

Desafios e oportunidades na gestão de pessoas na construção civil pós-pandemia

Challenges and opportunities in people management in post pandemic civil construction

Marcos Dalava Miranda
Giordano Bruno Silveira Veiga
Jeferson Nunes Alves
Raphael Fonseca Dias

jefersonn808@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.47224/revistamaster.v8i15.254>

Resumo

A construção civil, não só no Brasil, mas em nível mundial, foi afetada consideravelmente no início do confinamento social, recomendado pela Organização Mundial da Saúde (OMS), diante da gravidade e do aumento do número de casos de pessoas infectadas pelo novo Coronavírus, bem como pelo seu poder de transmissão. Muitos empreendimentos e construções precisaram ser paralisados até a obtenção de planos de contingência para o devido funcionamento. A rotina trabalhista mudou, a maneira dos trabalhadores operacionais de se relacionar *in loco* precisou ser revista e, alguns cuidados sanitários passaram a se tornar imprescindíveis para a retomada das pessoas em seus postos de trabalho. Outro cenário que merece atenção nesse momento é o psicológico dos trabalhadores. O momento provoca uma série de implicações emocionais e sociais. Os riscos envolvidos, a necessidade de mobilização para o enfrentamento da pandemia e a emergência de medidas de prevenção fazem do momento um período delicado, que exige responsabilidade, planejamento, cautela e colaboração. A grande questão é saber como será essa retomada, considerando as adaptações e medidas de segurança necessárias, como também, aproveitando a oportunidade de inovação e desenvolvimento dos recursos humanos disponíveis. O presente artigo teve por finalidade acompanhar e analisar, de forma sistemática e técnica, como foi o gerenciamento das pessoas no setor construtivo, no período de transição pós-pandemia, decorrentes da crise de saúde mundial em face da Covid-19. Contribuindo ainda, com a formação, saúde e qualidade de vida dos trabalhadores da construção civil. Ao final desta pesquisa foi possível concluir que, tanto as organizações, quanto seus colaboradores não mediram esforços para conterem a propagação do vírus e se protegerem de seus efeitos, sendo em caráter coletivo ou individual.

Palavras chave: Construção Civil; Gestão de Obras; Gestão de Pessoas; Pandemia;

Abstract

Civil construction, not only in Brazil, but worldwide, was considerably affected at the beginning of social confinement, recommended by the World Health Organization (WHO), in view of the severity and increase in the number of cases of people infected by the new coronavirus, as well as its transmission power. Many undertakings and constructions had to be paralyzed until contingency plans were obtained for proper functioning. The work routine has changed, the way operational workers interact *in loco* had to be reviewed and some health care became essential for the resumption of people in their jobs. Another scenario that deserves attention at this time is the psychological aspect of workers. The moment provokes a series of emotional and social implications. The risks involved, the need to mobilize to face the pandemic and the emergence of preventive measures make the moment a delicate period, which requires

responsibility, planning, caution and collaboration. The big question will also be the available resources, such as the security measures available, how to take advantage of the available innovation opportunity. This article had monitor and analyze, in a systematic and technical way, how the management of people in the construction sector he was, in the post-pandemic transition period, resulting from the global health crisis in the face of Covid-19. Also contributing to the training, health and quality of life of construction workers. At the end of this research, it was possible to conclude that both organizations and their employees did not measure efforts to contain the spread of the virus and protect themselves from its effects, either collectively or individually.

Keywords: Construction; Works Management; People management; Pandemic

1 INTRODUÇÃO

As atividades profissionais, independente do setor, sofrem permanentes inovações perante a constante procura pelo produto/serviço ideal. Para que essa excelência seja alcançada é necessária uma qualificada gestão de pessoas, responsável pela administração do “capital humano”, com o intuito de conduzir processos e operações alinhados às ideias e projetos. Efetiva-se, assim, a eficiência e eficácia das organizações, com uso de boas práticas, tornando-se um importante diferencial competitivo no setor empresarial.

A gestão de recursos humanos tem por objetivo principal alinhar perspectivas pessoais dos colaboradores, como remuneração e segurança, junto às metas da empresa, proporcionando uma parceria entre diferentes postos de trabalho, o que leva a todos evoluírem de forma inclusiva e positiva. Portanto, a função do gestor ou do líder, é fundamentada em solucionar problemas, proporcionando um cenário de trabalho favorável a todos, somada ao ato de impulsionar e estimular os que compõem o quadro de funcionários.

A Construção Civil é composta por um quadro de atividades diversificado e desafiador, pois mesmo com grandes avanços tecnológicos, necessita de mão de obra qualificada. Por isso, para os que pleiteiam gerir nessa vertente, é necessário que se dediquem no conceito de trabalho em equipe, agilidade e exatidão na tomada de decisões, aperfeiçoamento contínuo e significativo conhecimento técnico.

Diante da atual situação pandêmica, instalada em virtude da COVID-19, surgiram novas legislações e diferentes formas de trabalhar, exigindo que as gestões adequem os procedimentos estratégicos e operacionais conforme as orientações dos órgãos competentes, a fim de preservar a saúde e segurança de todos.

Dado o exposto, a construção civil insere-se num cenário de maiores desafios e grandes dificuldades, cabe-lhe inovar-se e ressignificar-se, criando assim perspectivas e oportunidades àqueles que têm como trabalho e sustento esta profissão. Os países da Organização das Nações Unidas (ONU) se comprometeram a implementar a Agenda 2030, que é um plano de ação para as pessoas e o planeta, com o objetivo de fortalecer a paz universal, a erradicação da pobreza extrema e o desenvolvimento sustentável. Entre os objetivos desse plano estão:

- Objetivo 3: Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todas e todos, em todas as idades
- Objetivo 8: Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos;
- Objetivo 11: Tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis (ONU, 2015).

No contexto atual, de lenta retomada às atividades trabalhistas, com uma pandemia ainda em andamento, sem previsão de término, e considerando os objetivos da Agenda 2030 da ONU, observou-se a necessidade de elaboração de um projeto de gestão de pessoas nas construções e canteiros de obra, a fim de proporcionar maior segurança à saúde do trabalhador, diante dos riscos que ele está exposto.

As observações realizadas e supracitadas são fundamentais para o replanejamento das construtoras/empresas e para a formação dos funcionários, visto que podem influir diretamente na sua produtividade e lucratividade. Mais importante ainda, é a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, possibilitando a realização profissional e pessoal de todos.

