

## COMPARAÇÃO DO SALÁRIO BASE DOS FUNCIONÁRIOS DA CONSTRUÇÃO CIVIL EM CASCAVEL-PR: ANÁLISE DE 2004 A 2014<sup>1</sup>.

BARONI, André Luis<sup>2</sup>  
MADUREIRA, Eduardo Miguel Prata<sup>3</sup>

### RESUMO

Este trabalho buscou levantar e analisar a variação dos salários dos trabalhadores da construção civil no período entre 2004 e 2014, tendo em vista o crescimento da mão de obra especializada e o custo na construção civil. Levantou também dados sobre a inflação do período e apoiou-se em trabalhos que analisaram o nível de escolaridade e a valorização do metro quadrado de apartamentos na região central de Cascavel. Após análise de dados, obteve-se que a variação dos salários da construção civil ficou entre 139,82% e 208,50%, dependendo do cargo exercido, acima da inflação do período que ficou em torno de 60%, mas abaixo da valorização do metro quadrado que ficou em 233,33%. Concluiu-se ainda que, mesmo apresentando uma elevação da escolaridade, os aumentos salariais refletiram a procura por imóveis no período que, pelas leis da oferta e demanda, ocasionam elevação nos preços.

**PALAVRAS-CHAVE:** Valorização, Salário, Construção Civil.

### 1. INTRODUÇÃO

De acordo com Santos (2006), nos últimos anos a construção civil foi um dos setores com maior desenvolvimento. É possível dizer que tais movimentos vêm ocorrendo desde o início do século XX, combinando fatores que se relacionam com a crise fiscal e previdenciária, movidos por consequência da Terceira Revolução Industrial<sup>4</sup>, fazendo com que no cotidiano fossem desencadeadas várias transformações em relação à produção. Desse modo, pode-se dizer que foi globalizada a vida social.

Sendo assim, Faria (1991) afirma que a construção civil e o crescimento econômico estão intimamente conectados. Já Teixeira (2010) considera que esse crescimento ocorre devido a proporção adicionada ao valor das atividades, como efeito multiplicador de renda e sua influência estrutural. Nesse sentido, a construção civil age como parte fundamental para o desenvolvimento, no aspecto econômico, afetando diretamente o crescimento de um país, ou região.

Problematizando ainda mais a situação, Amaral (2000) expõe que dentro do setor da construção civil, existem, hoje, dois tipos de profissionais: aqueles desprovidos de aprendizado

<sup>1</sup> Projeto de Pesquisa apresentado ao COOPEX, inscrito no Grupo de Pesquisa Engenharia Econômica da Linha de Pesquisa Construção Civil.

<sup>2</sup> Engenheiro Civil graduado pela Faculdade Assis Gurgacz. E-mail: [andrelbaroni@hotmail.com](mailto:andrelbaroni@hotmail.com)

<sup>3</sup> Economista. Mestre em Desenvolvimento Regional e Agronegócio. Professor do Centro Universitário FAG e da Faculdade Dom Bosco. E-mail: [eduardo@fag.edu.br](mailto:eduardo@fag.edu.br)

<sup>4</sup> A Terceira Revolução Industrial – Teve início nos anos 1940 após a segunda guerra industrial. Caracteriza-se pelo processo industrial pautado no conhecimento e na pesquisa, que permitiu o desenvolvimento de atividades na indústria que aplicam tecnologias de ponta em todas as etapas produtivas. Para maiores esclarecimentos ver Kumar (1997).

específico para o desenvolvimento do trabalho, pois devido às suas condições, geralmente provenientes do meio rural, raramente possuíram oportunidade de estudo, e aqueles que fazem parte da globalização.

Amaral (2000) ainda afirma que o segundo aspecto pode ser o causador da variação do valor agregado à mão de obra, em virtude da busca de capacitação para realização dos serviços. E, quando se comenda sobre a civilização globalizada, importa falar, também, na quantidade de cursos ofertados para que essa capacitação fosse possível, a qual hoje não se trata mais como diferencial e sim uma necessidade. Portanto, o fato de investir para melhorias dos trabalhos, acarreta, também, o acréscimo de valores.

Tratando-se como necessidade e, levando-se em conta o primeiro aspecto citado, ainda assim, são raras as empresas que investem em melhorias na qualificação dos seus funcionários de obra. Posta assim a questão, Lima (1995) defende que, apesar do trabalhador ser considerado o recurso mais importante dentre os que as empresas dispõem, tratando-se de forma geral, sua gestão é a que recebe menor atenção, subestimando-se, então, a necessidade de preparação adequada, ocasionando a alta rotatividade existente no setor.

Com base no que já foi discutido, fica a suspeita: o aumento no salário dos trabalhadores da construção civil em Cascavel, na última década, acompanhou proporcionalmente a variação de preços da construção civil? A qualificação da mão de obra desses trabalhadores influenciou nessa remuneração?

Segundo Mayer (2014), a cidade de Cascavel/PR apresentou um crescimento expressivo nos últimos 20 anos, o qual pode ser descrito em termos populacionais, econômicos e educacionais, contribuindo para que esta fosse destaque em periódicos nacionais como uma das cidades com futuro promissor no Brasil. Esse crescimento fez com que o setor da construção civil fosse impulsionado, havendo uma valorização em alguns imóveis da cidade acima de 300% (trezentos por cento).

Além disso, de acordo com Kureski (2011), o aumento do emprego formal e o crescimento da renda das famílias contribuíram para o crescimento do setor. Para Gerber (2015), devido à sua característica da rápida absorção da mão de obra, e o crescimento das atividades, a Construção Civil foi o setor da economia paranaense que mais evoluiu na geração de empregos no período analisado.

Entretanto, é preciso citar que os trabalhadores qualificados ocupam apenas 18,04% (dezoito, zero quatro por cento) dos postos de trabalho. Sendo assim, Gerber (2015), sugere a necessidade de

investimento em treinamento e educação, pois a capacitação do empregado é uma forma direta de qualificação da própria empresa.

Posta assim a questão, pode-se dizer que houve uma crescente procura da mão de obra especializada na construção civil. Sendo assim, a proposta deste trabalho apoia-se na percepção da alta busca dessa classe trabalhadora, em Cascavel/PR, buscando entender se o acréscimo na remuneração dos trabalhadores aconteceu a níveis esperados, pela variação de preços da construção civil, ficou acima ou abaixo. Desse modo, propôs-se com este trabalho analisar a formação do mercado imobiliário da Cidade de Cascavel-PR, no período entre 2004 e 2014, visando entender como se comportaram os salários dos funcionários da construção civil, a fim de comprovar se o momento econômico vivido foi fundamental, ou não, para que essa realidade se configurasse. De um modo específico, pretendeu-se com esse trabalho: coletar informações sobre os salários-base dos funcionários da construção civil na Cidade de Cascavel/PR entre os anos de 2004 e 2014; analisar se a variação ocorrida tem relação com a escolaridade dos trabalhadores; verificar se os resultados obtidos refletem a variação de preços na construção civil através de comparações com o CUB e com os principais índices de inflação do país.

Nesse contexto, considera-se que essa pesquisa é de suma importância para compreender o mercado da construção civil da cidade.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1. HISTÓRIA DE CASCAVEL

Segundo Sperança (1992), a história de Cascavel teve seu início entre o período de 1557 e sofreu várias influências até 2014, sendo que os primeiros habitantes da região foram os índios caingangues, tendo sua ocupação iniciada pelos espanhóis, em 1557, quando fundaram a Ciudad del Guaira, atual Guaíra. Já em 1730, começou o movimento tropeirista, entretanto, o povoamento da área do atual município deu início apenas no final da década de 1910, por colonos cablocos e descendentes de imigrantes eslavos, no auge do ciclo da erva-mate.

Sperança (1992), ainda afirma que, posteriormente, em meados de 18 de março de 1928, a vila começou a tomar forma, quando José Silvério de Oliveira, arrendou as terras de outro colono,

nas quais se encontrava a Encruzilhada dos Gomes. Esta era localizada no entroncamento de várias trilhas abertas por ervateiros, tropeiros e militares, onde montou seu armazém. Sendo assim, é possível dizer que o espírito empreendedor deste, foi fundamental para a chegada de novas pessoas, que traziam ideias e investimentos.

