

ANÁLISE COMPARATIVA: MÃO DE OBRA PRÓPRIA E TERCEIRIZADA

Italo Masiero Felipe^{1**}

Resumo: A construção civil possui um peso considerável em questões de geração de emprego e renda para o país, a capacidade de alavancar investimentos e trazer movimento para a economia nacional é gigante. Contudo há algumas dúvidas que giram no setor, uma das mais frequentes é sobre a mão de obra, se é melhor ter um quadro de funcionários próprios ou terceirização do serviço, a qual deve-se analisar diversos fatores que podem influenciar essa escolha, onde todas as duas formas possuem vantagens, cabe ao gestor analisar e achar a melhor solução.

Palavras-chave: Construção civil. Terceirização. Geração de emprego.

1. INTRODUÇÃO

A construção civil tem um peso considerável para a economia do país, essa influência ocorre devido a alguns fatores um deles é o alto potencial de captação de trabalhadores de todas as classes sociais, afetando diretamente na oscilação da taxa de emprego, o que segundo a CBIC (Câmara Brasileira da Indústria da Construção) o nosso setor é o segundo maior empregador do país.

Um outro fator que se destaca na economia nacional em relação a construção civil e que a maior parte do que é investido na construção civil retorna como PIB, emprego, imposto e renda (CBIC).

Com a atual crise global, a insegurança para investidores no setor de imóveis se torna alta. A alternativa para que empresas possam continuar empreendendo na construção civil é a redução de custos, com mão de obra e materiais, aumentando desta forma a competitividade.

^{1*} Artigo apresentado como requisito parcial para a conclusão do curso de Especialização MBA gestão de obras e projetos da Universidade do Sul de Santa Catarina – UNISUL, orientado pelo professor José Humberto Dias de Toledo, MS.

Arquiteto e Urbanista, graduado pela Unisul – Universidade do Sul de Santa Catarina. E-mail: arquiteto.italofelippe@gmail.com

Nos últimos 30 anos a construção civil vem sofrendo com os elevados custos arcados pelas empresas construtoras com encargos sociais. As crescentes exigências de benefícios impostos pelos acordos sindicais e a grande rotatividade que ocorre principalmente da mão de obra operária amplifica os custos com admissão e demissão. Como forma de sanar esse déficit e reduzir custos, muitas empresas vêm optando pela terceirização da mão de obra seja ela parcial ou total, de forma a manter somente o gestor da obra e algum profissional ligado a administração e fiscalização da obra.

Junto há esse novo método de construção surge também alguns problemas, como controle de qualidade e dificuldades na gestão da produtividade da obra.

Sendo assim o estudo sobre o tema, com a base teórica disponível em relação ao uso da força de trabalho própria, mista ou terceirizada no setor da construção civil é de total importância para o aperfeiçoamento contínuo do setor.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Com base na introdução, a principal questão interrogatória desta pesquisa é: Terceirizar a obra ou fazer a obra com o quadro de funcionários próprios?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 **Objetivo geral**

O trabalho vigente tem como objetivo apresentar uma análise comparativa entre a utilização da mão de obra própria e terceirizada por meio de empreiteiras na construção civil.

1.2.2 **Objetivo específicos**

- Citar e desenvolver um tópico demonstrando a importância do setor da construção civil no Brasil.
- Demonstrar como é realizada a contratação no setor, mostrando as diferenças entre as diversas formas existentes.
- Trazer aspectos de produtividade e qualidade fazendo um comparativo entre mão de obra própria e terceirizada

- Apresentar como é feito o treino e capacitação dos funcionários, conseguindo uma análise comparativa entre a contratação própria e terceirizada.

1.2.3 Desenho metodológico

A pesquisa segundo a natureza é caracterizada como básica, pois busca principalmente responder perguntas para ampliar o conhecimento. Segundo Antônio Carlos Gil, em seu livro “Métodos e técnica de pesquisa social”, a pesquisa científica básica deve ser motivada pela curiosidade e suas descobertas devem ser divulgadas para toda a comunidade, possibilitando assim a transmissão e debate do conhecimento.

