

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS**  
**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E CIÊNCIAS**  
**ECONÔMICAS - FACE**  
**CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**A qualidade de vida no trabalho nas empresas de construção civil: a percepção dos  
operários e da gerência**

**Fernanda Vilela Garcia**

**GOIÂNIA - 2013**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS**  
**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E CIÊNCIAS**  
**ECONÔMICAS - FACE**  
**CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**A qualidade de vida no trabalho nas empresas de construção civil: a percepção dos operários e da gerência**

**Fernanda Vilela Garcia**

**Orientador Prof. Dr. Thiago Alves**

Trabalho de Conclusão de curso apresentado como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração pela Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas– FACE da Universidade Federal de Goiás – UFG, sob a orientação do Prof. Dr. Thiago Alves.

Garcia, Fernanda Vilela

A qualidade de vida no trabalho nas empresas de construção civil: a percepção dos operários e da gerência [manuscrito] / Fernanda Vilela Garcia. – 2013.

75 f. : il., fig., tabs.

Orientador: Prof.º Dr. Thiago Alves

Monografia (Graduação) – Universidade Federal de Goiás, Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas, 2013.

Bibliografia.

Inclui lista de quadros e gráficos.



Universidade Federal de Goiás  
Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação  
Sistema de Bibliotecas - Biblioteca Central  
Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia  
Campus Samambaia – Caixa Postal 411 74001-970 Goiânia-GO  
Fone (62) 3521-1183. Fax (62) 3521-1396

**TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR AS MONOGRAFIAS ELETRÔNICAS NO REPOSITÓRIO INSTITUCIONAL DE MONOGRAFIAS DA UFG – RIUFG**

**1. Identificação do material bibliográfico monografia:**

Graduação     Especialização

**2. Identificação do Trabalho de Conclusão de Curso**

Autor (a):	Fernanda Vilela Garcia
E-mail:	Fernandavilela.adm@gmail.com
Seu e-mail pode ser disponibilizado na página?	<input checked="" type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
Título:	A qualidade de vida no trabalho nas empresas de construção civil: a percepção dos operários e da gerência
Palavras-chave:	Qualidade de vida no trabalho; Construção civil; Relações de trabalho; Legislação; Canteiro de obras.
Título em outra língua:	
Palavras-chave em outra língua:	
Data defesa: (18/12/2013)	
Graduação/Curso Especialização:	Administração
Orientador (a):	Thiago Alves

**DECLARAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO NÃO-EXCLUSIVA**

O referido autor:

- a) Declara que o documento em questão é seu trabalho original, e que detém prerrogativa de conceder os direitos contidos nesta licença. Declara também que a entrega do documento não infringe, tanto quanto lhe é possível saber, os direitos de qualquer outra pessoa ou entidade.
- b) Se o documento em questão contém material do qual não detém os direitos de autor, declara que obteve autorização do detentor dos direitos de autor para conceder à Universidade Federal de Goiás os direitos requeridos por esta licença, e que esse material cujos direitos são de terceiros está claramente identificado e reconhecido no texto ou conteúdo do documento em questão.

**TERMO DE AUTORIZAÇÃO**

Na qualidade de titular dos direitos do autor do conteúdo supracitado, autorizo a Biblioteca Central da Universidade Federal de Goiás a disponibilizar a obra, gratuitamente, por meio do Repositório Institucional de Monografias da UFG (RIUFG), sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei nº 9610/98, o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou *download*, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data, sob as seguintes condições:

Permitir uso comercial de sua obra? ( ) Sim (X) Não

Permitir modificações em sua obra?

( ) Sim

( ) Sim, contando que outros compartilhem pela mesma licença .

(X) Não

A obra continua protegida por Direito Autoral e/ou por outras leis aplicáveis. Qualquer uso da obra que não o autorizado sob esta licença ou pela legislação autoral é proibido.

Local e data: Goiânia, 20 de Dezembro de 2013.

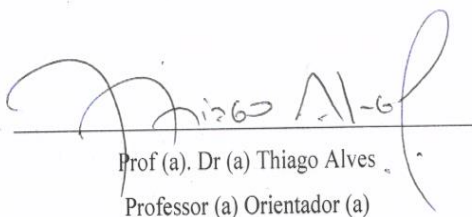
Assinatura do Autor e/ou Detentor dos Direitos Autorais

### Termo de Aprovação

“A qualidade de vida no trabalho nas empresas de construção civil: a percepção dos operários e da gerência”.

Fernanda Vilela Garcia

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência para obtenção do título de Bacharel em Administração pela Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas – FACE da Universidade Federal de Goiás – UFG, sob a orientação do (a) Prof. Dr. Thiago Alves.

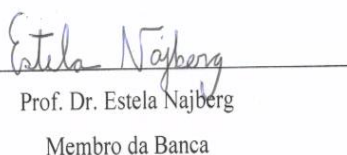


---

Prof (a). Dr (a) Thiago Alves  
Professor (a) Orientador (a)

---

Prof. Dr. Sérgio Barroca  
Membro da Banca



---

Prof. Dr. Estela Najberg  
Membro da Banca

\*JUSTIFICATIVA PARA NÃO COLETA DE ASSINATURA: A ASSINATURA DO SEGUNDO MEMBRO DA BANCA NÃO FOI COLETADA VISTO QUE, NOS DIAS SEGUINTE A BANCA, A FACULDADE ENTROU EM RECESSO DEVIDO AS FESTAS DE FIM DE ANO, COM ISTO O PROFESSOR SÉRGIO BARROCA AINDA SE ENCONTRA NO PERÍODO DE FÉRIAS, RETORNANDO APENAS EM FEVEREIRO, NO QUAL SERÁ COLHIDA A ASSINATURA NO TERMO.



Universidade Federal de Goiás  
 Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação  
 Sistema de Bibliotecas - Biblioteca Central  
 Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia  
 Campus Samambaia – Caixa Postal 411 74001-970 Goiânia-GO  
 Fone (62) 3521-1183. Fax (62) 3521-1396

**TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR AS MONOGRAFIAS  
 ELETRÔNICAS NO REPOSITÓRIO INSTITUCIONAL DE MONOGRAFIAS DA UFG – RIUFG**

1. Identificação do material bibliográfico monografia:  
 Graduação     Especialização

2. Identificação do Trabalho de Conclusão de Curso

Autor (a):	Fernanda Vilela Garcia
E-mail:	Fernandavilela.adm@gmail.com
Seu e-mail pode ser disponibilizado na página? <input checked="" type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não	
Título:	A qualidade de vida no trabalho nas empresas de construção civil: a percepção dos operários e da gerência
Palavras-chave:	Qualidade de vida no trabalho; Construção civil; Relações de trabalho; Legislação; Canteiro de obras.
Título em outra língua:	
Palavras-chave em outra língua:	
Data defesa: (18/12/2013)	
Graduação/Curso	Especialização: Administração
Orientador (a):	Thiago Alves

**DECLARAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO NÃO-EXCLUSIVA**

O referido autor:

- a) Declara que o documento em questão é seu trabalho original, e que detém prerrogativa de conceder os direitos contidos nesta licença. Declara também que a entrega do documento não infringe, tanto quanto lhe é possível saber, os direitos de qualquer outra pessoa ou entidade.
- b) Se o documento em questão contém material do qual não detém os direitos de autor, declara que obteve autorização do detentor dos direitos de autor para conceder à Universidade Federal de Goiás os direitos requeridos por esta licença, e que esse material cujos direitos são de terceiros está claramente identificado e reconhecido no texto ou conteúdo do documento em questão.

**TERMO DE AUTORIZAÇÃO**

Na qualidade de titular dos direitos do autor do conteúdo supracitado, autorizo a Biblioteca Central da Universidade Federal de Goiás a disponibilizar a obra, gratuitamente, por meio do Repositório Institucional de Monografias da UFG (RIUFG), sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei nº 9610/98, o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou *download*, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data, sob as seguintes condições:

Permitir uso comercial de sua obra? ( ) Sim (X) Não

Permitir modificações em sua obra?

( ) Sim

( ) Sim, contando que outros compartilhem pela mesma licença .

(X) Não

A obra continua protegida por Direito Autoral e/ou por outras leis aplicáveis. Qualquer uso da obra que não o autorizado sob esta licença ou pela legislação autoral é proibido.

Local e data: Goiânia, 20 de Dezembro de 2013.

*Fernanda Vilela Garcia*

Assinatura do Autor e/ou Detentor dos Direitos Autorais

**A minha família e amigos que estiveram ao meu lado nos momentos que precisei. Também aos trabalhadores da construção civil que mesmo com o trabalho pesado possuem uma alegria contagiante.**

**Agradeço ao professor e orientador Thiago Alves, pelo apoio e encorajamento contínuos na pesquisa, aos demais Mestres da casa, pelos conhecimentos transmitidos, e à FACE - UFG, pelo apoio institucional e pelas facilidades oferecidas.**

**Agradeço também à empresa do estudo de caso, pela abertura de informações para a elaboração desta obra.**

## RESUMO

As relações de trabalho e vários aspectos das condições de trabalho nas empresas brasileiras de construção civil são regulamentadas pelo Estado. Com isso, as empresas acabam atentando somente ao que a lei exige, esquecendo-se de desenvolver de forma mais intensa a qualidade de vida do trabalhador em seu ambiente de trabalho. Os canteiros de obras já não são mais conhecidos por serem lugares sem limpeza e com má gestão, mas boa parte das mudanças veio devido ao extenso quantitativo de leis. Este estudo visa ir além, com intuito verificar se os operários da construção civil percebem a existência de qualidade de vida no trabalho na construção civil em Goiás e também verificar se o empregador tem ciência da importância da qualidade de vida no trabalho. E com um método observacional, verificar se a percepção dos trabalhadores e da gestão se adequam a realidade do canteiro de obras. O trabalho foi realizado em uma construtora na cidade de Goiânia, e amostra foi formada por 39 trabalhadores do canteiro e obras e também foi entrevistada a engenheira da obra. Percebeu-se que os operários e a empresa visualizam em comum, algumas dimensões da qualidade de vida no trabalho a serem melhorados pela empresa, no entanto, a empresa foi considerada pelos operários com altos níveis de satisfação na maioria dos aspectos de qualidade de vida estudados.

**Palavras-chaves:** Qualidade de vida no trabalho; Construção Civil; Relações de Trabalho; Canteiro de obras.

## Sumário

1. INTRODUÇÃO.....	13
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E PROBLEMA DE PESQUISA .....	13
1.2 OBJETIVOS.....	13
1.1.1 Objetivo Geral.....	13
1.1.2 Objetivos Específicos .....	13
1.3 JUSTIFICATIVA .....	14
1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO .....	14
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	16
2.1 RELAÇÕES DE TRABALHO .....	16
2.2 A LEGISLAÇÃO ACERCA DAS RELAÇÕES E DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA CONSTRUÇÃO CIVIL.....	19
2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT).....	23
2.4 BREVE RESUMO DE ESTUDOS SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA CONSTRUÇÃO CIVIL.....	26
3. METODOLOGIA.....	32
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA .....	32
3.2 ESTRATÉGIAS E MÉTODO DE COLETA DE DADOS.....	32
3.3 POPULAÇÃO, AMOSTRA E LOCAL DE PESQUISA .....	32
3.4 PROCEDIMENTOS E TRATAMENTO DE DADOS .....	33
4. ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	33
4.1 APRESENTAÇÃO DA EMPRESA .....	34
4.2 O AMBIENTE DA OBRA E SUAS CONDIÇÕES DE TRABALHO .....	35
4.3 O PERFIL DO TRABALHADOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL EM GOIÁS .....	38
4.4 O PERFIL DO TRABALHADOR DA AMOSTRA ESTUDADA .....	42
4.4 A PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES A RESPEITO DA QVT NA OBRA ESTUDADA.....	45
4.5 A PERCEPÇÃO DA GERÊNCIA A RESPEITO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....	55
CONCLUSÃO.....	59
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	62
APÊNDICE I.....	65
APÊNDICE II.....	69
APÊNDICE III .....	71

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CBIC: Câmara Brasileira da Indústria da Construção  
CIPA: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes  
CCT: Convenção Coletiva de Trabalho  
CLT: Consolidação das Leis Trabalhistas  
DIEESE: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos  
E.P.I: Equipamento de Proteção Individual  
FGTS: Fundo de Garantia por Tempo de Serviço  
IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística  
IMB: Instituto Mauro Borges  
MTE: Ministério do Trabalho e Emprego  
NR: Norma Regulamentadora  
ONG: Organização Não-Governamental  
ONU: Organização das Nações Unidas  
PAT: Programa de Alimentação do Trabalhador  
QVT: Qualidade de Vida no Trabalho  
SCIELO: ScientificElectronic Library Online  
SESI: Serviço Social da Indústria

**LISTA DE QUADROS**

Quadro 1 - Principais fases do sistema brasileiro de relações de trabalho .....	17
Quadro 2 - Direitos trabalhistas.....	20
Quadro 3 - Resumo das normas regulamentadoras do MTE.....	22
Quadro 4 - Síntese dos conceitos de QVT.....	24
Quadro 5 – Dimensões e Fatores da QVT .....	25
Quadro 6 - Síntese dos estudos sobre condições de trabalho na construção civil .....	26
Quadro 7 - Procedimento e tratamento de dados.....	33

**LISTA DE TABELAS**

Tabela 1 – Perfil do trabalhador em Goiás .....	39
Tabela 2 – Perfil do trabalhador na amostra estudada.....	42
Tabela 3 – Dimensão Condições de Trabalho .....	45
Tabela 4 – Dimensão Compensação Justa e Adequada.....	47
Tabela 5 – Dimensão Uso e desenvolvimento de capacidades .....	48
Tabela 6 – Dimensão Chances de carreira e crescimento profissional.....	49
Tabela 7 – Dimensão Integração Social na empresa .....	50
Tabela 8– Dimensão Constitucionalismo .....	51
Tabela 9 –Dimensão Comunicação Interna.....	52
Tabela 10 – Dimensão Programação dos serviços .....	52

## **1. Introdução**

### 1.1 Contextualização e problema de pesquisa

No Brasil, a abertura comercial, iniciada pelo Governo Collor, na década de 1990 e também com as privatizações o setor industrial foi fortemente impactado, aumentando a competição entre as empresas e levando as mesmas a participarem da reestruturação produtiva, necessitando da redução dos custos de mão-de-obra, através de terceirizações, dos denominados empregos atípicos, entre outras formas flexibilização do trabalho. (COSTA, 2010).

O sistema brasileiro de relações de trabalho sofre forte influência do governo e é considerado um sistema rígido, com alto controle e fiscalizador. Há uma intensa participação de legislações e normas, porém ainda existem relações de trabalho informais e condições de trabalho precárias (NOGUEIRA, 2002).

Inserindo estas relações e condições do trabalho no contexto da construção civil, segundo Cockell (2008), o setor da construção civil, no que tange as edificações, traz consigo os pressupostos destas flexibilizações, como trabalhadores na informalidade, a instabilidade de emprego na finalização de cada edifício, a alta maleabilidade da mão-de obra e as más condições de trabalho. Assim, este trabalho, visa responder a seguinte questão: Qual é a percepção dos operários e dos gestores de obras a respeito das dimensões da qualidade de vida na construção civil? Existem divergências?

### 1.2 Objetivos

#### 1.1.1 Objetivo Geral

Delimita-se como objetivo geral deste trabalho descrever dimensões da qualidade de vida no trabalho em uma empresa de construção civil e contrapor a opinião dos operários e gestores da construtora estudada acerca destas dimensões.

#### 1.1.2 Objetivos Específicos

Entre intermédios para se alcançar o objetivo final, pretende-se também alcançar outros objetivos, como:

1. Levantar o perfil do trabalhador da construção civil em Goiás;
2. Descrever o ambiente de trabalho do canteiro de obras;
3. Averiguar o cumprimento das condições de trabalho estabelecidas na legislação brasileira para o setor da construção civil;

4. Verificar os principais aspectos que compõem a qualidade de vida no trabalho para os operários e gestores da construção civil e a percepção deles acerca das condições vivenciadas no canteiro de obras.

### 1.3 JUSTIFICATIVA

#### Social

- ✓ Divulgar de forma sintética a legislação do setor de construção civil.
- ✓ Demonstrar a relevância socioeconômica do setor da construção civil no país e em Goiás.

#### Institucional

- ✓ Demonstrar aos gestores a importância das “boas práticas” de relações e condições de trabalho.
- ✓ Esclarecer aos trabalhadores sobre as relações e condições de trabalho na construção civil.
- ✓ Demonstrar a relevância da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) aos gestores e trabalhadores.

#### Acadêmica:

- ✓ Contribuir com futuras pesquisas a respeito do trabalho na construção civil, sendo abordados: relações do trabalho, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho.
- ✓ Enriquecer os números reduzidos de estudos que relatam não somente a percepção dos trabalhadores, mas a percepção da gerência nas relações e condições de trabalho na construção civil.

### 1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

O trabalho foi dividido em partes principais: referencial teórico, procedimentos metodológicos, análise de dados e discussão dos resultados. Ao final, foram apresentadas algumas considerações finais.

No referencial teórico foi dividido em: relações de trabalho, a legislação acerca das relações e das condições de trabalho na construção civil, qualidade de vida no trabalho e breve resumo dos estudos sobre a qualidade de vida no trabalho na construção civil.

O tópico procedimentos metodológicos foi subdividido em: caracterização da pesquisa; método de coleta de dados; população, amostra e local da pesquisa; procedimentos e tratamento dos dados.

A análise de dados e discussão de resultados foi subdividida em: apresentação da empresa; o ambiente da obra e suas condições de trabalho; o perfil do trabalhador da construção civil em Goiás; o perfil do trabalhador da amostra estudada; a percepção dos trabalhadores a respeito da QVT e a percepção da gerência a respeito da QVT.

## **2.Referencial Teórico**

### **2.1 Relações de Trabalho**

Em meados dos anos de 1970, acrise econômica fortaleceu a competição internacional, a partir disso foi necessário reduzir os custos, inclusive os custos com a mão-de-obra. Neste momento de reestruturação produtiva do capital, também se visualiza a retração do modelo fordista, surgindo um modelo neoliberal, que visava diminuir a interferência política dos sindicatos, das legislações trabalhistas e da subvenção à cidadania. (ANTUNES E ALVES, 2004; COSTA, 2010).

A partir da retração do fordismo, além de trazer consigo o desemprego, ampliava o conjunto de trabalhadores que deixavam de possuir empregos formais e ao mesmo tempo fazia aumentar e surgir os empregos atípicos (terceirizados, subcontratados, part-time entre outros). Estas formas de trabalho precarizado são caracterizadas pelos baixos salários, fraca organizações sindicais e os principais ocupadores dos postos de trabalho os imigrantes, mulheres e jovens (ANTUNES E ALVES, 2004; COSTA, 2010).

As relações de trabalho podem ser entendidas como a união de colocações institucionais e informais que modificam as relações entre capital e trabalho, envolvendo diversas dimensões, para estruturar as formações sociais e econômicas do capitalismo. Estas relações recebem influências de valores, culturas, costume entre outros. (NOGUEIRA, 2002).

De acordo com Nogueira (2002), as relações de trabalho possuem uma característica dinâmica advindos dos confrontos das estruturas da sociedade do capital e com isso podem ser dividida em quatro dimensões: microsocia, mesosocia, macrosocia e hipermacosocia. A dimensão micro envolvem a organização, processo do trabalho, local de trabalho e as novas relações do trabalho. A meso engloba as agências de mediação de trabalhadores e empresários, os sindicatos seriam um exemplo. A dimensão macro abrange o Estado, com suas políticas públicas e sociais, legislações entre outros. A dimensão hipermacro seriam os blocos econômicos, as empresas transnacionais e as agências internacionais, como a ONU.

