

## **ANÁLISE DA SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES EM UM CANTEIRO DE OBRA NA CIDADE DE CAMPO MOURÃO (PR).**

MATHEUS FERREIRA MARINI<sup>1</sup>, TANATIANA FERREIRA GUELBERT<sup>2\*</sup>; MARCELO GUEBERT<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Graduando em Engenharia Civil, UTFPR, Campo Mourão-PR, marini.matheus@gmail.com

<sup>2</sup>Doutora em Engenharia de Produção, Prof. UTFPR, Campo Mourão-PR, guelbert@utfpr.edu.br

<sup>3</sup>Doutor em Engenharia de Produção, Prof. UTFPR, Campo Mourão-PR, mguelbert@gmail.com

Apresentado no  
Congresso Técnico Científico da Engenharia e da Agronomia – CONTECC'2016  
29 de agosto a 1 de setembro de 2016 – Foz do Iguaçu, Brasil

**RESUMO:** O estudo teve por objetivo investigar a satisfação dos colaboradores em um canteiro de obras horizontal na cidade de Campo Mourão, Paraná. Este trabalho tem abordagem qualitativa, com propósitos exploratórios e descritivos, adota a técnica de levantamento e estudo de caso. Como instrumento de pesquisa utilizou-se o questionário para levantar as informações necessárias ao desenvolvimento do estudo. A verificação ocorreu aplicando os questionários para colaboradores pertencentes a uma amostra com características pré-determinadas e também a seus superiores imediatos, buscando corroborar os resultados. A pesquisa buscou informações que identificassem questões sobre satisfação dos funcionários, comunicação, segurança, relacionamento líder-liderado, remuneração e integração. A segurança no trabalho apresentou resultados positivos e a comunicação e o relacionamento líder-liderado apresentaram pontos a serem observados, como a falta de conhecimento sobre o planejamento da obra e o desconforto dos colaboradores em dar sugestões a seus líderes. Verificou-se, por meio do estudo, elevada satisfação com o ambiente de trabalho, refletindo inclusive no desejo dos colaboradores em permanecerem atuando na construção civil. O estudo apresenta um panorama geral de questões relacionadas à gestão de pessoas na construção civil, e evidencia a necessidade de estudos mais aprofundados, considerando diferentes cenários deste setor da economia.

**PALAVRAS-CHAVE:** gestão de pessoas, construção civil, satisfação.

## **EMPLOYEES SATISFACTION ANALYSIS IN A CONSTRUCTION SITE IN THE CITY OF CAMPO MOURÃO (PR).**

**ABSTRACT:** This review had the objective to look into the employee satisfaction in a horizontal building site in Campo Mourão city, state of Paraná. This work has qualitative approach, with exploratory and descriptive purposes, applying lifting process and case study. A survey was the tool to collect the information necessary to develop this study. The survey had been applied to employees from a pattern with predetermined characteristics and to their direct supervisor, having as a goal to collect data to corroborate the results. The survey search for information's which could show some questions about job satisfaction of their employees such as: communication, safety, leader-led relationship, payment and integration. The job safety showed positive results, instead, the communication and leader-led relationship exposed some problems, such as lack of knowledge of shell-work planning and how the employees feel uncomfortable by giving suggestion to their leaders. We found by the work review high satisfaction with the workplace by employees, showing their interest in staying working in building construction. Therefore, the review shows an overview about people management in building construction, thus it show us the necessity of an in-depth study, looking for another aspects of construction industry.

**KEYWORDS:** People Management, Civil Construction, Satisfaction.

## **INTRODUÇÃO**

É notório que uma crise econômica vem se estabelecendo no Brasil desde 2014, e a construção civil é um dos primeiros setores a ser atingido, pois, na medida em que a escassez de recursos financeiros assola a vida das pessoas, estas deixam de investir na reforma, construção ou compra de um imóvel, para poderem satisfazer as necessidades básicas como alimentação, saúde, vestuário, transporte, educação dentre outras. A construção civil tem como característica possuir colaboradores despreparados, com baixa escolaridade e uma alta rotatividade, somado a lideranças que não tem uma formação profissional e, mesmo sem preparação, acabam por exercer o papel de gestores de pessoas. Tal realidade é um agravante para a competitividade dos empreendimentos (Medeiros e Rodrigues, 2001).

Diante deste cenário a gestão de pessoas aparece como um importante processo para o desenvolvimento e a competitividade das empresas. Chiavenato (2005) define gestão de pessoas como “o conjunto de decisões integradas sobre as relações de emprego que influenciam a eficácia dos funcionários e das organizações”, ou seja, é a ferramenta base de gestão, com impacto direto na produtividade e qualidade de uma organização.

