

EDIVAN ALVES DA SILVA

**QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES
NA ÁREA DE VIVÊNCIA: ESTUDO DE CASO EM
UM CANTEIRO DE OBRA EM GOIÂNIA-GO,
BRASIL**

Orientadora: Professora Doutora Tereza Cristina Pinheiro de Lima

**Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias
Escola de Ciências Económicas e das Organizações**

Lisboa

2018

EDIVAN ALVES DA SILVA

**QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES
NA ÁREA DE VIVÊNCIA: ESTUDO DE CASO EM
UM CANTEIRO DE OBRA EM GOIÂNIA-GO,
BRASIL**

Dissertação defendida em provas públicas para a obtenção do grau de Mestre em Gestão de Empresas, no Curso de Mestrado em Gestão de Empresas, conferido pela Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias ,no dia 23 de Novembro De 2018 com o Despacho Reitoral nº 336/2018 com a seguinte composição de Júri:

Presidente: Professora Doutora Ana Cristina Freitas Brasão Amador

Arguente: Professora Doutora Felipa Cristina Henriques Rodrigues Lopes dos Reis

Orientador: Professor Doutor António Augusto Costa

**Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias
Escola de Ciências Económicas e das Organizações**

Lisboa

2018

DEDICATÓRIA

Quero dedicar esta dissertação à minha querida Mãe Ana Cândida de Jesus da Silva pelas boas regras e princípios transmitidos que guiaram o meu crescimento pessoal e que me tornaram no homem que hoje sou. Foi graças a ti que aprendi a vencer várias batalhas na vida e a nunca desistir dos meus objetivos. Obrigado por seres a minha inspiração e o meu ídolo e por me ensinares a ser uma pessoa honesta e trabalhadora, porque sempre me disseste que a honestidade fará de mim um grande homem e espero continuar a ser essa pessoa de modo a que possas ter imenso orgulho do teu querido filho.

Amo-te muito Mãe.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar quero agradecer a Deus por esta força interior que me tem dado para ultrapassar todas as barreiras que tenho enfrentado na minha vida. Quero agradecer também aos meus parentes e amigos o que eles têm feito por mim.

Obrigado Erico Felizardo por seres sempre aquele irmão – amigo que Deus me deu, e a todas as outras pessoas que sempre me ajudaram. Um eterno obrigado à família Paula Gomes pelo empenho e ajuda na minha vida acadêmica.

Aos meus restantes familiares e amigos que compreenderam a importância deste projeto e entenderam as minhas frequentes ausências e as muitas horas dedicadas a este trabalho.

Em especial à minha irmã Carmencilha pelas orações e pensamento positivo para meu objetivo.

A todos os que direta e indiretamente contribuíram para a prossecução desta tese.

Agradeço imensamente à Professora Doutora Tereza Cristina Pinheiro de Lima que dedicou seu valioso tempo e conhecimento ao meu favor.

Agradeço a Engenheira Ambiental da Tactao Cinthia Martins pela oportunidade em conhecer e pesquisa essa empresa; agradeço também aos colaboradores desta, que dedicaram um minuto de seu tempo para os resultados desta pesquisa.

Agradeço à amiga Driely Katchiwsh Silva Rosa e Ilma de Oliveira pela ajuda e carinho dedicados a este trabalho.

A todos vós os meus agradecimentos.

“Toda ação humana, quer se torne positiva ou negativa, precisa depender de motivação.”

Dalai Lama

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) afeta diretamente a produtividade dos funcionários das empresas, o que provoca aumento de estudos e pesquisas sobre o tema com o intuito de integrar o indivíduo ao seu trabalho. Neste contexto, este estudo teve como objetivo geral conhecer a satisfação dos trabalhadores da indústria civil diante dos itens de segurança nas áreas de vivências de um canteiro de obra habitacional em Goiânia-Go. A pesquisa teve como problematização “Como se caracterizam as práticas e programas de segurança aos operários em um canteiro de obra?” Trata-se de um estudo descritivo, exploratório de natureza quanti-qualitativa que teve como fonte de investigação um estudo de caso na empresa Toctao Engenharia, na cidade de Goiânia-Goiás, Brasil, utilizando como instrumentos entrevistas com gerentes e questionários aos operários baseado no modelo de Walton (1973) e normatizações técnicas de segurança, para compreender percepção deste em relação a satisfação e verificar os programas de segurança desenvolvidos na construtora. O universo da pesquisa é composto de 242 funcionários os quais fazem parte da área operacional e gerencial. Foram distribuídos 48 questionários para área de produção e 4 (quatro) da área de gestão administrativa. Os resultados quanto ao perfil dos operários, demonstrou que em sua maioria são homens, com baixo nível escolar, residem em Goiânia, e estão nessa empresa há mais de três anos. Todos confirmaram que a empresa investe em equipamentos de proteção, sinalização, e fiscalização do uso destes. Após os resultados e análises conclusivas, notou-se que a empresa que já efetua uma excelente política de QVT e segurança no trabalho, carece de melhorias no processo de treinamento aos colaboradores. A empresa obterá bons resultados nesse investimento, para que cada vez mais seus colaboradores se sintam seguros na utilização dos Equipamentos de Proteção Individuais (EPIs).