As questões que norteiam os sistemas de relações de trabalho são estruturadas a partir de fatores como sindicatos, renda, condições de trabalho, jornadas de trabalho, contratos formais e informais, demissões e contratações, benefícios, acordos, contratados e subcontratados entre outros (NOGUEIRA, 2002).

O sistema brasileiro de relações do trabalho é trilhado com uma forte atuação do governo, diferente de muitos países nos quais o sistema de relações de trabalho possui uma livre negociação e também não possuem a intervenção direta do Estado. As principais fases

do sistema brasileiro de relações do trabalho podem assim ser resumidas de acordo com o quadro 1.

**Quadro 1 - Principais fases do sistema brasileiro de relações de trabalho**

<b>Período</b>	<b>Fatos</b>
Antes de 1930	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Autonomia sindical e ausência de liberdade sindical.</li> <li>➤ A questão operária e trabalhista era caso de polícia.</li> </ul>
1930-45	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Montagem gradual da legislação trabalhista e sindical corporativista.</li> <li>➤ Institucionalização da estrutura sindical oficial.</li> <li>➤ Controle dos sindicatos pelo Estado.</li> <li>➤ Criação da CLT, em 1943.</li> </ul>
1946-63	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Período de redemocratização e persistência do corporativismo trabalhista.</li> <li>➤ Dinamização, mobilização e participação crescente dos sindicatos oficiais na vida política nacional.</li> <li>➤ Politização do sindicalismo.</li> </ul>
1964-77	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Golpe militar e repressão aos sindicatos.</li> <li>➤ Exclusão política dos trabalhadores.</li> <li>➤ Fim da estabilidade e criação do FGTS.</li> </ul>
1978-87	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Renascimento do movimento sindical e surgimento do novo sindicalismo.</li> <li>➤ Explosão de greves.</li> <li>➤ Criação das centrais sindicais.</li> <li>➤ Implementação da negociação coletiva direta.</li> <li>➤ Presença das comissões de fábrica.</li> <li>➤ Sistema híbrido de relações de trabalho.</li> </ul>
1988-94	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nova Constituição e liberalização restrita dos sindicatos.</li> <li>➤ Livre associação sindical no setor público.</li> <li>➤ Fim da intervenção do Ministério do Trabalho.</li> <li>➤ Manutenção do corporativismo.</li> <li>➤ Unidade sindical.</li> <li>➤ Monopólio de representação.</li> <li>➤ Justiça do trabalho.</li> <li>➤ Introdução da flexibilização nas relações de trabalho.</li> </ul>
1995-2000	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Avanço da flexibilização das relações de trabalho.</li> <li>➤ Explosão do trabalho informal e da precarização do trabalho.</li> <li>➤ Terceirização do trabalho.</li> <li>➤ Aumento do trabalho temporário e autônomo.</li> <li>➤ Crise do sindicalismo.</li> </ul>

FONTE: NOGUEIRA, 2002, p. 126

Nestas fases tiveram fatos e momentos que mudaram mais fortemente o sistema de relações de trabalho brasileiro, como a criação da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), que definiu os direitos individuais dos trabalhadores e reconhecia os direitos sociais do trabalho (leis que cobriam o trabalho infantil, duração dos trabalhos, salário mínimo nacional entre outras), porém a CLT foi um avanço limitado, por motivos como: não reconhecer os direitos de uma parte considerável dos trabalhadores rurais e servidores públicos, grande parcela dos trabalhadores não contemplou o status de emprego regulamentado os quais eram estabelecidas as políticas de seguridade social, inibição das lutas trabalhistas e sindicais entre outros (COSTA 2010; NOGUEIRA, 2002; NORONHA, 2000).

Entre 1946 a 1977, de acordo com Noronha (2000) os elementos corporativistas dos sindicatos brasileiros foram dados como núcleo principal do sistema de relações de trabalho no Brasil, o reconhecimento dos sindicatos pelo Ministério do Trabalho, a proibição de dois sindicatos representando a mesma base, o imposto sindical entres outros.

No fim deste período, foi criado o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, o FGTS, que pode ser entendido como uma forma de seguro ao desemprego, um fundo de aposentadoria, uma forma de poupança forçada, disponível em caso de aposentadoria, para a aquisição da casa própria e uma fonte de financiamento público para programas de saneamento e habitação. Porém, o FGTS, foi considerado um instrumento de desestabilização dos empregos, por dar autonomia aos empregadores para a dispensa dos empregados e por induzir a rotatividade. (NORONHA, 2000).

Outra fase marcante foi a Constituição de 1988, que ocorre depois de uma série de greves que começavam a partir de 1978 (chamado novo sindicalismo), devido às revoltas com os direitos trabalhistas promovidas e guiadas pelos sindicatos, como o direito de fazer greve ou da negociação coletiva. Os sindicatos nos períodos de 1964-77, no qual ocorreu o chamado milagre econômico, foram reprimidos, visto que os regimes políticos eram militares e possuíam alto grau de autoritarismo, dando liberdade para empresas gerir de formas abusivas e tiranas (COSTA, 2010).

É fato que a Constituição de 1988 agregou mudanças democráticas, como a redução de quatro horas na jornada de trabalho, porém é fato que a mesma também manteve controle sobre as relações de trabalho através da Justiça do Trabalho, a estrutura sindical baseada no monopólio, devido a problemas internos nos sindicatos, aos conservadorismos dos empregadores e fatores econômicos e políticos, e finalmente na unicidade da representação entre outras instituições tutelares, o que formou o sistema híbrido de relações de trabalho, moldado de medidas de caráter flexíveis e desregulamentados. (COSTA 2010; NOGUEIRA, 2002).

No posicionamento de Noronha (2000), sobre o sistema de relações de trabalho brasileiro, o sistema é considerado legislado, ou seja, dentro dos três espaços normativos que ele considera que regulam as relações de trabalho no Brasil (a lei, os contratos coletivos e as normas definidas unilateralmente pelos empregadores) a lei predomina sobre os outros dois, principalmente, sobre os contratos coletivos.

A respeito dos contratos coletivos é colocado que os mesmos regulam rotinas de condições e relações de trabalho, como as questões salariais, de redistribuição das jornadas do sábado para os dias da semana, medidas de saúde e segurança no trabalho, mas de fato, estes

acordos servem basicamente para adicionar a lei e tentar neutralizar o poder discricional do empregador, fazendo que os sindicalistas ajam no sentido de fiscalizar e complementar as leis.

Quanto às normas definidas unilateralmente pelos empregadores, Noronha (2000) considera que a união de comportamentos das organizações não são determinadas por leis ou contratos coletivos, mas determinam as relações de trabalho, mostrado pelo exemplo dado, no qual quando a lei e os acordos não determinam formas de contratações as empresas ficam livres para escolher o profissional no que diz a faixa etária, níveis de experiência entre outros.

Até mesmo nos contratos informais (trabalhadores sem carteira assinada) há “normas” que foram espelhadas na CLT, como horário fixo de entrada e saída, pagamento do vale-transporte e das férias. Apesar destas “normas” não serem escritas e formalizadas, elas ditam as relações de trabalho no mercado informal. E existem organizações que apesar de ter contratos formais, causam diversos desrespeitos à legislação. Então, essa oposição entre formal/ informal, mostra insuficiência na efetivação de lei, para regular as relações de trabalho brasileiras. (NORONHA, 2000).

## 2.2 A legislação acerca das relações e das condições de trabalho na construção civil

Primeiramente, deve-se entender como é dividido o setor da Construção. A classificação é feita pela Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE) e o setor é dividido em três segmentos: obras de edificações ou residenciais e, por obras de incorporação de empreendimentos imobiliários (construção civil); da construção pesada ou obras de infraestrutura; e de serviços especializados. Neste trabalho iremos contemplar o segmento da construção civil.

Como citado no tópico anterior, 2.1.1 Relações de trabalho, as relações e condições de trabalho no Brasil são em sua maioria ditadas por leis. E o setor da construção civil não poderia ser diferente. Pelo contrário é um dos mais legislados, visto os altos números de acidentes, contratos informais entre outros presentes no setor. Podemos perceber a presença desses fatores no estudo setorial da construção feito pelo DIEESE (2013):

“Quanto às condições de trabalho, sabe-se que são muitos os desafios a serem vencidos na busca de melhorias para os trabalhadores deste setor, marcado por grande e intensa informalidade, altos índices de acidentes de trabalho, alta rotatividade e baixa remuneração”.

Neste estudo, vamos abranger a CLT, as convenções coletivas, a Constituição Federal, algumas leis específicas e normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego. A fim de identificar os principais pontos da legislação no que tange as relações e condições de trabalho neste setor.

O Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º Maio de 1943, foi denominado Consolidação das Leis de Trabalho, CLT, que é uma junção de várias leis do trabalho, é extensa, sendo composta atualmente, por 922 artigos. A CLT engloba questões como os contratos de trabalho, sindicatos, convenções coletivas, condições de trabalho entre outros, algumas dos seus direitos estão resumidos no quadro 2.

**Quadro 2 - Direitos trabalhistas**

<b>DIREITO TRABALHISTA</b>	<b>SIGNIFICADO</b>
<b>Contrato de trabalho</b>	Vínculo estabelecido entre empregador e empregado, representando um acordo de vontades.
<b>Registro</b>	Registro é obrigatório para todos os empregadores, podendo ser feito em livros, fichas ou sistema eletrónico.
<b>Salário</b>	É a remuneração do trabalhador, deve ser pago mensalmente e no mais tardar até o quinto dia útil do mês seguinte aos serviços prestados.
<b>Férias anuais remuneradas</b>	Todo funcionário tem direito a um período de férias a cada 12 meses de trabalho, com direito a remuneração normal acrescida de um terço em relação ao salário normal.
<b>Décimo terceiro salário</b>	Direito do trabalhador em receber um salário extra por ano baseado na remuneração integral ou no valor da aposentadoria.
<b>Vale-transporte</b>	É um benefício concedido pelo empregador, para que o empregado possa deslocar da sua residência para o trabalho e vice-versa.
<b>Seguro-Desemprego</b>	No caso de desemprego involuntário é pago pelo período mínimo de três meses e máximo de cinco, cessando sempre que o trabalhador se reempregar.
<b>Adicional noturno</b>	É um acréscimo fornecido para compensar o desconforto de trabalhar no período da noite.
<b>Abono Salarial (PIS)</b>	É o pagamento de um salário mínimo aos empregados das empresas que contribuem o Programa de Integração Social (PIS).
<b>Salário- Família</b>	É um benefício pago aos segurados empregados para auxiliar no sustento dos filhos de até 14 anos de idade ou inválidos de qualquer idade.
<b>FGTS</b>	É um fundo de garantia por tempo de serviço, é feito através de um depósito percentual, realizados pelo empregador até o dia 7 de cada mês, em relação ao mês antecedente.
<b>PAT</b>	É um programa de alimentação do trabalhador que visa melhorar as condições nutricionais dos trabalhadores, com repercussões positivas para a qualidade de vida.

FONTE: Adaptado da CLT,1943.

Outro importante instrumento de regularização do trabalho na construção civil são as Convenções Coletivas de Trabalho (CCT). De acordo com artigo 611 da CLT a convenção coletiva de trabalho “é o acordo de carácter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias económicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”.

As convenções são votadas pelos associados das entidades sindicais (art.612, da CLT) e não devem durar mais que dois anos (art. 614,§ 3 da CLT).Os empregados e os empregadores que celebrarem contratos individuais de trabalho, estabelecendo condições

contrárias ao que tiver sido ajustado em Convenção ou Acordo que lhes for aplicável, serão passíveis da multa (art.622 da CLT).

Abaixo serão demonstradas algumas diferenças entre as convenções coletivas de trabalho no setor da construção civil vigentes até 2014, entre dois estados, Goiás e Minas Gerais.

Em Goiás: o período de vigência da convenção: quanto aos pisos salariais (salário pago a partir de maio/2013): Servente, salário R\$ 693,00 / Meio-Oficial R\$ 783,51; na cláusula sobre alimentação retrata:que os empregadores fornecerão a todos os seus empregados, café da manhã, composto de leite, café, pão francês de 50 gramas e margarina, bem como as refeições nos intervalos intrajornada;Os empregadores subsidiarão o fornecimento da refeição, em quaisquer das modalidades retro estabelecidas, sendo que a cota parte do empregado será de R\$ 1,00 (um real) mensal.

Já em Minas Gerais o período de vigência da convenção: quanto aos pisos salariais (salário pago a partir de maio/2013): Servente, salário R\$ 726,00 / Meio-Oficial R\$ 809,60; na cláusula sobre alimentação retrata:As empresas concederão aos seus empregados, uma cesta básica por mês, com pelo menos vinte quilos e seis produtos diferentes, ou senão deverá pagar ao empregado um vale-cesta ou cartão eletrônico no valor de R\$58,00(cinquenta e oito reais).Os empregadores deverão fornecer aos seus empregados refeição (almoço) balanceada, podendo descontar, no máximo, R\$0,50 (cinquenta centavos) por refeição limitada a R\$11,00 (onze reais) por mês.

Já as normas regulamentadoras de Segurança e Saúde do MTE, as chamadas “NRs”, são para regulamentar à medicina e segurança do trabalho. O setor da construção é considerado de alto risco,segundo DIESSE (2013), em 2009 do total dos trabalhadores que tiveram óbito no Brasil em exercício de trabalho, 16% eram trabalhadores da construção; e em 2011 os óbitos deste setor corresponderam a aproximadamente 17%.No quadro 3,há uma síntese das normas aplicadas ao setor da construção civil.

Quadro 3 - Resumo das normas regulamentadoras do MTE (Continua)

NORMAS	CONTEÚDO
NR 1	<b>DISPOSIÇÕES GERAIS.</b> Trata das disposições gerais e fala sobre os órgãos envolvidos no processo de aplicação e fiscalização para o cumprimento das exigências estabelecidas pelo MTE.
NR 2	<b>INSPEÇÃO PRÉVIA.</b> Toda empresa, antes de iniciar suas atividades deve solicitar aprovação de suas instalações ao órgão regional do Ministério do Trabalho. Após a inspeção, será emitido o Certificado de Aprovação de Instalações (CAI). A empresa deve solicitar inspeção toda vez que fazer alguma alteração no ambiente de trabalho.
NR 3	<b>EMBARGO E INTERDIÇÃO.</b> Essa NR é usada para proteção do trabalhador caso seja constatado no ambiente de trabalho, riscos à saúde e segurança do funcionário da empresa. O serviço pode ser suspenso durante uma interdição ou embargo, sem que haja danos aos salários dos funcionários. A interdição ou embargo está sob responsabilidade da Delegacia Regional do Trabalho (DRT).
NR 4	<b>ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO (SESMT).</b> Exige a presença de profissionais da área de saúde e segurança no trabalho, são eles: médico do trabalho, técnico de segurança no trabalho, enfermeiro entre outros e tem por atividade dar segurança aos trabalhadores. Cabe ao SESMT orientação quanto ao uso de E.P.I's e conscientizá-los da importância de prevenir os acidentes, registrando também os acidentes.
NR 5	<b>COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES.</b> Com o objetivo de prevenir e evitar acidentes e promover a saúde e segurança do trabalhador, as empresas regidas pela CLT ficam obrigadas a criar e manter uma CIPA.
NR 6	<b>EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – EPI.</b> Toda empresa deve fornecer, gratuitamente, EPI adequado aos seus funcionários. Os EPIs têm por finalidade a proteção da saúde e a segurança do trabalhador.
NR 7	<b>PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL – PCMSO.</b> Estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que possuam empregados, do PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores. Estão inclusos no PCMSO exames admissional, periódicos, de retorno ao trabalho, de mudança de função, demissional, entre outros.
NR 8	<b>EDIFICAÇÕES.</b> Trata dos requisitos técnicos mínimos que devem ser observados nas edificações para garantir segurança e conforto aos que nelas trabalham. Observar o código de obras do município.
NR 9	<b>PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS-PPRA.</b> Estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação do PPRA por parte de todos os empregadores ou instituições que admitam trabalhadores. O objetivo é a preservação da saúde e integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle dos riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho.
NR 10	<b>SEGURANÇA EM INSTALAÇÕES E SERVIÇOS EM ELETRICIDADE.</b> Estabelece os requisitos e condições mínimas para a implementação de medidas de controle e sistemas preventivos, garantindo direta ou indiretamente, a saúde de trabalhadores que interajam em instalações elétricas e serviços com eletricidade.
NR 11	<b>TRANSPORTE, MOVIMENTAÇÃO, ARMAZENAGEM E MANUSEIO DE MATERIAIS.</b> Estabelece os requisitos de segurança a serem observados nos locais de trabalho, no que se refere ao transporte, à movimentação, à armazenagem e ao manuseio de materiais, tanto de forma mecânica quanto manual, objetivando a prevenção de infortúnios laborais.
NR 12	<b>SEGURANÇA NO TRABALHO EM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS.</b> Estabelece as medidas preventivas de segurança e higiene do trabalho a serem adotadas em relação à instalação, operação e manutenção de máquinas e equipamentos.
NR 15	<b>ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES.</b> Sobre as atividades, operações e agentes insalubres que podem gerar algum dano à saúde e segurança do trabalhador e os limites de tolerância permitidos e também estabelece, quando é cabível, o adicional de insalubridade.

Quadro 3- Resumo das normas regulamentadoras do MTE

NORMAS	CONTEÚDO
NR 16	<b>ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS.</b> São consideradas atividades e operações perigosas que envolvam explosivos e inflamáveis. Para o trabalhador que exerça alguma atividade relacionada a esses itens é assegurado o adicional de 30%, incidente sobre o salário, sem as gratificações.
NR 17	<b>ERGONOMIA</b> Estabelece parâmetros que permitem a adaptação das condições de trabalho às condições psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.
NR 18	<b>CONDIÇÕES E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO</b> Estabelece diretrizes de ordem administrativa, de planejamento e de organização, que objetivam a implementação de medidas de controle e sistemas preventivos de segurança nos processos, nas condições e no meio ambiente de trabalho na Indústria da Construção.
NR 21	<b>TRABALHOS A CÉU ABERTO.</b> Especifica as medidas preventivas relacionadas com a prevenção de acidentes nas atividades desenvolvidas a céu aberto, tais como, em minas ao ar livre e em pedreiras.
NR 23	<b>PROTEÇÃO CONTRA INCÊNDIOS.</b> Fala sobre a adoção de medidas de segurança contra incêndio, para assegurar a saúde e segurança do trabalhador. Observar também exigências do corpo de bombeiros local.
NR 24	<b>CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO NOS LOCAIS DE TRABALHO.</b> Esta Norma estabelece os critérios mínimos de conforto e segurança, principalmente em requisitos referentes às condições sanitárias e de conforto aos trabalhadores. São exemplos: banheiros, vestiários, refeitórios, cozinhas, alojamentos e água potável, entre outros.
NR 25	<b>RESÍDUOS INDUSTRIAIS.</b> Trata do descarte dos resíduos industriais e a forma correta de fazê-lo, buscando a redução da geração de resíduos por meio da adoção das melhores práticas tecnológicas e organizacionais disponíveis. É proibido o lançamento ou a liberação desses resíduos no ambiente de trabalho.
NR 26	<b>SINALIZAÇÃO DE SEGURANÇA.</b> Estabelece as cores para segurança ou locais de trabalho a fim de indicar e advertir acerca dos riscos existentes.
NR 28	<b>FISCALIZAÇÃO E PENALIDADES.</b> Estabelece os procedimentos a serem adotados pela fiscalização trabalhista de Segurança e Medicina do Trabalho, referentes à concessão de prazos às empresas para a correção de irregularidades e das por infração às NRs.
NR 33	<b>SEGURANÇA E SAÚDE NOS TRABALHOS EM ESPAÇOS CONFINADOS.</b> Estabelece os requisitos para identificação de espaços confinados e o reconhecimento, avaliação, monitoramento e controle dos riscos existentes, de forma a garantir permanentemente a segurança e saúde dos trabalhadores que interagem direta ou indiretamente nestes espaços.
NR 35	<b>TRABALHO EM ALTURA.</b> Estabelece requisitos e as medidas de proteção para o trabalho em altura, envolvendo o planejamento, a organização e a execução. Considera-se trabalho em altura é atividade executada acima de dois metros do nível inferior, onde haja risco de queda.