Um dos elementos importantes, no processo para gestão das pessoas, é conhecer o nível de satisfação dos colaboradores quanto aos aspectos de saúde e segurança no trabalho, comunicação, liderança, valorização, clima organizacional, dentre outros. Neste sentido, o presente estudo tem por finalidade investigar quão satisfeitos encontram-se os colaboradores que atuam em um canteiro de obras, localizado na cidade de Campo Mourão (PR).

## **MATERIAIS E MÉTODOS**

De acordo com os preceitos de Silva (2004) essa pesquisa é aplicada, abordada de forma qualitativa, com pretensões exploratórias e descritivas, embasada em procedimentos bibliográficos, de estudo de caso e levantamento. “Quando a pesquisa envolve a interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer” (Silva, 2004), o estudo pode utilizar a coleta de dados feita em forma de levantamento, realizado em campo. Para a pesquisa em questão foram utilizados, portanto, o levantamento e o estudo de caso, por identificar com profundidade poucos objetos, permitindo detalhado conhecimento (Gil, 2008).

Para a coleta de dados um questionário foi desenvolvido levando em consideração o perfil da amostra. O instrumento de pesquisa se constitui por perguntas fechadas onde respostas seguem o padrão da escala de Likert de 5 pontos, que buscam, em síntese, indicar o grau de satisfação considerando variáveis relacionadas à gestão de pessoas. Este instrumento foi aplicado para o nível operacional e gerencial.

A pesquisa trabalhou com uma amostra intencional que “constitui um tipo de amostragem não probabilística e consiste em selecionar um subgrupo da população que, com base nas informações disponíveis, possa ser considerado representativo de toda a população” (Gil, 2008), a amostra contou apenas com funcionários próprios da construtora que atuam no canteiro de obras, objeto do estudo. Como critério de inclusão, os colaboradores necessariamente precisavam ter vínculo empregatício há, no mínimo, três meses, serem alfabetizados e com funções variadas. Também foi utilizado o registro fotográfico e a técnica de observação para complementar as informações adquiridas por meio dos questionários.

Para a elaboração do questionário utilizou-se como base o anexo 3 da monografia *Motivação no Trabalho: Um estudo Teórico-Empírico* (Guelbert, 2002). O questionário é composto por 7 questões pessoais, para caracterização da amostra, e 32 questões de múltipla escolha que abordam de forma coesa os temas que o trabalho busca investigar, as opções são dadas em uma escala de veracidade de 1 à 5, sendo o 1 indicador de que a proposição está totalmente errada, 5 que a proposição está totalmente correta e 3 para indicar neutralidade, essa composição se dá seguindo a definição da escala de Likert. Após a elaboração dos questionários foi aplicado um pré-teste, etapa para validar o instrumento de pesquisa, com três colaboradores da construtora, os quais foram desconsiderados na pesquisa e análise final. As alterações necessárias foram realizadas no questionário, para que garantir melhor compreensão dos entrevistados.

Os funcionários foram liberados por seus superiores para que, em pequenos grupos de 5 a 10 pessoas, respondessem os questionários no refeitório do canteiro de obras. Os líderes diretos, mestre de obras e contramestre de obras, dos funcionários, atores do estudo, também participaram da

pesquisa, respondendo um questionário no escritório do canteiro de obras, semelhante ao apresentado a seus colaboradores.

Os respondentes receberam individualmente uma explicação da pesquisa, seus objetivos, não obrigatoriedade, discrição e presença de registro fotográfico. Foi esclarecido também que os colaboradores poderiam dirimir qualquer dúvida que surgisse sobre o instrumento de pesquisa, em qualquer momento. A partir dos instrumentos de pesquisa preenchidos, os dados foram compilados utilizando o software excel e analisados ponto a ponto.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Participaram da pesquisa 29 funcionários, destes, dois ocupavam posições de liderança, sendo um mestre de obras e um contramestre de obras. Dos 27 restantes, todos pertenciam a equipe de execução, a caracterização da amostra fica expressa da tabela 1.