Dois anos seguintes, com o ciclo da erva-mate já extinto, iniciou-se o ciclo da madeira, que foi um grande atrativo para famílias de Santa Catarina e Rio Grande do Sul, defende Sperança (1992), em especial, colonos poloneses, alemães e italianos, que juntos formaram a base populacional da cidade. Mais tarde, foi criado o distrito policial de Cascavel, seguido pelo administrativo, no qual todos integrantes eram do município de Foz do Iguaçu – PR.

Conforme Sperança (1992), na medida em que as áreas de mata nativa eram esgotadas, a extração madeireira cedia espaço ao setor agropecuário, base econômica do município de Cascavel – PR até os dias atuais. Desse modo, a vila foi oficializada pela prefeitura de Foz do Iguaçu em 1936, já com denominação de Cascavel, entretanto, o prelado daquela cidade, monsenhor Guilherme Maria Thiletzek, rebatizou-se como Aparecida dos Portos, nome que não vingou entre a população.

Desse modo, nomeada definitivamente como Cascavel, a localidade foi alçada à condição de sede de distrito administrativo. De acordo com Sperança (1992), a emancipação desta ocorreu em 1952, tendo como data oficial de aniversário da cidade dia 14 de novembro, na qual se comemora sua criação e não emancipação.

Sendo assim, encerrando-se o ciclo da madeira, no final da década de 1970, Cascavel iniciou a fase de industrialização da cidade, concomitantemente com o aumento da atividade agropecuária, o que, segundo Sperança (1992), resultou no aumento da população em grande escala. Assim se deu o início do aumento das atividades da construção civil na região, pois a necessidade de abrigos cresceu conforme crescia a economia.

## 2.2. HISTÓRICO DA CONSTRUÇÃO CIVIL

Segundo Tésio (2007), a construção civil dita o grau de tecnologia e o avanço cultural da sociedade desde os tempos mais remotos. Ainda afirma que, no Brasil, ela começou de forma singela, onde as primeiras obras de porte social foram feitas por oficiais engenheiros e mestres pedreiros, os quais possuíam apenas os conhecimentos passados de geração a geração. Não existia

um diploma ou faculdade e, mesmo assim, estas obras sobreviveram ao tempo, para contar e deixar sua marca na história.

Já Moraes (2005), defende que a Engenharia Civil começou no Brasil de forma não regulamentada, desde o período colonial, com a construção de fortificações para defesa, em torno de castelos, e de igrejas. Telles (1984), por sua vez, afirma que nesse período atuavam duas categorias de funcionários da construção civil: os engenheiros e os mestres. Sendo que os primeiros eram oficiais do exército português, os quais tinham como principais objetivos executar obras, e os segundos, tinham como função projetar e construir as edificações em geral, sem nenhum conhecimento específico, apenas com aquele que lhes foi passado de geração a geração.

Em 04 de dezembro de 1810, de acordo com a Telles (1984), aquele que viria a ser o futuro Rei D. João VI, assinou uma lei que dava início à Academia Real Militar do Rio de Janeiro, que se tornaria a primeira escola de engenharia brasileira, e viria a se tornar a Escola Politécnica. Já no ano de 1858, foi criado o curso de engenharia civil. Este era voltado para as áreas de técnicas de construção de estradas, pontes canais e edifícios.

Posteriormente, a cultura do café trouxe às cidades grandes mudanças, como as estradas de ferro, prédios, e casas, as quais impulsionaram as obras na construção civil, segundo Tésio (2007). E, com isso, Vieira (2006), introduz a ideia de que a construção civil é o setor que representa uma importância fundamental na economia brasileira.

De acordo com Martins (2013), a construção civil sofreu variações nos períodos da década de 1940 até os anos 2000, tais como:

- 1940: Com Getúlio Vargas na presidência do país, a construção civil está em auge, pois o Brasil tinha posse de uma das mais importantes técnicas: o concreto armado;
- 1950: O trabalho passa a ser hierárquico;
- 1970: Financiadas pelo regime militar, as construtoras passam a edificar unicamente prédios, com o intuito de diminuir o déficit de moradia no país, o qual, conseqüentemente, tornou o Brasil campeão mundial de acidentes na construção civil, originando a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) e a criação de 28 (vinte e oito) Normas Reguladoras (NR) por meio da portaria nº 3.214/78;
- 1980: Devido à comercialização das unidades construídas, o regime militar iniciou a redução gradativa aos financiamentos, na mesma época, surge o Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes do Trabalho;

- 1990: Começa a qualificação da mão de obra, pois a exigência no mercado aumenta, a fim de aprimorar o produto final;
- 2000: Nessa época o foco muda, a preocupação no momento foi com a preservação do meio ambiente, e a inquietação com o impacto ocasionado pelos resíduos proveniente da construção civil, surgindo então novas leis.

Vieira (2006) ainda afirma que, depois dos avanços sofridos no decorrer do tempo, pode-se dizer que a construção civil está dividida em três subsetores: edificações – sejam elas residenciais, comerciais e industriais, sejam elas públicas ou privadas, que são realizadas por empresas de grande, médio e pequeno porte; construção pesada, que objetiva a construção de infraestrutura de transportes, energia, telecomunicações e saneamento; e montagem industrial, que se responsabiliza pela montagem de estruturas metálicas nos vários setores da construção. Destaca-se ainda, a importância da área de edificações, que é responsável por mais de 82% (oitenta e dois por cento) do total de empregos no setor construtivo.

Desse modo, pode-se dizer que a história da construção civil, no Brasil, sofreu altos e baixos, apesar de sempre estar em constante crescimento. E ainda, Martins (2013), afirma que ela não se preparou para o que aconteceu nos últimos anos, apesar de estar amparada por leis e Normas Regulamentadoras, não os repassa de forma correta e lúcida ao trabalhador, que muitas vezes, pela falta de orientação, como exemplo a falta de utilização dos Equipamentos de Proteção Individuais (EPIs) e, apesar de ser obrigado a usá-los, sob pena de advertência, e até dispensa por justa causa, não tem a mínima ideia do bem que o correto uso pode lhe trazer.

Nesse sentido, a capacitação do trabalhador da construção civil é um fator importante quando se pensa na qualidade da construção civil.

## 2.3. CAPACITAÇÃO DA MÃO DE OBRA

### 2.3.1. Conceito de qualidade

Para Silva (2010), o conceito da qualidade obteve diferentes significados ao longo dos anos. Primeiramente, no início do século XX, foi sinônimo de inspeção. Já na década de quarenta, tomou uma conotação estatística. E, ainda nos anos sessenta, se estendeu fora da área de produção, para

incluir todas as outras funções, tomando, então, o total conceito de controle de qualidade. Atualmente, o termo qualidade evoluiu até converter-se numa gestão em que se introduz o conceito de melhora contínua, em qualquer organização, e a todos os níveis da mesma, onde se afeta a todas as pessoas e a todos os processos.

Grabin (2007) considera que este conceito vem sendo cada vez mais ampliado, sendo que como faz parte de um processo, novos aspectos são agregados. Silva (2010), afirma ainda, que a qualidade não serve apenas para manter sua posição no mercado, mas, também, para assegurar sua sobrevivência, daí a importância que apresenta esta para os negócios de hoje.

Os inúmeros significados de qualidade têm razão em muitos fatores que devem ser levados em consideração. Para Moller (1997), o que se espera dos outros, nem sempre é o mesmo do que eles esperam de si. Desse modo, conforme Barbosa (2006) pode-se dizer que a qualidade chegou para ficar, seja no trabalho, em casa, na produção de bens ou na prestação de serviços. Sendo necessário, então, entender como a qualidade afeta a construção civil.

### 2.3.2. Qualidade na construção civil

Durante muitos anos, a construção civil não deu a devida importância à sua área de manufatura, ou seja, o canteiro de obras (VIEIRA, 2006). Até então, preocupava-se com aspectos técnicos, projeto arquitetônico, e estrutural, mas não se levava em conta o desperdício de material, prazos não cumpridos e retrabalhos, os quais são, muitas vezes, ocasionados por mudança de projeto, durante a execução.