FONTE: Adaptado de SECONCI-DF (2012)

### 2.3 Qualidade de Vida no trabalho (QVT)

Os conceitos e abordagens sobre a qualidade de vida no trabalho não são estáticos e iguais, existindo várias interpretações e dimensões a serem consideradas, porém já vem sendo trabalhado ao longo de algumas décadas e por isso não deve ser considerado um conceito passageiro e sim um processo que busca desenvolver a relação entre seres humanos e organizações (LIMONGI-FRANÇA E ARELLANO, 2002; OLIVEIRA E MEDEIROS,

2008). O quadro 4 demonstra uma síntese dos modelos de QVT com autores conhecidos desta teoria.

**Quadro 4 - Síntese dos modelos de QVT**

AUTOR, ANO	CONSIDERAÇÕES SOBRE A QVT
WALTON (1976)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Modelo com oito categorias: remuneração justa e adequada; segurança e saúde no trabalho; oportunidades de utilizar e desenvolver habilidades; oportunidade de crescimento e segurança no trabalho; integração social na organização; constitucionalismo; trabalho e vida privada; significado social da atividade do empregado.</li> </ul>
WESTLEY (1979)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Indicadores de QVT baseados em quatro dimensões: econômicas, políticas, psicológicas e sociológicas.</li> </ul>
BERGERON (1982)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Adoção de uma filosofia humanista</li> <li>✓ Possibilita satisfação aos empregados e à produtividade</li> </ul>
NADLER E LAWLER (1983)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Preocupação com o impacto do trabalho sobre as pessoas e sobre a eficiência das organizações</li> <li>✓ Participações nas tomadas de decisões e tomadas de problemas</li> </ul>
QUIRINO E XAVIER (1987)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mensuração das condições materiais</li> <li>✓ Mensuração do nível de satisfação dos trabalhadores com as condições objetivas</li> </ul>
FERNANDES (1996)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Gestão dinâmica e contingencial</li> <li>✓ Baseada em dimensões como: imagem da empresa, saúde, organização do trabalho entre outras.</li> </ul>
LIMONGI-FRANÇA (1996)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Correlação entre as ações gerenciais em prol dos funcionários e satisfação dos mesmos com essas ações.</li> <li>✓ Imagem da unidade e auto percepção da QVT.</li> </ul>

Fonte: Autoria própria

Apesar das diversas abordagens citadas acima, segundo Oliveira e Medeiros (2008) interpretam juntamente com outros estudos, que os modelos estudos de QVT parecem ser pouco maleáveis, com falta de características associadas à cultura brasileira e que reunisse os aspectos mais relevantes dos modelos que já existiam.

Para isso, Oliveira e Medeiros (2008) criaram um modelo, com 11 dimensões e vários fatores, tentando aprofundar e sistematizar os estudos de QVT. As dimensões e fatores podem ser vistos de forma resumida no quadro 5.

Quado 5 – Dimensões e Fatores da QVT

DIMENSÕES	FATORES
1º DIMENSÃO: EXECUÇÃO DO TRABALHO	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Variedade de tarefas/habilidades</li> <li>✓ Qualidade do desempenho na realização da tarefa</li> <li>✓ Significância do trabalho</li> <li>✓ Identidade com a tarefa</li> <li>✓ Feedback do trabalho</li> <li>✓ Uso de iniciativa, criatividade e discernimento no trabalho</li> </ul>
2º DIMENSÃO: AUTO-REALIZAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Oportunidade de desenvolvimento pessoal</li> <li>✓ Variedade de tarefas</li> <li>✓ Satisfação com o trabalho</li> <li>✓ Realização profissional</li> <li>✓ Realização pessoal</li> </ul>
3º DIMENSÃO: EQUIDADE NO TRABALHO	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Contar com a ajuda do chefe</li> <li>✓ Relacionamento com os colegas</li> <li>✓ Responsabilidade pelo trabalho a ser executado</li> <li>✓ Fluxo de informações</li> <li>✓ Condições físicas do ambiente de trabalho</li> <li>✓ Importância da implantação de um plano de cargos, salários e carreiras</li> </ul>
4º DIMENSÃO: RELAÇÃO COM A ORGANIZAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Identidade com a missão da organização</li> <li>✓ Importância do indivíduo para a empresa atingir seus objetivos</li> <li>✓ Contribuição do trabalho para a comunidade</li> <li>✓ Imagem externa da organização</li> <li>✓ Importância das antigas histórias de sucesso da organização</li> <li>✓ Clareza dos objetivos e metas de trabalho</li> </ul>
5º DIMENSÃO: ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Estrutura permite agilidade nas decisões</li> <li>✓ Satisfação da supervisão recebida</li> <li>✓ Atuação do sindicato</li> <li>✓ Existência de comemorações internas</li> <li>✓ Gestão da organização competente e democrática</li> <li>✓ Existência de equipamentos adequados</li> </ul>
6º DIMENSÃO: ADEQUAÇÃO DA REMUNERAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Equidade salarial externa</li> <li>✓ Equidade salarial interna</li> <li>✓ Relação salário desempenho</li> </ul>
7º DIMENSÃO: RELAÇÃO CHEFE - SUBORDINADO	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Feedback extrínseco</li> <li>✓ Reconhecimento</li> <li>✓ Respeito por parte dos superiores</li> <li>✓ Autonomia</li> <li>✓ Tratamento Igualitário</li> </ul>
8º DIMENSÃO: EFETIVIDADE DA COMUNICAÇÃO E DA APRENDIZAGEM	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Conhecimento de todo processo de produção/ prestação do serviço</li> <li>✓ Informação quanto a mudanças, normas e eventos realizados na organização</li> <li>✓ Progresso profissional</li> <li>✓ Incentivo à qualificação</li> </ul>
9º DIMENSÃO: RELAÇÃO TRABALHO E VIDA PESSOAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Habilidade em enfrentar mudanças no trabalho</li> <li>✓ Esta é a melhor organização para se trabalhar</li> <li>✓ Segurança quanto ao futuro na organização</li> <li>✓ Equilíbrio entre vida pessoal e trabalho</li> </ul>
10º DIMENSÃO: PARTICIPAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Participação em movimentos que reivindicam melhorias</li> <li>✓ Participação nas decisões da minha área de trabalho</li> </ul>
11º DIMENSÃO: EFETIVIDADE DOS PROCESSOS DE TRABALHO	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Atuação integrada dos setores</li> <li>✓ Processos de trabalho coerente e eficazes</li> </ul>

Fonte: Autoria própria

É possível perceber a inserção de diversos fatores que compõem a QVT, como: o ambiente de trabalho e suas condições, os reconhecimentos profissional e pessoal, a comunicação e o processo de aprendizagem e envolvendo a organização com no mínimo dois *stakeholders*: o empregador e os sindicatos.

No modelo conceitual de competências para a QVT, é possível verificar como as organizações podem inserir uma vantagem competitiva através dos fatores críticos da QVT. Este modelo acredita que a QVT deve ser desenvolvida nos funcionários como uma competência, e se a empresa conseguir alcançar os pontos críticos da QVT, pode se trazer aos empregados uma sensação de bem-estar (LIMONGI-FRANÇA E KANIKADAN, 2007).

#### 2.4 Breve resumo de estudos sobre a qualidade de vida no trabalho na construção civil

Neste trabalho foi feito um levantamento teórico usando a palavra-chave “construção civil”, na base de dados SCIELO ORG, e foram encontrados 401 trabalhos, dos quais foi feita uma pré-seleção de 42 artigos que relatavam de relações e/ou condições de trabalho presentes na construção civil. Destes, foram selecionados sete artigos para relatar os estudos nesta área. Também foram usados artigos de outras bases de dados.

O quadro 6 demonstra brevemente os trabalhos mais relevantes.

**Quadro 6 - Síntese dos estudos sobre condições de trabalho na construção civil (Continua)**

<b>Autor</b>	<b>Contexto</b>	<b>Objetivo Geral</b>	<b>Aspectos Analisados</b>	<b>Método</b>
COCKELL, (2008)	<b>Local:</b> São Carlos (SP, Brasil) <b>Sujeitos de pesquisa:</b> 20 operários da construção de edificações; Com mais de 25 anos; e no mínimo, cinco anos de trabalho no setor.	Estudar as trajetórias ocupacionais de trabalhadores instáveis da construção de edificações.	1. Trabalho Instável e Precário 2. Redes informais de proteção social 3. Vulnerabilidade Social	Entrevistas semi – estruturadas.
TAKAHASHI et al.,(2012)	<b>Local:</b> Piracicaba (SP, Brasil) <b>Sujeitos de pesquisa:</b> cinco homens, operários da construção civil; com idade entre 31 a 60 anos.	Descrever a atividade e a percepção dos trabalhadores da construção civil sobre os riscos e a carga de trabalho.	1. Perfil dos trabalhadores 2. Percepção dos trabalhadores acerca do: contexto, dos riscos, das atividades e da carga no trabalho.	Análise Coletiva do Trabalho (ACT)

Quadro 6 - Síntese dos estudos sobre condições de trabalho na construção civil

Autor	Contexto	Objetivo Geral	Aspectos Analisados	Método
IRIART et al., (2008)	<b>Local:</b> Salvador (BA, Brasil) <b>Sujeitos de pesquisa:</b> Nove empregadas em serviços domésticos e oito trabalhadores da construção civil.	Análise das representações e percepções sobre a informalidade do contrato de trabalho e dos riscos à saúde entre trabalhadores informais acidentados.	1. Representações do trabalho informal 2. Percepção do risco de acidente e adoecimento no trabalho	Análise de dados secundários e entrevistas em profundidade
SANTANA E OLIVEIRA (2004)	<b>Local:</b> Salvador (BA, Brasil) <b>Sujeitos de pesquisa:</b> 287 Trabalhadores da construção civil entre 10 e 65 anos de idade, do sexo masculino.	Análise do perfil ocupacional e de saúde de trabalhadores da construção civil	1. Perfil do trabalhador da construção civil em Salvador. 2. Indicadores de precarização do trabalho 3. Fatores de risco e problemas de saúde 4. Taxa de incidência de acidentes de trabalho	Coleta de dados secundários
KELLY-SANTOS E ROZEMBERG (2006)	<b>Local:</b> Rio de Janeiro (RJ, Brasil) <b>Sujeito de pesquisa:</b> dois grupos de trabalhadores da construção civil.	Estudo de recepção de mensagens educativas por trabalhadores da construção civil.	1. Fatores discutidos nos impressos 2. Saúde 3. Controle Social	Grupo de discussões
COSTA (2011)	<b>Local:</b> Toulouse (França) e Belo Horizonte (Brasil) <b>Sujeito de pesquisa:</b> funcionários da construção civil e fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego	Análise comparativa do mercado de trabalho do setor da Construção Civil, no Brasil e na França, em um contexto de flexibilização.	1. Qualificação e trabalho temporário 2. Concentração ética nos ofícios 3. Empreitadas e subcontratações	Estudo de caso
SAURIN E RIBEIRO (2011)	<b>Local:</b> Porto Alegre (RS, Brasil). <b>Sujeito de pesquisa:</b> Engenheiros, mestre de obras, técnico de segurança e operários de obra.	Avaliar como a segurança no trabalho é percebida pelos principais intervenientes na sua gestão em um canteiro de obras.	1. Gestão da segurança. 2. Níveis de satisfação com o emprego.	Grupo focal, entrevistas e questionário.
LIMA (1995)	<b>Local:</b> Rio Grande do Sul (Brasil) <b>Sujeito de Pesquisa:</b> Serventes e pedreiros em um grupo, mestre de obras, contramestre, apontadores e almoxarife em outro.	Avaliar o nível de satisfação dos trabalhadores de empresas de construção de edificações de pequeno porte	1. Satisfação com a QVT 2. O subsetor edificações 3. Programas do governo para construção civil	Aplicação de questionários e entrevista

Fonte: Autoria própria

O trabalho de Cockell(2008), concluiu que devido às reestruturações produtivas ao atingir tanto os demais setores do mercado de trabalho (que não seja o da construção civil)

aumentou o número de trabalhadores com qualificação profissional excluídos do mercado formal de trabalho, levando para a construção civil por falta de opção de emprego em suas qualificações.

O setor da construção civil também foi atingido pela reestruturação produtiva e apesar das situações já serem precárias neste setor, aumentou a instabilidade e a insegurança dos trabalhadores deste ramo, agregando riscos de acidentes de trabalho, contratos informais ou precários entre outros.

Ao ficar oscilando entre a formalidade e informalidade, estes trabalhadores perdem direitos aos benefícios sociais e aos direitos trabalhistas, necessitando buscar renda através das suas redes sociais rendas extras, seja através de economias ou “bicos”. Foi mostrada uma ausência do Estado, das de Organizações Não Governamentais (ONGs) ou dos sindicatos para com estes trabalhadores.

No trabalho de Takahashi et. al (2012), o perfil levantado dos trabalhadores da construção civil era exclusivamente do sexo masculino, com baixa escolaridade, a maioria de origem rural, a maioria com origem de outros estados diferente do que residem e com vínculos de trabalho diversos e precários.

No que tange ao contexto de trabalho, foram percepções dos trabalhadores foram: discriminação por partes dos contratantes e da sociedade em geral (no sentido de falta de desconfiança nos trabalhadores contratados) o que pode ser entendido com desvalorização profissional; também foi percebido o poder autoritário dos especialistas ( como os engenheiros) sobre os operários; sistema de trabalho fortemente hierarquizado; diferenças salariais para cargos que implique em maiores exigências de cognição( pedreiro) do que braçal (serventes); trabalho infantil; grande absorção de mão-de-obra de outros mercados de trabalho (reestruturação produtiva); e pouca mobilidade profissional.

No que tange a como os trabalhadores entendem sua carga de trabalho e sua atividade, as falas demonstraram que: trabalho pesado, com muito esforço e carregamento de peso, sobrecarregando principalmente ombros, colunas e joelhos; muitos movimentos repetitivos, de vibração e posturas estáticas.

No que tange a percepção e enfrentamento os riscos do trabalho:dificuldade no uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), sendo que em sua maioria usam porque é uma norma da empresa e não pela consciência da proteção;reconhecem o risco do trabalho em altura,reconhecendo a eficácia das proteções ao trabalho em altura, mas ao mesmo tempo dizem que atrapalham na execução das atividades.

Já nos estudos de Iriart et al.(2008), é mostrada a percepção dos trabalhadores do emprego doméstico e da construção civil. Neste caso, irei citar somente as percepções dos trabalhadores da construção civil visto que neste estudo estamos buscando somente este setor de trabalho,

A percepção dos operários da construção civil sobre o trabalho informal se basearam em: carteira assinada significa renda estável, aposentadoria e amparo no caso de acidente de trabalho. Afirmaram que um dos motivos para trabalhar informalmente é porque quando mais jovens eles não sabiam ou não entendiam os direitos trabalhistas.

Os trabalhadores jovens nesta área tem um preconceito contra este tipo de trabalho e tentam evitar os registros na carteira de trabalho, porém com o passar do tempo essa situação temporária passa a consolidar e continuar sem vínculo empregatício. Demonstram que não muda de função por medo do desemprego, baixa escolaridade entre outros. É percebido que os trabalhadores não desejam que os filhos tenham a mesma profissão.

Trabalhadores da construção civil costumam aceitar o trabalho informal devido a fatores como: idade avançada, desemprego e falta de poder para com as negociações com os empregadores. Alguns trabalhadores levantaram pontos positivos em não possuir carteira assinada, como maior remuneração e realizar diferentes serviços.

Nas falas dos trabalhadores não se perceberam preocupações quanto trabalho sem carteira assinada e aumento dos riscos de acidentes ou adoecimentos, há o pensamento na renda caso aconteça um acidente. Porém eles não relacionaram trabalho informal com medidas de prevenção de acidentes, como as inspeções dos locais de trabalho.

Quantos aos riscos de acidente de trabalho ele é fortemente percebido pelos operários, porém certas vezes são associados à função, considerando normal acontecer acidentes. Eles perceberam que o acidente é um acontecimento ocorrido pela falta de atenção ou descuido do trabalhador. Na construção civil, foi percebido que deve ser feita maior fiscalização das legislações trabalhistas e das medidas de proteção e segurança do trabalhador.

Santana e Oliveira (2004), o perfil levantado indica que a população analisada dos trabalhadores da construção civil é do sexo masculino, da cor negra, com baixo nível educacional e socioeconômico, trabalham desde a infância, sem registro e a maioria eram pedreiros.

Dentro os motivos por não ter carteira assinada é a falta de oportunidade, mas outros fatores também se destacaram como o fato de ser autônomo e não ter patrão. E a maioria dos trabalhadores se sente prejudicados por não ter a carteira assinada e gostariam de

ter carteira assinada e o principal motivo apontado como benefício de ter carteira assinada foi à aposentadoria e em segundo lugar a indenização em caso de demissão.

Nas análises de fatores de risco e problemas de saúde, foi percebido que mais de 50% parte dos trabalhadores consome abusivamente bebidas alcoólicas e mais de 32% tem sobrepeso. Quanto aos acidentes de trabalho relataram que certas vezes aconteciam pela falta adequada dos EPIs e pouca experiência.

Kelly-Santos e Rozemberg (2006) em seu trabalho analisaram como os trabalhadores da construção civil recebem as mensagens de cartilhas e cartazes do Ministério do Trabalho e Emprego. O conteúdo de uma das cartilhas dispõe sobre a NR 18 e as condições de trabalho impostas quanto a instalações físicas, como refeitórios, dormitórios, sanitários entre outros locais, da segurança no trabalho com uso do EPIs, e o lazer. Os trabalhadores relatam que as cartilhas ajudam a perceber as condições que o canteiro de obra se encontra, mas relatam as condições dos trabalhadores são boas. Eles relacionam que a moradia, transporte e alimentação influenciam nas condições de saúde e garantia da segurança.

Colocaram que é necessário educar ao uso do EPI, apesar do foco das cartilhas não ser o trabalho formal, uma das cartilhas citou o direito de ter a carteira assinada e a maior parte da fala e análise dos trabalhadores se deu sobre trabalho informal.

Os cartazes relatavam sobre ações do Programa de Saúde do Trabalhador (PST). Houve questionamentos sobre a efetividade da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), entrando em contradição que para alguns a efetividade para outros as ações de segurança e prevenção só tem efetividade se o MTE fiscalizar, pois os empresários desejam apenas explorar a mão-de-obra (lembrando que estas são as percepções dos trabalhadores). Mostrou também que os trabalhadores entendem o que é o sindicato, mas que há uma relação de distância entre os trabalhadores e os sindicatos.

Costa (2011) analisou os mercados de trabalho da construção civil no Brasil e na França. Na França existem agências especializadas em trabalho informais, teoricamente, elas fornecem a mão-de-obra temporária para os canteiros de obra e devem assumir os riscos associado às práticas ilegais de trabalho. Porém, muitas vezes as próprias agências ignoram influenciando na precariedade dos trabalhos, a média do trabalho temporário na França é de seis semanas, porém no canteiro analisado há situações que duram há anos.

Percebe-se então que a precarização de trabalho nos dois países referem-se a práticas ilegais, porém na França a precarização se dá através das agências de emprego temporário, enquanto no Brasil é através das próprias construtoras. Os dois países também

possuem flexibilizações nas relações trabalhistas, que por sinal, traz privilégios aos empregadores, principalmente nas questões de contratações e demissões.