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Indicadores de Motivação. Área de Vivência. Construção Civil.

ABSTRACT

Quality of Life at Work (QWL) directly affects the productivity of company employees, which leads to increased studies and research on the subject in order to integrate the individual into their work. In this context, this study had as general objective to know the satisfaction of workers in the civil industry before the safety items in the living areas of a construction site in Goiânia-Go. The research had as problematization "How are the practices and programs of safety to the workers in a construction site characterized?" It is a descriptive, exploratory study of quantitative nature that had as research source a case study in the company Toctao Engenharia, in the city of Goiânia-Goiás, Brazil, using as tools interviews with managers and questionnaires to workers based on the Walton model (1973) and technical safety regulations, to understand their perception regarding satisfaction and to verify safety programs developed in the construction company. The research universe is composed of 242 employees who are part of the operational and management area. 48 questionnaires were distributed to the production area and 4 (four) to the administrative management area. The results regarding the profile of the workers, showed that most of them are men, with low school level, residing in Goiânia, and have been in this company for more than three years. All confirmed that the company invests in protection equipment, signaling, and supervision of the use of these. After the results and conclusive analysis, it was noticed that the company that already makes an excellent policy of QWL and safety at work, needs improvements in the training process to the employees. The company will obtain good results in this investment, so that its employees more and more feel safe in the use of the of Individual Protection Equipment (PPE).

Key words: Quality of Life at Work (QWL). Indicators of Motivation. Area of Expertise. Construction.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AT -	Acidente de Trabalho
CIPA -	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT -	Consolidação das Leis Trabalhistas
EPI -	Equipamento de Proteção Individual
EPC -	Equipamento de Proteção Coletiva
ICC -	Indústria da Construção Civil
LTCAT -	Laudo técnico de condições Ambientais
MTE -	Ministério de Trabalho e Emprego
NR -	Norma Regulamentadora
PCMAT -	Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho
PCMSO -	Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional
PPA -	Plano de Pronto Ação
PIB -	Produto Interno Bruto
RH -	Recursos Humanos
PIB -	Produto Interno Bruto
SAT -	Seguro de Acidente de Trabalho
SESMT -	Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho
Sinduscon -	Sindicato da Indústria da Construção Civil
SPSS -	<i>Statistical Package for Social Sciences</i>

ÍNDICE

ÍNDICE DE FIGURAS	12
ÍNDICE DE GRÁFICOS	13
ÍNDICE DE QUADROS	xiii
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I - ENQUADRAMENTO TEÓRICO	7
1.1 – Contexto histórico	7
1.2 - GESTÃO DE PESSOAS.....	9
1.2.1 - Treinamento	10
1.2.2 - Avaliação do desempenho.....	11
1.2.3 - Cargos e salários	12
1.2.4 - Higiene e segurança no trabalho.....	12
1.3 - Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	13
1.3.1 - Estabelecendo o conceito de qualidade de vida	14
1.3.1 - Tipos de Qvt.....	17
1.4 - Teorias de Motivação Humana	20
1.4.1 - Conceitos básicos de motivação	20
1.4.2 - Teoria da Hierarquia das Necessidades	21
1.4.3 - Teoria dos Dois Fatores	24
1.4.4 - Teoria das Necessidades de McClelland.....	25
CAPÍTULO II - construção civil.....	27
2.1 - História da Construção Civil.....	27
2.2 - A legislação e os programas de segurança e saúde.....	29
2.2.1 - Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho	32
2.2.1.1 NR-1 - Disposições Gerais	32
2.2.1.2 NR- 2 - Inspeção Prévia	33
2.2.1.3 NR- 3 - Embargo ou Interdição	33
2.2.1.4 NR- 4 - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.....	34
2.2.1.5 NR- 5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)	34
2.2.1.6 NR- 6 - Equipamentos de Proteção Individual (EPI)	36
2.2.1.7 NR- 7 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)	38
2.2.1.8 NR- 9 - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).....	39
2.2.1.9 NR - 11 - Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais	41
2.2.1.10 NR-15 - Atividades e Operações Insalubres	42
2.2.1.11 NR-16- Atividades e Operações Perigosas.....	42