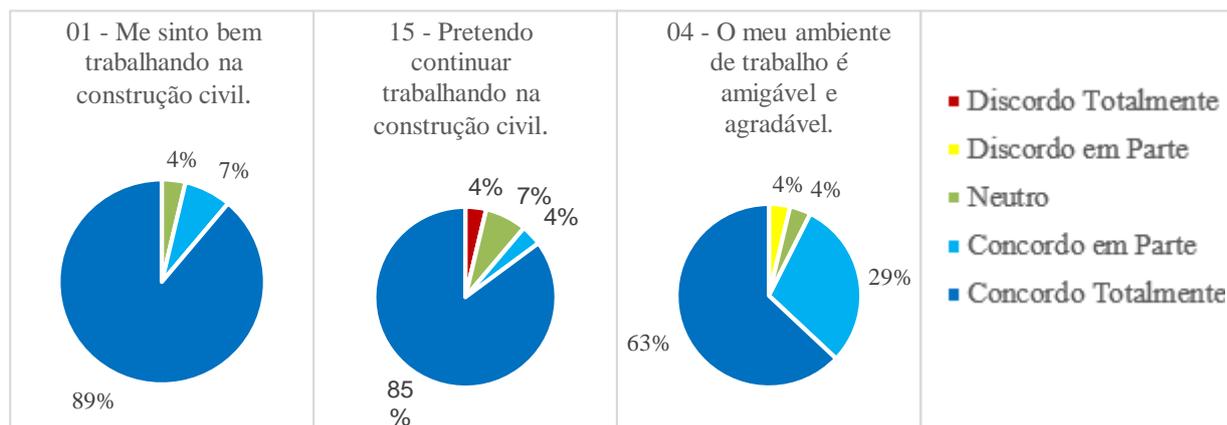
Tabela 1. Caracterização da amostra em estudo.

Função	Ajudante		Meio-Oficial		Oficial	
	74%		7%		19%	
Sexo	Masculino			Feminino		
	100%			0%		
Tempo de experiência na construção civil	3 a 6 meses	6 meses a 1 ano	1 a 3 anos	3 a 5 anos	Mais de 5 anos	
	11%	8%	19%	7%	55%	
Idade	18 a 25 anos	25 a 35 anos	35 a 50 anos	Mais de 50 anos		
	11%	26%	41%	22%		
Estado Civil	Casado ou em União Estável		Solteiro	Divorciado	Viúvo	
	81%		15%	4%	0%	
Número de filhos	Zero	Um	Dois	Três	Quatro	Cinco ou mais
	11%	18%	41%	4%	15%	11%
Tempo em que trabalha na empresa	3 a 6 meses	6 meses a 1 ano	1 a 3 anos	3 a 5 anos	Mais de 5 anos	
	22%	48%	22%	4%	4%	

As perguntas relacionadas a caracterização da amostra, expressas na tabela 1, foram introduzidas no final do instrumento de pesquisa, esta estratégia é utilizada para minimizar o índice de desconforto dos entrevistados. No instrumento de pesquisa, os primeiros itens a serem apresentados aos respondentes têm, além de seus objetivos específicos e individuais, a função de introduzir de forma branda o questionário aos colaboradores em estudo. Já as questões relacionadas a um mesmo tema, foram distribuídas de maneira dispersa no questionário.

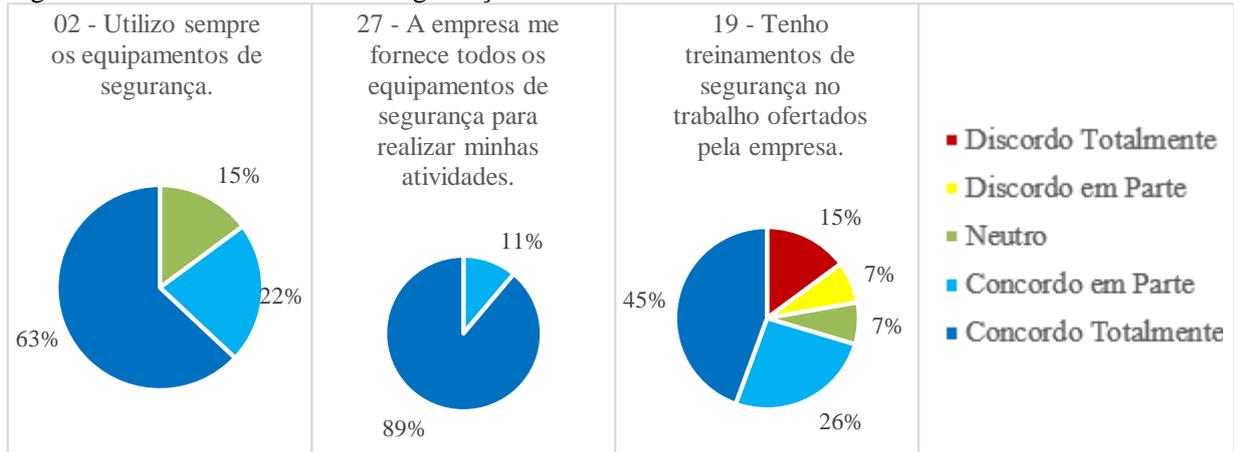
As afirmações 01 e 04 verificaram a satisfação dos colaboradores com o ramo e o ambiente de trabalho em que atuam, a partir disso, foi possível identificar, com a afirmação 15, o desejo, por parte dos colaboradores, de continuar atuando na construção civil (Figura 1). As afirmações 12 e 16 verificam a satisfação do colaborador com sua função e o desejo de trilhar uma carreira na construção civil atingindo cargos mais altos, todas receberam um alto nível de concordância, divergindo com os dados apresentados por Bastos (2013), pois em sua pesquisa os trabalhadores da construção civil, se pudessem, mudariam de profissão por estarem descontentes com a atividade.