No Brasil a grande massa de trabalhadores é de origem rural enquanto na França são imigrantes. Devido à inserção de programas de qualidade nas empresas brasileiras, está existindo uma redução dos contratos informais de trabalho, essa redução está se dando através da transferência das ilegalidades para as empresas terceirizadas, mantendo a precarização e há também novos atores como estagiários, cooperativas e pessoas jurídicas.

Saurin e Ribeiro (2011), em seus estudos perceberam a pouca quantidade de treinamento para medidas de segurança aos funcionários, a alta rotatividade da mão-de-obra terceirizada, falta de apoio dos gestores à CIPA, tempo escasso do técnico de segurança, falta de registros formais e investigações sobre acidentes ou quase acidentes.

Foi percebido que a gerência tem algumas insatisfações com o cargo e também com sobrecarga no trabalho, principalmente no que tange a alinhar a custos e produção, deixando a segurança com um fator não prioritário e também são pouco treinados nos procedimentos de segurança.

A tese de Lima (1995) analisou a qualidade de vida no trabalho na construção de edificações, avaliando o nível de satisfação dos operários de empresas de pequeno porte. É feita uma abordagem da evolução das teorias administrativas, inserindo o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho. Descrevem-se quatro modelos de QVT e escolhe-se pelo de Walton.

Conclui-se que o nível de satisfação do pessoal depende efetivamente das melhorias implantadas, sendo que os trabalhadores das empresas que promoveram mais ações são os que percebem com maior satisfação a situação e as perspectivas de trabalho, enquanto a empresa que promoveu menos intervenções é também aquela em que os trabalhadores se demonstram menos satisfeitos.

Em cada empresa verificou que há um conjunto de intervenções que poderiam ser adotadas, visando sanar ou atenuar as dificuldades, as quais contribuiriam para aumentar o grau de satisfação dos operários e com isto a própria QVT.

### 3. Procedimentos Metodológicos

#### 3.1 Caracterização da pesquisa

Quanto aos fins, esta é uma pesquisa descritiva, uma vez que “expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno” VERGARA (p.47, 2004).

Quanto aos meios, a pesquisa foi realizado um estudo de caso. De acordo com Vergara (2004, p.49) o estudo de caso “é restrito a poucas unidades, entendida como pessoas, família, produto, empresa [...] tem caráter de profundidade e aprofundamento”.

Quanto à abordagem do trabalho: é qualitativa e quantitativa. A abordagem qualitativa, segundo Prodanov e Freitas (2013), é “o ambiente natural é fonte direta para coleta de dados, interpretação de fenômenos e atribuição de significados”. E também de acordo com Prodanov e Freitas (2013), indicam a abordagem quantitativa, como aquela que “requer o uso de recursos e técnicas de estatística, procurando traduzir em números os conhecimentos gerados pelo pesquisador.” A abordagem será qualitativa quando se aplicarem os instrumentos nos canteiros de obra e quantitativa ao avaliar os dados do Censo 2010 para levantar o perfil do trabalhador em Goiás, que será feito através do software SPSS.

#### 3.2 Estratégias e método de coleta de dados

Os instrumentos utilizados para alcançar os objetivos da pesquisa foram:

- a) Aplicação de roteiro de entrevista com os operários da obra, o roteiro foi retirado da tese de doutorado de Lima (1995) e foi baseado nas dimensões de QVT estabelecidas por Walton (1974 e 1983). O roteiro contém perguntas socioeconômicas e de QVT. O tempo de aplicação foi em média de 10 minutos por funcionário e o mesmo encontra-se no apêndice I deste trabalho.
- b) Foi realizada também uma entrevista semiestruturada, com a engenheira da obra estudada, a entrevista é de autoria própria, com perguntas baseadas nas dimensões estudadas, levou em torno de 25 minutos para ser respondida e encontra-se no apêndice II;
- c) O método observacional, foi feito através um *check-list* baseado nas leis da CLT, nas normas do Ministério do Trabalho e na convenção coletiva do trabalho da Construção Civil em Goiás, levou um tempo médio de 40 minutos para ser verificado e encontra-se no apêndice III deste trabalho.

#### 3.3 População, amostra e local de pesquisa

A pesquisa foi realizada em uma empresa construção civil na cidade de Goiânia, especificamente em uma de suas obras. Na semana da pesquisa a obra empregava 130

operários. Dos 130, foram entrevistados 39. E para a entrevista foi entrevistada a engenheira responsável pela obra. Os funcionários do administrativo de obras não entraram nesta pesquisa, por possuírem condições de trabalho diferenciadas do trabalhador braçal da construção civil.

### 3.4 Procedimentos e tratamento de dados

De acordo com o quadro 7, podemos verificar os objetivos, quais foram os procedimentos e o tipo de tratamentos de dados utilizados:

**Quadro 7 - Procedimento e tratamento de dados**

<b>Objetivos</b>	<b>Procedimentos</b>	<b>Tratamento de Dados</b>
1. Levantar o perfil do trabalhador da construção civil em Goiás;	Sumarização dos microdados do Censo 2010 do IBGE.	Análise estatística dos dados utilizando SPSS.
2. Averiguar os itens de condições de trabalho estabelecidos na legislação brasileira para o setor da construção civil;	Revisão da legislação.	Sumarização do texto sob a forma de tópicos e quadro.
3. Descrever o ambiente de trabalho do canteiro de obras;	Observação.	Sistematização dos principais pontos observados.
4. Verificar os principais aspectos que compõe as condições de trabalho para os trabalhadores e gestores da construção civil e a percepção deles acerca das condições vivenciadas no canteiro de obras;	Entrevista com gestores; Aplicação do roteiro de entrevista;	Análise do conteúdo das entrevistas; Análise estatística dos dados.

Fonte: Autoria própria

## 4. Análise dos dados e discussão dos resultados

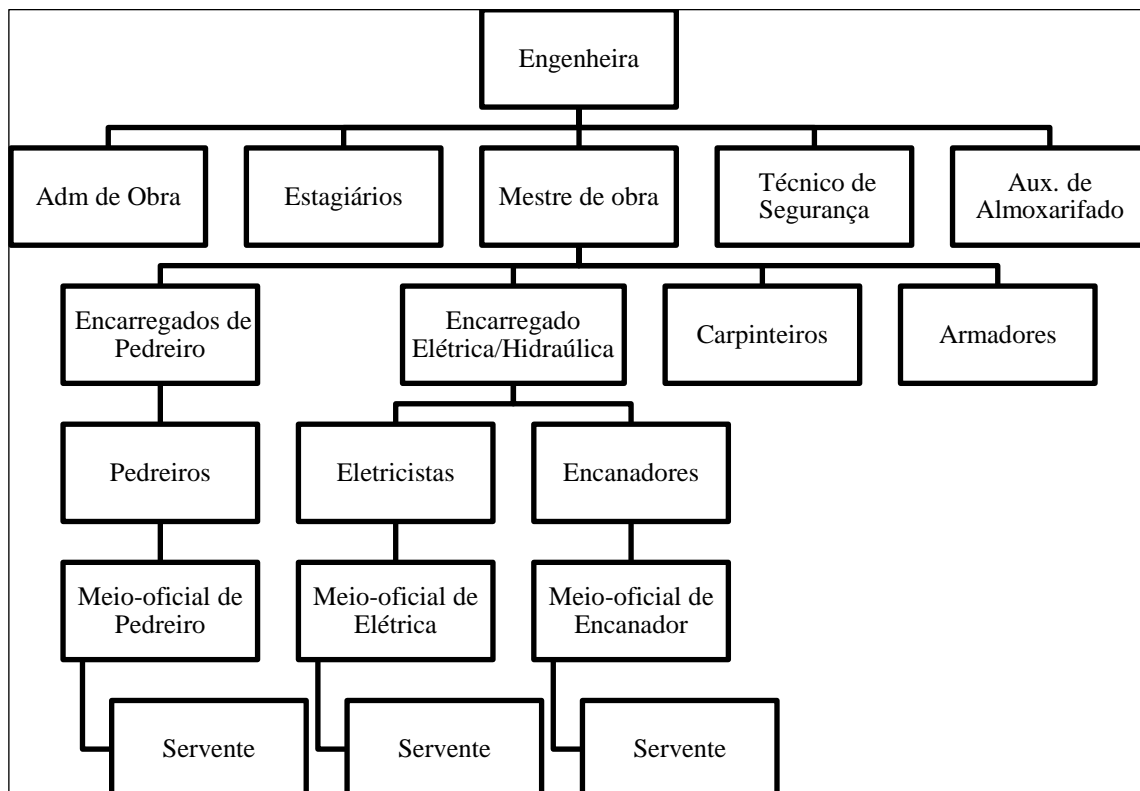
### 4.1 Apresentação da empresa

A empresa estudada atua no ramo da construção civil na cidade de Goiânia, no estado de Goiás, e foi fundada em maio de 2012. A empresa atua na construção de edifícios e pertence a um grupo de empresas de uma incorporadora, e que tem como público-alvo clientes com alto poder aquisitivo. A empresa neste ano de 2013 possui oito obras em construção e são edifícios tanto comerciais como residenciais. É uma empresa goiana, de médio porte, ainda não possui nenhuma obra entregue devido a ser recente no mercado.

Entre as obras da empresa, foi escolhida apenas uma, a qual está em construção há um ano e três meses. É uma obra residencial, que na semana da pesquisa contava com 130 operários e 12 funcionários do administrativo de obras. Os funcionários são próprios da empresa, são terceirizados apenas serviços que exigiam técnicas específicas que a empresa não domine.

No período da pesquisa a obra contava com a seguinte estrutura organizacional demonstrada na figura 1.

**Figura 1 - Estrutura organizacional da obra**



Fonte: Autoria própria

Como demonstrado no organograma a engenheira é a líder da obra, abaixo está a parte administrativa da obra, composta pelo administrativo de obra, estagiários, mestre de obras, técnico de segurança e auxiliares de almoxarifado. O administrativo de obra cuida apenas da parte operacional, enquanto decisões de cunho gerencial são tomadas pela própria engenheira.

Logo em seguida, vêm as equipes de trabalho, algumas delas por serem maiores necessitam de encarregados, como os pedreiros, encanadores e eletricitas. Os carpinteiros e armadores são classificados assim como pedreiros, eletricitas e encanadores, ou seja, na construção civil são denominados “profissionais/oficiais”. O diferencial é que os carpinteiros e armadores são subordinados diretamente ao mestre de obras.

Seguindo a hierarquia vem os chamados meio-oficiais, que eram serventes que estão se especializando em alguma das profissões há no mínimo seis meses. Abaixo deles estão os chamados serventes/ajudantes que não tem profissionalização em nenhuma das categorias denominadas “oficiais” e fazem serviços gerais de auxílio aos demais.

#### 4.2 O ambiente da obra e suas condições de trabalho

O ambiente da obra e suas condições de trabalho foram analisados através de observações feitas na obra, com um *check-list* produzido antes das visitas a obra. O mesmo contemplava artigos da CLT, da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) da Construção Civil de Goiás com vigência 2012/2014 e algumas normas do Ministério do trabalho. No entanto, foram observadas também informações adicionais ao *check-list*.

Primeiramente, foram analisadas as questões sobre as condições administrativas e das relações trabalhistas. Constando-se que todos os funcionários da obra encontram-se devidamente registrados e possuem uma pasta com a ficha de registro. Os salários são pagos mensalmente até o quinto dia útil do mês. Analisando os recibos de pagamento, nota-se que os pisos salariais são cumpridos.

Quanto à carga horária de trabalho, a situação complica um pouco, a jornada de trabalho do segmento da construção civil de acordo com a convenção coletiva em vigência (2012/2014) estabelece que às 44 horas semanais sejam cumpridas de segunda a sexta (segunda a quinta 07h00min as 12h00min e das 13h00min as 17h00min e na sexta-feira das 07h00min as 12h00min e das 13h00min as 16h00min). Ainda de acordo com a convenção é permitida a prestação de serviços aos sábados, sob regime de horas extras, de forma não habitual, sob pena de descaracterização da compensação da jornada normal de trabalho. Ao se analisar o cartão de ponto de alguns trabalhadores em determinados períodos da obra, percebe-se que os mesmos trabalharam vários sábados consecutivos,

As horas extras no cartão de ponto são devidamente registradas e também de acordo com o recibo de salários são pagas corretamente. Neste quesito é viável a empresa “tarefar” os funcionários, pois percebe-se que os que não são tarefados fazem uma quantidade maior de hora-extra para aumentar o salário, sendo que o serviço dava para ser feito no período sem horas-extras.

A empresa tem convênio com o sindicato, o Sinduscon-Go (Sindicato da indústria da Construção em Goiás) e com o Seconci-Go (Serviço Social da Indústria da Construção no Estado de Goiás), que oferece aos trabalhadores e dependentes das empresas filiadas atendimento médico (clínico geral, pediatria, cardiologia, oftalmologia, ortopedia e fisioterapia) e serviços odontológicos gratuitos.

Foi questionado se os empreiteiros da obra cumprem os itens acima mencionados e se a empresa fiscaliza estes terceiros. De fato, é exigida toda documentação do funcionário terceirizado antes do mesmo começar a trabalhar na obra, mas fica muito difícil para empresa ir mais afundo para saber se realmente está sendo pago o piso salarial correto deste funcionário, porque teria que acompanhar cada sindicato específico entre outros fatores. Ou seja, percebe-se que na maioria das vezes a empresa cobra da terceirizada, mas nem sempre verifica se de fato se as condições de trabalho são cumpridas por este terceiros.

Em segundo lugar, analisaram-se os benefícios. Foi questionado se a empresa fornecia o café da manhã e se ele estava de acordo com o estabelecido na CCT da construção civil de Goiás, ou seja, se é composto por leite, café, pão francês de 50 gramas (por funcionário) e margarina, percebeu-se que sim, mas também uma quantidade de pães e substituída por duas quitandas variadas, os próprios funcionários pediram, pois dizem que pão todos os dias é muito enjoativo, além de alguns não gostarem do pão.

A empresa também oferece almoço, tanto o café da manhã quanto o almoço são fornecidos por empresas terceirizadas, e as duas possuem o PAT (programa de alimentação do trabalhador) garantindo a qualidade nutricional da alimentação destes trabalhadores. A empresa também paga o vale-transporte e seguro de vida para todos os operários da obra.

Logo, teve um bloco questionando sobre ruídos e vibrações, e percebe-se que um mesmo operário que opera o equipamento durante todo o dia, até porque a ferramenta que o funcionário pega é colocada no nome dele, sendo de responsabilidade dele manter o equipamento funcionando e bom estado até a devolução, assim eles não costumam revezar.

Da mesma forma, a serra circular, a betoneira tem profissionais específicos que a operam diariamente sem revezamento, mas dificilmente eles operam estes aparelhos mais que

oito horas por dia. Os exames audiométricos são realizados nos exames admissionais e a cada seis meses também.

O outro bloco era sobre as condições de higiene e saúde. Iniciando pelos os equipamentos de proteção individual, percebeu-se que todos os funcionários usavam ao menos os equipamentos básicos como capacetes (que devida a cor identifica a função de cada um), óculos, uniformes e luvas. Os E.P.I's são fornecidos gratuitamente e constantemente.

É fornecida também água filtrada, fresca e potável sendo que se têm bebedouros espalhados nos andares da obra e ainda fornecem garrafas térmicas para os funcionários que desejarem, as mesmas devem ser devolvidas ao final do dia.

As instalações sanitárias têm chuveiros e vasos em quantidades adequadas, inclusive na área onde os funcionários tomam banho é revestidas por azulejos, muito organizado. No entanto, o ambiente se encontrava um pouco sujo e faltando alguns materiais como sabonete e papel higiênico, podendo levar a empresa a ter problemas com o Ministério do Trabalho.

No que se refere à ergonomia não foi encontrado nenhum treinamento padrão documentado ou orientação para aqueles funcionários que transportam carga pesada manualmente.

O refeitório também tinha claridade boa e com mesas muito boas de fórmica brancas e de fácil limpeza. No entanto, sua capacidade está comprometida, pois não está tendo lugares para todos os funcionários almoçarem. Possui estufas e máquina de suco.

Quanto às instalações de proteções contra a queda de trabalho em altura elas são feitas conforme a ascensão do prédio. São feitos os chamados “bandejões” ao redor do prédio e também é colocado o sistema chamado “SLQA” (Sistema Limitador de Queda em Altura) em volta do prédio para evitar a queda de objetos na calçada. Porém, o SLQA é feito por uma empresa terceirizada que apesar das várias reclamações acaba atrasando para fazer as ascensões das redes e a empresa tem dificuldades para trocar de fornecedor, visto que em Goiânia é bastante reduzido a quantidade deste tipo de prestador de serviço.

O operador da serra circular, equipamento que oferece muitos riscos ao trabalhador, é capacitado e qualificado para realizar o serviço. Mesmo assim, a obra ainda teve problemas, um funcionário mesmo sabendo que não poderia operar o equipamento, pois é sempre explicitado nos treinamentos de segurança que somente o funcionário capacitado pode operar, resolveu cortar uma tábua, pois precisava com pressa e acabou ficando com a luva presa ao equipamento, tendo um dos dedos amputados.

As dobragens dos vergalhões são feitas em plataformas estáveis e apropriadas, apesar de estarem em canto de um dos solos, há uma movimentação dos trabalhadores em volta

de onde é feita essas dobragens, porém só fica realmente no caminho dos trabalhadores quando há um acúmulo maior de ferro, seja pelo fato de chegar mais material ou pelo atraso de serviço.

A maior parte dos materiais são armazenados sobre lugares úmidos, instáveis e nivelados que é dentro do almoxarifado. No entanto, mesmo o almoxarifado sendo grande não cabe toda a quantidade de material que chega à obra, assim alguns são armazenados sobre pallets em alguns lugares da obra em que quase não circulam trabalhadores. Algumas vezes, tem que se descarregar o material de maneira rápida e é feita um armazenamento temporário em lugares não adequados, mas logo os mesmos são transferidos para locais ideais.

Na questão organização e limpeza do canteiro de obras, a empresa se destaca positivamente. Não se via esparramados materiais, restos de materiais pelos lugares de circulação, além das salas muito organizadas na parte administrativa, pois as instalações provisórias da obra não são feitas de “madeirite”, que com o tempo agrega umidade e mofo. A empresa investiu um alto valor em placas de concreto colocando-as no refeitório, salas, almoxarifado e banheiros e as pintou de branco, dando um aspecto de organização e limpeza bastante satisfatório.

Além disso, a empresa paga uma consultoria para a gestão de resíduos sendo coletado e armazenado cada tipo de resíduo de forma separada e são destinados para lugares corretos. Essa consultoria é responsável por treinar cada trabalhador para manter sua área de trabalho limpa ao final de todos os dias.

#### 4.3 O perfil do trabalhador da construção civil em Goiás

A importância do setor da construção civil em Goiás pode ser demonstrada através dos seus indicadores econômicos e do número de trabalhadores que o setor emprega. Segundo o IMB (Instituto Mauro Borges) em Goiás, a construção civil cresceu 14,0% no ano de 2010, tendo aumento de participação de 6,4% para 7,3% no valor adicionado total do Estado. Em Goiás, no ano de 2012, de acordo com a CBIC (Câmara Brasileira da Indústria da Construção), havia um total de 98.150 mil trabalhadores formais na construção civil, sendo que destes 44.378 na construção de edifícios.

Para cumprir um dos objetivos específicos deste trabalho, levantamos o perfil do trabalhador da construção civil em Goiás, de acordo com os micros dados do IBGE de 2010, que podem ter suas porcentagens verificadas através da tabela 1.