2.2.1.12 NR-17 - Ergonomia	43
2.2.1.13 NR- 24 - Condições Sanitárias e de Locais de Trabalho	43
2.2.1.14 NR- 26 - Sinalização de Segurança	44
CAPÍTULO III - METODOLOGIA	45
3.1 - Objetivo Geral	45
3.2 - Objetivos ESPECÍFICOS	45
3.3 - Problema de investigação	46
3.4 - Justificativa metodológica	46
3.4.1 - Métodos de pesquisa	47
3.4.2 - Instrumentos	49
3.4.3 – População, amostra e local da pesquisa	51
3.4.4 - Procedimentos	52
3.4.5 – Análise dos dados.....	53
CAPÍTULO IV – ANÁLISE E TRATAMENTO DOS RESULTADOS.....	55
4.1 – Caracterização da empresa.....	55
4.1.1 Certificação e programas desenvolvidos na empresa	57
4.2 – ANÁLISE QUANTITATIVA DOS RESULTADOS COM OPERÁRIOS	60
4.2.1 - Caracterização Sociodemográfica dos operários	61
4.2.2 - Análise dos indicadores de Qvt	61
4.2.3 - Descrição dos dados quantitativos da segurança no trabalho	65
4.3 - ANÁLISE DA GESTÃO DE SEGURANÇA DO TRABALHO	67
4.3.1 - Perfil dos colaboradores da gestão de segurança no trabalho na Tactao Construtora	67
4.3.2 - Descrição qualitativa e detalhamento da gestão no canteiro de obras	68
CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	76
BIBLIOGRAFIA	84
Apêndice 1 – Termo de Consentimento Livre Esclarecido (tcle)	90
Apêndice 2 – Ficha de Identificação Sociodemográfica	1
Apêndice 3 – Entrevista com a Gestão.....	2
Apêndice 4 – Questionário de satisfação no trabalho	4
Anexo 1 – Transcrição das Entrevistas	6
Anexo 2 – Fotos da obra.....	12

Edivan Alves da Silva – Qualidade de Vida dos Trabalhadores na área de vivência: estudo de caso em um canteiro de obra





.....12

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Os seis processos de Gestão de Pessoas.	10
Figura 2 - Hierarquia das Necessidades de Maslow.....	23
Figura 4 - Localização da obra.	51
Figura 5 - Fluxograma geral da pesquisa.....	54
Figura 6 - Elementos da gestão bem-sucedida da Tactao da SST.	80

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Trabalhadores libertados do trabalho escravo por atividade – 2013.....	28
Gráfico 2 - Benefícios (assistência médica e etc).....	61
Gráfico 3 - Satisfação com a carga horária de trabalho.....	62
Gráfico 4 - Condições físicas (iluminação, ventilação, ruído, temperatura).	62
Gráfico 5 - Integridade física (EPIs oferecidos e política de segurança no trabalho).	63
Gráfico 6 - Realização profissional.	63
Gráfico 7 - Reconhecimento pela chefia.	64
Gráfico 8 - Frequência em cursos e treinamentos para a sua segurança.	64

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 - Evolução do Conceito de QVT.	17
Quadro 2 - Distinções Básicas Entre as Abordagens de QVT.	19
Quadro 3 - Fatores Motivacionais e Fatores Higiênicos.	24
Quadro 4 - Comparação entre satisfeitos e insatisfeitos.....	24
Quadro 5 – Dados da segurança no trabalho visão colaboradores.	65

INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como campo de pesquisa um canteiro de obra em uma empresa de construção civil, no contexto da satisfação da Qualidade de Vida dos Trabalhadores (QVT) e da gestão das equipes de gerenciamento de segurança no trabalho, de uma empresa do ramo da indústria da construção civil e os fenômenos que tornam o ambiente de trabalho mais agradável e satisfatório. Identificar nas leis de segurança e medicina do trabalho no Brasil todas as obrigações tanto nos funcionários como da empresa. Entender o ambiente de trabalho, em termos teóricos, onde se imagina ser estabelecidas condicionantes, das relações entre empregadores e empregados nos cumprimentos das normas internas e externas. Verificar no canteiro de obra de uma construtora, o embate das leis e normas técnicas de segurança e medicina do trabalho e certificações ambientais internacionais em caso das ISO-9001, 14.001 e OSHAS 18000.