Nesse sentido, o principal objetivo desse estudo é contribuir com a gestão de pessoas em construtoras e empresas de construção civil da cidade de Araguari-MG. Para tal, utilizar indicadores pré-determinados, com intuito de auxiliar nas tomadas de decisões e planejamento de RH, analisar a gestão de pessoas no setor da construção civil, considerar as flexibilizações e inovações perante a Covid-19, identificar os possíveis problemas e gargalos enfrentados pelo departamento de recursos humanos de empresas da construção civil, acompanhar a implantação das medidas de prevenção contra o coronavírus em canteiros de obra e propor planejamento de desenvolvimento e treinamento que contribua com o bem-estar e saúde dos trabalhadores da construção.

2 METODOLOGIA

O estudo foi realizado com base em uma metodologia qualitativa de acordo com as seguintes etapas: pesquisa exploratória, pesquisa descritiva e análise de resultados. Sendo que na pesquisa exploratória, buscou-se a elaboração de um referencial teórico, através de pesquisas em livros, artigos e demais fontes bibliográficas do assunto tratado. Na pesquisa descritiva, procurou-se levantar informações em canteiros de obras e empresas do setor construtivo, através de uma coleta de dados via formulários e entrevistas gravadas, asseguradas pela documentação permissiva para realização de pesquisa envolvendo seres humanos, cedida pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP), estando de acordo com a Resolução CNS 466/12 e complementares. Logo após essa busca de informações, os dados obtidos foram computados e analisados, em que foi possível também avaliá-los, fazendo-se considerações comparativas com a pesquisa exploratória.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados obtidos foram divididos em três partes: pesquisa descritiva, coleta de dados através de formulários e análise dos resultados. Esta última, subdividida em entrevistas e questionários.

3.1 Pesquisa descritiva

Na pesquisa descritiva foram realizadas visitas às construtoras e canteiros de obra para obtenção de dados e informações, com registro fotográfico e mapeamento dos dados obtidos. Foram aplicados questionários e pesquisas satisfatórias com os profissionais da construção civil. Quando não foi possível a aplicação de teste escrito, utilizou-se a metodologia de grupo focal.

Em suma, o registro foi realizado por meio de:

- Imagens registradas por câmera fotográfica com boa resolução;
- Anotação de informações complementares;
- Entrevistas e questionários.

3.1.1 Visita na reforma da recepção do Centro Universitário IMEPAC

A recepção do centro universitário IMEPAC está localizada em Araguari-MG, na Avenida Minas Gerais, número 1889, bairro Centro. O intuito da reforma é, principalmente, levar conforto e modernização para o espaço da instituição. Durante o processo de trabalho dos funcionários, na data do dia 15 de setembro de

2021, foi feita uma entrevista com Fábio Jorge dos Reis, encarregado de obra. Inicialmente questionado sobre o motivo e os incentivos de estar trabalhando na construção civil, Fábio relatou o seguinte:

“É uma área que eu gosto muito de trabalhar e estar envolvido, sempre com disposição para trabalhar em equipe, um ajudando o outro, e motivado por levar o sustento à família.” (Fábio)

Interrogado em sequência sobre acreditar ou não que a forma de o funcionário ser tratado em ambiente de trabalho interfere diretamente na produção e rendimento do serviço, Fábio explicou que:

“Isso é uma questão fundamental. Entender como o profissional está lidando com as situações do dia-a-dia de serviço pode contribuir para o seu rendimento sim. E também, a forma de um superior abordar um colaborador com um bom tratamento faz ele enxergar seu gerente não só como um chefe, mas também como um parceiro.” (Fábio)

Por fim, indagado sobre a existência da necessidade ou não de melhorar algo no contexto da construção civil, o encarregado de obras destacou que:

“Sempre tem algo a melhorar. Neste momento acho que somente a forma de apoio, entre os próprios funcionários é que deixa a desejar.” (Fábio)

3.1.2 Visita em obra residencial privada

Em sequência ao levantamento de dados e pesquisa de campo, teve-se a oportunidade de entrevistar Claudiney de Souza da Rocha, mestre de obra, em uma obra residencial privada, localizada também em Araguari-MG, na Rua 4, número 75, bairro Jardim Panorama. Na ocasião, Claudiney se dispôs a contribuir com a pesquisa repassando sua experiência empregatícia no contexto da pandemia. A Figura 1 mostra o ambiente de trabalho no momento da entrevista e o profissional, juntamente com os pesquisadores.

Figura 1: Pesquisa em obra de residência privada



Fonte: Autores (2022)

Partindo para a finalidade da visita quando questionado sobre o impacto da pandemia no seu dia de trabalho, Claudiney relatou que:

“Perspectivamente falando, a pandemia me afetou em alguns aspectos e em outros não, principalmente sobre o preço das coisas (materiais e ferramentas de trabalho), locomoção (aumento do preço do combustível) e aumento do preço da refeição e entrega da mesma” [...]. “O pessoal para mão de obra aumentou, devido à necessidade de emprego, e que isso afetou a oferta de trabalho para mim também”. (Claudiney)

Questionado em sequência sobre a segurança e mudanças no ambiente de trabalho, e ao pessoal, o profissional disse que:

“Muita coisa mudou, principalmente quando chegava algum trabalhador nas obras espirrando e todos olhavam com olhar de desconfiança para ele, com receio de contrair o vírus. Foram adotadas precauções, como o uso da máscara e disponibilização de descartáveis. E além disso, era constante o número de faltas nos empreendimentos construtivos por conta dos sintomas aparentes da infecção pelo coronavírus, prejudicando o rendimento dos serviços”. (Claudiney)

Por fim, Claudiney respondeu em relação aos materiais e alguma notória mudança na compra dos mesmos que:

“Esse foi o caos da pandemia, onde as boas ferramentas foram vendidas muito rápidas, deixando em estoque ferramentas ruins e de péssima qualidade, e essas de péssima qualidade ainda sofreram aumento no preço. Fora o tempo de atraso para obtenção dos materiais, que prejudicava tanto no custo da obra quanto nas construtoras.” (Claudiney)

3.1.3 Visita na empresa Vortex Engenharia e Projetos

Em outra ocasião, teve-se um diálogo aberto com Matheus Rodrigues de Melo, trabalhador da construção civil na área de topografia, na empresa Vortex Engenharia e Projetos, localizada na cidade de Uberlândia-MG, na Avenida Anselmo Alves dos Santos, número 1404, no bairro Santa Mônica.