Tabela 1 – Perfil do trabalhador em Goiás (continua)

Variáveis	Nº	%
<b>Sexo</b>		
Feminino	7.701	4,1
Masculino	180.678	95,9
<b>Faixa etária</b>		
Até 17 anos	5.354	2,8
18 a 24 anos	23.468	12,5
25 a 34 anos	47.383	25,2
35 a 50 anos	78.042	41,4
51 a 64 anos	29.492	15,7
Acima de 64 anos	4.641	2,5
<b>Estado Civil</b>		
Casado	76.796	40,8
Separado / Desquitado	3.693	2,0
Divorciado	7.387	3,9
Viuvo	2.847	1,5
Solteiro	97.655	51,8
<b>Cor ou Raça</b>		
Branca	57.865	30,7
Preta	19.934	10,6
Amarela	3.370	1,8
Parda	106.759	56,7
Índigena	452	0,2
<b>Nasceu no município em que mora?</b>		
Sim e sempre morou	60.703	32,2
Sim mas morou em outro município ou país estrangeiro	8.487	4,5
Não (migrantes)	119.190	63,3
<b>Nasceu em Goiás</b>		
Sim e sempre morou	30.675	25,7
Sim, mas morou em outra UF ou país estrangeiro	14.632	12,3
Não	73.883	62
<b>Nível de instrução</b>		
Sem instrução e fundamental incompleto	126.585	67,2
Fundamental completo e médio incompleto	35.406	18,8
Médio completo e superior incompleto	24.558	13
Superior completo	1.429	0,8
Não determinado	402	0,2
<b>Nível de rendimento nominal mensal domiciliar per capita (em número de salários mínimo)</b>		
até 0,25	7.084	3,8
Mais de 0,25 a 0,50	32.908	17,5
Mais de 0,50 a 1	72.607	38,6
Mais de 1 a 2	58.112	30,9
Mais de 2 a 3	10.834	5,8
Mais de 3 a 5	4.448	2,4
Mais de 5	2.074	1,1

Tabela 1– Perfil do trabalhador em Goiás

Variáveis	Nº	%
<b>Ocupação</b>	<b>Amostra pesquisada</b>	<b>Numero estimado de trabalhadores</b>
Construtores de casa	537	5.443
Pedreiros	14.022	125.119
Canteiros, cortadores e gravadores em pedra	121	1.182
Trabalhadores em cimento e concreto armado	33	337
Carpinteiros	1.079	9.953
Outros trabalhadores qualificados e operários da construção não classificados anteriormente	17	128
Trabalhadores elementares da construção de edifício	5.340	46.217
<b>Total trabalhadores da construção civil (A)</b>	<b>21.149</b>	<b>188.379</b>
<b>Todos os trabalhadores de GO (B)</b>	<b>338.028</b>	<b>2.959.329</b>
<b>% em relação ao total de trabalhadores C = A/B</b>	<b>6,3%</b>	<b>6,4%</b>
<b>Posição na ocupação e categoria do emprego no trabalho principal</b>		
- Empregados com carteira de trabalho assinada	49.596	26,3
- Militares e funcionários públicos estatutários	1.088	0,6
- Empregados sem carteira de trabalho assinada	57.112	30,3
- Conta própria	79.308	42,1
- Empregadores	328	0,2
- Não remunerados	948	0,5
<b>Número de horas de trabalho semanal</b>		
<=20	12.360	6,6
>20<=30	5.895	3,1
>30<=44	93.653	49,7
>44	76.472	40,6
<b>Rendimento no trabalho principal em nº de salários mínimos</b>		
<=0,5	8.202	4,4
>0,5<=1	48.546	25,8
>1<=2	90.794	48,2
>2<=3	26.610	14,1
>3<=5	10.455	5,5
>5	3.772	2

FONTE: Elaborado a partir dos microdados do Censo 2010

Quanto à ocupação, o IBGE tem subdivisões para analisar o trabalhador da construção civil, as subdivisões selecionadas foram: construtores de casas, pedreiros, canteiros/cortadores/gravadores em pedras, trabalhadores em cimento e concreto armado, carpinteiros, outros trabalhadores qualificados e operários da construção não classificados anteriormente e trabalhadores elementares da construção de edifícios. O total destes trabalhadores era igual a 188.379, sendo que foi analisada uma amostra de 21.149 trabalhadores. Estes trabalhadores representam 6,4% do total de trabalhadores em Goiás

(incluindo todos os segmentos). Os pedreiros são a subcategoria com maior número de trabalhadores.

A maioria dos trabalhadores da construção civil em Goiás é do sexo masculino (95,9%) o que é característico do setor, provavelmente por serem atividades que exigem esforço físico muito intenso.

A faixa etária predominante é entre os 35 a 50 anos representando 41,0% dos trabalhadores, mas há também um grande número de trabalhadores mais jovens, entre os 18 até os 34 anos, representando 37,7% dos operários.

A maior parte dos trabalhadores é solteiros (51,8%), provavelmente devido a pouca idade dos mesmos, mas há também um número significativo de trabalhadores casados (41%).

Quanto à cor/raça, os dados revelaram 67,3% de negros (compostos por pretos e pardos) e 32,5% de brancos (brancos e amarelos).

A maioria dos trabalhadores não nasceu em Goiás (62%) e também não nasceu no município onde mora (63%), o que caracteriza a alta migração destes trabalhadores brasileiros entre estados e municípios.

A escolaridade desses profissionais ainda traz uma realidade de pouco estudo para prestação deste tipo de serviço, mostrando que 67,2% destes profissionais não têm instrução ou apenas o ensino fundamental incompleto.

Quanto à situação econômica boa parte dos trabalhadores possui nível de rendimento mensal nominal de meio a um salário mínimo per capita (38,6%) e também há um número significativo que possuem um nível de rendimento mensal nominal de um a dois salários mínimos per capita (30,9%). Este dado caracteriza os baixos salários recebidos e as condições socioeconômicas da família destes trabalhadores.

No que tange a posição na ocupação e a categoria de emprego no trabalho principal, verificou-se que 42% destes trabalhadores são autônomos e 26,3% são empregados com carteira de trabalho assinada. Este dado demonstra que boa parte destes trabalhadores não contribui com um sistema de previdência social, o que não lhes permite posteriormente a aposentadoria. Também, encontra-se desprotegidos em caso de acidentes de trabalho.

A carga horária de trabalho é pesada, sendo que 40,6% dos trabalhadores fazem mais de 44 horas semanais e 49,7% fazem entre 30 e 44 horas. Uma parte relevante dos trabalhadores (48,2%) tem um rendimento no trabalho principal em número de salários mínimos ente um e dois salários, caracterizando novamente baixos rendimentos salariais.

#### 4.4 O perfil do trabalhador da amostra estudada

Foi levantado o perfil socioeconômico dos trabalhadores da obra analisada, para que se entendam melhor os profissionais entrevistados, esses dados são mostrando na tabela 2.

**Tabela 2– Perfil do trabalhador na amostra estudada (continua)**

Variáveis	N°	%
<b>Sexo</b>		
Feminino	0	0
Masculino	39	100
<b>Faixa etária</b>		
até 25 anos	16	41,0
de 26 a 30 anos	4	10,3
de 31 a 35 anos	4	10,3
de 36 a 40 anos	4	10,3
de 41 a 45 anos	5	12,8
de 46 a 50 anos	3	7,7
mais de 51 anos	3	7,7
<b>Estado Civil</b>		
Casado	16	41,0
Separado / Desquitado	1	2,6
Solteiro	22	56,4
<b>Prole</b>		
zero	18	46,2
um	5	12,8
dois	7	17,9
três	8	20,5
Mais que 3	1	2,6
<b>Origem</b>		
De outros estados	23	59,0
De pequenas cidades do interior	5	12,8
Do local	11	28,2
<b>Razões da Migração</b>		
Nasceram no local	11	28,2
Acompanhar a família	4	10,3
Melhorar as condições de vida	6	15,4
Outro motivo	1	2,6
Procurar emprego	17	43,6
<b>Ocupação na origem</b>		
Do local/ Eram crianças	11	35,9
Construção civil	10	17,9
No campo	11	28,2
Outro	7	17,9

Tabela 2 – Perfil do trabalhador na amostra estudada

Variáveis	Nº	%
<b>Profissão</b>		
Profissional (pedreiro, carpinteiro, Servente, ajudante)	24	61,5
	15	38,5
<b>Nível de formação</b>		
Analfabeto	2	5,1
Ensino fundamental	19	48,7
Ensino médio incompleto	8	20,5
Ensino médio completo	10	25,6
<b>Razões para ingresso na construção civil</b>		
Acompanhar parente (pai, irmão..)	1	2,6
Mais fácil aprender a profissão	9	23,1
Mais fácil conseguir emprego	9	23,1
Pelo salário melhor	18	46,2
Por gostar	2	5,1
<b>Tempo de serviço na construção civil</b>		
Até 2 anos	13	33,3
De 2 a 5 anos	6	15,4
De 5 a 10 anos	9	23,1
De 10 a 15 anos	3	7,7
De 15 a 20 anos	4	10,3
Mais de 20 anos	4	10,3
<b>Tempo de trabalho na empresa</b>		
Até 3 meses	11	28,2
Mais de 3 até 6 meses	10	25,6
Mais de 6 até 12 meses	11	28,2
Mais de 1 até 2 anos	7	17,9
<b>Moradia</b>		
Própria	21	53,8
Alugada	18	46,2
<b>Tempo de transporte diário:</b>		
Até 1 hora	15	38,5
de 1 a 2 horas	17	43,6
de 2 a 3 horas	6	15,4
mais de 3 horas	1	2,6
<b>Números de meio de transporte público que usa por dia:</b>		
Nenhum	17	43,6
Dois	13	33,3
Três	1	2,6
Quatro	6	15,4
Seis	2	5,1

Fonte: Autoria própria

A amostra foi formada somente por pessoas do sexo masculino, inclusive não há mulheres entre os 130 trabalhadores da obra, somente na parte administrativa da mesma.

Assim como na tese de Lima (1995) a maior parte dos trabalhadores estudados tinham menos de 25 anos, neste caso em especial mostrando que há uma concentração muito acentuada de pessoal mais jovem, pois 61,6% da amostra tinham menos de 35 anos. De acordo com Lima (1995) o desgaste físico exigido pelo profissional da construção civil ao longo da carreira e a própria perda de condições físicas importantes para a profissão como força muscular, agilidade entre outros, fazem com que a idade média da população seja baixa.

Quanto ao estado civil, mais da metade eram solteiros (56,4%) provavelmente por causa da pouca idade dos entrevistados, porém há um número representativo de casados (41%). Quanto à prole a 46,2% não possuem filhos, fator que também deve estar associado a pouca idade e mostra-se também um tipo de controle quanto ao número de filhos, pois apenas um trabalhador tinha mais que três filhos.

Quando questionados a respeito de sua origem, 59% eram de outros estados que de acordo com Lima (1995) é um fator característico da construção civil e 12,8% eram de pequenas cidades do interior de Goiás. Ao receber estas respostas, foi questionado aos trabalhadores de qual região do Brasil os mesmos vinham e a maioria das respostas foi da região Nordeste. Ao questionar o porquê da vinda para Goiânia 43,6% responderam que foi em busca de emprego, caracterizando a dificuldade de empregos na região nordestina e nas cidades do interior.

A ocupação destes trabalhadores na origem foi variada, alguns já trabalhavam com construção civil (17,9%), outros no campo (28,2%) e sete trabalhadores tiveram outras profissões. Alguns ainda eram crianças quando se mudaram para Goiânia.

Quanto ao grau de instrução 48,7% dos entrevistados cursaram o ensino fundamental e 20,5 % cursaram o ensino médio de forma incompleta e 25,6% cursaram o ensino médio completo. Percebe-se uma baixa escolarização dos profissionais deste setor.

Quanto à profissão 61,5% eram considerados profissionais, ou seja, eram pedreiros, carpinteiros, armadores, eletricitas, encanadores e os meio-oficiais, sendo que todos os meio-oficiais foram promovidos pela empresa, pois quando entraram estavam na condição de serventes. E38,5% dos entrevistados eram serventes.

Referente às razões para ingresso na construção 46,2% alegaram entrar nessa profissão em busca de um salário melhor e a mesma porcentagem 46,2% resolveram ingressar neste segmento por falta de estudo ou pela facilidade de entrar e aprender sem necessidade de

estudar. Esse último indicador demonstra como este setor exige pouca escolaridade e profissionalização dos indivíduos.

A análise do tempo de serviço na construção mostrou que há um índice relativamente baixo de experiência profissional, pois apenas 28,3% dos entrevistados possuem mais que dez anos de profissão e 48,7% possuem até cinco anos de profissão.

O tempo de trabalho na empresa também é pequeno, 53,8% estão na empresa há apenas seis meses, e apenas 17,9% estão na empresa há mais de um ano. Este índice acaba seguindo uma característica da construção civil que é a alta rotatividade dos funcionários.

No que tange a moradia, 53,8% possuem casa própria e 46,2% pagam aluguel. Este quesito pode ter sido influenciado pela a maioria dos trabalhadores em questão serem “profissionais” e não serventes, com isso tem uma melhor remuneração.

No que refere ao tempo diário de transporte para o serviço a maioria dos trabalhadores (82,1%) gasta até duas horas diárias, sendo que 43,6% não usam nenhum transporte público e 33,3% usam apenas dois ônibus diariamente.

#### 4.4A percepção dos trabalhadores a respeito da QVT na obra estudada

A primeira dimensão analisada através do roteiro de entrevista foi às condições de trabalho, na qual as porcentagens podem ser verificadas pela tabela 3.

**Tabela 3 – Dimensão Condições de Trabalho (em valores relativos - %)**

Aspectos	ESCALA DE SATISFAÇÃO <sup>1</sup>					
	0	1	2	3	4	5
Higiene das instalações de uso pessoal	0	7,7	5,1	41,0	12,8	33,3
Limpeza, ordem e arrumação do canteiro	0	0	12,8	33,3	25,6	28,2
Segurança Individual –EPIs	0	0	0	0	2,6	94,9
Segurança Coletiva	0	0	2,6	15,4	28,2	53,8
Esforço e Desgaste	23,1	7,7	20,5	15,4	15,4	17,9
Igualdade na distribuição das tarefas	10,3	12,8	10,3	25,6	17,9	23,1
Disponibilidade de materiais	10,3	7,7	15,4	17,9	7,7	41,0
Qualidade dos Materiais	2,6	2,6	5,1	10,3	5,1	74,4
Acesso rápido a ferramentas	2,6	0	12,8	25,6	10,3	48,7
Inovações em métodos, processos e ferramentas	33,3	17,9	0	17,9	10,3	20,5

Nota 1: Escala de satisfação igual a 0= totalmente insatisfeito; 1 = muito insatisfeito; 2 = pouco insatisfeito; 3 = pouco satisfeito; 4 = muito satisfeito; 5 = totalmente satisfeito

Fonte: Autoria própria

Quanto à higiene das instalações de uso pessoal 41,0% deram a nota como pouco satisfeito, através das falas dos funcionários e percebido através da realização do check-list, percebe-se que as instalações em si são boas, como a quantidade de chuveiros e vasos, inclusive os locais de tomar banho são revestidos por azulejos, porém a limpeza do local não é feita com uma maior frequência e com qualidade constante. A obra possuía somente um profissional para limpar todos os banheiros, o que deixava a desejar.

Quanto ao item limpeza, ordem e arrumação 53,6% esteve entre muito satisfeito e totalmente satisfeito, de fato a obra estava bem organizada, inclusive este é uma regra de qualidade da empresa em armazenar os materiais de forma organizada, que não possa impedir passagem e não fiquem em contato com o chão. Porém, algumas vezes no mesmo dia chegam muitos materiais e eles acabam sendo alocada de maneira incorreta deixando a obra um pouco desorganizada, mas logo é resolvido. A limpeza é feita diariamente, pois a obra conta com uma vistoria de gestão de resíduos e um dos critérios exigidos é que seja feita essa limpeza sempre diariamente quando terminarem os serviços.

A segurança individual, ou seja, fornecimento de equipamentos de proteção individual foi um dos itens que teve melhor avaliação do questionário 94,9% dos funcionários consideraram totalmente satisfeitos com o fornecimento destes equipamentos. De fato, todos portavam do uso de E.P.I e estavam em bom estado.

A segurança coletiva também foi bem avaliada, 82% dos funcionários se disseram entre muito satisfeito a totalmente satisfeito. Os que se sentiram menor nível de satisfação relataram que algumas vezes são muitas coisas de segurança para arrumar e a equipe responsável por isso acaba demorando um pouco para executar, porém o principal motivo segundo os operários é porque os muitos colegas deixam a desejar não fazendo esforço para manter a segurança de todos.

A respeito de esforço e desgaste, 30,8% dos funcionários se mostraram totalmente ou muito insatisfeito e 33,3% se mostraram totalmente ou muito satisfeitos. Essas divergências de opiniões provavelmente foram dadas por diferenças de fatores como: idade, tipo físico, tempo de serviço na construção, aspectos nutricionais(SILVA, 1995).

No quesito igualdade de distribuição de tarefas, 25,6% dos funcionários opinaram por pouco satisfeitos, 41% estavam entre muito satisfeitos ou totalmente satisfeitos e 33,3% mostraram entre pouco, muito ou totalmente insatisfeitos. De maneira geral, boa parte dos funcionários acredita ter satisfação com esse índice, porém os que mostram algum nível de insatisfação, disseram que quando o funcionário tem um nível de amizade com mestre de obras ou encarregado, sua carga de trabalho é aparentemente menor.

Quanto à disponibilidade de materiais, 41% disseram estar totalmente satisfeitos, porém os 33,3% que mostraram algum nível de insatisfação disseram que certas vezes falta material e quando isso acontece é extremamente prejudicial, pois atrasa a “tarefa”, conseqüentemente reduz o salário.

A qualidade dos materiais foi votada pela maioria dos funcionários (74,4%) como totalmente satisfeitos. De fato, como a empresa atende a um público alto padrão, assim a

qualidade dos materiais é exigida até mesmo pelos clientes, para este controle a empresa possui documentos padrões de qualidade. Quando os materiais chegam à obra, os mesmos devem ser conferidos pelo almoxarifado, verificando se atende os padrões exigidos pela empresa, caso seja reprovado o material é devolvido para a empresa fornecedora.

No que tange ao acesso rápido a ferramentas 48,7 % se mostraram totalmente satisfeitos, foi colocado que ultimamente melhorou bastante quando colocaram duas pessoas para entregar, pois antes era somente uma. Porém, os que se mostraram com níveis de insatisfação alegaram que nos horários de “pico” (cedo, quando pegam as ferramentas e no final do dia, quando devolvem) há uma demora nesta entrega.

No quesito inovações em métodos, processos e ferramentas a maior parte dos operários (51,3%) se mostrou totalmente ou muito insatisfeitos, considerando que nas empresas as quais eles trabalharam anteriormente a metodologia, os processos e ferramentas eram praticamente as mesmas.

A próxima análise será da dimensão compensação justa e adequada, na tabela 4.

**Tabela 4 – Dimensão Compensação Justa e Adequada(em valores relativos - %)**

Aspectos	ESCALA DE SATISFAÇÃO <sup>1</sup>					
	0	1	2	3	4	5
Equidade entre salário e trabalho	17,9	20,5	15,4	15,4	5,1	25,6
Equidade salarial com o mercado	2,6	7,7	7,7	35,9	23,1	23,1
Equidade externa dos benefícios	0	2,6	10,3	20,5	12,8	53,8
Equilíbrio salarial interno	10,3	15,4	28,2	10,3	2,6	33,3

Nota 1: Escala de satisfação igual a 0= totalmente insatisfeito; 1 = muito insatisfeito; 2 = pouco insatisfeito; 3 = pouco satisfeito; 4 = muito satisfeito; 5 = totalmente satisfeito

Fonte: Autoria própria

Quando perguntados a respeito da equidade entre o salário e o trabalho, 38,4% disseram muito ou totalmente insatisfeitos com este critério, no entanto 25,6% se disseram totalmente satisfeitos. Tanto os chamados “profissionais” (pedreiros, carpinteiros, entre outros) quanto os ajudantes consideraram que muitas vezes o salário não compensa o desgaste físico que se tem na construção civil.