Teitelbaum (2010) coloca que a indústria da construção civil é o segmento de maiores índices de desperdícios, sejam eles através das atividades humanas ou nos equipamentos. Bonazina (1999) ainda aponta que, se o trabalhador não se encontra naquilo que faz, seu rendimento diminui devido à falta de autorrealização.

Outro fator que dificulta a qualidade nesta atividade, e que se deve levar em consideração, segundo Cordeiro (2002), é a produção centralizada e a não possibilidade de produção em cadeia, onde raramente se aceitam mudanças devido ao fato de sofrer influências culturais. E, essas características, aliadas à falta de programas para formação de operários, ao pouco investimento em programas de incentivo, e elevada rotatividade de mão de obra, fazem com que a qualidade da construção civil seja baixa.

Bonazina (1999) afirma, ainda, que a valorização da mão de obra é importante, uma vez que essa tem grandes possibilidades de agregar qualidade ao produto final. Dessa forma, pode-se dizer que, se não há preocupação com os trabalhadores, treinamento e capacitação, não haverá comprometimento com a qualidade. Portanto, é necessário o incentivo profissional, levando-se em conta a capacitação adequada e a valorização da mão de obra.

### 2.3.3. Capacitação e treinamento profissional

Takei (2015) define treinar e capacitar como: tornar hábil, destro para o desempenho de alguma atividade. Então se pode dizer que a capacitação constitui-se em uma ação com objetivo de preparar a mão de obra para a realização de uma tarefa específica, com o menor número de falhas possíveis.

A ideia de treinamento profissional se faz tão concreta, que a mesma está presente na Norma Regulamentadora 18, a qual trata das condições e meio ambiente de trabalho na construção civil (BRASIL, 2013). A Norma evidencia a importância da capacitação, quando diz que todos os empregados devem receber treinamentos admissionais e periódicos de, no mínimo, seis horas, visando garantir a execução das atividades com segurança. O treinamento profissional também tem a finalidade de ajudar a empresa a alcançar os objetivos traçados.

Desse modo, Fujimoto (2007), afirma ser necessário criar programas de treinamento, e de qualificação de mão de obra, para construção civil, entretanto, isso demanda tempo. E, ainda, no caso de implantação de um programa de treinamento, existe certa resistência dos trabalhadores, pois não acreditam que haja necessidade de aprimoramento dos serviços.

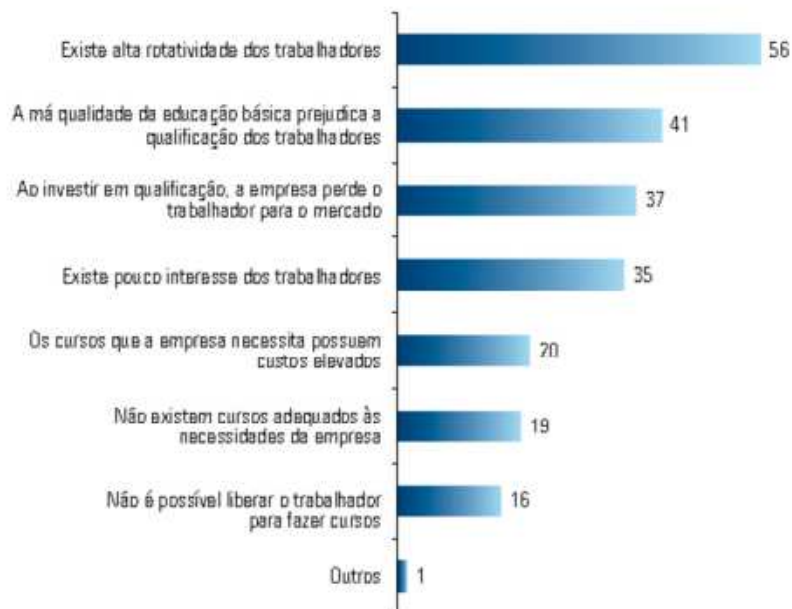
Borges (2002) acrescenta ainda que, a necessidade de se levar a sério a exigência de treinamento dos funcionários, assegura não só o bem estar do trabalhador, como, também, a produtividade da empresa. Sendo assim, a empresa que faz da segurança um aliado, traz para si muitos benefícios, principalmente na parte em que se trata de evitar acidentes, e, também, na qualidade do produto final.

Segundo Ferreira (2007), o maior problema na qualificação da mão de obra, no Brasil, ocorre pela alta rotatividade no mercado, pois muitas empresas vêm qualificando seus funcionários e, em seguida, os perde para concorrentes. Na Figura 1, é possível fazer um comparativo das principais dificuldades de capacitação do trabalhador:



Figura 1 – Principais motivos de não qualificação dos trabalhadores

Percentual sobre o total de empresas que tem dificuldades para qualificar os trabalhadores\*



Fonte: CNI & CBIC (2011, p. 15).

\*os percentuais não somam 100% porque cada empresário poderia assinalar até três opções.

A implementação é a aplicação e condução do programa de treinamento. Segundo Robbins (2000), há vários métodos para a realização de treinamentos. É possível citar os treinamentos teóricos, práticos, dentro do trabalho, e fora do trabalho (treinamentos a distância, com utilização da Internet, ou programas e cursos pagos pela empresa ao funcionário), leitura, treinamento visual, com a utilização de vídeos ou slides, rodízio de cargos, e vários outros.

Segundo Carvalho (2011), um exemplo que se pode citar de incentivo à qualificação dos funcionários, é o programa PROEXT 2010, que é um projeto de extensão da Universidade Federal do Ceará, financiado pelo Ministério da Educação. Este projeto tem o objetivo de capacitar 400 (quatrocentos) profissionais e encaminhá-los ao mercado de trabalho. E, muitos cursos de qualificação e treinamentos específicos são oferecidos, tanto pelo governo, como pela rede privada. Em Cascavel, pode-se citar os cursos oferecidos pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC PR, pelo Sindicato da Indústria da Construção Civil Oeste do Paraná – SINDUSCON PR, entre outros.

Desse modo, implica-se em discutir qual a influência da capacitação da mão de obra na economia da cidade, levando em consideração o aumento da qualidade no setor, devido ao treinamento dos profissionais da área.

## 2.4. INFLUÊNCIA ECONÔMICA NA CONSTRUÇÃO CIVIL

Diante deste contexto de crescimento populacional e econômico, é preciso citar a ocorrência do aumento das diferenças sociais, dadas as condições desiguais na questão de moradias. Mariano (2010) afirma que o crescimento urbano tem uma lógica de mercado capitalista para ocupação de terrenos, onde o espaço não deixa de ser uma mercadoria, e seu preço é definido de acordo com investimentos públicos e privados, de maneira que, seus valores podem ser maiores, em virtude da localização ou do relevo apresentado, tendo como consequência a separação dos bairros entre aqueles que possuem melhor condição financeira e os que não, em que a infraestrutura se faz presente, no primeiro caso, e no segundo não.

Por consequência, em 1988 a Constituição Federal passou a reconhecer o direito à moradia como básico, pensando na necessidade de compreensão da vida urbana. A esse respeito, Lefebvre (2009), coloca que, basta abrir os olhos, para compreendê-la, sob o ponto de vista daquele que corre de sua moradia para a estação, próxima ou distante, para o metrô superlotado, para o escritório, ou a fábrica, com o intuito de retornar à tarde pelo mesmo caminho para chegar em casa, e descansar, para a mesma rotina, no dia seguinte.

Desse modo, alguns pontos são de total influência na economia da cidade de Cascavel e região, tais como a agropecuária que, segundo Laurentis (2008), é setor primário responsável pelo fornecimento de matéria prima para a produção de bens de consumo. Há, também, a indústria e agroindústria que, de acordo com IPARDES (2008), o Oeste paranaense, tem uma matriz industrial mais especializada, focada em poucas atividades, mais tradicional. Não menos importante, o emprego formal, que tem suma importância, devido às oportunidades empregatícias, atraem novos moradores para a cidade, ocasionando valorização imobiliária.