Quanto ao ponto de vista da abordagem do problema é classificada como qualitativa. Conforme John W. Creswell em seu livro “Projeto de pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto” (2 edição cap. 10 pag. 184) livro de 2007.

“A investigação qualitativa emprega diferentes alegações de conhecimento, estratégias de investigação e métodos de coleta de análise de dados. (...) os procedimentos qualitativos se baseiam em dados de texto e imagens, tem passos únicos na análise de dados e usan estratégias diversas de investigação .”

O Ponto de vista dos objetivos se denomina exploratória, pois visa identificar fatores que contribuem para a ocorrência dos fenômenos, aprofundando os conhecimentos de forma a explicar a razão dos fatos.

Em relação aos procedimentos, a pesquisa será bibliográfica, por ser um trabalho independente e constituir-se no passo inicial de outra pesquisa. Já que todo trabalho científico pressupõe uma pesquisa bibliográfica preliminar (Andrade, 2017).

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 IMPORTÂNCIA DO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL PARA O PAÍS

A construção civil é composta por duas etapas que possuem um enorme uso de mão de obra, sendo estas, a etapa construtiva e a etapa de produção e insumos para a construção. Na primeira etapa é notória o uso direto da mão de obra, já a segunda, possui um uso indireto

(ALONSO,2017). Segundo a tabela 1 do IBGE, no último trimestre de 2019 o número de funcionários neste setor chegou a 6.820 milhões.

A maioria dos colaboradores citados anteriormente são caracterizados por utilizar da força no trabalho repetitivo e manual, compondo uma massa trabalhadora com uma formação acadêmica mínima, ou até mesmo não a possuindo. Seus conhecimentos são adquiridos através do acompanhamento e execução de suas tarefas indicadas pelos profissionais. Sendo assim, A construção civil possui enorme peso na sociedade atual, gerando inúmeros empregos para a população caracterizada como a massa nacional, pessoas de baixa renda com pouca formação (ALONSO, 2017).

Atualmente existe uma crescente necessidade de novos postos de trabalho com qualidade e volume. A construção civil possui enorme capacidade para a geração destes postos de trabalho, acarretando em um impacto econômico e social na região em que está instalada. A construção está no início da geração de todos os bens e serviços, conseguindo assim, gerar emprego até mesmo após a finalização do projeto e empreendimento. (CBIC, 2020)

Segundo a CBIC (2020) “A cada R\$ 1 milhão de investimento, a construção civil cria 7,64 empregos diretos e 11,4 empregos indiretos; que geram R\$ 492 mil e R\$ 772 mil sobre o PIB, respectivamente.” Sendo assim, todo valor colocado em um processo construtivo, possui retorno, sendo em emprego, impostos, renda, entre outros, podemos concluir então, que este setor possui uma alta e ampla capacidade produtiva.

O cenário atual de Pandemia causada pelo vírus Covid-19 inviabilizou inúmeras empresas e empregos no mundo todo, em junho de 2020 ocorreu uma melhoria no quadro de empregos no Brasil, porém, ainda assim negativou 10.984 vagas de trabalho. Contudo, a construção civil conseguiu gerar 17.270 novos empregos, mesmo diante de todas as circunstâncias causadas pelo Covid-19 (GOV, 2020)

Tabela 1 retirada do IBGE representa pessoas com 14 anos ou mais, empregadas no nosso setor no país por região do ano de 2015 até 2019.

Tabela 5434 - Pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por agrupamento de atividades no trabalho principal																
Variável - Pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência (Mil pessoas)																
Brasil																
Grupamento de atividades no trabalho principal - PNADC - Construção																
Trimestre																
4º trimestre 2015	1º trimestre 2016	2º trimestre 2016	3º trimestre 2016	4º trimestre 2016	1º trimestre 2017	2º trimestre 2017	3º trimestre 2017	4º trimestre 2017	1º trimestre 2018	2º trimestre 2018	3º trimestre 2018	4º trimestre 2018	1º trimestre 2019	2º trimestre 2019	3º trimestre 2019	4º trimestre 2019
7.900	7.522	7.384	7.111	7.049	6.809	6.709	6.850	6.922	6.537	6.543	6.770	6.806	6.518	6.605	6.859	6.820
Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral																

Pode-se observar na tabela 1 que após 14 trimestres sucessivos com resultado negativo, em que acumulou uma redução de 16,39%, obtendo uma perda de que passa de 1 milhão de trabalhadores que estavam efetivado. Entretanto o setor da Construção Civil através do mercado imobiliário conseguiu acumular 254 mil novas vagas de trabalho até setembro de 2019. Sendo a Construção Civil um setor com alto poder na geração de resultados, o retorno de investimento no setor, auxilia a economia nacional crescer.