Na equidade salarial com o mercado, 35,9% se mostraram pouco satisfeitos, e 46,2% consideraram muito ou totalmente satisfeitos. Porém, neste item alguns trabalhadores disseram ter dificuldades de comparação, pois não sabiam as médias salariais do mercado.

A equidade externa dos benefícios foi o item melhor avaliado no quesito compensação justa e adequada, com total satisfação da maior parte dos trabalhadores (53,8%). A empresa foi bastante elogiada, “Antes a empresa que servia o almoço estava ruim, agora trocaram porque reclamamos, está muito bom e é servido sempre no horário certo” disse um dos funcionários.

O equilíbrio interno do salário foi um item que casou uma dispersão nos resultados, 46,2% dos funcionários mostraram algum nível de satisfação enquanto 53,9% mostraram algum nível de insatisfação. Alguns dos funcionários insatisfeitos alegaram os seguintes questionamentos como “Tem alguns que são os privilegiados dos mestres e encarregados, ai já viu né”.

A próxima dimensão analisada foi o uso e desenvolvimento das capacidades, de acordo com tabela 5.

**Tabela 5 – Dimensão Uso e desenvolvimento de capacidades (em valores relativos - %)**

Aspectos	ESCALA DE SATISFAÇÃO <sup>1</sup>					
	0	1	2	3	4	5
Autonomia e auto-controle	2,6	2,6	0	10,3	2,6	82,1
Polivalência/variedade das tarefas	23,1	7,7	23,1	5,1	20,5	20,5
Programação parcial da atividade	7,7	10,3	12,8	23,1	7,7	38,5
Complexidade das tarefas	2,6	0	5,1	23,1	2,6	66,7
Apoio do superior imediato	12,8	2,6	2,6	5,1	7,7	69,2
Retroinformação/ <i>feedback</i>	28,2	2,6	5,1	15,4	7,7	41,0

Nota 1: Escala de satisfação igual a 0= totalmente insatisfeito; 1 = muito insatisfeito; 2 = pouco insatisfeito; 3 = pouco satisfeito; 4 = muito satisfeito; 5 = totalmente satisfeito

Fonte: Autoria própria

No quesito autonomia e auto-controle, quase a totalidade dos funcionários se mostram com algum nível de satisfação, sendo que 82,1% dos trabalhadores se mostraram totalmente satisfeitos. Este foi um resultado diferente do apresentado por Lima (1995), pois em seus resultados a maioria dos trabalhadores acreditava que era necessário que o mestre de obras tomasse todas as decisões e apresentasse as respostas para os problemas que surgiam. Já na obra estudada neste trabalho os funcionários se mostraram muito confiantes e satisfeitos por poder tomar algumas decisões de maneira independente.

No questionamento a respeito da polivalência/variedade das tarefas as opiniões foram bastante divididas, sendo que 53,8% mostraram algum nível de insatisfação enquanto 46,2% mostraram algum nível de satisfação. A maior parte dos funcionários que demonstrou insatisfação com a polivalência (foram 12 funcionários entre os 21 que deram notas com algum nível de insatisfação) eram ajudantes/serventes, ou seja, aqueles que mais são testados para fazer atividades variadas, mostrando certa rejeição a estas variedades de tarefas.

Quanto a programação parcial da atividade os dois níveis mais votados foram poucos satisfeitos 23,1% e totalmente satisfeitos 38,5%. Apesar do mestre de obras e encarregados delegar as funções, os funcionários citaram que tem liberdade para questionar, por exemplo, uma troca de parceiro de trabalho o qual não estão dando certo, mas na maior parte dos casos é levada em consideração a opinião do “profissional” e não a do servente.

A complexidade das tarefas alcançou total satisfação por 66,7% dos funcionários, pois muitos acreditam que as tarefas são bem fáceis de desenvolver e por fazerem quase sempre o mesmo tipo de serviço, assim eles não possuem maiores dificuldades e acreditam que isso trás maior satisfação.

O apoio superior do imediato também foi um índice bem avaliado, 69,2% dos trabalhadores se mostraram totalmente satisfeitos. Por exemplo, no caso dos armadores, um rapaz da própria equipe deles também analisa os projetos técnicos e indica iniciativas para o mestre de obras que muitas vezes são acatadas.

Quanto ao *feedback* as respostas foram díspares, 28,2% dos funcionários se disseram totalmente insatisfeitos e afirmaram que nunca receberão nenhuma reclamação ou elogio do serviço o qual executaram. No entanto, 41% disseram estar totalmente satisfeitos, porém a maioria disse que é quando algo está sendo feita de maneira errada que este retorno vem. “Quando nós erramos costumam falar o que não está certo e no que erramos, aí pedem para fazer de novo, agora elogio eu mesmo nunca recebi”, disse um dos funcionários.

A próxima dimensão analisada foi chances de carreira e crescimento profissional, de acordo com a tabela 6:

**Tabela 6- Dimensão Chances de carreira e crescimento profissional (em valores relativos - %)**

Aspectos	ESCALA DE SATISFAÇÃO <sup>1</sup>					
	0	1	2	3	4	5
Garantia de emprego	48,7	5,1	5,1	10,3	7,7	23,1
Chances de carreira e crescimento profissional	28,2	5,1	2,6	10,3	5,1	48,7
Gestão participativa	25,6	23,1	7,7	12,8	2,6	28,2
Igualdade de participação	28,2	17,9	12,8	12,8	5,1	23,1

Nota 1: Escala de satisfação igual a 0= totalmente insatisfeito; 1 = muito insatisfeito; 2 = pouco insatisfeito; 3 = pouco satisfeito; 4 = muito satisfeito; 5 = totalmente satisfeito

Fonte: Autoria própria

No quesito garantia de emprego, 59% dos trabalhadores se mostraram algum nível de insatisfação. Deve-se ressaltar que a alta rotatividade e a finalização de uma obra agravam esta instabilidade. Na empresa estudada, como o próprio engenheiro havia sido demitido os funcionários estavam ainda mais inseguros “Se até o engenheiro foi demitido, imagina qualquer um de nós podemos ser”, “Garantia de emprego só tem o dono” foram falas de alguns funcionários.

As chances de carreira e crescimento profissional também tiveram níveis de satisfações variados, 48,7% dos funcionários se mostraram totalmente satisfeitos. De fato, os mais satisfeitos foram os mais jovens, aproximadamente 76% dos que votaram no totalmente satisfeitos tinham até 30 anos. Mas também 28,2% se mostraram totalmente insatisfeitos

84,1% eram os chamados “profissionais”, ou seja, como mostrado por Lima (1995) a construção civil é praticamente estanque na ascensão profissional tendo muitos subordinados a um mestre de obras e quando o trabalhador se torna um oficial ele não tem muita perspectiva de crescimento.

A gestão participativa foi analisada como totalmente ou muito insatisfatória para 48,7% dos funcionários e como totalmente satisfatória para 28,2% dos funcionários. As opiniões foram diversas, tiveram falas como “Sempre quando ficamos insatisfeitos com salário, carga horária, almoço e outras coisas dão a liberdade para falarmos”, já outros funcionários alegaram frases semelhantes a que um funcionário falou “Tenho certeza que se formos questionar algo que eles não querem que seja questionado, somos mandados embora”.

Quanto à igualdade de participação, 59% dos funcionários mostraram algum nível de insatisfação e os funcionários alegaram que os que são mais “próximos” dos superiores tem maior representatividade de participações e são mais escutados.

A outra dimensão analisada foi integração social na empresa, na tabela 7:

**Tabela 7 - Dimensão Integração Social na empresa (em valores relativos - %)**

Aspectos	ESCALA DE SATISFAÇÃO <sup>1</sup>					
	0	1	2	3	4	5
Forma de tratamento do superior	0	5,1	2,6	10,3	7,7	74,4
Relacionamento com o patrão	0	2,6	2,6	15,4	7,7	71,8
Relacionamento com os colegas	0	0	0	5,1	5,1	89,7
Igualdade de tratamento	2,6	15,4	12,8	12,8	5,1	51,3

Nota 1: Escala de satisfação igual a 0= totalmente insatisfeito; 1 = muito insatisfeito; 2 = pouco insatisfeito; 3 = pouco satisfeito; 4 = muito satisfeito; 5 = totalmente satisfeito

Fonte: Autoria própria

No critério forma de tratamento do superior, 74,4% mostraram-se totalmente satisfeitos. Os superiores avaliados neste caso seriam os encarregados e para aqueles que não têm encarregado o mestre de obras é o superior. Apenas um dos encarregados foi citado como autoritário e que não possui a compostura que um superior deve ter.

O relacionamento com o patrão 71,8% dos funcionários se mostraram totalmente satisfeitos, o patrão considerado era o engenheiro da obra. Muitos alegaram estar satisfeitos agora com a entrada da nova engenheira, pois com o engenheiro demitido a maioria disse que não se relacionavam bem e que o único momento que se relacionavam era quando eram feitas reuniões para falar de produção.

O relacionamento com os colegas foi muito bem avaliado, 89,7% se mostraram totalmente satisfeitos e alegaram que as amizades são um dos melhores fatores de se trabalhar

na construção civil, pois se cria vínculos de parceria e amizade que se fortalecem até mesmo fora do ambiente de trabalho.

A igualdade de tratamento foi o fator com níveis de satisfação mais disperso na dimensão integração social, no entanto mais da metade da amostra 51,3% que está totalmente satisfeito. Alguns funcionários falaram que têm certas pessoas que são tratadas mais amigavelmente, pelos mesmos fatores citados na tese de Lima (1995) o fato de trabalharem junto há mais tempo, as relações de parentesco, de amizade ou serem vizinhos.

A sexta dimensão analisada foi o constitucionalismo, de acordo com a tabela 8.

**Tabela 8 – Dimensão Constitucionalismo(em valores relativos - %)**

Aspectos	ESCALA DE SATISFAÇÃO					
	0	1	2	3	4	5
Cumprimento de obrigações	2,6	5,1	10,3	7,7	7,7	66,7
Liberdade de manifestação e discordância	25,6	7,7	7,7	12,8	7,7	38,5
Regras pré-estabelecidas e divulgadas	7,7	10,3	5,1	23,1	12,8	41,0

Nota 1: Escala de satisfação igual a 0= totalmente insatisfeito; 1 = muito insatisfeito; 2 = pouco insatisfeito; 3 = pouco satisfeito; 4 = muito satisfeito; 5 = totalmente satisfeito

Fonte: Autoria própria

O cumprimento de obrigações foi um critério de total satisfação para 66,7% dos funcionários. Foi relatado que os salários são sempre pagos em dia, algumas vezes demora na entrega dos recibos e quando vão questionar também sobre salário ou faltas demoram um pouco para serem respondidos, mas sempre há um esclarecimento por parte do responsável da folha de pagamento. O vale-transporte também é pago todo mês. De acordo com os funcionários a empresa cumpre as obrigações, as reclamações são mais pela demora dos procedimentos, por exemplo, para devolução da carteira de trabalho assinada e quando os funcionários fazem acerto o procedimento também é lento.

A liberdade de manifestação e discordância é considerada com algum nível de satisfação por 59% dos funcionários, sendo que 38,5% estão totalmente satisfeitos. Porém, 25,6% se mostraram totalmente insatisfeitos. Assim como relatado por Lima (1995) e no critério citado anteriormente (gestão participativa) alguns funcionários ficam receosos de se manifestar e serem demitidos.

As regras pré-estabelecidas e divulgadas teve 53,8% de totalmente ou muito satisfeitos. A empresa realiza treinamentos tanto de segurança do trabalho quanto de qualidade desejada no serviço, é explicado para cada funcionário a regra da empresa e como deve ser executados os serviços. Alguns funcionários salientaram que é importante que este treinamento seja reciclado com maior frequência.

A sétima dimensão analisada foi à comunicação interna (tabela 9).

**Tabela 9 – Dimensão Comunicação Interna(em valores relativos - %)**

Aspectos	ESCALA DE SATISFAÇÃO					
	0	1	2	3	4	5
Orientação sobre serviços	10,3	0	2,6	7,7	7,7	71,8
Formas de transmissão	7,7	0	0	15,4	2,6	74,4
Normas e padrões conhecidos	10,3	5,1	5,1	15,4	17,9	46,2
Inovações na forma de dirigir	33,3	15,4	10,3	15,4	15,4	10,3

Nota 1: Escala de satisfação igual a 0= totalmente insatisfeito; 1 = muito insatisfeito; 2 = pouco insatisfeito; 3 = pouco satisfeito; 4 = muito satisfeito; 5 = totalmente satisfeito

Fonte: Autoria própria

A orientação sobre os serviços foi considerada totalmente satisfatória por 71,8% dos funcionários. Foi afirmado que a delegação dos serviços é boa, não há problemas entre mestre e encarregado delegando a mesma pessoa para serviços diferentes.

As formas de transmissão também foram bem elogiadas por 74,4% dos funcionários, falaram que as explicações são claras e bem explicadas e quando os funcionários tem dúvidas o mestre e encarregados costumam atender de forma atenciosa.

No que se refere ao conhecimento de normas e padrões, 64,1% mostraram-se muito ou totalmente satisfeitos. A um estagiário de qualidade em cada obra da empresa estudada que serve justamente para treinar e tirar dúvidas dos funcionários quanto à execução correta dos serviços. Isso com certeza é fato relevante para o nível de satisfação que este critério apresenta.

No critério inovações na forma de dirigir os níveis de insatisfação predominaram chegando a 59%, pois a maioria dos funcionários alegou que não inovações na forma de organizar a obra e de gerir os recursos humanos.

A oitava dimensão analisada foi a programação dos serviços, descritas na tabela 10.

**Tabela 10 – Dimensão Programação dos serviços (em valores relativos - %)**

Aspectos	ESCALA DE SATISFAÇÃO					
	0	1	2	3	4	5
Desmanche e retrabalhos	41,0	10,3	7,7	7,7	2,6	30,8
Sequenciamento	28,2	12,8	12,8	7,7	5,1	33,3
Interrupções de tarefas	30,8	10,3	12,8	7,7	12,8	25,6

Nota 1: Escala de satisfação igual a 0= totalmente insatisfeito; 1 = muito insatisfeito; 2 = pouco insatisfeito; 3 = pouco satisfeito; 4 = muito satisfeito; 5 = totalmente satisfeito

Fonte: Autoria própria

Desmanche e retrabalhos foi um índice com um nível de insatisfação acentuado, 41% disseram estar totalmente insatisfeitos e o total de insatisfação independente do nível representou 59%. Muitos que alegaram que é recente a grande quantidade de desmanche e

retrabalhos, provavelmente devida a troca de engenheiros, pois o engenheiro demitido teve como um dos componentes de demissão a má qualidade dos serviços.

O sequenciamento foi um item com 53,8% de insatisfação independente do nível, “Algumas vezes temos que os outros funcionários atrasam e nós somos dispensados porque não liberou a frente de serviço, daí temos que vir outro dia para recompensar” disse um dos funcionários.

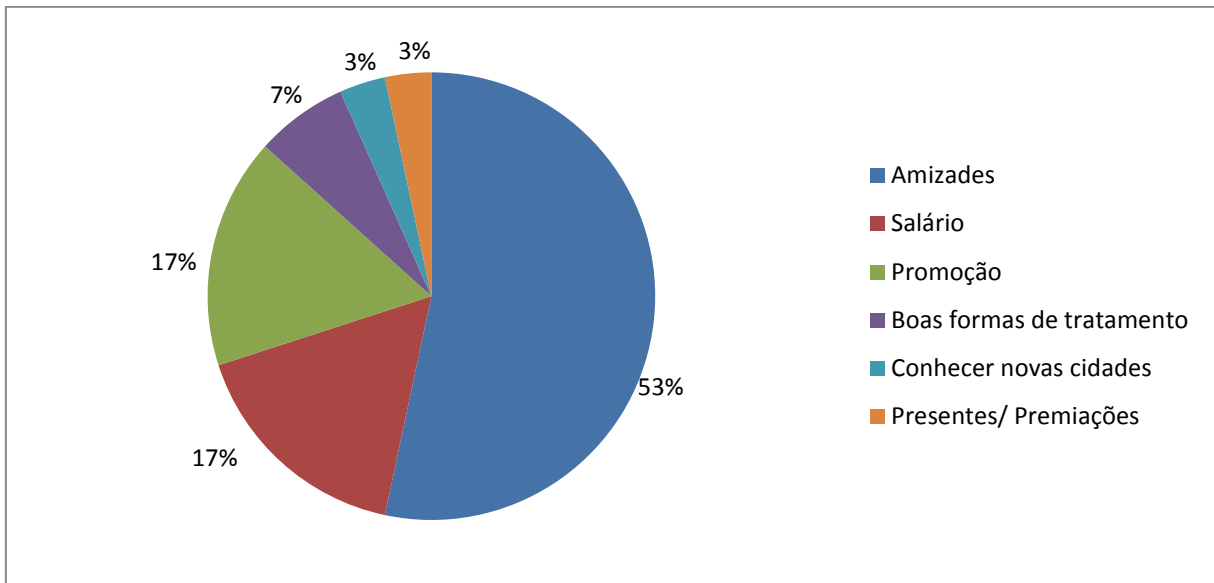
As interrupções das tarefas também estão deixando a maior parte dos funcionários (53,9%) insatisfeitos, como a maior parte deles trabalha por “tarefa” eles não gostam que seja interrompida a execução das mesmas, não importando se é para fazer outro serviço, se é para palestras ou reuniões.

Depois de analisadas estas dimensões ainda foram feitas mais cinco perguntas aos trabalhadores, duas com respostas de sim ou não, e três com respostas abertas.

Foi perguntado se os trabalhadores recomeçariam na construção e 74,4% deram uma resposta positiva, mostrando que apesar das dificuldades do setor eles encontram vantagens de trabalhar na construção civil, as vantagens citadas foram não precisa de muito estudo, o salário melhor perante outros serviços oferecidos para pessoas de baixa escolarização e a facilidade de conseguir emprego visto que este setor está economicamente “aquecido” no Brasil.

Quando questionados se trariam seu filho para trabalhar na construção civil a resposta foi negativa por 64,1% dos funcionários, pois muitos almejam que os filhos tenham um nível de escolaridade maior, permitindo-os ter uma carreira baseada nos estudos. Inclusive, foi citado por muito dos trabalhadores que somente estariam satisfeitos com o filho na construção civil, caso ele se tornasse um engenheiro. Foi alegado que é um serviço ainda mal remunerado, muito desgastante fisicamente e perigoso.

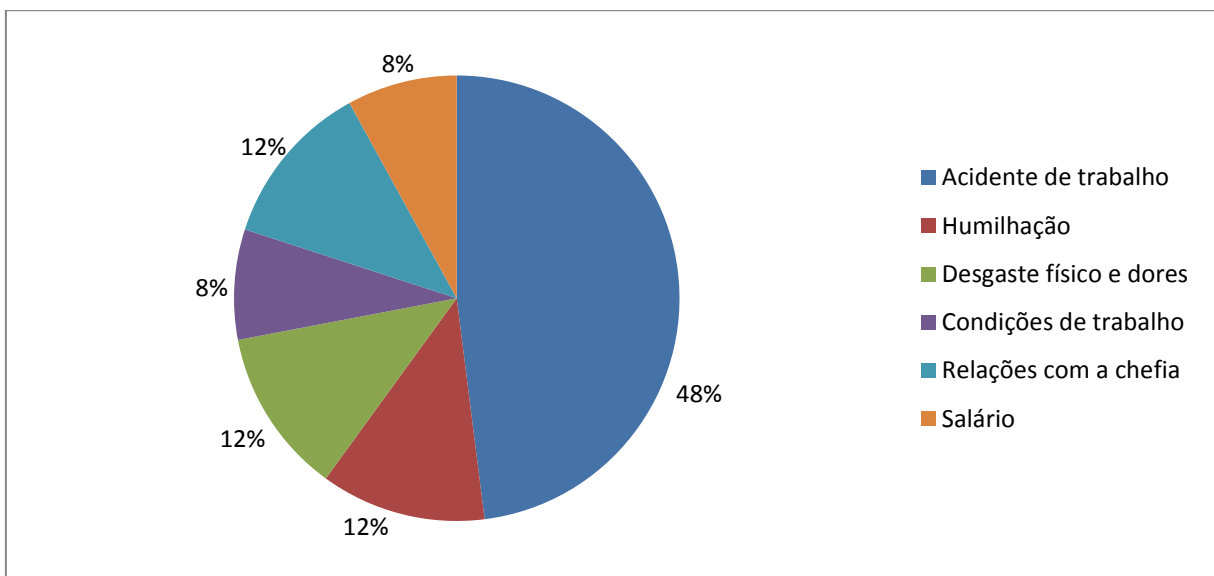
A outra pergunta era a respeito das boas lembranças que eles tinham do melhor emprego que tiveram não construção. Dentre os 39, apenas 30 desejaram responder esta questão. O Gráfico 1 demonstra estes resultados.

