motiva os outros a agir de tal forma, ou seja, ninguém motiva ninguém. O que pode ser feito é incentivar, estimular e provocar essa motivação. Sendo que os potenciais motivacionais que as pessoas trazem dentro de si mesmas são as necessidades, as suas ansiedades e os seus desejos; a forma como são atendidos é diretamente proporcional ao nível de satisfação apresentados.

A complexidade do estudo do comportamento motivacional reside no fato de que as pessoas não fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões. Baseado em BERGAMINI (1997), não se pode definir a motivação humana apenas por uma regra geral, de modo a expressar e buscar uma explicação para as possíveis razões que levam uma pessoa a agir de uma determinada forma. Existem várias razões para explicar uma simples ação, entre elas, grande parte reside no interior das pessoas, são os seus “traços de personalidade”, suas crenças e emoções.

A abrangência do estudo da motivação compreende o conhecimento de como o comportamento é iniciado, persiste e termina. Na tentativa de compreender todo esse ciclo, uma grande quantidade de teorias e hipóteses sobre o estudo da motivação foi proposta nas últimas décadas.

Segundo SAMPAIO (1998), a preocupação com as condições nas quais o operário executa a sua tarefa contribuiu para sistematização do processo produtivo provocado pela Revolução Industrial, no entanto, só a partir de 1930, nos Estados Unidos, é que houve um avanço nos estudos e pesquisas relacionados à satisfação do trabalhador.

O marco desse processo pode ser determinado pelo estudo denominado “Hawthorne Studies”, que foi uma pesquisa desenvolvida entre os anos de 1927 e 1932 na fábrica da

Western Electric em Hawthorne, Chicago, EUA. Através do estudo das atitudes e comportamentos de seus trabalhadores, chegou-se ao chamado “efeito Hawthorne”, que detectou uma melhoria na produção, na medida em que os trabalhadores reconhecem uma preocupação dos gestores com o seu bem-estar. O australiano Elton Mayo, um ardoroso simpatizante desse estudo, defendia que a auto-estima era vital para o bom desempenho. Mayo foi quem inaugurou a Escola das Relações Humanas, na década de 20, e foi o primeiro a apontar para as necessidades de canais de comunicação entre a gestão e os trabalhadores, de modo que houvesse identificação destes com os objetivos da empresa. A preocupação constante consistia em descobrir por que o homem trabalha. (Bergamini, 2005; Canha, 2006).

O pleno potencial destes estudos e as novas visões ou teorias sobre o comportamento do indivíduo, quando no desempenho de atividades produtivas e de sua QVT, só viria, no entanto, a ser aproveitado nos anos 50, quando surgiu nos Estados Unidos um grupo e pensadores - chamado mais tarde de escola de relações humanas - tendo como figuras centrais Abraham Maslow, Douglas McGregor e Frederick Herzberg.

7. CONCLUSÕES

Inicialmente, cabe ressaltar que as principais conclusões extraídas do trabalho são de ordem geral, não devendo ser consideradas como verdade absoluta para casos específicos. Contudo, são indicativos de ordem qualitativa sobre a questão problema relacionada às condições de produtividade e qualidade de vida nos canteiros de obra.

Analisando de forma ampla a construção civil no Brasil, conclui-se que duas questões apresentadas dificultam o surgimento de ações de melhoria na produtividade, e qualidade de vida no setor: uma seria a grande informalidade da mão-de-obra na construção e outra o fato desse segmento ser constituído, em cerca de 90% por micro e pequenas empresas, características que contribuem para tornar mais frágil o comprometimento dos empresários com os seus funcionários, pois estes possuem, em sua maioria, pouca disponibilidade de recursos para investir em sua mão-de-obra.

Acredita-se que estas dificuldades poderiam ser minoradas com o comprometimento das grandes construtoras, que sabemos serem as grandes contratantes desta mão-de-obra terceirizada de pequenas empresas, investindo em treinamento, benefícios dentro do canteiro de obras, como alimentação, locais próprios para repouso nos intervalos da jornada de trabalho e benefícios extensivos aos familiares, como planos de saúde e cestas básicas, por

exemplo. Este investimento poderia ser rateado entre as construtoras e as prestadoras de serviço e com certeza o capital investido teria um retorno certo em forma de qualificação profissional, aproveitamento de materiais com menor desperdício e inclusive com uma redução do número de acidentes de trabalho, pois um operário bem treinado, bem alimentado e despreocupado com as suas necessidades básicas e as de sua família, com certeza renderia muito mais.

Buscando identificar dados determinantes para a definição do perfil do trabalhador da construção civil, comparando-se as faixas etárias e a idade média do seu operário com trabalhadores de outros setores da economia nacional, verificou-se uma menor proporção no número de jovens com menos de 25 anos laborando nesta atividade, evidenciando assim, que o tipo e as condições de trabalho desse setor já não exercem muita atração sobre aqueles que procuram entrar no mercado de trabalho.

É neste ponto que as empresas deveriam investir para que a construção civil fosse uma opção para os jovens que iniciam sua vida profissional, e não um grande mercado de absorção de mão de obra desqualificada, onde mais da metade dos trabalhadores exerce a função de servente. Uma grande parte desse contingente é composta de migrantes, e entre os que já exerceram outra atividade, esta era predominantemente ligada à agricultura. Além da elevada taxa de analfabetos, a maioria dos trabalhadores de canteiros de obras não tem o primeiro grau completo. Tampouco participaram de cursos profissionalizantes promovidos pelo setor.

Quanto à renda, a construção civil pode ser considerada um dos setores industriais que paga um dos mais baixos salários, além de que, os rendimentos médios dos ocupados nesse setor industrial não possuem uma homogeneidade no território nacional, onde encontramos regiões onde os salários são mais altos que em outras, o que colabora para com que pessoas que tenham um pouco mais de instrução não se interessem por este campo de trabalho.