## 2.5. PROGRAMA MINHA CASA MINHA VIDA

Em 2008, houve uma crise financeira que teve início relacionado com o crédito imobiliário nos Estados Unidos da América, crise esta que gerou, segundo Mayer (2014), uma grande especulação imobiliária. No ano seguinte surge, no Brasil, o programa Minha Casa, Minha Vida, cujo principal objetivo era financiar a construção de uma grande quantidade de novas residências de baixo custo para atender a população de menor renda.

Sendo assim, pode se afirmar segundo os dados do IBGE (2008), que a população que necessitava de maior número de moradias era aquela que recebia até três salários mínimos, desse modo, o plano da Minha Casa, Minha Vida, visou atender esse público. Sá (2010), afirma que o valor do subsídio deste é calculado pelos seguintes critérios: Localização do imóvel, renda familiar do beneficiário e a modalidade operacional de crédito.

Mayer (2014), ainda afirma que o programa Minha Casa, Minha Vida, também tinha como objetivo resgatar a segurança jurídica dos empréstimos e financiamentos realizados pelo sistema que agia anteriormente ao citado. Ademais, com a finalidade de garantir o pagamento aos agentes financeiros de prestação mensal de financiamento habitacional, foi criado integradamente o Fundo Garantidor da Habitação Popular, em caso de desemprego e redução salarial. Durante a vigência do programa foram realizadas algumas mudanças, até o surgimento da segunda fase, que além de visar produção de novas unidades, também buscava a requalificação das unidades anteriores, também sendo alterado o público alvo, atendendo em 2011 um piso salarial de R\$ 5.000,00.

Além disso, Mayer (2014) informa que, apesar da crise de 2008, houve o retorno dos investimentos no setor habitacional em escala nunca vista antes no Brasil, pois o programa Minha Casa, Minha Vida disponibilizou um grande valor em recursos. Desse modo, é possível dizer que este foi um marco para a política de habitações, pois consolidou a mudança do eixo político, no qual foi deslocado o centro das atenções do poder público para o investimento em moradia para a população de baixa renda.

Desse modo, é preciso discutir como o salário é composto, para entender o porquê da especificação dessa faixa monetária ser abrangente ao programa Minha Casa, Minha Vida, levando-se em consideração os níveis de gestão de pagamentos.

## 2.6. CONCEITO DE SALÁRIOS

Barbosa (2011) aponta que o salário é conhecido pelos trabalhadores como uma forma de recompensa pela realização de seu trabalho e contribuição na empresa. Entende-se que salário é um pagamento fixo acordado entre empregador e empregado, que tem seus direitos fixados por lei, capaz de atender às necessidades básicas.

Para compreender o que é salário, é preciso entender como a remuneração, recompensa e o salário se complementam. Segundo França (2007), junto com a recompensa, vêm os elogios,

promoções, participações em congressos e eventos. Já na remuneração, além do salário, há acréscimo de participação dos lucros e resultados, como participação acionária. Sendo assim, pode-se dizer que a recompensa seria o que engloba os outros dois itens, como segue na Figura 2.

Figura 02 – Níveis de gestão de pagamentos



Fonte: França (2007, p. 66).

Desse modo, importa discutir, ainda, como se denominam as faixas salariais de acordo com cada trabalho executado, para que seja possível fazer o cálculo do pagamento dos profissionais, levando-se em conta os critérios de remuneração e os tipos da mesma.

### 2.6.1. Faixa salarial

Para Hipólito (2006), o trabalho é concretizado a partir de tarefas realizadas, estabelecidas com base em limites e políticas pré-definidas, o que faz com que haja diferença entre os pagamentos, de acordo com o tipo de trabalho executado. Conforme cita Hipólito (2006, p. 69 e 70):

[...] as faixas salariais aos níveis de complexidade desenvolvidos com base na teoria do *work level*<sup>2</sup>, no entanto, produzem-se faixas extremamente amplas, tornando desejáveis a estruturação de mais de uma faixa salarial por contrato de complexibilidade, de sorte a facilitar e tornar mais precisa a gestão da compensação para a posição nele existentes.

Para França (2007), é necessário tomar alguns cuidados, entre os quais, a não existência de faixas que avancem por dois *work levels*, evitando que se perca a clareza nas sinalizações da

organização, e determinando a impossibilidade de um subordinado receber mais que seu superior.

### 2.6.2. Critérios de remuneração

Segundo Dutra (2002), dentre as muitas dificuldades para se estabelecer um sistema de remuneração aos trabalhadores, a maior delas está em definir critérios baseados em referência do mercado de trabalho, e referência padrão de equidade.

Desse modo, Dutra (2002) afirma ainda que, a referência de mercado de trabalho está ligada à pesquisa salarial, em que se buscam informações externas para manter o salário em equilíbrio. Já as informações internas, baseiam-se em critérios de remunerações onde se garante um ambiente mais seguro e justo.

Hipólito (2006) defende que para se obter os resultados de um sistema de administração de salários atentando para referências externas e internas, e mantendo o equilíbrio, é necessário prover recursos suficientes à satisfação das necessidades primárias dos indivíduos. Nela, ainda é necessário oferecer uma base para negociação com sindicatos, reduzindo queixas e obtendo controle dos custos.

Sendo assim, Barbosa (2011), conclui que a organização deve se preocupar em valorizar seu empregado, para que não haja rotatividade, pois, devido à concorrência entre empresas, há a possibilidade de perder o empregado para outra que ofereça melhores oportunidades.

### 2.6.3. Tipos de remuneração

Barbosa (2011) ressalta que existem inúmeros tipos de remunerações, entretanto, são dois os mais importantes: a remuneração fixa e a variável.

A remuneração fixa é aquela remuneração que, segundo Chiavenato (2000), independe da produção ou serviço, todos os empregados da empresa recebem. Ele ainda a define como um benefício, que visa oferecer estabilidade e satisfação ao trabalhador, sendo que ela pertence a três grupos, os assistenciais, os recreativos, e os supletivos.

O primeiro, na visão de Chiavenato (2000), são benefícios que promovem condições de segurança e previdência ao empregado e família, que podem ser utilizados em casos de imprevistos

ou emergências, como a assistência médica. Já os recreativos, proporcionam aos mesmos, condições de repouso, diversão e recreação, como clubes ou excursões. E o último, visa proporcionar facilidades, conveniências e utilidades, as quais melhoram a qualidade de vida, como transporte ou agência bancária, no local de trabalho.

A remuneração variável, segundo Dutra (2002), é aquela que depende da quantidade produzida ou serviço prestado, e tem como objetivo incentivar o trabalhador a atingir níveis mais elevados ao seu desempenho diário. Ela pode ser classificada de diferentes formas, utilizando o foco da distribuição, e se distingue em:

- Participação nas vendas: onde ela aparece em forma de comissão sobre a venda de um produto, ou serviço, como prêmios obtidos pelos resultados alcançados;
- Por resultados: quando se fala em obtenção de metas previamente negociadas;
- Nos lucros: há a distribuição de uma parcela dos lucros da empresa entre os funcionários;
- Participação acionária: aparece quando há a distribuição de ações da empresa em função dos resultados obtidos em determinado período;
- Por habilidade: é uma forma de remuneração que desloca o foco do cargo, ou função, para o indivíduo. França (2007) acrescenta que se trata de uma forma de incentivar o trabalhador a buscar aperfeiçoamento para obter uma melhor gratificação;
- Por competência: ela se dá pelo conjunto de habilidades e nível de conhecimento que o indivíduo tem para desenvolver seu trabalho. França (2007) coloca que é um método onde a remuneração está associada a novos modelos de gestão, por valorização das pessoas, concedendo ao empregado, chances de demonstrar seu potencial.

Além dos elementos e características já citados, o emprego está sujeito a uma demanda, e os salários sujeitos a uma oferta. As leis da oferta e da demanda também são aplicáveis aos salários na construção civil.

## 2.7. A OFERTA E DEMANDA DE MERCADO

Para Vasconcellos e Garcia (2001), a análise da demanda ou procura está associada ao conceito de utilidade. A utilidade representa a satisfação em que os consumidores atribuem aos bens e serviços que podem adquirir no mercado, como a demanda ou procura são baseadas em aspectos psicológicos ou preferências, a utilidade difere de consumidor para consumidor.

