

A MOTIVAÇÃO COMO FERRAMENTA DE MELHORIA DA PRODUTIVIDADE NA CONSTRUÇÃO CIVIL

José Anselmo da Silva Neto (1); Beatriz Lima de Oliveira (2); Evellyne Ribeiro Fonseca (3)

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba, anselmo.neto96@gmail.com (1)

Universidade Federal da Paraíba, blima3509@gmail.com (2)

Universidade Federal da Paraíba, evellynribeirof@gmail.com (3)

Resumo: A Indústria da Construção Civil é um dos ramos que mais sofreu com o aumento dos incentivos fiscais concedidos pelo Governo, isso fez com que as construtoras passassem ter uma necessidade de produzir sempre mais e a menores custos para que se mantenha no mercado. Foi feito a pesquisa em três empresas procurando-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. A construção civil ainda é considerada por muitos 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. Os principais problemas enfrentados foram: faixa etária, qualificação e nível de escolaridade e a renda. Como combater esses tais problemas foi utilizado a teoria de Maslow, propondo que existam necessidades básicas, e que elas podem ser dispostas numa hierarquia de importância e prioridade dos operários. O que pode ser feito é incentivar, estimular e provocar essa motivação que, consequentemente produzirá uma maior produtividade. Essas dificuldades poderão ser diminuídas quando as construtoras começarem a ter um comprometimento maior com esses indivíduos, procurando sempre lhes trazer cursos de capacitação, benefícios no canteiro de obra, como alimentação, locais próprios para repouso das atividades e benefícios extensivos aos familiares, com planos de saúde e cesta básica, por exemplo. Portanto, todo o capital investido nessa área consequentemente terá um retorno certo em forma de qualificação profissional.

Palavras-chave: Motivação, Produtividade, Construção Civil.

Introdução

A Indústria da Construção Civil é um dos ramos que mais sofreu com o aumento dos incentivos fiscais concedidos pelo Governo, isso fez com que as construtoras passassem ter uma necessidade de produzir sempre mais e a menores custos para que se mantenha no mercado. A partir disso começa a surgir o paradigma do operário trabalhar muito para entregar a edificação no prazo determinado e ganha pouco, a falta de valorização começa a surgir.

A produtividade do trabalho é 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.

Ao realizar quaisquer tipo de obra, quando se tem uma organização de fato para realização da mesma, o resultado desse planejamento

é o cronograma da obra. O ideal é saber exatamente quanto tempo os trabalhos vão durar e, conseqüentemente, quando vão acabar. Por isso, antes de colocar a mão na massa, é importante planejar com detalhes os serviços que serão executados em todas as fases de execução do projeto. Esse registro expressa visualmente a programação das atividades que serão realizadas durante a construção.

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 comando de pessoas, um dos problemas que pode desencadear-se é o conflito. Um tipo de reação regularmente evidenciada nas diversas formas do relacionamento humano. Certamente não escapará o engenheiro civil desse tipo de comportamento em seu ambiente de trabalho. Interpreta-se, portanto, que o conflito sempre existirá em ambiente formado por indivíduos que buscam os mesmos propósitos e possuem interesses comuns, além das condições individuais.

Vivemos em mundo que não conseguimos viver sem a comunicação de um com o outro e, na Indústria da Construção Civil isso não é muito diferente, deve existir sempre a comunicação do Engenheiro Civil com os operários para que as atividades saiam conforme o planejado. A falta de interação entre os mesmo poderá acarretar muita das vezes na incompatibilidade de projetos, o que acarretará em prejuízos maiores na edificação, com o surgimento de patologias.

O que acontece muita das vezes é a questão do “ego” falar mais alto durante esses diálogos, onde o Engenheiro dar as suas devidas instruções de como executar as atividades e o mestre de obra dá a sua opinião de como executá-las, daí começa a discussão de como vai realizar essa atividade. Quem está certo e quem está errado? Eis a questão!