Pode parecer uma antítese, quando se afirma que mesmo em um setor que paga os menores salários, possui uma das mãos de obra mais despreparadas, e com nível social mais baixo, exijamos que os colaboradores estejam motivados, porém esta teoria se baseia em um conceito que prega que a satisfação do profissional com o seu trabalho não é fruto somente do valor que este recebe como salário, e sim de uma série de fatores subjetivos que fazem com que ele se sinta parte da empresa. Em nenhum momento deseja-se sugerir que os movimentos por uma melhoria das condições de trabalho na Construção Civil devam cessar, muito pelo contrário estes movimentos são sim, fundamentais para que os trabalhadores possam expressar, justamente, a sua indignação com a situação de trabalho atual. O que se deve fazer

é, paralelamente a isso, incluir cada vez mais o trabalhador no cotidiano estratégico na empresa, para que ele sinta que tem voz, e que ela está sendo ouvida e atendida! Fazer com que cada operário se sinta especial, único é capaz de produzir um efeito de elevação da auto-estima, e da qualidade do serviço prestado. Ele não é “mais um”, nem é “qualquer um”, ele “faz a diferença”!

A melhoria das condições de trabalho nas empresas de construção civil não é apenas um fator de motivação que resultará no aumento do nível de satisfação dos funcionários, mas também um ponto de economia para a empresa. Quando nos referimos à implantação com eficácia de um sistema de gestão da qualidade, o melhor caminho a seguir, visando à motivação dos funcionários para aderir ao projeto, é melhorar as condições e a qualidade de vida deles dentro da própria empresa que, além de tudo, constitui-se em uma ação de responsabilidade social, aqui entendida como a capacidade da empresa de incorporar ao seu cotidiano práticas simples de governança corporativa como, por exemplo, o comprometimento permanente do empresário com a segurança do trabalho e com a melhoria contínua da qualidade de vida dos seus funcionários dentro do canteiro de obra, tendo como objetivo motivá-los para um desempenho ótimo, criar um ambiente de trabalho agradável e contribuir para o seu bem-estar. Com isso, a empresa ganha dedicação, empenho e lealdade de seus trabalhadores. Finalmente, espera-se confiante que este trabalho possa contribuir para a melhoria das condições de vida e da produtividade nos canteiros de obra.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BOIX, Pere & VOGEL, Laurent. **Participacion de los trabajadores**. <http://www.istas.ccoo.cs>.

CANHA, Isabel. **Movimento das relações humanas.** Revista Executive Digest, nº 48. cap. 1. Disponível em: <http://www.centroatl.pt/edigest/edicoes/ed48cap1.htm>

CBCI. **Informalidade na construção civil.** Conjuntura da construção, Ano 3, N. 3, set. 2005. Disponível em: <http://cbcidades.com.br/constructnumeros2.asp>

DELA COLETA, J. A. **A importância da seleção e do treinamento do trabalhador na prevenção de acidentes.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, Brasília, v.19, p.14, 1991.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIAIS, Estudos setoriais. **O trabalhador e a reestruturação produtiva na construção civil brasileira.** Brasília, nº 12, fev. 2001. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/esp/civil.pdf>

GELLER, E. S. **Ten principles for achieving a total safety culture.** Professional Safety, 1994.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** São Paulo: Atlas, 1999.

HEINECK, Luiz F. M.. **Estratégias de produção na construção de edifícios.** Congresso Técnico Científico, Florianópolis, Abril/1997.

HINZE, J. **Construction safety.** Prentice-Hall, USA, 1997.

IBGE. **Pesquisa anual da indústria da construção – PAIC – 2003.** Rio de Janeiro, v. 13, p 1 – 79, 2005. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/industria/paic/2003/paic2003.pdf>

LIMEIRA, M. I. C. A. **Alinhamento de valores pessoais e organizacionais: um estudo de caso em empresa de médio porte.** Dissertação (Mestrado em Sistemas de Gestão), Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2004.

NONAKA, I. TAKEUCHI, H. **Criação do conhecimento na empresa.** Tradução: Ana Beatriz Rodrigues, Priscilla Martins Celeste, Rio de Janeiro: Campos, 1997, 358p.

OLIVEIRA, Roberto de. **Fatores que desmotivam o trabalhador na construção civil.** In: Anais do IX Encontro Nacional de Tecnologia do Ambiente Construído. Foz do Iguaçu, Paraná, maio de 2002.

SAMPAIO, José Carlos de Arruda. **PCMAT – Programa de Condições e Meio Ambiente do Trabalho na Indústria da Construção.** São Paulo: PINI: Sinduscon/SP. 1998.

SCHEIN, E. **Organizational culture and leadership.** San Francisco, J. Bass, 1986. 358p.

SESI, DN – Serviço Social da Indústria, Departamento Nacional. **Diagnóstico da mão-de-obra do setor da construção civil.** Brasília, 1991, 221p.

SILVA et al. **Construindo o Progresso in: Isto é trabalho de gente!: vida, doença e trabalho no Brasil.** Org.: Lys Esther Rocha et al. São Paulo: Vozes, p.94-320, 1993.

THEOBALD, R. **Propostas de princípios conceituais para integração dos fatores humanos à gestão de SMS: o caso da indústria de petróleo e gás.** Dissertação (Mestrado em Sistemas de Gestão), Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2005.

ZIEMER, Roberto. **Mitos organizacionais.** São Paulo: Atlas, 1996

ZOCCHIO, A. **Prática de prevenção de acidentes: ABC da segurança do trabalho.** Atlas, São Paulo, 1996.