Inicialmente indagado sobre a demonstração de preocupação por parte das empresas em que ele trabalhou diante do cenário de pandemia, Matheus disse que:

“Na empresa em que eu trabalhava eu percebi preocupação total, desde o primeiro momento e contato com a pandemia a empresa se dispôs ao bem-estar dos funcionários, fazendo tudo o que estava ao alcance para amenizar os impactos sobre o trabalho e os funcionários.” (Matheus)

Em sequência, questionado em relação aos métodos de conscientização in loco por parte das empresas, Matheus informou que:

“Haviam reuniões constantes durante o horário de trabalho, sempre expondo os riscos de estar trabalhando expostos ao vírus. A empresa se mostrou bastante preocupada e oferecendo apoio total nesse quesito.” (Matheus)

Sobre a forma e disponibilização dos itens de higiene protetivos para desenvolvimento do dia-a-dia de trabalho, Matheus disse que:

“Sempre foi imposto o distanciamento e o álcool em gel no ambiente de trabalho, e além disso, o interessante é que recebíamos o álcool em gel para levar pra casa também.” (Matheus)

A respeito do comportamento dos colegas de trabalho, Matheus foi questionado se observou alguma demonstração de preocupação por parte deles e disse: *"Todos se mostraram muito preocupados e até com medo, pois foi uma coisa fora do cotidiano, mas devido ao suporte dado pela empresa nos sentimos seguros."*

Indagado sobre a sua opinião na existência ou não de pontos positivos e negativos no mercado de trabalho da construção civil nesta epidemia da covid 19, o profissional relatou:

"Como ponto positivo, algo que não saberia explicar é que notei um aquecimento no mercado da engenharia civil, desde a construção de casas até a elaboração de projetos. Já de pontos negativos, acredito que o maior impacto foi socioeconômico, observando mundialmente." (Matheus)

E por fim, questionado sobre como foi a adaptação aos ute de prevenção nos canteiros de obras e locais em que frequentou enquanto trabalhava, Matheus nos informou que:

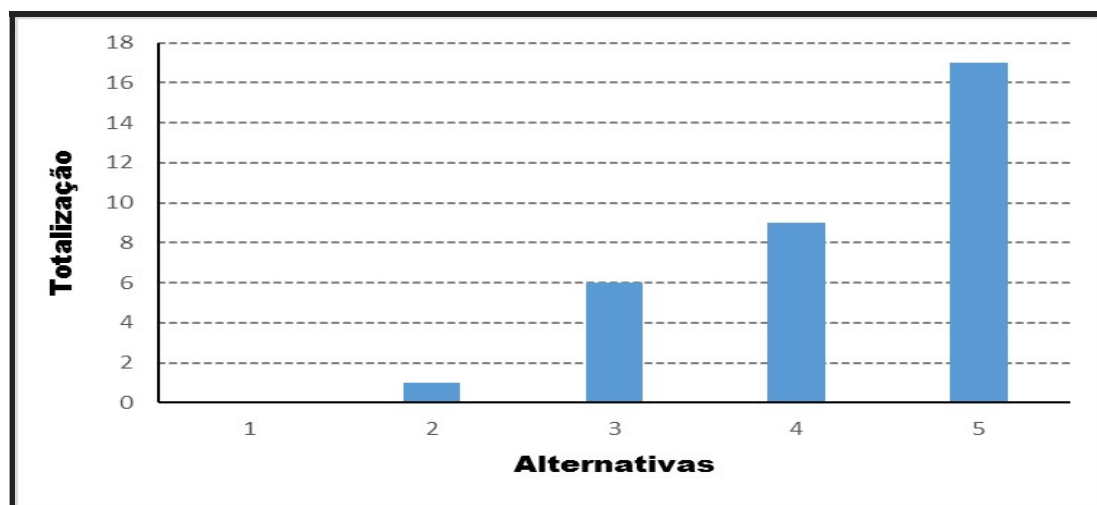
"A adaptação não foi fácil, a população não estava preparada para essa situação, porém com o tempo foi se tornando algo normal." (Matheus)

3.2 Coleta de dados através de formulários

Nesta etapa, os dados coletados via formulário nas obras visitadas foram computados e seus resultados demonstrados graficamente. O critério de avaliação seguiu modelo semelhante ao da escala Likert, onde em cada questão proposta tinha-se as opções numeradas de 1 a 5, sendo que ao assinalar a alternativa 1 o participante declarou que discorda da afirmação, e ao assinalar a alternativa 5 o participante concordou com a afirmação. Ao todo foram contabilizadas 33 respostas por alternativas e algumas respostas descritivas de opinião por quem se sentiu à vontade em compartilhar. Na Figura 2 é possível observar quais foram as questões propostas, juntamente com a representação gráfica quantitativa de respostas por opção (em figuras) das respectivas formulações.

Na figura 2 (primeira questão), está representado o resultado da primeira pergunta, questionando principalmente, sobre a motivação do entrevistado no setor construtivo:

Figura 2: 1° questão: motivação para trabalhar no setor construtivo

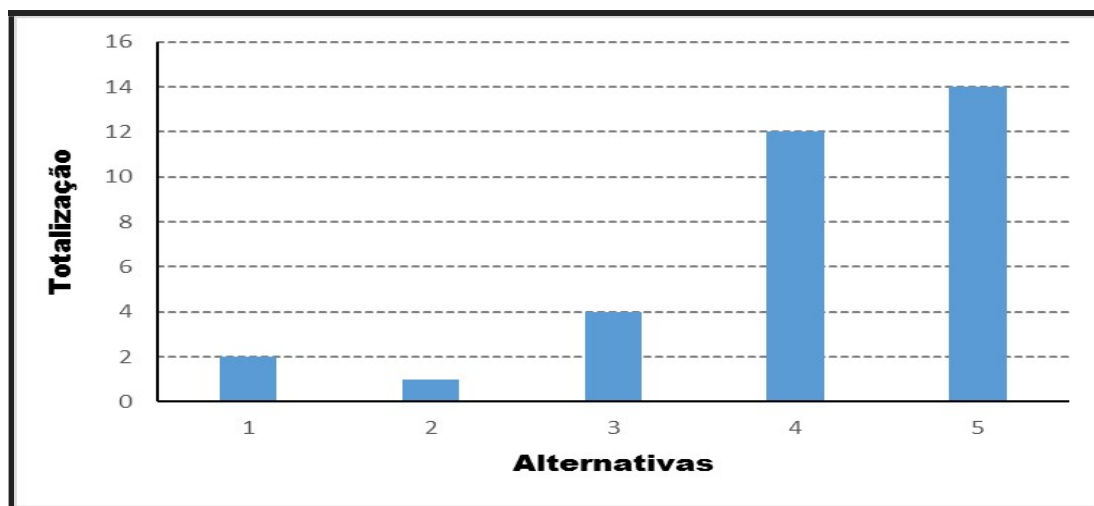


Fonte: Autores (2022)

Dos 33 participantes, nenhum discordou da afirmação e 51% (17) dentre eles afirmaram se sentir motivados trabalhando na construção civil. Nota-se também o percentual de 48% (16) que não souberam afirmar com certeza se estão se sentindo motivados.