A engenharia é uma engrenagem, onde cada dente tem o seu devido valor, para que a mesma venha rodar e contribua com uma maior satisfação na qualidade de vida da população, é necessário compreender que todos têm valores, e que se uma peça sai ou quebra, conseqüentemente fará muita falta na realização dessas atividades e não saíra conforme foi planejado. Tem que ter um espírito de liderança muito grande para fazer esse “jogo de cintura”.

É necessária ter uma mudança de comportamento e cultural na maneira de observar as coisas para gerir a mão de obra estabelecida no mercado da construção civil, que se apresenta reacionista, e que seja 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.

Esse trabalho teve como objetivo relevar a importância da ferramenta motivacional como uma atividade fundamental para o aumento da produtividade e da qualidade de vida de vida no trabalho, em especial ao mercado da construção civil.

Metodologia

Foi feita a pesquisa em três empresas procurando-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.

A motivação é um tema que deve ser discutido para que a obra saem com qualidade e com isso deve ser discutido no setor da economia, a qual depende fundamentalmente do trabalho humano, com isso foi a realização de algumas atividades que pudesse influenciar no dia a dia dos profissionais nos seus setores, impulsionando o desenvolvimento e a inovação tecnológica o que nunca foi comum na construção civil, com isso há uma garantia da entrega da obra com qualidade e dentro do prazo determinado, conforme o planejado.

Resultados e discussão

A construção civil ainda é considerada por muitos 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) [7].

Existe um entrave à melhoria das condições de trabalho na construção civil, onde há um elevado percentual de trabalhadores sem carteira assinada nesse setor. A elevada carga de trabalho obrigatória, aliada à sazonalidade das obras, são fatores que contribuem para a informalidade no emprego, principalmente nas empresas de pequeno porte, devido a falta do nível do controle tecnológico, fiscalização dos órgãos competentes, com isso, têm uma menor disponibilidade de recursos para investir na qualificação do trabalhador, entretanto a informalidade repercute na ausência de compromisso do empregador com suas obrigações trabalhistas, não apenas à carga tributária, mas também ao cumprimento das normas de segurança, e provimento de condições dignas de vida no ambiente de trabalho.

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) [6].

Esse setor da econômica possui muitas especialidades distintas quando comparada com os outros setores industriais, o que dificulta a inserção de sistemas de gestão mais eficientes. Alguns fatores são: uso de elevado número de insumos, materiais e componentes; alta contratação de mão-de-obra não qualificada; condições precárias de trabalho; maioria é composta de pequenas empresas; alta rotatividade de mão de obra; responsabilidades são dispersas e pouco definidas;

Para ter um aumento de qualidade na produção de uma edificação, é necessário, começar a fazer mudanças, como o aperfeiçoamento do maquinário. Esse processo caracteriza uma inovação tecnológica (pré-moldados), o que exige projetos minuciosos (mais detalhes para a execução) e conhecimentos específicos dos trabalhadores. Entretanto, isso vai exigir 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 agregado ao seu trabalho.

O perfil do trabalhador da construção civil apresenta 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.

Com tudo isso, ainda existe exigências no novo perfil do profissional para o mercado de trabalho não alinhando com ações de valorização

dos recursos humanos de muitas empresas, que não tem o seu devido respeito, nem consideram como vitais para o sucesso da organização, esquecendo-se de que o trabalho humano ainda se constitui no centro da produção. Os principais problemas enfrentados são: a questão da faixa etária, qualificação e nível de escolaridade e a questão da própria renda.

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) [2].

Vale lembrar que, a maioria dos trabalhadores exerce a função de servente/ajudante. As principais atividades realizadas são a remoção de material e limpeza dos locais de trabalho, o requer força e vigor físico, o que emprega em maior índice funcionários jovens e sem qualificação, onde a grande escola muita das vezes é o próprio canteiro de obras. Isso é uma das razões que influenciam 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 são de pequenas cidades circunvizinhas. Quando chega a sexta-feira o que mais querem é voltar para as suas cidades de origem e em plena segunda chegam com “ressaca”, diminuindo a produtividade. O que fazer para compensar esse tempo?