De acordo com Viceconti e Neves (2003) demanda ou procura pode ser definida como a quantidade de um determinado bem ou serviço que os consumidores desejam adquirir em determinado período de tempo. A demanda de um bem depende de variáveis que influenciam a escolha do consumidor. São elas: preço do bem ou serviço, o preço dos outros bens, a renda do consumidor e o gosto ou preferência do indivíduo. A curva de demanda é negativamente inclinada, refletindo que a quantidade procurada de determinado produto varia inversamente em relação a seu preço.

A oferta para Viceconti e Neves (2003) pode ser conceituada como as várias quantidades de um bem que os produtores desejam oferecer ao mercado em determinado período de tempo. Da mesma maneira que a demanda, a oferta depende de vários fatores; dentre eles, o preço do bem, o preço dos fatores de produção, das preferências do empresário e da tecnologia, e preço de outros bens. A oferta é representada por uma curva ascendente evidenciando que, quanto maior o preço, maior será a quantidade que os produtores desejarem oferecer no mercado.

### 3. METODOLOGIA

Esta pesquisa foi baseada no método indutivo. Para Gil (1990) o método indutivo parte da visualização particular de um fenômeno e coloca-o como geral, valendo-se da coleta de dados para evidenciá-lo.

Também houve uma abordagem exploratória, que para Andrade (2005) é o primeiro passo na construção do trabalho científico e constitui-se no processo de familiarização com o tema estudado. No que tange à abordagem exploratória, foram coletados dados no *site* da FETRACONSPAR, relativos aos salários pagos aos trabalhadores da construção civil nos últimos dez anos, sendo compreendido o período entre 2004 a 2014, na cidade de Cascavel, Paraná. Para minimizar as variações de sazonalidade da construção civil, bem como dos custos envolvidos, utilizou-se como referência o mês de junho, assim, os dados salariais refletem sempre o salário dos trabalhadores nesse mês. Foram criadas tabelas para três tipos de trabalhadores da construção civil: servente de pedreiro, oficial e mestre.

As funções do servente de pedreiro limitam-se em atuar em atividades auxiliares de execução de obra, como, por exemplo, escavar valas, transportar e misturar materiais, arrumar e limpar obras e montar e desmontar armações. Este profissional pode ainda, auxiliar o pedreiro, carpinteiro,

armadores, eletricitas, na montagem e desmontagem da obra. E por último manter o canteiro de obras limpo (EMDUR, 2012).

A função de oficial é de atuar como operário qualificado nas atividades da construção civil, podendo citar como exemplo as atividades de carpintaria, de pedreiro, de encanador, de eletricitista, de armador dentre outras (SINDUCON, 2005).

Já a função do mestre de obras é coordenar e supervisionar equipes de trabalho, controlar padrões produtivos da obra, administrar cronograma da obra. Sua função é de também organizar e supervisionar, no canteiro de obras, as atividades dos trabalhadores sob suas ordens, distribuindo coordenando e orientando as diversas tarefas, para assegurar o desenvolvimento do processo de execução das obras dentro dos prazos, normas e especificações estabelecidas. Ainda, tem como atividade, coordenar e orientar os serventes, pedreiros, carpinteiros e demais profissionais no canteiro de obras (MENEZES e JÜNGLES, 1998).

Com relação ao nível de escolaridade dos trabalhadores, foram coletados dados do trabalho de conclusão de curso apresentado por Gerber (2015), com título “A qualificação da mão de obra na indústria da construção civil” os quais foram obtidos resultados em relação ao piso salarial com nível de escolaridade dos trabalhadores, sendo possível analisar prováveis denominações de cargo ao tempo de estudo.

Depois de coletados, os dados foram tabulados e analisados em planilha do Microsoft Excel versão 2010, para verificar se houve acréscimo ou decréscimo dos salários, no período compreendido. Por fim, os dados comparados com os principais de inflação brasileiros IGP-M/FGV – Índice Geral de Preços de Mercado da Fundação Getúlio Vargas, INPC/IBGE, Índice Nacional de Preços ao Consumidor do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, IPC/FIPE – Índice de Preços ao Consumidor da Fundação Instituto de Pesquisa Econômica. A comparação da variação salarial com esses índices que medem a inflação é necessária pois, segundo Vasconcellos e Garcia (2001) o aumento salarial anual deve, pelo menos, atualizar os salários dos trabalhadores para eliminar o componente da inflação no período, fazendo com que não exista perda do poder de compra.



#### 4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A cidade de Cascavel/PR obteve um crescimento acentuado nos últimos vinte anos, quando considerados os termos populacionais, econômicos e educacionais, os quais contribuíram para que ela se destacasse como uma das cidades com futuro promissor no Brasil. Esse crescimento acelerado impulsionou o setor da construção civil, pois quanto mais habitantes a cidade possui, mais construções são necessárias (MAYER, 2014).

Mayer (2014) defende que quanto maior a facilidade de acesso à compra, maior a demanda, o que ocasionou a elevação dos preços até chegar a um novo ponto de equilíbrio. Esse ponto de equilíbrio, segundo Vasconcellos e Garcia (2001) , vai sendo deslocado para a direita, gerando novas valorizações imobiliárias.

Considerando que o Programa Minha Casa Minha Vida do Governo Federal, facilitou o crédito para a aquisição de imóveis, seus preços subiram consideravelmente. Em sua pesquisa, Mayer (2010), constatou que houve um aumento de 372,42% no valor de alguns imóveis na cidade de Cascavel, entre 2003 e 2013. Os custos da construção civil, também se elevam e, conseqüentemente, são repassados aos preços finais. O salário dos trabalhadores é um custo para as empresas e, quando ocorrem elevações salariais, os preços dos imóveis subirão. As Tabelas 1, 2 e 3, descrevem a valorização do salário das três categorias de trabalhadores da construção civil analisadas, como já destacado no capítulo 3, são eles: Servente de Pedreiro, Oficial e Mestre.

Como descrito no capítulo 3, o mês de referência foi junho para minimizar os efeitos sazonais do período. Os valores obtidos para as três funções analisados estão dispostos nas tabelas para da seguinte maneira: valor da mão de obra por hora, por mês, valores de vale mercado e valor total recebido pelos trabalhadores. A última coluna das tabelas evidencia a variação percentual obtida entre o ano atual e o ano anterior.

Tabela 1 – Evolução Salarial do Servente de Pedreiro

Data	Por Hora	Por Mês	Vale Mercado	Valor Total	Δ%
jun/04	R\$ 1,82	R\$ 400,40	R\$ 123,00	R\$ 523,40	5,87%
jun/05	R\$ 1,95	R\$ 429,00	R\$ 139,00	R\$ 568,00	8,52%
jun/06	R\$ 2,07	R\$ 455,40	R\$ 147,00	R\$ 602,40	6,06%
jun/07	R\$ 2,19	R\$ 481,80	R\$ 155,00	R\$ 636,80	5,71%
jun/08	R\$ 2,39	R\$ 525,80	R\$ 169,00	R\$ 694,80	9,11%
jun/09	R\$ 2,59	R\$ 569,80	R\$ 195,00	R\$ 764,80	10,07%
jun/10	R\$ 3,15	R\$ 693,00	R\$ 180,00	R\$ 873,00	14,15%
jun/11	R\$ 3,48	R\$ 765,60	R\$ 192,00	R\$ 957,60	6,99%
jun/12	R\$ 3,85	R\$ 847,00	R\$ 220,00	R\$ 1.067,00	11,42%
jun/13	R\$ 4,24	R\$ 932,80	R\$ 253,00	R\$ 1.185,80	11,13%
jun/14	R\$ 4,58	R\$ 1.007,60	R\$ 279,00	R\$ 1.286,60	8,50%

Fonte: Dados da FETRACONSPAR (2015) compilados pelo autor

Nota-se pela tabela que as variações salariais foram sempre positivas, no decorrer do período analisado, gerando uma variação total de 145,82% no salário dos serventes de pedreiro.

A tabela 2 apresenta os dados relativos e evolução salarial da categoria de oficial da construção civil.