Na figura 3 (segunda questão), observa-se o resultado obtido quanto a vontade de preservação do emprego no segmento de trabalho da construção civil:

Figura 3: 2º questão: permanência na classe de trabalho

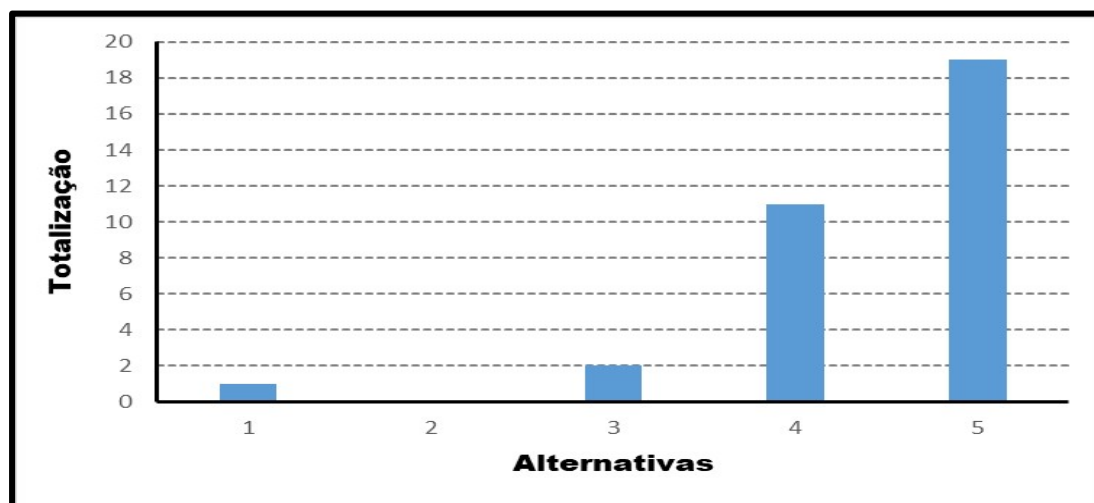


Fonte: Autores (2022)

Menos da metade (14 ou 42%) dos participantes afirmaram o interesse em continuar trabalhando na construção civil, e pelo menos 6% (2) não pretendem continuar nesta área de trabalho, a taxa de indecisão entre os participantes foi de pelo menos 51% (17).

Na figura 4 (terceira questão), pode-se observar os índices de satisfação nos ambientes de trabalho:

Figura 4: 3º questão: nível de satisfação do ambiente de trabalho

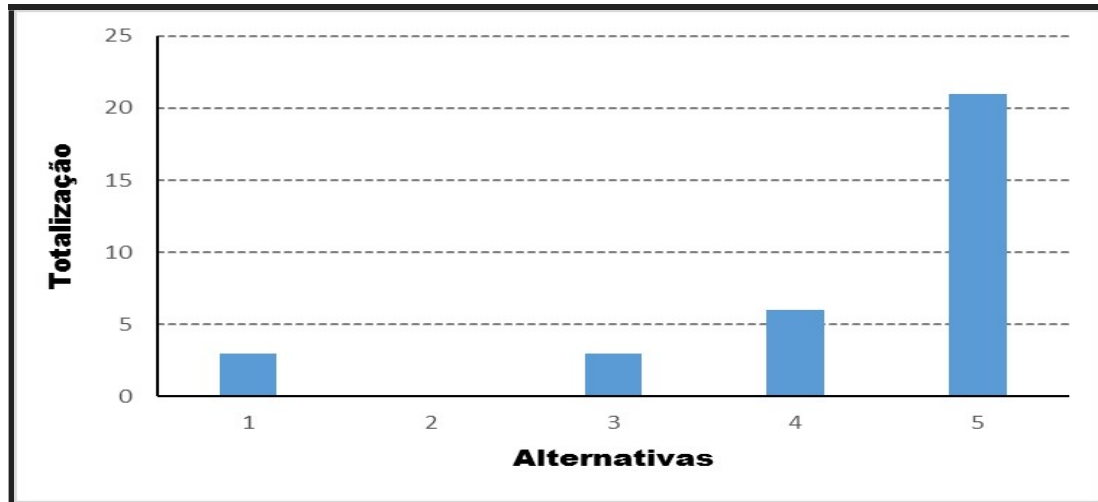


Fonte: Autores (2022)

Do total de respostas, a maioria (57%) considera trabalhar em local de trabalho com público amigável e favorável ao desempenho das funções. Apenas 1 participante não considera, e o total de participantes que não souberam afirmar ou negar com certeza foram 13 (39%).

Na figura 5 (quarta questão), identifica-se o resultado diante dos níveis de segurança em local de trabalho:

Figura 5: 4ª questão: segurança geral e pessoal através de EPI's

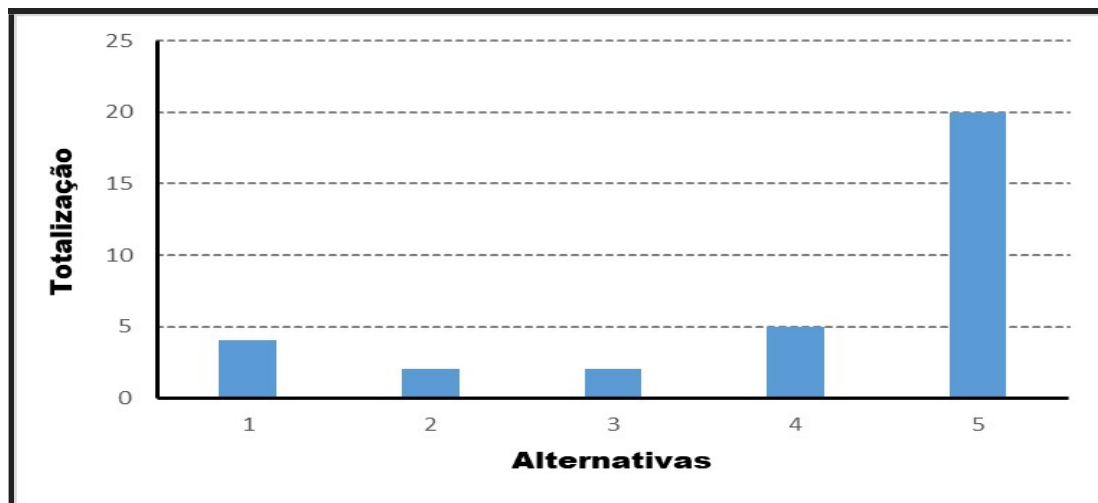


Fonte: Autores (2022)

63% (21) das respostas coletadas afirmaram a utilização de equipamentos de proteção individual durante o processo de trabalho. Outros 9% afirmaram não receber os mesmos, e o percentual daqueles que não afirmam ou negam com certeza foi de 27%.