2.2 CONTRATAÇÃO NA CONSTRUÇÃO CIVIL

Existem diversas formas para firmar um contrato entre a empresa construtora e o funcionário. Sendo essas: contrato de empreitada, prestação de serviço, terceirização, todos regulamentados através do código civil ou regidos pela CLT, consolidação das leis do trabalho (Dutra, 2018). Os contratos regidos pela CLT requerem assinatura da carteira de trabalho e previdência social do trabalhador, e se separam em 3 modalidades, sendo estas :

1. Por tempo indeterminado : O trabalhador tem data de início das atividades, mas sem definição de data de término.
2. Por tempo determinado : A duração do contrato de trabalho é por prazo determinado de no máximo dois anos. Podendo ser prorrogado apenas uma vez.
3. Contrato intermitente : Não possui definição de jornada de trabalho. A empresa deverá entrar em contato com o trabalhador, com pelo menos três dias de antecedência, informando qual será a jornada (horas, dias ou meses) (Dutra, 2018).

Já o contrato regulamentado pelo Código Civil é de direito privado, firmado entre a empresa e a pessoa jurídica ou física. Possuindo 2 modalidades, listadas a seguir:

1. Terceirização (entre prestadora e tomadora): A empresa terceirizada poderá ser contratada para a execução de inúmeras atividades, até mesmo a atividade-fim que é a atividade principal. Neste contrato, não ocorre vínculo empregatícios entre os funcionários da terceirizada e a empresa tomadora. A empresa terceirizada é responsável pelo salário e gerenciamento de seus funcionários. Este contrato viabiliza o subcontratante de outras empresas, ocorrendo assim a quarteirização.
2. Empreitada: Neste contrato o empreiteiro possui a responsabilidade de realizar o trabalho para o dono da obra, este dono pode ser uma incorporadora, construtora ou até mesmo uma pessoa física. Neste contrato, o empreiteiro dirige a obra, possuindo seus próprios colaboradores. O pagamento salarial do empreiteiro não é feito através da duração da obra, mas possui um vínculo direto com a sua conclusão, sendo uma

remuneração fixa ou proporcional a conclusão da tarefa pelo qual foi contratado(a), (Dutra, 2018).

2.3 PRODUTIVIDADE

A “produtividade” é um dos assuntos que mais causam discórdia no setor construtivo, onde existem pesquisadores que defendem a ideia trazida por Henry Ford, mais conhecido como fordismo, é a ideia de que uma indústria deverá possuir sua produção em massa, com uma linha de montagem, sendo assim, a indústria seria dividida em setores, cada qual, responsável pela realização de um processo e no fim, suas junções resultaria em um produto final, estabelecendo uma rápida produção em alta quantidade.

Entretanto, o fordismo não pode e não deve ser aplicado no setor construtivo, pois este setor necessita de fabricação *In Loco*, sem escopo de produção em série, principalmente em nosso cenário nacional. No Brasil ocorre adaptação dos imóveis, sendo os ambientes, razões decisórias na venda de um produto.(HEINECK, 1989).

A gestão da mão de obra é o principal fator capaz de direcionar a produtividade em uma obra na construção civil. Esta gestão não está ligada somente em liderar uma equipe, mas também em não deixar faltar materiais essenciais, aumento de quadro de operários, de horas trabalhadas, entre outros. (SCHWARTZKOPF, 2004)

2.3.1 Curva de aprendizado

A Curva de aprendizado é uma prática geralmente usada nas indústrias que possuem uma produção setorizada, fazendo com que a repetição da mesma atividade, especialize o funcionário. A construção civil possui grande variedade de serviços, inviabilizando a repetição da mesma tarefa pelo mesmo colaborador, contudo, a ideia da Curva de aprendizado, também se mantém para este setor.