Figura 1. Gráficos de análise da satisfação dos colaboradores



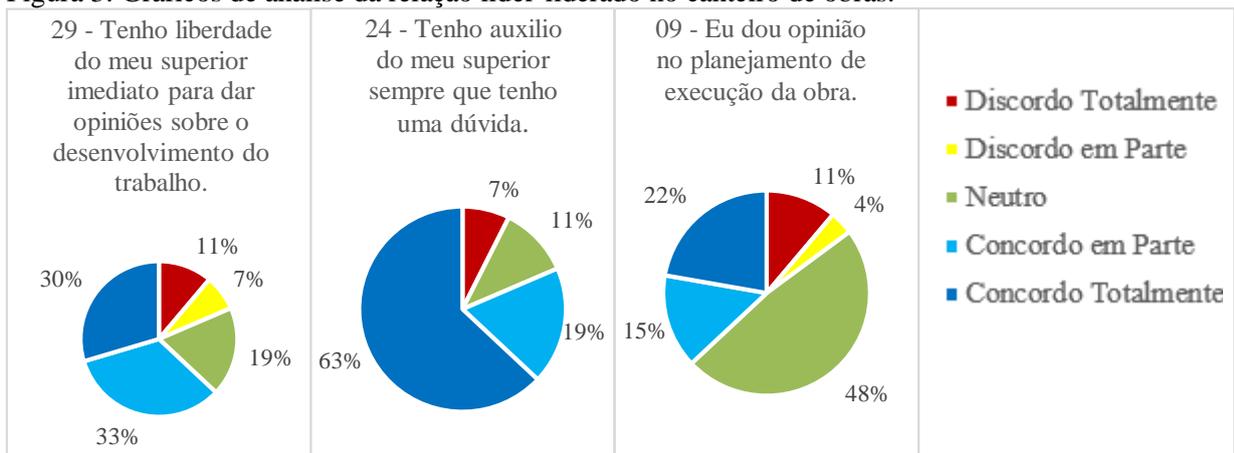
A segunda afirmação do instrumento de pesquisa investiga o uso dos equipamentos de segurança por parte dos colaboradores e recebe concordância parcial. Essa parcialidade é explicada quando analisada as respostas na afirmação 19, cujo objetivo é investigar se os funcionários receberam treinamentos para o uso dos equipamentos. Cruzando as respostas da afirmação 2 e 19 percebe-se que os mesmos que expressaram concordância parcial ou neutralidade na afirmação 2 discordaram da afirmação 19, o que difere das respostas das lideranças, que afirmam que todos os colaboradores recebem treinamento para o uso de EPI's (equipamentos de proteção individual). Pode-se inferir que a falta de treinamento pode ser um dos fatores responsáveis pelo uso não frequente dos equipamentos de segurança. A afirmação 11 investiga se a empresa fornece todos os EPIs e os funcionários concordam com a afirmação.

Figura 2. Gráficos de análise da segurança no ambiente de trabalho dos colaboradores.



A fim de examinar a relação entre líder e liderado, as afirmações 24, 29 e 09 se complementam. A afirmação 24 questiona se o funcionário recebe auxílio do superior quando necessário e recebeu um alto nível de concordância. Mas, quando se investiga se o superior escuta sugestões e opiniões, na afirmação 29, a concordância dos funcionários diminui e a neutralidade se eleva, o que se torna mais evidente na afirmação 09, onde se averigua se os funcionários manifestam opinião no planejamento e execução da obra, tal questionamento obtém um alto nível de neutralidade, revelando um desconforto por parte dos colaboradores em opinar ou sugerir ações a seus superiores.

Figura 3. Gráficos de análise da relação líder-liderado no canteiro de obras.