Na figura 6 (quinta questão), é indicado o resultado da disponibilização de capacitação aos colaboradores por parte das empresas:

Figura 6: 5ª questão: oferta de orientações e capacitação cabíveis às empresas

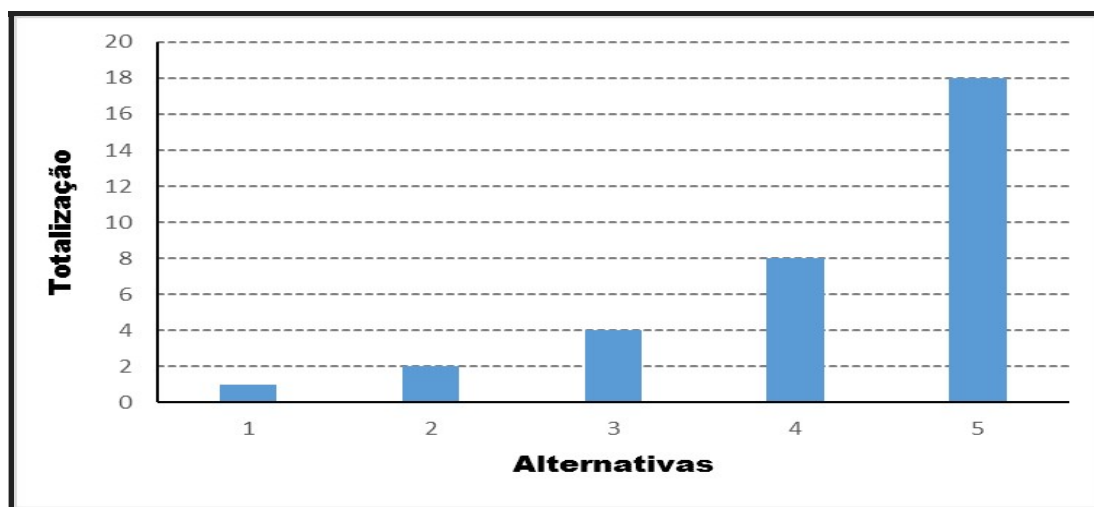


Fonte: Autores (2022)

Aqui, 20 (60%) dos participantes afirmaram receber treinamento pela empresa onde trabalham e 27 % não souberam identificar se receberam treinamento. Ao todo, 12% responderam não ter recebido o devido treinamento.

6ª questão: Numa escala de 1 a 5 (onde 1 é discordo totalmente e 5 concordo totalmente), tenho auxílio e liberdade para dar minha opinião e tirar dúvidas com meu superior direto:

Figura 7: 6ª questão: liberdade de comunicação e opinião à chefia imediata

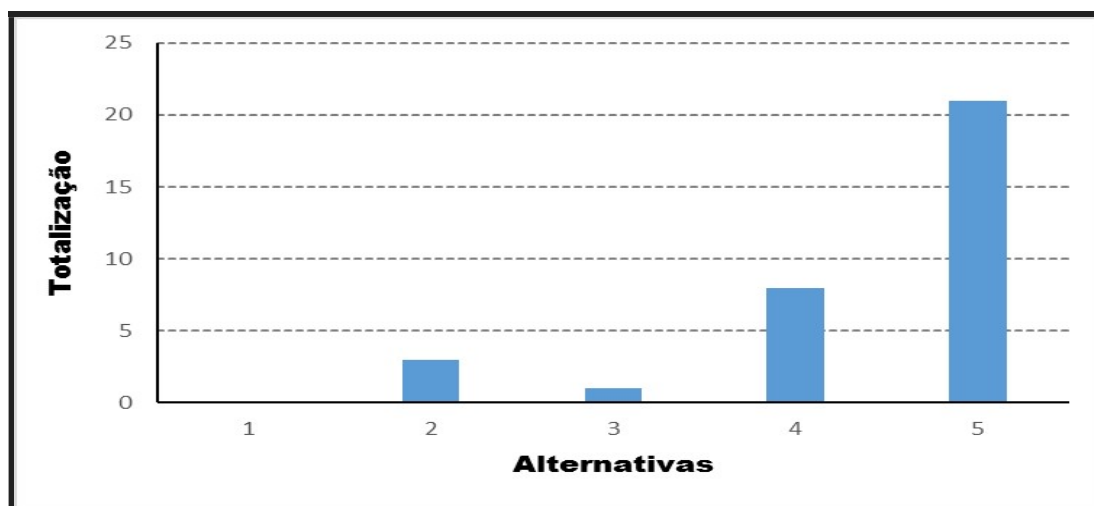


Fonte: Autores

Apenas 1 participante respondeu não possuir acesso para falar ou se expressar diretamente com seu superior e 54% responderam se sentir à vontade para isso. Outros 14 (42%) participantes não avaliaram positivamente nem negativamente a afirmação.

7ª questão: Numa escala de 1 a 5 (onde 1 é discordo totalmente e 5 concordo totalmente), você gostaria de participar mais no planejamento e execução da obra:

Figura 8: 7ª questão: inclusão em serviços administrativos de uma obra

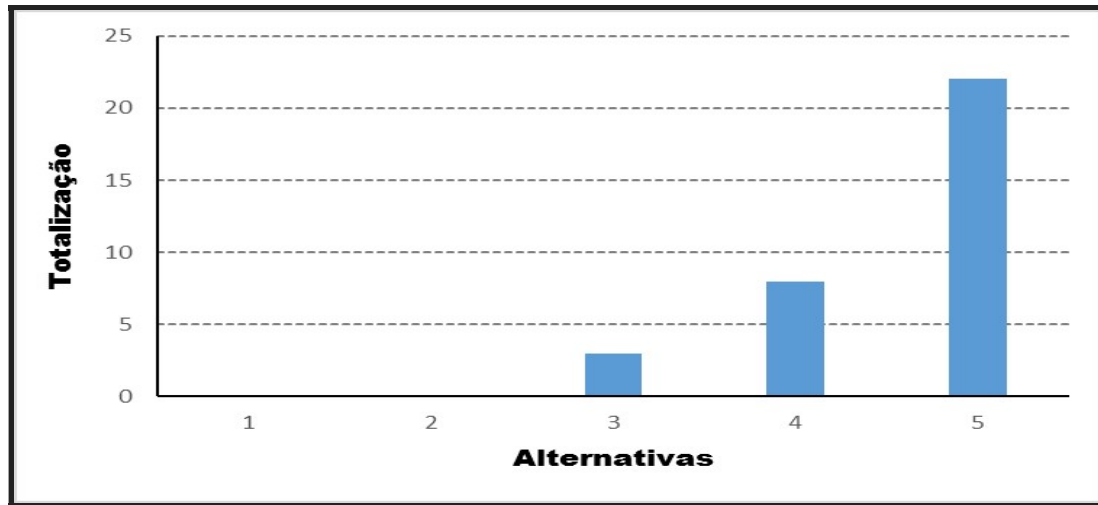


Fonte: Autores

Ao todo 21 (63%) participantes gostariam de se envolver mais no planejamento e execução das obras onde trabalham e nenhum participante discordou em não se envolver. Outros 12 (36%) não souberam responder com certeza.