Tabela 2 – Evolução Salarial do Oficial

Data	Por Hora	Por Mês	Vale Mercado	Valor Total	Δ%
jun/04	R\$ 2,63	R\$ 578,60	R\$ 123,00	R\$ 701,60	6,05%
jun/05	R\$ 2,82	R\$ 620,40	R\$ 139,00	R\$ 759,40	8,24%
jun/06	R\$ 2,99	R\$ 657,80	R\$ 147,00	R\$ 804,80	5,98%
jun/07	R\$ 3,16	R\$ 695,20	R\$ 155,00	R\$ 850,20	5,64%
jun/08	R\$ 3,45	R\$ 759,00	R\$ 169,00	R\$ 928,00	9,15%
jun/09	R\$ 3,75	R\$ 825,00	R\$ 195,00	R\$ 1.020,00	9,91%
jun/10	R\$ 4,41	R\$ 970,20	R\$ 180,00	R\$ 1.150,20	12,76%
jun/11	R\$ 4,34	R\$ 954,80	R\$ 192,00	R\$ 1.146,80	6,41%
jun/12	R\$ 5,35	R\$ 1.177,00	R\$ 220,00	R\$ 1.397,00	11,15%
jun/13	R\$ 5,90	R\$ 1.298,00	R\$ 253,00	R\$ 1.551,00	11,02%
jun/14	R\$ 6,38	R\$ 1.403,60	R\$ 279,00	R\$ 1.682,60	8,48%

Fonte: Dados da FETRACONSPAR (2015) compilados pelo autor

Ao compararem-se as tabelas 1 e 2 fica evidente que, em média, o salário do oficial é cerca de 30% maior do que o salário do servente de pedreiro. Os salários dos oficiais também registraram uma variação positiva, ano após ano, computando um ganho de 139,82%, ganho esse um pouco abaixo do registrado pelos serventes de pedreiro. A tabela 3 apresenta os dados para a função de mestre de obras.

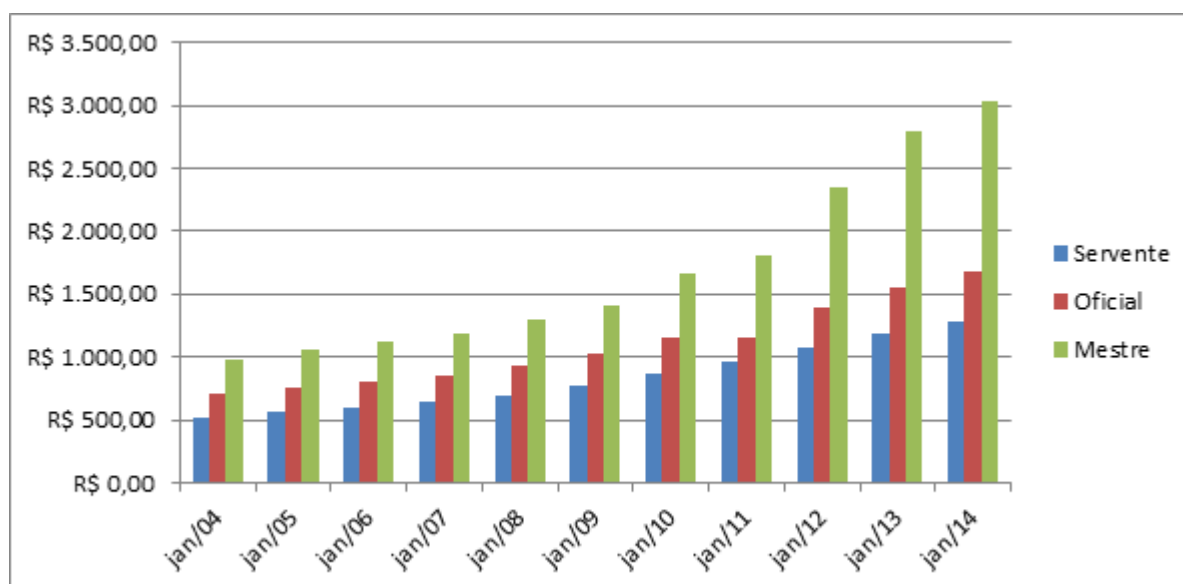
Tabela 3 – Evolução Salarial do Mestre

Data	Por Hora	Por Mês	Vale Mercado	Valor Total	Δ%
jun/04	R\$ 3,92	R\$ 862,40	R\$ 123,00	R\$ 985,40	5,96%
jun/05	R\$ 4,19	R\$ 921,80	R\$ 139,00	R\$ 1.060,80	7,65%
jun/06	R\$ 4,44	R\$ 976,80	R\$ 147,00	R\$ 1.123,80	5,94%
jun/07	R\$ 4,68	R\$ 1.029,60	R\$ 155,00	R\$ 1.184,60	5,41%
jun/08	R\$ 5,11	R\$ 1.124,20	R\$ 169,00	R\$ 1.293,20	9,17%
jun/09	R\$ 5,54	R\$ 1.218,80	R\$ 195,00	R\$ 1.413,80	9,33%
jun/10	R\$ 6,72	R\$ 1.478,40	R\$ 180,00	R\$ 1.658,40	17,30%
jun/11	R\$ 7,37	R\$ 1.621,40	R\$ 192,00	R\$ 1.813,40	6,52%
jun/12	R\$ 9,66	R\$ 2.125,20	R\$ 220,00	R\$ 2.345,20	29,32%
jun/13	R\$ 11,59	R\$ 2.549,80	R\$ 253,00	R\$ 2.802,80	19,51%
jun/14	R\$ 12,55	R\$ 2.761,00	R\$ 279,00	R\$ 3.040,00	8,46%

Fonte: Dados da FETRACONSPAR (2015) compilados pelo autor

A exemplo das demais funções analisadas, o salário dos Mestres de Obra também apresentaram variações positivas ano após ano. No período analisado essa variação foi de 208,50%, a maior das três funções da construção civil. O Gráfico 1 apresenta os dados salariais das três funções analisadas, ano a ano, considerando apenas o valor total dos salários.

Gráfico 1 – Piso Salarial das Categorias Analisadas



Fonte: Dados da FETRACONSPAR (2015) compilados pelo autor.

Desse modo, pode-se afirmar que os salários dos mestres de obras e dos serventes permanecem numa linha crescente no decorrer dos anos. Quanto aos salários dos oficiais, pode-se observar no Gráfico 1 que, até 2010, eles vinham crescendo constantemente, porém em 2011 ocorre uma pequena queda que já não ocorre após o ano de 2012. Observa-se que a linha dos salários dos mestres de obras teve um salto a partir de 2011, maior que as demais, dado que pode ser associado à responsabilidade crescente dos mesmos dentro da construção civil.

A inflação no período pode ser verificada através da Tabela 4 abaixo, que registra os principais índices de inflação do Brasil: IGP-M/FGV, INPC/IBGE e IPC/FIPE. Os valores representados nessa tabela são anuais, com base na acumulação para o mês de junho de cada ano.

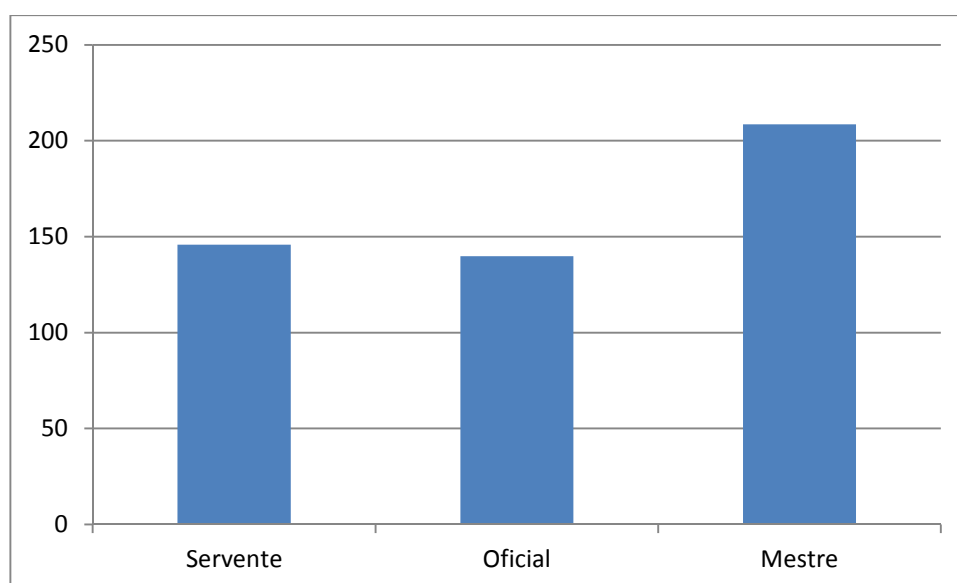
Tabela 4 – Índices de Inflação Brasileira