A repetição de uma mesma tarefa leva à melhoria, onde o próprio funcionário desenvolve inúmeras maneiras de agilizar o processo, levando assim, ao aperfeiçoamento e familiarização da função e da equipe com ambiente de trabalho. Sendo assim, encontramos um aumento da produtividade e diminuição do tempo necessário para determinada função.(LEITE, 2004)

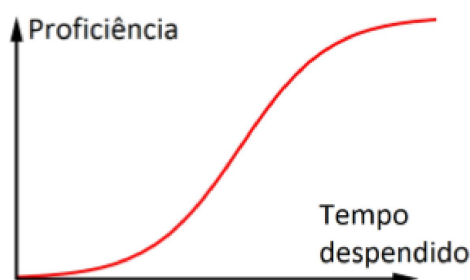


FIGURA 1 – Evolução da proficiência de determinada tarefa com o tempo

Analisando a figura 1 notamos a curva de aprendizagem, formada através do gráfico de proficiência por tempo despendido. Onde o funcionário começa a desenvolver uma nova função e acaba por necessitar de um tempo maior, pois precisa desenvolver certos conhecimentos, meios e técnicas de agilizar a função, a medida que o funcionário exerce a tarefa repetitivamente, acaba por desenvolver maneiras para não consumir tanto tempo, aumentando assim sua proficiência. Por fim, chegamos ao ápice da curva, ocorrendo um equilíbrio entre tempo e proficiência, onde todo o conhecimento necessário, já foi desenvolvido.

Para uma boa gestão da carga horária dos funcionários dentro da construção civil, podemos dividi-la em 3 prontos:

1. Tempos em atividades que geram e agregam valor, ocorrendo a produção de produtos para a obra
2. Tempo de perdas evitáveis, onde ocorre a o tempo ocioso do funcionário, é um tempo de espera que deve ser reduzido.
3. Tempo de perdas inevitáveis, são os momentos que não devemos e podemos reduzir, pois otimizam à obra, como movimentação, almoço, entre outros.

2.3.2 Qualidade

A qualidade dentro da construção civil é relativa, pessoas diferentes possuem percepções diferentes opiniões do que deve ser feito, ou até mesmo quais fatores são necessários para a obtenção de um serviço ou produto de qualidade. Além disso, a obtenção de qualidade está diretamente relacionada com um produto similar a ser comparado ou a servir como referencial. Contudo, deve-se estabelecer padrões e metas a serem alcançadas, encontrando um nível de realização (SANTOS, 2016).

Para alcançar excelência de um produto ou de um serviço, é necessário que os padrões de qualidade sejam alcançados. O aumento da qualidade de um produto ou serviço, deve ser contínua, tornando-se responsabilidade da pessoa que o executa, como normalmente a execução do serviço cabe ao operário, este, acaba por alcançar uma posição de importância, sendo um serviço primordial resultando em um produto final de excelência e alta qualidade (SANTOS, 2016).

2.4 TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO

A mão de obra operária é o fator que recebe menos importância, porém é o melhor recurso e o mais utilizado pelas empresas na realização da construção. Sendo assim, é necessário que um gestor de uma construção ofereça treinamento e capacitação para o alcance de um produto final de qualidade. Os treinamentos mais importantes são: técnico-operacional e o treinamento a nível comportamental (LIMA, 1993).

O treinamento técnico-operacional é realizado para capacitação do funcionário, desenvolvendo habilidades individuais dos mesmos. Sendo assim, é um treinamento que desenvolve tarefas diárias e específicas. Seu foco é ganhar resultados imediatos na qualidade e no fator produtividade do serviço, estimulando os comportamentos sensoriais e motores do operário, sem excluir conhecimentos e atitudes (MACIAN, 1987).

Já o treinamento a nível comportamental é necessário para gerar entendimento de que todo trabalho na construção civil é importante, ou seja, para que um operário faça sua função, ele não deve estragar o trabalho de outro operário, se este ato for necessário, deve danificar o menos possível (MACIAN, 1987).