8ª questão: Numa escala de 1 a 5 (onde 1 é discordo totalmente e 5 concordo totalmente), você prefere receber um salário fixo do que receber por produção:

Figura 9: 8ª questão: preferência da forma de assalariamento

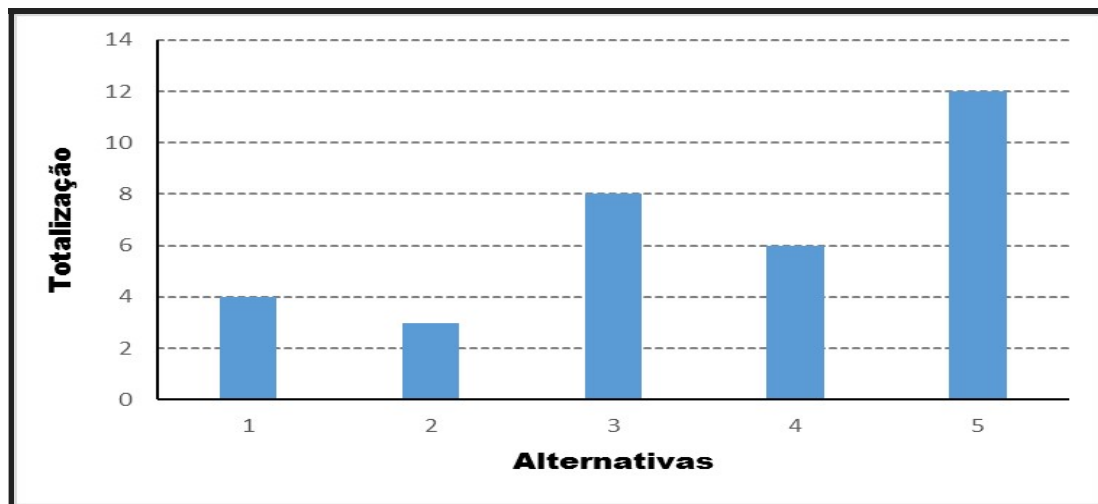


Fonte: Autores

A maioria (66%) dos participantes afirma a preferência por receber seus serviços em salário fixo contra nenhuma afirmação de preferência em receber por produção. 11 (33%) do total de participantes não souberam avaliar, com certeza, qual o melhor tipo de remuneração para seus serviços.

9ª questão: Numa escala de 1 a 5 (onde 1 é discordo totalmente e 5 concordo totalmente), suas atividades foram paralisadas ou sofreram redução devido ao coronavírus:

Figura 10: 9ª questão: paralisação e diminuição das atividades devido ao coronavírus

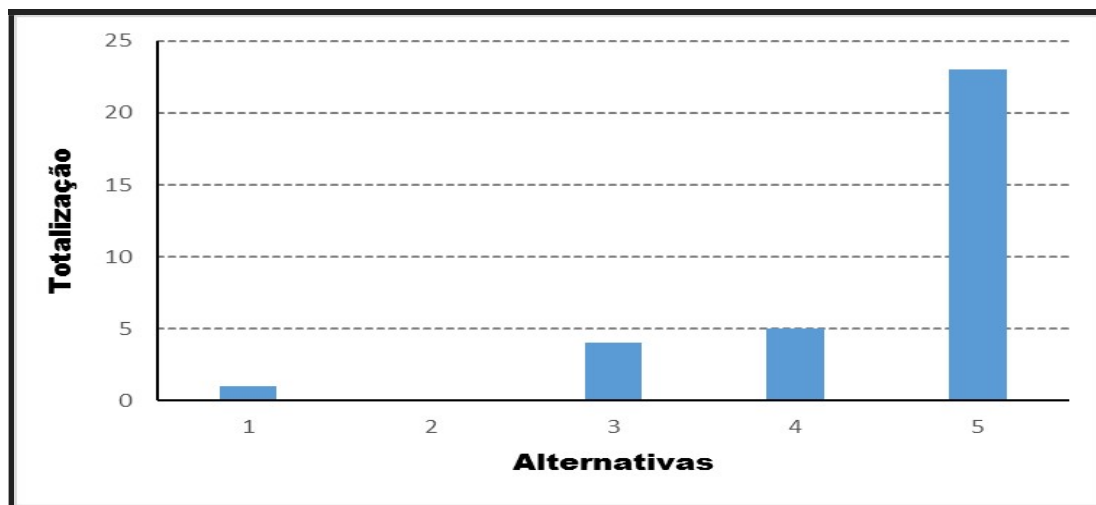


Fonte: Autores

Ao todo 12 (36%) dos participantes afirmaram ter suas atividades paralisadas devido à circulação do coronavírus contra outros 4 (12%) participantes que afirmaram não ter suas atividades empregatícias paralisadas. Não souberam responder com clareza cerca de 17 (51%) participantes do total.

10ª questão: Numa escala de 1 a 5 (onde 1 é discordo totalmente e 5 concordo totalmente), você recebeu orientações sobre o enfrentamento do coronavírus dentro do canteiro de obras:

Figura 11: 10ª questão: recebimento de orientações de enfrentamento ao coronavírus em locais de obra

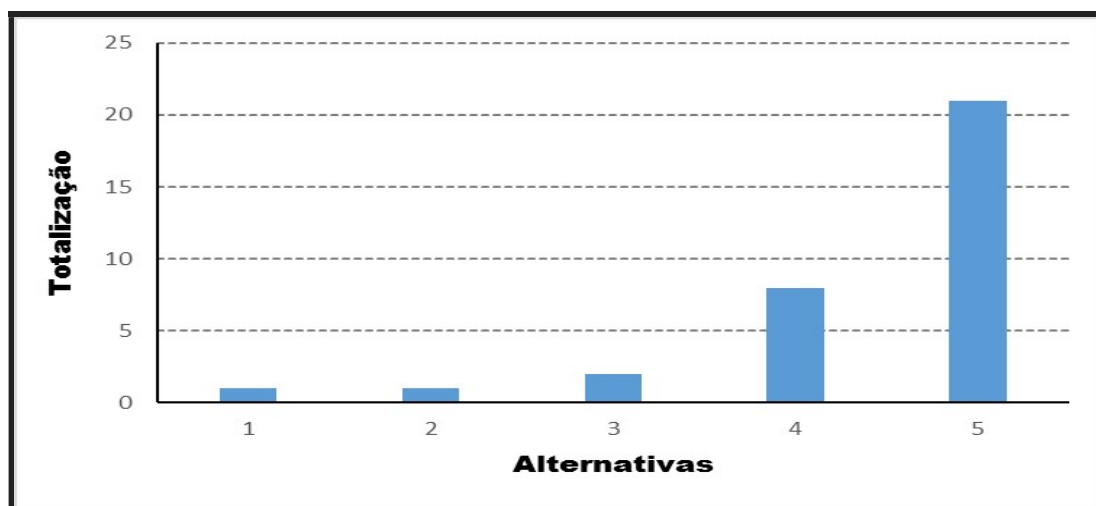


Fonte: Autores

Grande parte dos participantes (23 ou 69%) afirmou ter recebido as devidas orientações de enfrentamento ao coronavírus no canteiro de obras contra apenas 1 participante afirmando não ter recebido. 9 (27%) não soube responder com certeza ou não souberam identificar essas orientações em seus respectivos locais de trabalho.