A solução a ser adotada para essa “perda de tempo” foi a elaboração de prêmios ou bônus no salário como gratificação nos seus serviços, para que produza muito e com qualidade em um pequeno espaço tempo para compensar esse tempo perdido.

Segundo GIL (1999) [3], 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. Isso irá priorizar como objetivos as necessidades e aspirações dos indivíduos, utilizando o processo de capacitação como fator motivacional do pessoal.

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) [8], 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.

Quanto ao nível de escolaridade, podemos perceber que o nível de analfabetismo, porém está havendo um aumento significativo da quantidade de mão-de-obra mais especializada no setor. 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.

Quanto à renda, 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.

Como combater esses tais problemas foi utilizado a teoria de Maslow, propondo que existam necessidades básicas, e que elas podem ser dispostas numa hierarquia de importância e prioridade, conforme nos mostra a figura 1:



Figura 1: Hierarquia das necessidades

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.

A necessidade pode ser definida como a iniciativa motivadora da ação de suprir estados de privações humanas. 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) [4].

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.

A motivação agora entra como fator crítico do sucesso. 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) [1], 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.

Segundo SAMPAIO (1998) [5], 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.

Conclusões

Chega-se a conclusão que os principais problemas de ações de melhoria na produtividade e satisfação de vida no setor são enfrentados na Indústria da construção Civil no Brasil, se dão devido à: uma grande informalidade de mão de obra na construção e outro que cerca de 90% são constituídos de micro e pequenas empresas, o que torna mais frágil o comprometimento dos empresários com os seus funcionários que, em sua maioria, pouco recursos para investir não mão de obra de uma forma especializada.

Essas dificuldades poderão ser diminuídas a partir que as construtoras comecem a ter um comprometimento maior com esses indivíduos, já que sabemos os grandes contrastes que ocorre com a mão de obra terceirizada de pequenas empresas, e procurando sempre lhes trazem cursos de capacitação, benefícios no canteiro de obra, como alimentação, locais próprios para repouso das atividades e benefícios extensivos aos familiares, com planos de saúde e cesta básica, por exemplo. Dessa forma, todo o capital investido nessa área conseqüentemente terá um retorno certo em forma de qualificação profissional, com aproveitamento dos materiais, diminuindo os desperdícios e com uma redução de acidentes no ambiente de trabalho, pois um operário bem treinado, alimentado e despreocupado com suas necessidades básicas, com toda certeza do mundo renderá mais em qualquer empresa.

Portanto, o artigo em todos os seus aspectos mostrou como as ações poderão ter mudanças drásticas com as ações motivacionais no dia-a-dia dos profissionais que atuam nessa área, sendo possível, impulsionar cada vez mais a inovação tecnológica e desenvolvimento intelectual que nunca foram comuns na construção civil.

Referências

- [1] BERGAMINI, Cecília Whitaker. Motivação nas organizações. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- [2] 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>
- [3] GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo: Atlas, 1999.

- [4] HEINECK, Luiz F. M.. Estratégias de produção na construção de edifícios. Congresso Técnico Científico, Florianópolis, Abril/1997.
- [5] SAMPAIO, José Carlos de Arruda. PCMAT – Programa de Condições e Meio Ambiente do Trabalho na Indústria da Construção. São Paulo: PINI: Sinduscon/SP. 1998.
- [6] SESI, DN – Serviço Social da Indústria, Departamento Nacional. Diagnóstico da mão-deobra do setor da construção civil. Brasília, 1991, 221p.
- [7] 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.
- [8] ZOCCHIO, A. Prática de prevenção de acidentes: ABC da segurança do trabalho. Atlas, São Paulo, 1996.