Data	IGPM/FGV	INPC/IBGE	IPC/FIPE
jun/04	9,22%	5,44%	5,45%
jun/05	6,91%	6,11%	6,33%
jun/06	0,88%	2,76%	1,84%
jun/07	3,83%	3,90%	4,77%
jun/08	12,69%	7,05%	5,70%
jun/09	1,54%	4,83%	4,16%
jun/10	5,08%	4,66%	4,76%
jun/11	8,33%	6,60%	6,29%
jun/12	5,03%	4,80%	4,33%
jun/13	6,15%	6,76%	5,11%
jun/14	6,10%	5,90%	4,95%
<b>Totais</b>	<b>65,76%</b>	<b>58,81%</b>	<b>53,69%</b>

Fonte: Portal Brasil (2015) compilados pelo autor.

Considerando-se os Índices de inflação contidos na Tabela 4 pode-se constatar que os salários dos trabalhadores analisados ficaram bem acima da inflação, uma vez que o maior índice que foi o IGPM/FGV apresentou uma variação para o período de 65,76%, muito abaixo do reajuste salarial da construção civil. O Gráfico 2 evidencia a variação salarial das categorias analisadas para o período.

Gráfico 2 – Variação dos Salários na Construção Civil – 2004 a 2014



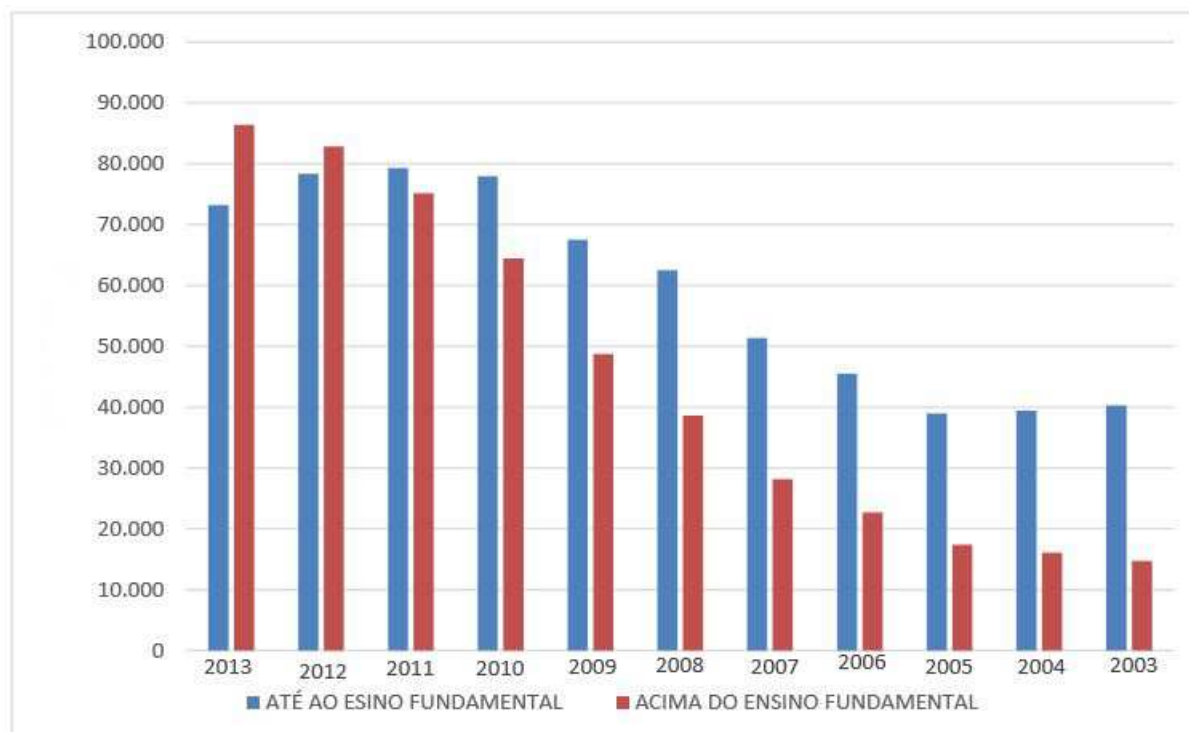
Fonte: Dados da FETRACONSPAR (2015) compilados pelo autor.

Conforme dados apresentados no Gráficos 2, nota-se que a valorização dos salários dos trabalhadores da construção civil expressou uma variação positiva acima da inflação para as três categorias analisadas: Servente (145,82%), Oficial (139,82%) e Mestre (208,5%).

Atualizando os dados de Mayer (2014) sobre a valorização do metro quadrado na região central de Cascavel/PR chega-se a uma valorização de 233,33% para o período. Pode-se afirmar com isso que mesmo que os salários tenham subido a níveis acima da inflação, apenas a variação salarial dos mestres de obras ficou compatível com a valorização dos imóveis pesquisados pela autora em Cascavel.

A indústria da Construção civil é um setor que absorve grande número de funcionários, abrindo oportunidades a vários tipos de trabalhadores desde o projeto, à execução e à manutenção. Por este motivo pode-se perceber que existe um grande índice de trabalhadores com um baixo grau de escolaridade ou até analfabeto. O Gráfico 3 extraído do trabalho de Gerber (2015) mostra esses dados.

Gráfico 3 – Nível de Escolaridade da mão de obra



Fonte: Gerber (2015, p. 43)

Nota-se no Gráfico 3 que o nível de escolaridade dos funcionários da construção civil obtido até o ensino fundamental teve acréscimo até o ano 2011, onde acabou decrescendo nos anos

seguintes. Já o número de funcionários que têm escolaridade acima do ensino fundamental vem aumentando no decorrer dos anos, chegando em 2012 e superando o índice de funcionários com ensino fundamental.

Com base nos dados e comparações feitas, considera-se que houve realmente uma melhora no nível educacional do trabalhador da construção civil que pode ter contribuído para o aumento salarial acima da inflação. Destaca-se porém que a maior probabilidade desse incremento está ligada ao fato da grande expansão da construção civil no Brasil o que gerou um aumento de demanda por profissionais dessa área o que culminou com as variações salariais apresentadas nessa pesquisa.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A construção civil vem apresentando bons resultados no decorrer dos dez anos analisados, tanto no Brasil, quanto no Paraná, e na Cidade de Cascavel – PR, a qual apresentou crescimento relativo nos últimos vinte anos. Pode-se dizer que o desempenho de tal no setor é decorrência dos estímulos do governo federal para liberação de crédito.

O Programa Minha Casa, Minha vida, lançado em 2009, foi um grande impulsionador deste aumento da aquisição da casa própria, como descrito por Mayer (2014) principalmente no que tange à população com menor poder aquisitivo. Além disso, o programa foi responsável por gerar os efeitos da economia, no que se refere à oferta e demanda, fazendo com que os preços subissem até que encontrassem seu novo ponto de equilíbrio.

Desse modo, quanto mais créditos iam sendo liberados, aumentava a quantidade de construções novas e, conseqüentemente, abriram-se novas vagas de emprego na construção civil, o que refletiu diretamente no salário dos trabalhadores. Mayer (2014) evidencia que por mais que o custo do metro quadrado viesse subindo, desde 2003, foi em 2009 que ocorreu o um ponto de inflexão, motivado pelo Programa Minha Casa Minha Vida. Ainda, é importante citar que devido às elevadas taxas de crescimento, a oferta por empregos nesse setor aumentou, porém a demanda não vem conseguindo suprir a mesma, o que tem como consequência falta de mão de obra qualificada na construção civil.