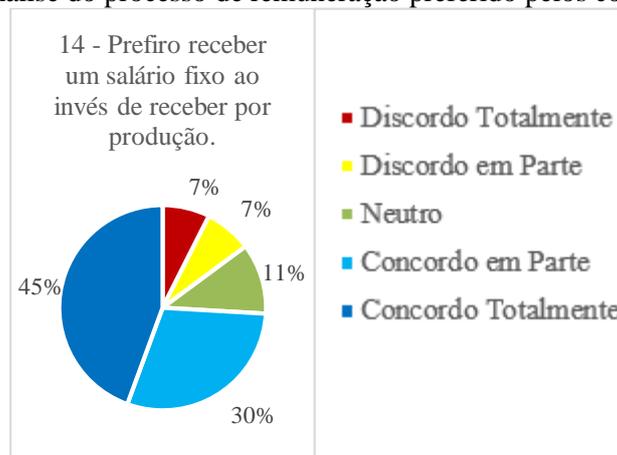


A comunicação entre as diversas hierarquias é importante para o andamento de um projeto e na construção civil não é diferente. Para averiguar como a informação flui na empresa a afirmação 07 indaga aos respondentes se eles conhecem o planejamento de execução da obra e 49% afirmaram conhecer sim o planejamento. Mesmo a taxa de concordância não sendo unânime, seria aceitável se existisse um padrão no processo de comunicação da empresa, ou seja, se somente oficiais conhecessem o planejamento. Entretanto, ao analisar as características dos respondentes em relação a

cada opção de resposta não foi possível encontrar algum padrão, o que revela deficiência por parte da empresa na disseminação da informação e, portanto, no processo de comunicação. Se for considerado que os colaboradores que assinalaram a opção “neutro” no instrumento de pesquisa não sabem do que se trata o planejamento, é possível somar essa parcela da amostra à parcela que afirma não conhecer o planejamento, revelando elevada desinformação por parte da equipe de execução. Já os líderes afirmam conhecer o planejamento o que evidencia que a deficiência de comunicação está inserida na disseminação da informação no canteiro de obras por parte do mestre e contra-mestre.

Como discutido na revisão bibliográfica, os processos de remuneração são fatores diretamente proporcionais ao rendimento da mão de obra e, para entender melhor a satisfação dos funcionários com o sistema adotado pela empresa, que paga um salário fixo para cada função da equipe de execução, a afirmação 14 investiga a preferência dos funcionários entre um salário fixo e a remuneração que os reconheça individualmente por produção. Para esta questão, a maioria dos respondentes (75%) assinalaram que preferem um salário fixo.

Figura 4. Gráfico de Análise do processo de remuneração preferido pelos colaboradores.



## CONCLUSÃO

A análise das respostas nos mostra como cada item abordado (comunicação, satisfação, integração, remuneração, segurança e relacionamento líder-liderado) merece um estudo mais detalhado para promover uma visão ampla da realidade e, fornecer ferramentas suficientes para proposição de soluções assertivas.

Por fim, o estudo revelou, a partir da revisão bibliográfica e das informações levantadas na pesquisa de campo, a importância de uma boa prática de gestão de pessoas. A empresa precisa desenvolver estratégias e estilos de liderança capazes de conhecer o comportamento, atitudes e cultura da sua equipe, visando o alcance da eficácia operacional. Entretanto o estudo revela o comportamento em um canteiro de obras horizontal, com suas características individuais e próprias, fatores que variam de acordo com a realidade de cada empreendimento, cidade, estado, país. Logo, ressalta-se a importância de adaptação do estudo em diferentes estruturas de trabalho na construção, assegurando a correta coleta de informações para cada realidade.

## REFERÊNCIAS

- Bastos, I. A. de C. O Apagão da Mão de Obra no Setor da Construção Civil. Campos: UCAM, 2013 68 f. Dissertação (Especialização em Gestão Pública).
- Chiavenato, I. Gestão de Pessoas. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. 599p.
- Gil, A. C.; Métodos e Técnicas de Pesquisa Social. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2008. 220p.
- Guelbert, T. F. Motivação no Trabalho: Um Estudo Teórico-Empírico. Ponta Grossa: Centro Universitário Campus Andrade, 2002. 49 f. Monografia (Especialização em Gestão Estratégica de Pessoas).
- Medeiros, J. A. D.; Rodrigues, C. L. P.; A Existência de Riscos na Indústria da Construção Civil e sua Relação com o Saber do Operário. UFPB, 2001. 9f. Artigo (Mestrado em Engenharia de Produção).
- Silva, C. R. de O.; Metodologia e Organização do projeto de pesquisa. Fortaleza: UFC, 2004. 34p.