**Gráfico 1 - Boas lembranças do melhor emprego na construção**

Fonte: Autoria própria

Percebe-se que a maioria dos funcionários (53%) que disseram que as amizades são as melhores lembranças e 17% referia-se ao recebimento correto dos salários e também 17% disseram a promoção para “oficial” serem boas lembranças. Uma resposta de um dos funcionários foi sobre uma ação que a empresa estudada tinha feito recentemente que foi dar presentes para os filhos dos operários no dia das crianças.

A outra questão foi sobre a pior lembrança do pior emprego que tiveram na construção. Apenas 25 funcionários responderam esta pergunta. O gráfico 2 apresenta os resultados.

**Gráfico 2 - Piores Lembranças do pior emprego na construção civil**

Fonte: Autoria própria

O critério mais citado como pior lembrança foram os acidentes de trabalho com o próprio trabalhador ou com seus colegas de trabalho, inclusive relatos de mortes com acidente no trabalho. Depois tiveram outras citações como: humilhações, o desgaste físico e as dores causadas pelo esforço intensivo no trabalho, as más condições de trabalho (foram citados trabalhar na chuva e carga horária excessiva), as brigas com chefes e o salário ruim e/ou abaixo do combinado.

Finalmente foi questionado o que os funcionários achavam que deveria ser feito para melhorar as condições de trabalho deixando os mesmos mais satisfeitos, 37 funcionários responderam a esta pergunta.

A maioria deles falou sobre o assunto remuneração, sendo que foi citado por 20 funcionários que o salário deveria ser aumentando. Também colocaram que deveria ter um sistema de remuneração e promoção interna mais justa, pois acreditam que da forma como está permite muitos privilégios. Quanto à remuneração também falou que deveria ter um valor maior fixo por mês, pois nunca se sabe quanto vai ganhar e isso impede de fazer compromissos financeiros. No entanto, foi colocado que o elogio e o reconhecimento também deveriam ser realizados, como forma motivacional não financeira.

Outro fator citado foi melhoria de atividades de lazer e descanso, sugeriram que a empresa pagasse para os funcionários um campo de futebol e os inscrevessem em campeonatos. Foi sugerido à criação do dormitório, que inclusive já havia sido prometido pela empresa há um bom tempo, mas não o fizeram assim não se tem um lugar para descansar neste horário a não ser na praça que fica em frente à obra.

Houve sugestões para não deixar faltar ferramentas e para comprar mais, para que evite perda de produção, conseqüentemente diminuição dos salários. Também foi falado que se houvesse menos desgaste físico, os funcionários seriam mais satisfeitos.

A segurança do trabalho também foi citada como um item importante para melhorar as condições de trabalho. Alguns sugeriram melhorar o planejamento da frente de serviços, delegando melhor funções e outros para aumentar a frente de serviço.

#### 4.5A PERCEPÇÃO DA GERÊNCIA A RESPEITO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O outro instrumento usado no trabalho foi a entrevista com o responsável por gerir a parte administrativa da obra, no caso da empresa estudada a gestão do canteiro de obras, é feita pelos próprios engenheiros civis. Houve uma peculiaridade na pesquisa, pois quando a

mesma foi realizada, o engenheiro que estava no comando da obra há um ano e dois meses, foi demitido, por não obedecer aos critérios de qualidade exigidos pela empresa e pela má relação com os funcionários, ocasionada por diversos conflitos, incluindo na negociação da remuneração.

A entrevistada foi a engenheira que havia assumido a obra há um mês. Ela já trabalhava na empresa, mas na função de supervisora de qualidade e já visitava a obra com certa frequência. Por não conhecer intensamente a realidade da obra estudada, a sua percepção na entrevista esteve voltada nos seguintes critérios: a maneira como a mesma estava lidando com a situação herdada da gestão anterior, na realidade que ela estava vivenciando no último mês e no pouco que já pudera perceber da obra quando ainda era gestora de qualidade.

A primeira dimensão tratada era a respeito das condições de trabalho e englobava três perguntas. A primeira delas, era a respeito de como associar o cronograma, orçamento e as condições de trabalho e foi apontado que o orçamento deve tentar se mantido fiel ao estipulado, levando em consideração economias, como a demissão de pessoas ociosas e a diminuição de horas-extras, entretanto essa economia não deve ser prejudicial no que tange a manutenção das condições de trabalho. Quanto ao prazo citou-se que na gestão anterior foi feito um adiantamento desnecessário do cronograma, o que prejudicou a manutenção das condições de trabalho, visto que é necessário gastar tempo e mão de obra para manter quesitos de segurança e saúde no trabalho em dia. A pretensão da engenheira é manter o cronograma de acordo com o estabelecido e dedicar tempo a melhora da qualidade de condições de trabalho.

A segunda questão desta dimensão foi a respeito da opinião sobre legislação trabalhista, especificamente nos quesitos jornada de trabalho, contrato de trabalho e benefícios. A engenheira acredita que alguns pontos estão corretos e não deve ter flexibilização por parte do Governo, como fazer que a empresa pague aos funcionários benefícios como vale-alimentação e vale-transporte e também deve ser rígido quando a formalidade do trabalhador, através do contrato de trabalho. Porém, quanto à jornada de trabalho, ela acredita que na construção civil deve haver uma flexibilização em algumas situações como: no dia de concretagem de lajes, em que o serviço geralmente atrasa e tem que ser terminado necessariamente no mesmo dia, o funcionário acaba tendo que fazer mais que duas horas extras infringindo a lei.

A última questão desta dimensão foi a respeito da opinião da gestora a respeito das normas de segurança e saúde no trabalho cobrada na construção civil, descritas no tópico de legislação do referencial teórico. A mesma considera que segurança deve ser prioridade

“Segurança em primeiro lugar, porém os custos são altos”, ou seja, ela disse que se gasta um valor expressivo com mão de obra e equipamentos de proteção para manter estas normas, e às vezes é necessário gastar para proteger também os vizinhos do local da obra. Quanto à lei, ela acredita que elas não são totalmente claras, fazendo com que o auditor possa ter sua própria interpretação, o que gera dúvidas na empresa de quais serão realmente as exigências.

A outra dimensão perguntada tratava da compensação, de como a remuneração dos operários é composta. A remuneração deles é compreendida por um salário fixo mais a chamada “tarefa”, que é uma meta que os mesmos devem cumprir. Foi relatado que os serventes fazem serviços diversos e às vezes fica difícil controlar, entretanto estão tentando estabelecer tarefas para todos, por exemplo, uma equipe de serventes tem quatro horas para descarregar um caminhão de cimento e ganhará um valor por essa tarefa, há um controle individual também. Na gestão passada, os líderes (encarregado, mestre de obras e engenheiro) se reuniam e discutiam pelo nome dos funcionários o que cada observou daquele funcionário no mês, o que permitia muitos privilégios a alguns funcionários que eram mais próximos dos líderes.

Outro fator relatado nessa questão é que os funcionários da “panelinha” dos líderes eram liberados para resolver assuntos pessoais durante o horário de trabalho sem terem as horas descontadas e/ou levarem falta, enquanto os demais funcionários não eram liberados, somente no caso de atestado médico.

A outra dimensão questionada foi ao uso e desenvolvimento de capacidades houve o questionamento se a empresa realizava *feedback* para os funcionários. A resposta foi negativa, a obra em questão não realiza e a empresa como um todo não incentiva, às vezes quando se conclui um trabalho em equipe há esse retorno, mas é raro. Foi levantado por parte da engenheira, a vontade realizar esse *feedback* a cada 15 dias ou mesmo semanal, pois acredita que é importante para justificar com está sendo composto o salário e caso o serviço esteja sendo executado erroneamente, pode-se detectar em menor prazo e corrigir o quanto antes.

A dimensão seguinte era segurança permanente e foi questionado se a empresa tem políticas para manter a estabilidade dos trabalhadores. A resposta novamente foi negativa e alegou-se que há uma dificuldade muito grande em alocar esses trabalhadores para outras obras, porque no final de uma obra, por exemplo, o cronograma da obra não é alinhado término de uma obra e início de outra, elas ocorrem ao mesmo tempo, ficando difícil garantir um emprego em outra obra.

Chance de crescimento foi à dimensão posterior e a primeira pergunta refere-se a como são feitas a política de promoção dos funcionários. Novamente, é citada a gestão

anterior na qual os promovidos eram basicamente da “panelinha” citada anteriormente e sem nenhum critério mais justo. A engenheira cita “vi muitas pessoas ociosas e quero dar chances aos que demonstram vontade de crescimento, pois há pessoas dedicadas e se empenhando para uma promoção, no entanto, a empresa ainda não está por dentro dessas promoções, fica na responsabilidade de cada engenheiro”.

A segunda pergunta desta dimensão questionava se a empresa oferecia cursos de capacitações que auxiliavam o funcionário a conseguir uma nova carreira. A resposta foi negativa e na visão da engenheira o principal empecilho é o custo, ela acredita ser um grande erro da empresa não pensar no longo prazo, pois estão desperdiçando talentos e ressalta que quanto mais desenvolvida for a capacidade técnica e intelectual dos funcionários, maior será a produtividade e a qualidade da obra.

Em seguida foi tratada a dimensão integração social na empresa, e a primeira pergunta escolhida para essa dimensão, era sobre como é incentivado o trabalho em equipe. Houve uma discordância de como o trabalho em equipe era estimulado anteriormente, por exemplo, a equipe da carpintaria foi dividida em duas, cada uma fazia um lado da laje, porém foram designados também dois líderes, o que acabou gerando vários confrontos e falta de apoio de uma equipe para outra, que na verdade deveria ser uma equipe só. Não há coleguismo entre as duas equipes “estou com problemas, pois alguns funcionários da carpintaria saíram e uma equipe está com oito integrantes e a outra com seis, propus dividirmos novamente, mas como eles são desunidos não aceitaram a proposta”.

Ela alega que se estivesse desde o início da obra tentaria montar uma só equipe para evitar os confrontos e também afirma que o trabalho em equipe estava sendo estimulado de maneira errônea, porque deve ser um estímulo saudável e não para gerar inimizades entre os funcionários.

A segunda pergunta era sobre o fornecimento de capacitações de liderança para engenheiros, mestre de obras e encarregados. Foi relatado que há algumas palestras, mas que não é uma capacitação de fato, a própria engenheira acredita que um dos grandes testes atual do seu trabalho é a liderança e a mesma alega que é um desafio, pois nas faculdades de engenharia não se aprende recursos humanos e liderança.

Na dimensão trabalho e espaço total de vida foi questionado se a empresa tem ações que mantém a qualidade de vida do funcionário fora da empresa, ações contra uso de álcool, drogas entre outros. Da mesma forma que citado na questão sobre capacitação do funcionário para conseguir novas carreiras a resposta foi negativa sendo como principal argumento os

custos, a empresa algumas vezes realiza palestra, mas a engenheira acredita que seus resultados são pouco efetivos.

Ainda foi exposto que o problema de álcool e drogas é recorrente entre os funcionários, inclusive ela havia descoberto funcionários que estavam usando maconha durante o expediente. E estes funcionários são bons no serviço que executam. Há uma preocupação muito grande, pois a obra oferece vários riscos como o trabalho em altura, porém ela argumenta que a demissão também é complicada, por envolver questões sociais.

No entanto, ela não sabe dizer ao certo se é viável para a empresa tentar recuperar o funcionário do vício, pois é um custo alto manter o mesmo em recuperação enquanto não estará produzindo e ainda caso ele se cure do vício, às vezes pode desejar não voltar para empresa.

A última dimensão foi a programação dos serviços, o questionamento era ao que a gerência atribuía a maior causa de desperdícios e retrabalhos, com as seguintes opções: falta de planejamento, desqualificação da mão de obra, falta de orientação técnica, falha em equipamentos, erros de projeto e outros. Ela escolheu a opção outros, atribuindo à falta de verificação do serviço como maior causa para esses desperdícios e retrabalhos. “Quando se verifica o serviço dificilmente haverá o mesmo tipo de erro, pois na construção civil predomina a repetição”.

Além disso, citou-se outro fator, a desqualificação da mão de obra, ou seja, não dá para colocar uma pessoa considerada sem qualificação para assentar um piso por exemplo. Muitas vezes se faz isso para “quebrar um galho” e acaba prejudicando a execução do serviço de forma correta.

## **Considerações Finais**

No início deste trabalho, verificamos que o mesmo tinha o intuito de responder a seguinte questão: Qual é a percepção dos operários e dos gestores de obras a respeito das dimensões da qualidade de vida na construção civil? Existem divergências? Podemos perceber que de maneira geral a empresa foi bem avaliada pelos operários, mantendo níveis altos de satisfação na maior parte dos quesitos avaliados. Já a gerência, considera que a empresa tem muito a fazer para que os funcionários possam ter realmente a qualidade de vida no trabalho.

Quanto ao objetivo da pesquisa, o qual era descrever dimensões da qualidade de vida no trabalho em uma empresa de construção civil e contrapor a opinião dos operários e gestores da construtora estudada acerca destas dimensões verificando a adequação destas dimensões para o alcance das estratégias da empresa, obteve-se êxito. Primeiro, é fato que a maioria das melhorias que o setor da construção civil teve em relação às condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho foi devido ao estabelecimento de leis e normas. Foi percebido que a empresa tenta manter as condições de trabalho e o salário entre outras dimensões de forma satisfatória aos funcionários, principalmente as dimensões que estão em leis e normas. Porém, falha em alguns quesitos devido ao processo dinâmico da obra e pela alta quantidade de leis e normas, o que em sua maioria inviabiliza ações além das estabelecidas na legislação.

Com o roteiro de entrevista realizado com o operário e a entrevista com a gerência, foi possível relatar situações específicas da rotina do canteiro de obras, como as dificuldades relacionadas a ter remuneração fixa, a segurança no trabalho e também os benefícios, como amizade muito satisfatória entre os colegas de trabalho.

Quanto aos objetivos específicos, o levantamento do perfil do trabalhador em Goiás, permitiu concluir que a construção civil ainda é um setor dominado pelo trabalhador do sexo masculino, jovem, com pouca escolarização, solteiro, com origem em outros estados, com baixa remuneração e carga horária de trabalho pesada.

Com o roteiro de entrevista, aproveitou-se para levantar o perfil deste trabalhador na amostra estudada e verificou-se que a maior parte dos trabalhadores é do sexo masculino (todos), jovem, com baixa escolarização, solteiros, com pouco tempo de experiência e tem origem em outros estados. Ou seja, a amostra estudada na empresa se assemelha muito ao perfil do trabalhador em Goiás identificado pelo IBGE.

Já a averiguação dos itens de condições de trabalho estabelecidos na legislação brasileira para o setor da construção civil, foi feita no referencial teórico, mostrando uma extensa legislação sobre este setor.

A descrição do ambiente de trabalho do canteiro de obras foi feita através do *check-list*, percebendo que a obra encontrada em boas condições de trabalho, com um ambiente organizado e que tenta assegurar a saúde e segurança do trabalhador.

Quanto à verificação dos principais aspectos que compõem a qualidade de vida no trabalho para os operários e gestores da construção civil e a percepção deles acerca das condições vivenciadas no canteiro de obras. Para os funcionários ficou perceptivo a importância de questões como: condições de trabalho, remuneração, programação dos serviços e integração social na empresa. Para gerência, fatores como saúde e segurança no trabalho, remuneração, legislação, programação dos serviços se mostraram relevantes.

A opinião dos trabalhadores e gerência coincidiram em quesitos como: a importância e o investimento que a empresa dá a segurança no trabalho, na necessidade de tornar a compensação mais justa e adequada, na necessidade do *feedback*.

A empresa tem uma visão gerencial que ainda há muito que se desenvolver para alcançar a qualidade de vida no trabalho, porém os custos muitas vezes impedem o avanço destas melhorias. E de fato, a maioria dos trabalhadores relaciona melhoria das condições de trabalho, com a melhoria de salário, porém existiram também respostas interessantes quanto a atitudes que a empresa poderia ter para deixar os funcionários mais satisfeitos.

O trabalho mostra limitações, pois o mesmo foi aplicado a uma pequena quantidade de trabalhadores, devido ao tempo gasto em cada entrevista, podendo agregar um viés em relação da amostra com o todo. Outra limitação foi a demissão do engenheiro que estava na obra desde o início. Como a nova engenheira estava há pouco tempo, os funcionários ficaram divididos entre gestão anterior e a gestão atual e a própria engenheira ficou restrita a “como estava” e “como ela pretende fazer”.

A partir deste trabalho, sugere-se que sejam feitas pesquisas que mostrem a evolução das condições de trabalho nos canteiros de obras, mostrando a situação destes canteiros das últimas décadas até os dias atuais, verificando qual o nível de evolução e o quanto a legislação influenciou nesta evolução. Sugere-se também, que seja pesquisada a necessidade e a porcentagem de estudos de gestão por parte dos engenheiros de obra, visto que cada vez mais tem que exercer o papel de gestor ao invés da parte técnica.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 25, n. 87, ago. 2004. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S010173302004000200003&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010173302004000200003&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em 10 mai.2013.

BERGERON, J.LL La qualité de vie na travail: de quoiparler-onexactement? **RevueCommerce**, n.1, jan.1982

BRASIL.Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho.Diário Oficial da república Federativa do Brasil. Brasília, DF. 1º mai. 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>Acesso em: 30 de Junho de 2013.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Diário Oficial da república Federativa do Brasil. Brasília, DF. 1º mai. 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>> Acesso em: 30 de Junho de 2013.

CBIC – Câmara Brasileira da Indústria da Construção. Banco de Dados, Brasil, 2013.

COCKELL, Fernanda Flávia. **Da enxada à colherde pedreiro: trajetórias de vulnerabilidade social na construção civil**. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção), Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), 2008. Disponível em: <[http://200.136.241.56/htdocs/tedeSimplificado/tde\\_busca/arquivo.php?codArquivo=1987](http://200.136.241.56/htdocs/tedeSimplificado/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1987)> Acesso em: 12 Mai. 2013.

COSTA, Luciano Rodrigues. Subcontratação e informalidade na Construção Civil, no Brasil e na França. **Cad. CRH**, Salvador, v 24, n. 62, agosto de 2011. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S010349792011000200012&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010349792011000200012&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 05 de julho de 2013.

COSTA, Marcia. Relações de trabalho e os regimes contemporâneos de emprego na Espanha e no Brasil: Um breve paralelo<sup>1</sup>. **Organizações & Sociedade**,v. 17, n. 54, p. 499-525, Julho-Setembro, 2010. 27 página(s).

DIEESE. **Estudo Setorial da Construção**. São Paulo, maio 2013 (Estudos e pesquisa, 65). Disponível em: <[www.dieese.org.br](http://www.dieese.org.br)> Acesso em: 01 de julho de 2013.