Um dos componentes que se faz necessário nos cálculos de índices de inflação é o custo da construção civil. Em um momento em que se discute a volta da inflação pode-se afirmar que a

valorização dos imóveis em decorrência do Programa Minha Casa Minha Vida contribuiu em boa medida para o crescimento dos índices de inflação (MAYER, 2014).

Conclui-se então que os trabalhadores da construção civil em Cascavel/PR tiveram um aumento salarial acima da inflação. Houve uma melhora considerável no nível educacional desses trabalhadores, porém os aumentos salariais apurados devem-se mais ao aumento da demanda por imóveis, e conseqüentemente por trabalhadores da construção civil do que propriamente pela evolução da qualificação da mão de obra.

Este trabalho objetivou mensurar a valorização do salário dos trabalhadores da construção civil na Cidade de Cascavel/PR, considera-se que a pesquisa atingiu seu objetivo, uma vez que comparado com os índices em questão, os salários sofreram uma valorização de: 145,82% para serventes; 139,82% para oficiais e 208,5% para mestres de obras.

Desse modo, é possível afirmar que a valorização salarial destes trabalhadores refletiu a valorização do metro quadrado dos imóveis da cidade que segundo dados atualizados de Mayer (2014) foram de 233,33%.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, M. M. **Introdução a Metodologia do Trabalho Científico**: Elaboração de Trabalhos na Graduação. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

AMARAL, T. G. **O treinamento do operário da construção civil como valorização do seu trabalho produtivo**. Artigo. Universidade Federal de Santa Catarina. Santa Catarina, 2000.

BARBOSA, C. S. **Análise do plano de cargos e salários na associação brasileira de normas técnicas – ABNT**. Distrito Federal, 2011.

BARBOSA, M. F. N. **Gestão das microempresas do comércio de Souza – Paraíba**. 2006. Disponível online em: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006b/mfmb2>. Acesso em 18/04/2015.

BONAZINA, M. C. R. **A Qualidade de Vida do Operário de Obra**. Florianópolis, 1999.

BORGES, J. E. Desenvolvimento de medidas em avaliação de treinamento. **Estudos de Psicologia**, v.7. Rio de Janeiro, 2002.

BRASIL. MTE – MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO EMPREGO. **NR-18 – Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção Civil**. 2013. Disponível em: <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/05/mtb/18.htm>. Acesso em 19/06/2015.





CARVALHO, B. F. M. **Capacitação da mão de obra para a construção civil**. Fortaleza, 2011.

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

CNI & CBIC: **Sondagem Especial – Construção Civil – Falta de Trabalhador Qualificado**. Abril 2011.

CORDEIRO, C. C. **O Perfil do Operário da Indústria da Construção civil de Feira de Santana: Requisitos para uma qualificação profissional**. Bahia, 2002.

DUTRA, J. S. **Modelo, Processos, tendências e perspectivas**. São Paulo, 2002.

EMDUR. Toledo, 2012. Disponível em:

[http://www.emdur.com.br/adm/upload\\_imagens/d565483dbed0afce2e645f7e3ea7bf7b.pdf](http://www.emdur.com.br/adm/upload_imagens/d565483dbed0afce2e645f7e3ea7bf7b.pdf). Acesso em: 15/10/2015.

FARIA, V. **O processo de urbanização no Brasil**. São Paulo: CEBRAP, 1991.

FERREIRA, M. A. S. **Treinamento profissional e as perdas da empresa com a rotatividade de pessoal**. Artigo (Graduação em Engenharia de Produção). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, 2007.

FETRACONSPAR. Base de Dados. Curitiba. Disponível em: <http://fetraconspar.org.br/>. Acesso em: 15/10/2015.

FRANÇA, A. C. L. **Práticas de recursos humanos**. São Paulo: Saraiva, 2007.

FUJIMOTO, A. Melhorias da qualidade na construção civil: qualificação profissional. **Revista de Ciências Exatas**. Campinas, 2007.

GERBER, A. N. **A qualificação da mão de obra na indústria da construção civil**. 2015. Monografia. (Graduação em Engenharia Civil). Faculdade Assis Gurgacz, Cascavel, 2015.

GIL, A. C. **Técnicas de Pesquisa em Economia**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1990.

GRABIN, M. A. **Avaliação da Implantação do PBQP-H em Empresas Construtoras da Região Noroeste e Alto Jacuí do Estado do Rio Grande do Sul**. 2015. Monografia (Graduação em Engenharia Civil). Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí, 2007.

HIPÓLITO, J. A. M. **Prática de recursos humanos**. São Paulo, 2006.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – **Síntese de Indicadores 2008**. 2008. Disponível em:

<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2008/>. Acesso em: 25/10/2015.

IPARDES. **Oeste Paranaense: o 3º espaço relevante**. Curitiba: IPARDES, 2008.

KUMAR, K. **Da sociedade pós-industrial à pós-moderna: novas teorias sobre o mundo contemporâneo**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1997.

KURESKI, R. O emprego formal no Paraná pós-crise econômica. **Análise Conjuntural**. Curitiba, v. 33, n. 5-6, mai/jun. 2011.

LAURENTIS, J. **O que é agropecuária**. São Paulo, 2008.

LEFEBVRE, H. **O Direito à Cidade**. São Paulo: Centauro, 2009.

LIMA, I. S. **Uma metodologia para avaliação da qualidade de vida no trabalho operário da construção civil**. Porto Alegre, 1995.

MARIANO, M. **Ocupações e desigualdades no espaço urbano em Cascavel**. 2010. Dissertação. (Mestrado) UDESC, 2010.

MARTINS, M. C. R. **Gerenciar fatores particulares e profissionais do trabalhador da construção civil que o leva a um comportamento de risco**. Curitiba, Paraná, 2013.

MAYER, M. **A valorização imobiliária na cidade de Cascavel – PR: uma análise de 2003 a 2013**. 2014. Monografia (Graduação em Engenharia Civil). Cascavel: Faculdade Assis Gurgacz, 2014.

MENEZES, M. O.; JÜNGLES, A. E. O Mestre de Obras e a NR-18. *In: Anais do IV Congresso Internacional de Engenharia Industrial*. Rio de Janeiro, 1998.

MOLLER, C. **O lado humano da qualidade: Maximizando a qualidade de produtos e serviços através do desenvolvimento das pessoas**. São Paulo: Cengage Learning, 1997.

MORAES, J. C. T. B. **Quinhentos anos de Engenharia no Brasil**. São Paulo, 2005

ROBBINS, S. P. **Administração: Mudanças e Perspectivas**. São Paulo: Saraiva, 2000.

SÁ, H. S. **A tributação da posse imobiliária no Brasil**. Brasília, 2010.

SANTOS, M. **A Natureza do espaço: Técnica e Tempo, Razão e Emoção**. São Paulo: EDUSP, 2006.

SILVA, A. **A Qualidade: conceito em monografias**. São Paulo, 2010.

SINDUSCON-BA. **Base de Dados**. 2005. Disponível em: <http://www.sinduscon-ba.com.br/conteudo/pub/003/cont/000452/000452.pdf>. Acesso em: 14/10/2015.

SPERANÇA, A. A. **Cascavel: A história**. Curitiba: Lagarto, 1992.

TAKEI, A. **Qualificação X Capacitação**. São Paulo. 2015. Disponível em: <http://sicurezzaeditora.com.br/blog/?p=713>. Acesso em: 10/10/2015.



TEITELBAUM, J. **Qualidade: Obrigações & Mérito**. Rio de Janeiro, 2010.

TEIXEIRA, L. P. **Desempenho da construção brasileira**. Belo Horizonte: UFMG, 2010.

TELLES, P. C. S. **História da Engenharia no Brasil Século XX**. Rio de Janeiro, 1984.

TÉSIO, P. R. **A evolução da engenharia civil no Brasil, nos últimos 100 anos, na construção e restauração de edificações históricas: O caso de estudo da luz**. São Paulo, 2007.

VASCONCELLOS, M. A. S.; GARCIA, M. E. **Fundamentos de economia**. São Paulo: Saraiva, 2001.

VICECONTI, P. E. V.; NEVES, S. **Introdução à economia**. São Paulo: Frase, 2003.

VIEIRA, H. F. **Logística Aplicada à Construção Civil: como melhorar o fluxo de produção na obra**. São Paulo, 2006.