11ª questão: Numa escala de 1 a 5 (onde 1 é discordo totalmente e 5 concordo totalmente), é disponibilizado lavatório com água e sabão e álcool em gel para higienização dos funcionários:

Figura 12: 11ª questão: disponibilização de meios de higienização para funcionários



Fonte: Autores

Do total, 21 (63%) participantes afirmaram identificar meios de prevenção e de higienização contra o coronavírus para os funcionários nos canteiros de obra. Apenas 1 participante afirmou não ter identificado e outros 11 (33%) não souberam responder à afirmação com certeza, tanto positivamente quanto negativamente.

Além da coleta das respostas em questões de múltipla escolha, foi proposto aos participantes duas perguntas de opinião. A primeira, questionando sobre quais são os desafios do setor da construção civil no pós-pandemia, em que os principais pontos levantados foram: a logística do setor (produção e entrega de mercadorias), a adaptação às regras de segurança sanitária, a mudança no comportamento do consumidor,

redução dos custos da matéria prima (devido ao aumento durante a pandemia), manter os mesmos cuidados adotados, gerar empregos, aumentar o teto salarial atual, encontrar mão de obra qualificada, voltar a trabalhar como antes e a conscientização em períodos epidêmicos (falta de respeito do pessoal frente a normas sanitárias).

Em outra questão, os participantes foram questionados sobre quais são as oportunidades que eles acreditam existir num período pós-pandemia. Alguns acreditam não haver nenhuma ou poucas oportunidades, por outro lado alguns chegaram à conclusão de que é possível: encontrar soluções para segurança de pessoal, buscar qualificação (atualizar e se reinventar para o mercado de trabalho), aumentar os números de emprego devido ao aumento de obras surgindo no país, se preparar para a retomada total do setor construtivo, abrir espaço para novas tecnologias, explorar meios de otimização nos serviços e adaptar-se à novas rotinas.

3.3 Análise dos resultados

Fazendo uma análise comparativa entre a pesquisa exploratória e os dados obtidos na pesquisa descritiva, pode-se observar pontos importantes levantados nas entrevistas e em algumas questões do formulário.

3.3.1 Entrevistas

Na visita realizada na reforma da recepção do Centro Universitário IMEPAC, Fábio relata estar *“sempre com disposição para trabalhar em equipe”*, o que demonstra estar alinhado com o resultado obtido na 1ª questão (motivação para trabalhar na construção civil). Quando Fábio é questionado se o modo em que os funcionários são tratados pode influenciar no rendimento do trabalho, ele diz: *“Entender como o profissional está lidando com as situações do dia a dia de serviço pode contribuir para o seu rendimento sim”*, este relato está alinhado com o pensamento de Tavares (2012, p. 32), que acredita que o atendimento às necessidades dos trabalhadores está ligado diretamente a convivência entre os mesmos, sendo fundamental pois estabelece um ambiente de harmonização entre os integrantes da empresa.

Na entrevista realizada na empresa Vortex Engenharia e Projetos, Matheus expressa acreditar que *“houve um aquecimento do mercado da construção civil, desde a construção de casas até a elaboração de projetos”*, porém não sabe explicar o motivo de tal acontecimento. Já em entrevista realizada em uma obra particular, Claudiney diz que: *“O pessoal para mão de obra aumentou, devido à necessidade de emprego, e que isso afetou a oferta de trabalho para mim também”*. Dado os dois relatos pode-se observar que Claudiney tem uma perspectiva que pode explicar em partes o motivo do aquecimento do mercado que o Matheus não sabe explicar.

Em alinhamento com a 11ª questão que questiona sobre o fornecimento de meios de proteção para o coronavírus, tanto Matheus quanto Claudiney relatam ter recebido apoio da empresa responsável ao dizerem respectivamente: *“Na empresa em que eu trabalhava eu percebi preocupação total, desde o primeiro momento e contato com a pandemia a empresa se dispôs ao bem-estar dos funcionários, fazendo tudo o que estava ao alcance para amenizar os impactos sobre o trabalho e os funcionários”*, *“Foram adotadas precauções, como o uso da máscara e disponibilização de descartáveis.”*

Na 10ª questão (23 ou 69%) dos trabalhadores afirmou ter recebido as devidas orientações de enfrentamento ao coronavírus no canteiro de obras, dados esses que estão alinhados com o que foi dito por Matheus quando questionado sobre o apoio dado pela empresa: *“Haviam reuniões constantes durante o horário de trabalho, sempre expondo os riscos de estar trabalhando expostos ao vírus. A empresa se mostrou bastante preocupada e oferecendo apoio total nesse quesito.”*

Pode-se observar na 9ª questão que os trabalhadores ficaram bem divididos quando questionados sobre a paralisação das atividades devido ao coronavírus. Claudiney menciona também sofrer com a paralisação

ao dizer: “[...] era constante o número de faltas nos empreendimentos construtivos por conta dos sintomas aparentes da infecção pelo coronavírus, prejudicando o rendimento dos serviços”.

3.3.2 Questionário

Para Oliveira (2010) as empresas brasileiras não possuem uma política de gestão de recursos humanos que mantenha os funcionários constantes, levando os trabalhadores a ficarem poucos satisfeitos e desmotivados com o trabalho. Porém segundo os dados levantados na 1ª questão 51% dos participantes afirmaram se sentir motivados trabalhando na construção civil, e de acordo com a 2ª questão 42% dos entrevistados afirmaram o interesse em continuar trabalhando na construção civil, com uma taxa de indecisão entre os participantes de 51%.

A 3ª questão demonstra que 57% dos trabalhadores consideram o local de trabalho amigável e favorável ao desempenho das funções. Para melhorar essas estimativas Tavares (2012, p. 32) sugere resolver as conturbações geradas no cotidiano profissional estabelecendo procedimentos para compreender as necessidades dos contribuintes e revolver as conturbações com mais naturalidade.