FERNANDES, Eda C. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico**, 2010.

IMB – Instituto Mauro Borges de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Gerência de Contas Regionais e Indicadores**,Segplan, Goiás, 2012.

IRIART, Jorge Alberto Bernstein et al . Representações do trabalho informal e dos riscos à saúde entre trabalhadoras domésticas e trabalhadores da construção civil.**Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, Fev. 2008. Disponível em:

<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S141381232008000100021&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141381232008000100021&lng=en&nrm=iso)>. Acessado em 30 de Junho de 2013.

KANIKADAN, A. Y. S.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. A Qualidade de Vida no Trabalho dos Professores de Inglês. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 9, n. 25, p. 59-80, 2007.

KELLY-SANTOS, Adriana; ROZEMBERG, Brani. Estudo de Recepção de Impressos POR Trabalhadores da Construção Civil: um debate das RELAÇÕES Entre Saúde e Trabalho. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v 22, n. 5, maio de 2006. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102311X2006000500010&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102311X2006000500010&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 16 de julho de 2013.

LIMA, Irê Silva. **Qualidade de vida no trabalho na construção de edificações: Avaliação do nível de satisfação dos operários de empresas de pequeno porte**. Florianópolis, UFSC, Tese de Doutorado, 1995.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho - esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000**. 1996. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Economia e Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.

LIMONGI-FRANÇA, A.C.; ARELLANO, E.B. **Qualidade de vida no trabalho**. As pessoas na organização. São Paulo, Editora Gente, p.295-306, 2002.

MPT, Procuradoria Regional do trabalho da 1º região. **Direitos do empregado, deveres do empregador e principais normas de saúde e segurança na construção de obras**. Rio de Janeiro, RJ, 2009.

MTE, Normas Regulamentadoras em Consulta Pública. Portaria n.º 06, de 09/03/83 Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/normas-regulamentadoras-1.htm>>. Acesso em: 10 de julho de 2013.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. **Quality of work life: perspectives and directions organizational dynamics**, v. 7, n. 11, p. 20-30, Winter 1983.

NOGUEIRA, José F. M. **Gestão Estratégica das relações de trabalho**. As pessoas na organização. São Paulo, Editora Gente, 2002.

NORONHA, Eduardo G. O modelo legislado de relações de trabalho no Brasil. **Dados**, Rio de Janeiro, v. 43, n. 2, 2000. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S001152582000000200002&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S001152582000000200002&lng=en&nrm=iso)>. Acessado em 01 Julho 2013.

OLIVEIRA, J. A. DE; MEDEIROS, J. P. de. Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): elementos para uma síntese. **Interface**, Natal, v.5, n.1, jan./jun. 2008.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. Ed. Novo Hamburgo, RS: Feevale, 2013. 276 p.

QUIRINO, T. R.; XAVIER, O. S. Qualidade de Vida no trabalho de Organização de Pesquisa. **Revista de Administração**, v. 22, n.1, jan./mar. 1987.

SANTANA, Vilma S.; OLIVEIRA, Roberval P.. Saúde e trabalho na construção civil em uma área urbana do Brasil. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 3, Junho de 2004. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102311X2004000300017&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102311X2004000300017&lng=en&nrm=iso)>. Acessado em 01 de julho de 2013.

SAURIN, Tarcisio Abreu; RIBEIRO, José Luis Duarte. Segurança no Trabalho loshum canteiro de Obras: Percepções dos Operários e da Gerência. **Prod.**, São Paulo, v.10, n. 1, junho de 2000. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S010365132000000100001&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010365132000000100001&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 16 de julho de 2013.

SECONCI – DF. **Cartilha Orientada para implantação de segurança no canteiro de obras**. Distrito Federal, 2012.

TAKAHASHI, Mara Alice Batista Conti et al. Precarização do trabalho e risco de acidentes na construção civil: um estudo com base na Análise Coletiva do Trabalho (ACT). **Saúde soc. [online]**. 2012, vol.21, n.4, pp. 976-988. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S010412902012000400015&lang=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010412902012000400015&lang=pt)> Acesso em: 20 Abr. 2013.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 5° ed.- São Paulo: Atlas, 2004 , p.46-56.

WALTON, R. E. Quality of working life: What is this? **Sloan Management Review**, Cambridge, v. 15, n. 1, 1973.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human Relations**, v. 32, n. 2, p. 113-23, 1979.

APÊNDICE I



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS  
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ECONOMIA  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Pesquisa “**Qualidade de vida no Trabalho nas empresas de construção civil: a percepção dos operários e da gerência**”

Esta pesquisa faz parte das atividades do Trabalho de Conclusão de Curso da aluna de graduação em Administração da FACE/UFG - Campus Samambaia, Fernanda Vilela Garcia.

**Sua participação é voluntária e muito importante.**

**Desde já, agradeço a colaboração.**

**ESCALA DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO**

As frases abaixo falam a respeito de alguns aspectos do seu trabalho atual. Indique o quanto você se sente **satisfeito** ou **insatisfeito** com cada um deles. Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 0 a 5) que melhor representa sua resposta.

0 = Totalmente insatisfeito

1 = Muito insatisfeito

2 = Pouco Insatisfeito

3 = Pouco satisfeito

4 = Muito Satisfeito

5 = Totalmente Satisfeito

**Perfil:**

<b>1- Profissão:</b>
<input type="checkbox"/> Servente, ajudante
<input type="checkbox"/> Profissional (pedreiro, carpinteiro, ferreiro, instalador, pintor,etc...)
<b>2 - Idade:</b>
<input type="checkbox"/> Até 25
<input type="checkbox"/> De 26 até 30 anos
<input type="checkbox"/> De 31 até 35 anos
<input type="checkbox"/> De 36 até 40 anos
<input type="checkbox"/> De 41 até 45 anos
<input type="checkbox"/> De 46 até 50 anos

<input type="checkbox"/> Mais de 51 anos
<b>3- Tempo de serviço na construção civil:</b>
<input type="checkbox"/> Até 2 anos
<input type="checkbox"/> De 2 a 5 anos
<input type="checkbox"/> De 5 a 10 anos
<input type="checkbox"/> De 10 a 15 anos
<input type="checkbox"/> De 15 a 20 anos
<input type="checkbox"/> Mais de 20 anos
<b>4- Tempo de trabalho na empresa:</b>
<input type="checkbox"/> Até 3 meses
<input type="checkbox"/> Mais de 3 até 6 meses
<input type="checkbox"/> Mais de 6 até 12 meses
<input type="checkbox"/> Mais de 1 até 2 anos
<input type="checkbox"/> Mais de 2 até 5 anos
<b>5- Origem:</b>
<input type="checkbox"/> Do local
<input type="checkbox"/> De pequenas cidades do interior
<input type="checkbox"/> Do campo
<input type="checkbox"/> De outros estados
<b>6-Razões da Migração:</b>
<input type="checkbox"/> Procurar emprego
<input type="checkbox"/> Venda da terra
<input type="checkbox"/> Procurar escola
<input type="checkbox"/> Acompanha a família
<input type="checkbox"/> Melhorar as condições de vida
<input type="checkbox"/> Outro motivo Qual? _____
<b>7- Ocupação na origem:</b>
<input type="checkbox"/> Construção civil
<input type="checkbox"/> No campo
<input type="checkbox"/> Na indústria
<input type="checkbox"/> Outro Qual? _____
<b>8-Razões para ingresso na construção civil:</b>
<input type="checkbox"/> Por gostar
<input type="checkbox"/> Pelo salário melhor
<input type="checkbox"/> Mais fácil conseguir emprego
<input type="checkbox"/> Mais fácil aprender a profissão
<input type="checkbox"/> Acompanhar parente ( pai, irmão...)
<input type="checkbox"/> Por falta de estudo
<b>9 – Grau de instrução:</b>
<input type="checkbox"/> Analfabeto
<input type="checkbox"/> Ensino fundamental até 4º série
<input type="checkbox"/> Ensino fundamental até a 8º série
<input type="checkbox"/> Ensino médio incompleto
<input type="checkbox"/> Ensino médio completo
<input type="checkbox"/> Superior cursando
<input type="checkbox"/> Superior completo
<b>10- Estado civil</b>
<input type="checkbox"/> Solteiro
<input type="checkbox"/> Casado
<input type="checkbox"/> Separado / Desquitado
<input type="checkbox"/> Viúvo
<b>11 – Prole</b>
N.º de filhos _____
<b>12- Moradia</b>
<input type="checkbox"/> Própria
<input type="checkbox"/> Alugada
<input type="checkbox"/> Emprestada
<input type="checkbox"/> Com parentes

**13 – Tempo de transporte diário:** até 1 hora de 1 a 2 horas de 2 a 3 horas mais de 3 horas**14- Números de meio de transporte público que usa por dia:** Nenhum Dois Três Quatro Cinco Seis

FATORES/DIMENSÕES	(0)(1) (2) (3) (4) (5)
<b>Condições de Trabalho</b>	
1. Higiene das instalações de uso pessoal	__ : __ : __ : __ : __ : __
2. Limpeza, ordem e arrumação do canteiro	__ : __ : __ : __ : __ : __
3. Segurança individual (EPIs)	__ : __ : __ : __ : __ : __
4. Segurança coletiva	__ : __ : __ : __ : __ : __
5. Esforço e desgaste	__ : __ : __ : __ : __ : __
6. Igualdade na distribuição de tarefas	__ : __ : __ : __ : __ : __
7. Disponibilidade de materiais	__ : __ : __ : __ : __ : __
8. Qualidade dos materiais	__ : __ : __ : __ : __ : __
9. Acesso rápido a ferramentas	__ : __ : __ : __ : __ : __
10. Inovações em métodos, processos e ferramentas	__ : __ : __ : __ : __ : __
Obs:	
<b>Compensação justa e adequada</b>	
11. Equidade entre salário e trabalho	__ : __ : __ : __ : __ : __
12. Equilíbrio salarial com o mercado	__ : __ : __ : __ : __ : __
13. Equidade externa dos benefícios	__ : __ : __ : __ : __ : __
14. Equilíbrio salarial interno	__ : __ : __ : __ : __ : __
Obs:	
<b>Uso e desenvolvimento de Capacidades</b>	
15. Autonomia e auto-controle	__ : __ : __ : __ : __ : __
16. Polivalência/variedade de tarefas	__ : __ : __ : __ : __ : __
17. Programação parcial da atividade	__ : __ : __ : __ : __ : __
18. Complexidade das tarefas	__ : __ : __ : __ : __ : __
19. Apoio do superior imediato	__ : __ : __ : __ : __ : __
20. Retroinformação/feedback	__ : __ : __ : __ : __ : __
Obs:	
<b>Chances de crescimento e segurança permanente</b>	
21. Garantia de emprego	__ : __ : __ : __ : __ : __
22. Chances de carreira e crescimento profissional	__ : __ : __ : __ : __ : __
23. Gestão participativa	__ : __ : __ : __ : __ : __

24. Igualdade de participação	__ : __ : __ : __ : __ : __
Obs:	
<b>Integração social na empresa</b>	<b>(0) (1) (2) (3) (4) (5)</b>
25. Forma de tratamento do superior	__ : __ : __ : __ : __ : __
26. Relacionamento com o patrão	__ : __ : __ : __ : __ : __
27. Relacionamento com colegas	__ : __ : __ : __ : __ : __
28. Igualdade de tratamento	__ : __ : __ : __ : __ : __
Obs:	
<b>Constitucionalismo</b>	<b>(0) (1) (2) (3) (4) (5)</b>
29. Cumprimento de obrigações	__ : __ : __ : __ : __ : __
30. Liberdade de manifestação e discordância	__ : __ : __ : __ : __ : __
31. Regras pré-estabelecidas e divulgadas	__ : __ : __ : __ : __ : __
Obs:	
<b>Comunicações internas</b>	<b>(0) (1) (2) (3) (4) (5)</b>
32. Orientação sobre serviços	__ : __ : __ : __ : __ : __
33. Formas de transmissão	__ : __ : __ : __ : __ : __
34. Normas e padrões conhecidos	__ : __ : __ : __ : __ : __
35. Inovações na forma de dirigir	__ : __ : __ : __ : __ : __
Obs:	
<b>Programação dos serviços</b>	<b>(0) (1) (2) (3) (4) (5)</b>
36. Desmanche e retrabalhos	__ : __ : __ : __ : __ : __
37. Sequenciamento	__ : __ : __ : __ : __ : __
38. Interrupções de tarefas	__ : __ : __ : __ : __ : __
Obs:	

### BLOCO C - PERGUNTAS ADICIONAIS

- a) Recomeçaria na construção? ( ) Sim ( ) Não  
b) Traria seu filho para a construção? ( ) Sim ( ) Não  
c) Quais as boas lembranças de seu melhor emprego na construção civil?  
d) Quais as más lembranças de seu pior emprego na construção civil?  
e) O que acha que deveria ser feito para melhorar as condições de trabalho e deixar os operários mais satisfeitos?

## APÊNDICE II



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS  
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ECONOMIA  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

### Pesquisa “Qualidade de vida no Trabalho nas empresas de construção civil: a percepção dos operários e da gerência”

Esta pesquisa faz parte das atividades do Trabalho de Conclusão de Curso da aluna de graduação em Administração da FACE/UFG - Câmpus Samambaia, Fernanda Vilela Garcia.

Sua participação é voluntária e muito importante.

Desde já, agradeço a colaboração..

### INVENTÁRIO DE QVT E CONDIÇÕES DE TRABALHO - GERÊNCIA

CONDIÇÕES DE TRABALHO
1. Como é feita associação prazo x custo x condições de trabalho?
2. Qual a sua opinião a respeito da legislação brasileiras empresas de construção civil nos quesitos abaixo: - Jornada de Trabalho ( incluindo horas extras) - Contrato de Trabalho - Benefícios ( Alimentação, vale-transporte)
3. Qual a sua opinião a respeito das normas de saúde e segurança no trabalho cobradas das empresas de construção civil?
COMPENSAÇÃO
4. Como é política de remuneração dos trabalhadores do canteiro?
USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES
5. A empresa realiza <i>feedback</i> sobre os serviços dos seus trabalhadores?
SEGURANÇA PERMANENTE
6. A empresa tem políticas para manter a estabilidade dos trabalhadores?
CHANCES DE CRESCIMENTO
7. Como funciona a política de promover os funcionários?
8. A empresa oferece cursos de capacitação que ajudem o trabalhador a conseguir uma nova carreira?
INTEGRAÇÃO SOCIAL NA EMPRESA

9. Como é incentivado o trabalho em equipe?
10. Há capacitações de liderança para funcionários como engenheiros, mestre de obras, encarregados?
<b>TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA</b>
11. A empresa tem ações que garante uma qualidade de vida do profissional fora da empresa? (ações contra o alcoolismo, tabaco, tempo para família, etc).
<b>PROGRAMAÇÃO DE SERVIÇOS</b>
12. A que você atribui que você atribui a maior causa de desperdícios, retrabalhos, e interrupções nas obras: a. Falta de planejamento b. Desqualificação da mão-de-obra c. Falta de orientação técnica d. Falha em equipamentos e. Erros de projetos f. Outros

## APÊNDICE III



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS  
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ECONOMIA  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Pesquisa “Qualidade de vida no Trabalho nas empresas de construção civil: a percepção dos operários e da gerência”

## CHECK-LIST OBSERVACIONAL

## BLOCO 1: Condições Administrativas e das Relações Trabalhistas

PERGUNTAS	SIM	NÃO	NÃO SE APLICA/ OBSERVAÇÕES
1.1 Todos os funcionários da empresa são registrados? (Art. 41 da CLT)			
1.2 Os funcionários possuem a ficha de registro? (Art. 41 da CLT)			
1.3 A empresa realiza o pagamento dos salários mensalmente? (Art. 459 da CLT)			
1.4 A empresa paga os salários antes ou até o 5º dia útil do mês? (Art. 459 da CLT)			
1.5 A jornada de trabalho tem duração de 44 horas semanais, realizadas de segunda a sexta? (CCT da construção civil 2012/2014*)			
1.6 Os funcionários trabalham aos sábados? (CCT da construção civil 2012/2014*)			
1.7 Os funcionários fazem mais de duas horas extras diárias?			
1.8 As horas-extras são devidamente remuneradas?			
1.9 O piso salarial da categoria é cumprido? (CCT da construção civil 2012/2014*)			
1.10 A empresa tem acordo coletivo de trabalho com o sindicato? (CCT da construção civil 2012/2014*)			
1.11 Os empreiteiros cumprem os itens acima?			
1.12 A empresa fiscaliza os empreiteiros quanto aos itens acima?			

\* Convenção Coletiva de Trabalho da Construção Civil vigência 2012/2014

**BLOCO 2 : Benefícios**

<b>PERGUNTAS</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO SE APLICA/ OBSERVAÇÕES</b>
<b>1.1 A empresa fornece café da manhã?</b> (CCT da construção civil 2012/2014*)			
<b>1.2 O café da manhã é composto de leite, café, pão francês de 50 g e margarina?</b> (CCT da construção civil 2012/2014*)			
<b>1.3 A empresa fornece almoço/vale-alimentação?</b>			
<b>1.4 A alimentação é fornecida por terceiros?</b>			
<b>1.5 Se sim, estes fornecedores possuem o PAT? (NR)</b>			
<b>1.6 A empresa fornece vale-transporte?</b>			
<b>1.7 A empresa fornece seguro de vida?</b>			

**BLOCO 3 : Ruídos e Vibrações**

<b>PERGUNTAS</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO SE APLICA/ OBSERVAÇÕES</b>
<b>1.1 Os funcionários fazem rodízios para operar os equipamentos que geram ruídos e vibrações?</b>			
<b>1.2 O mesmo funcionário opera o equipamento que produz mais de 85 dB ( serra policorte com mais de 500 Hz, serra circular e betoneira com mais de 1000 Hz) de 8 horas diárias?</b>			
<b>1.3 Os funcionários realizam exames de audiometria ao serem admitidos?</b>			
<b>1.4 São feitos exames de audiometria a cada 6 meses que o funcionário está na empresa?</b>			

**BLOCO 4: Condições de saúde e higiene**

<b>PERGUNTAS</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO SE APLICA/ OBSERVAÇÕES</b>
<b>1.1 Todos os trabalhadores estão usando os E.P.I's ? (NR 6.7.1)</b>			
<b>1.2 O empregador fornece todos os E.P.I's gratuitamente? ( NR 6.3)</b>			
<b>1.3 É fornecida água filtrada, fresca e potável? (NR 18.37.2)</b>			
<b>1.4 O trabalhador tem facilidade no acesso para beber água?(NR 18.37.2.1)</b>			

<b>1.5 As instalações de higiene pessoais são adequadas e limpas?(NR 18.4.2)</b>			
<b>1.6 É fornecido treinamento de ergonomia para funcionário que transportam cargas pesadas manualmente? (NR 17.2.3)</b>			
<b>1.7 Há um local adequado para as refeições? (NR 18.4.2.11)</b>			
<b>1.8 Existem instalação de proteção coletiva onde há risco de queda de trabalhadores ou de projeção e materiais? (NR 18.3.1)</b>			
<b>1.9 O trabalhador que opera a serra circular é qualificado para este serviço? (NR 18.7.1)</b>			
<b>1.10 A dobragem e o corte de vergalhões de aço em obra são feitos sobre bancadas ou plataformas apropriadas e estáveis? (NR 18.8.1)</b>			
<b>1.11 A dobragem e o corte de vergalhões de aço em obra são feitos afastadas da área de circulação de trabalhadores? (NR 18.8.1)</b>			
<b>1.12 Os materiais são empilhados diretamente sobre piso instável, úmido ou desnivelado? (NR 18.24.5)</b>			
<b>1.13 O canteiro de obras apresenta-se organizado, limpo e desimpedido, notadamente nas vias de circulação, passagens e escadarias? (NR 18.29.1)</b>			