

CONSTRUÇÃO CIVIL

AVALIA NOVA CONCEPÇÃO DE CARGOS NO SETOR

*‘Trilhas Profissionais da Construção’
pode impactar aproximadamente
100 mil trabalhadores na RMC*



REPRODUÇÃO/PINTO.COM

RONCONGRACOM/DIVULGAÇÃO

Por **Ana Carolina Martins**

O setor da construção civil da Região Metropolitana de Campinas (RMC) tem, diante de si, uma proposta de mudança que pretende atingir uma das questões mais antigas do segmento: a transformação da experiência adquirida no canteiro de obras em uma trajetória profissional efetiva e melhor remunerada.

Na nossa região, o universo potencial é expressivo, mais de 100 mil trabalhadores com carteira assinada atuavam na construção civil nos 20 municípios da RMC, segundo levantamento do SindusCon-SP, com dados do Novo Caged e da FGV Ibire. Em maio de 2026, eram 101,7 mil vínculos formais, estoque que acumulava crescimento de 2,7% no ano.

E é para esse mercado que chega a proposta ‘Trilhas Profissionais da Construção’, apresentada em setembro, (29/10), no auditório do SENAI Roberto Mange, em Campinas. O encontro integra roadshow que percorre as regiões do Estado de São Paulo para divulgar um modelo desenvolvido pelo SindusCon-SP, SENAI-SP, Fiesp, Sintracon-SP e Feticom-SP.

A ideia central é criar uma espécie de ‘escada profissional’, na qual o trabalhador possa identificar efetivamente em que degrau quais são os requi-



Diretor regional do SindusCon-SP, Márcio Benvenuti, afirmou que a mão de obra qualificada é um entrave no setor

sitos necessários para chegar ao próximo nível.

O modelo estabelece 7 degraus de evolução, começando como Auxiliar de Produção, passando sucessivamente por Oficial de Produção I, Oficial de Produção II, Encarregado de Produção, Mestre de Obras Júnior, Mestre de Obras Pleno e Mestre de Obras Sênior.

A proposta vai além de uma mera troca de nomes, envolvendo, para avançar, requisitos, como experiência comprovada, domínio técnico e formação específica. A progressão completa pode chegar a 12 anos, distribuídos entre as diferentes etapas da carreira.

Na prática, a proposta busca

oferecer previsibilidade a uma carreira que, em muitas empresas, ainda depende de critérios internos aleatórios e pouco uniformes e coerentes à realidade das atividades efetivamente realizadas.

DA EXPERIÊNCIA À CERTIFICAÇÃO

A industrialização, as novas tecnologias e a diversificação dos sistemas construtivos aumentaram as exigências por trabalhadores melhor preparados. A nova proposta parte da premissa de que a construção deve ser tratada como indústria de alta tecnologia, cujo desenvolvimento humano deve, obrigatoriamente, acompanhar essa transformação.

O “Trilhas” contempla sete áreas de atuação: obras civis, impermeabilização, sistemas de construção a seco, armação, formas, hidráulica e elétrica. Cada uma dessas áreas deverá ser relacionada à formação profissional oferecida pelo SENAI-SP, com a capacitação sendo aplicada nos canteiros.

A mudança de nomenclatura é um componente importante. Termos usuais como “servente de obras”, “ajudante de pedreiro” e “meio oficial de pedreiro” integram o modelo atual. Contudo, a nova estrutura propõe a substituição desses termos por denominações associadas às competências e ao desenvolvimento profissional,

começando pelo Auxiliar de Produção e avançando até as funções de liderança.

FALTA GENTE E PRINCIPALMENTE QUALIFICAÇÃO

O tamanho do contingente regional ajuda a dimensionar a importância dessa iniciativa. São 101,7 mil vínculos formais na construção nos 20 municípios da RMC, de acordo com o levantamento mais recente localizado para a região. Por isso, a implantação do ‘Trilhas’ será gradual.

Na própria Regional Campinas, a dificuldade com trabalhadores qualificados vem sendo sinalizada pelo setor. Durante o evento, o diretor regional do SindusCon-SP, Márcio Benvenuti, afirmou que a mão de obra é um entrave, principalmente a qualificada. “Precisamos que a construção trabalhe como, por exemplo, as montadoras de automóveis”, exemplificou, mencionando o programa ‘Minha Casa Minha Vida’.

UMA CARREIRA QUE INICIA NO CANTEIRO

O projeto-piloto das Trilhas terá duração de 12 meses e envolverá inicialmente 30 empresas, dez construtoras e 20 empreiteiras. A formação será levada aos canteiros, priorizando produtividade, associando esse ganho à qualificação, segurança e qualidade de vida dos trabalhadores.