De acordo com a 11ª questão 63% participantes afirmaram identificar meios de prevenção e de higienização contra o coronavírus para os funcionários nos canteiros de obra. E 63% das respostas coletadas na 4ª questão afirmaram a disponibilidade de equipamentos de proteção individual durante o processo de trabalho. O que evidencia que grande parte das empresas seguiram as orientações inseridas nos protocolos da CBIC (2020), com o intuito de evitar a propagação do coronavírus nas empresas da construção civil.

Na primeira pergunta de opinião, os trabalhadores afirmaram que a logística do setor, a adaptação às regras de segurança sanitária, a mudança no comportamento do consumidor, a redução dos custos da matéria prima, a demanda por empregos, encontrar mão de obra qualificada, são desafios da construção civil no pós-pandemia. Pontos esses que podem ser observados também nas falas de Claudiney: *“Perspectivamente falando, a pandemia me afetou em alguns aspectos e em outros não, principalmente sobre o preço das coisas. O pessoal para mão de obra aumentou, devido à necessidade de emprego, e que isso afetou a oferta de trabalho para mim também. Fora o tempo de atraso para obtenção dos materiais, que prejudicava tanto no custo da obra quanto nas construtoras.”*

Em outra questão de opinião, os entrevistados foram questionados sobre oportunidades num período pós-pandemia. Alguns deles acreditam que são poucas as oportunidades, mas alguns julgam ser possível: encontrar soluções para segurança pessoal, buscar qualificação, aumentar os números de emprego devido ao aumento de obras surgindo no país, se preparar para a retomada total do setor construtivo. As opiniões ficaram bem divididas, mas pode-se notar um otimismo por parte de alguns. Observa-se isso também nas palavras de Matheus ao dizer: *“Como ponto positivo, algo que não saberia explicar é que notei um aquecimento no mercado da engenharia civil, desde a construção de casas até a elaboração de projetos.”*

4 CONCLUSÕES

De acordo com os dados levantados por meio de questionários e entrevistas, e, observando toda a análise realizada ao fazer uma correlação entre os questionários, as entrevistas e a pesquisa exploratória, pode-se observar uma mesma linha de preocupações entre os trabalhadores e os gestores destes, pois além de se tratar da propagação de um vírus que deixa todos suscetíveis a mesmos efeitos e restrições, os cuidados são os mesmos para todos em ambiente de trabalho. A única diferença está no poder de decisão que existe entre funcionário e empregador, mas mesmo assim, essas decisões devem contar com respaldo de normas sanitárias e de saúde vigentes em períodos pandêmicos. Exigindo mais ainda do gestor, conhecimentos para aplicação de medidas educativas em postos de trabalho.

Um dos pontos mais importantes a se observar é que grande parte das empresas aqui abordadas forneceram apoio aos colaboradores, seja com orientação ou adoção de medidas preventivas. Já o setor da construção civil se mostrou forte perante o desastre causado pela pandemia, que em grande parte não

deixou que suas atividades sofressem severas paralisações. E em suma, os trabalhadores demonstraram confiança na retomada do mercado da construção civil após esses período de calamidade, acreditando que, profissionalmente, este foi apenas um momento passageiro de impacto considerável na sua fonte de renda.

5 REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DE MATERIAIS DA CONSTRUÇÃO. **Capacitação e certificação profissional na Construção Civil e mecanismos de mobilização da demanda**: ABRAMAT. São Paulo, outubro de 2007. 130 p. e apêndices.

CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO (CBIC). **A pandemia do coronavírus: recomendações para o ambiente de trabalho na indústria da construção**. CBIC. Brasília, março de 2020. 6 p.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2000

COSTA, L. R. Subcontratação e informalidade na construção civil no Brasil e na França. **Caderno CRH**. Salvador, v. 24, n. 62, p. 413-434, Maio/Ago. 2011

DREHMER, C. P. **Motivação no Ramo da Construção Civil: Um estudo de caso na empresa Steffen & Drehmer Ltda**. 2006. 86 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2006.

FERREIRA JUNIOR, C. B.. **Diretrizes para a capacitação profissional por competências de trabalhadores da construção civil**. 2012. 100 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia) – Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, São Paulo. 2012.

FRANZOI, Julio Cesar de Oliveira. **Gestão de pessoas: o perfil dos colaboradores, seu grau de satisfação e a opinião dos gestores**. 42f. TCC. 2020. Unicesumar - Universidade Cesumar: Maringá 2020.

GOMES, J. A. P.; LONGO, O. C.. Mudança de cultura e apoio da tecnologia dão base à transformação digital na construção civil no enfrentamento à crise do COVID19. **Brazilian Journal Of Development**, [S.L.], v. 6, n. 8, p. 58884-58903, ago. 2020. Brazilian Journal of Development. <http://dx.doi.org/10.34117/bjdv6n8-340>.

GOMEZ, Jose Luiz Portela. **Gestão de Pessoas na Industria da Construção Civil – Base para a Construção Sustentável – Um Estudo de caso**. SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. Associação Educacional Dom Bosco. Resende, RJ, 2009.

MEDEIROS, E. G. **Análise da Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo de Caso na Área da Construção Civil**. 2002. 138 p. Dissertação (Mestrado em Administração). – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2002.

OLIVEIRA, A. M. de S. S. de. **Construção e Validação de um modelo de transferência do conhecimento com base em treinamento de operários da construção civil**. 2010. 407 f. Tese (Doutorado em Engenharia Civil) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia Civil, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2010.

ONU. **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>. Acesso em: 15 jul. 2021.

PEREIRA, E. S.; FERREIRA, M. S. **Treinamento de Pessoal**. Trabalho de Conclusão de Curso – Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos. Faculdade Católica de Anápolis, Anápolis-GO, 2014.

PEREIRA, Lohana Lopes; DE AZEVEDO, Bruno Freitas. O Impacto da Pandemia na Construção Civil. **Boletim do Gerenciamento**, [S.l.], v. 20, n. 20, p. 71-80, nov. 2020. ISSN 2595-6531. Disponível em: <<https://nppg.org.br/revistas/boletimdogerenciamento/article/view/519>>. Acesso em: 19 jul. 2021.

SAMARCOS, Moacyr Ramos et al. **Educação profissional: Referencias Curriculares Nacionais da Educação Profissional de nível Técnico**.ed. Brasília: 2000.

SANTOS, Sebastião Lourenço dos; CARNEIRO, Renaude Santos. O NOVO MODELO DE RECURSOS HUMANOS: gestão de pessoas. **VII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, [S. L.], v. 1, n. 266, p. 1-13, dez. 2010.

TAVARES, Aureliano da Silva. **Conflitos na Gestão de Pessoas na Construção Civil: Um Estudo Descritivo**. 2012. 82 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Engenharia Civil, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2012.