Quando em uma obra, existe a contratação de uma empresa terceirizada, esta, por sua vez, possui a responsabilidade de aplicar o treinamento Técnico-Operacional citado anteriormente. A empresa terceirizada possui todos os conhecimentos necessários para evitar danos, sendo assim, o funcionário necessita ser alocado para que possa efetivar os serviços de acordo com os parâmetros solicitados pela contratante, entretanto, o funcionário já possui todos os conhecimentos preliminares para a realização do serviço. A empresa terceirizada garante uma qualidade de serviço superior ao serviço feito através de funcionários próprios, onde este, não ocorre a repetição do serviços e a supervisão detalhada de um gestor de empreitada, especializado em guiar a equipe e serviços contratados.(MACIAN, 1987).

Não obstante, a aplicação da capacitação a nível comportamental, ainda que aplicada através da empresa terceirizada, necessita-se de um acompanhamento da construtora para que

não ocorra uma interrupção no andamento dos serviços. Os operários que procuram por altas comissões dentro de uma obra, acarreta em descaso com os serviços dos outros colabores, é comum essa ocorrência quando existe a contratação em empreiteira na obra. Uma alternativa para que não ocorra este tipo de descuido e descaso com os serviços é a contratação de operários pela própria construtora.(MACIAN, 1987).

3. CONCLUSÃO

Após visto todos os tópicos podemos dizer que a terceirização seria mais viabilizada para pequenos serviços, onde a demanda seria insuficiente para atender e suprir todos os funcionários em uma obra, sem que deixasse-os ociosos.

Sempre é bom colocar na balança que tipo de empreendimento irá construir, visto que uma empreiteira engloba custos adicionais da estrutura para suporte da mão de obra e ainda o lucro da mesma, entretanto a empreiteira pode ter mais de um posto de trabalho conseguindo agilidade do serviço e qualidade, visto que a curva de aprendizagem já está definida. Diferentemente da contratação do serviço sendo de forma direta, onde temos que observar o histograma e logística para que não tenha uma rotatividade tão grande de funcionários, uma vez que além de possuir muitas vezes funcionários sem experiência pode acarretar em atraso de cronograma adicionados com custos demissionais e admissionais.

4. REFERENCIAIS

ALONSO, Matheus (2017). Análise comparativa entre mão de obra própria e terceirizada : estudo de caso em obras de edificações

CBIC. Construção civil é a locomotiva do crescimento, com emprego e renda.

Disponível em :

https://cbic.org.br/en_US/construcao-civil-e-a-locomotiva-do-crescimento-com-e-mprego-e-renda . Acessado em : 20/09/2020

DUTRA, Helena (2018) Contratação na construção civil: escolhendo a opção ideal

Disponível em : <https://www.sienge.com.br/blog/contratacao-na-construcao-civil/>

Acessado em : 28/09/2020

GOV. (2020) Junho tem mais contratações formais que maio, segundo Caged.

Disponível em:

<https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2020/07/junho-tem-mais-contratacoes-formais-que-maio-segundo-caged> . Acessado em: 15/10/2020

HEINECK, L., Curvas de Agregação de Recursos no Planejamento e Controle da Edificação – Aplicações a obra e a Programas de Construção, 1989.

LEIRIA, J. S. Terceirização: uma alternativa de flexibilidade empresarial. 5 ed., 1992. 155 p.

LEITE, M.O., POSSAMAI, O., 2004. A utilização das curvas de aprendizagem no planejamento da construção civil. Disponível em :

http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2004_Enegep0110_0856.pdf Acessado em: 20/10/2020

LIMA, I. C. Ciclos Econômicos e Previsão Cíclica: Um Estudo de Indicadores Antecedentes para a Economia Brasileira. Cedeplar-UFMG, 2005

MACIAN, Leda M., Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, 1987. 110 p

SANTOS, Jorge dos, Qualidade – Conceitos Gerais, Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2016.

SCHWARTZKOPF, W. Calculating Lost Labor Productivity in Construction Claims. 2004. 814 p.

Tabela 01 IBGE disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/5434> acessado em 18/11/2020