Quando se falava em qualidade para as empresas, logo se pensava nos seus produtos e nos seus serviços. Diante das várias mudanças ocorridas ao longo do tempo, e em decorrência das Leis Trabalhistas, a qualidade que tanto se busca, foi também aplicada ao bem-estar físico e psicológico dos empregados.

Com a concorrência dos mercados e com a velocidade das mudanças, para que as empresas consigam alcançar seus objetivos, é primordial que os funcionários sejam produtivos, mais para tal, deve estar motivados, sentir que o trabalho que executam é adequado as suas habilidades, que são reconhecidos pela empresa, que são tratados como pessoas, enfim, precisam ser felizes no ambiente de trabalho.

É por esse motivo que as empresas estão cada vez mais implantando e investindo em programas de qualidade de vida no trabalho, buscando melhorar o ambiente de trabalho, deixando-o mais leve e flexível, entendendo que o bem-estar proporcionado aos empregados é sinal de uma produtividade e de uma satisfação maior, já que a maior parte da vida das pessoas é dedicada ao trabalho e que para muitos o trabalho constitui a maior fonte de identificação pessoal.

Alguns programas podem ser sofisticados e complexos exigindo grandes investimentos na sua implantação, uma realidade bastante distante para as pequenas empresas, mais existem ações que qualquer empresa seja de grande, médio ou pequeno porte pode implementar para que o ambiente de trabalho se torne afável e humano, aumentando assim a produtividade dos funcionários.

No decorrer da pesquisa é voltada a atenção ao que diz respeito as equipes de gestão, em busca de conhecer os procedimentos técnicos, estratégias e ações, que potencializam o combate aos riscos de acidentes e doenças ocupacionais e do trabalho, nos ambientes das áreas de vivências.

De outra forma, a pesquisa busca encontrar resultados que comprovem a eliminação ou diminuição dos riscos e acidentes e doenças, como também verificar a satisfação dos trabalhadores desta empresa pesquisada. A preocupação foi de analisar o comportamento e percepção dos trabalhadores nas áreas de vivências.

Fontenele Filho, Correia Neto (2014) a construção civil no Brasil, foi tratada sempre como subeconomia, pelos órgãos governamentais, clientes e construtores. Esse conceito se deve em parte, ao fato do setor ter adotado ao longo dos anos, poucas ações preventivas no aspecto gerencial, mesmo sendo a construção civil responsável pela criação de um grande número de empregos diretos e indiretos, ou mesmo representar, para uma grande parte da população, o seu maior sonho, “o de ter a casa própria”.

Diante do conceito do que foi e é a indústria da construção civil no Brasil, na maior parte das vezes, eram um reflexo do setor e traduziam, quase que sistematicamente, o descaso com os trabalhadores dentro dos canteiros de obras.

Para Filgueiras (2015), no Brasil, milhões de trabalhadores sofrem acidentes ou adoecem anualmente em decorrência do seu trabalho. Apenas os casos apurados pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) têm totalizado mais de 700 mil infortúnios a cada ano. Contudo, esse indicador está muito distante do número efetivo de vítimas. A literatura sobre o tema apresenta estimativas de que os acidentes não notificados (incluindo doenças ocupacionais e acidentes de trajeto) pelos empregadores podem atingir mais de 80% do universo de infortúnios.

A transformação dos benefícios previdenciários efetuada pelo INSS desde 2007, via NTEP, revela apenas uma pequena ponta do iceberg, mas mesmo assim tem constituído mais de 10 vezes o número de doenças ocupacionais comunicadas pelas empresas e mais de 20% do total de acidentes computados pelo órgão previdenciário brasileiro. Levantamento recém divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em pesquisa realizada em convênio com o Ministério da Saúde, estima que, em 2013, cerca de 4,9 milhões de pessoas de 18 anos ou mais sofreram acidentes de trabalho no Brasil, aproximadamente 7 vezes mais do que o número captado pelo INSS” (Figueiras, 2015: 16-17).

Ainda, especificamente em relação ao setor da construção civil, Mangas, Gómez e Thedim-Costa (2008: 51) apontavam que:

a análise dos acidentes sobre os quais se obtiveram elementos esclarecedores possibilitou concluir que a transgressão frontal às normas de segurança foi a principal responsável pelas mortes no trabalho. As quedas de altura, causa maior dos acidentes fatais no setor, seriam drasticamente reduzidas se respeitados princípios elementares de proteção coletiva presentes na NR-18.

Diante disto, podemos citar como exemplo, a preocupação na utilização da Norma Regulamentadora nº 18 – Condições e Meio Ambiente do Trabalho na Indústria da Construção – Lei n. 6.514/77, Port. 3.214/78. As áreas de vivências dos canteiros de obras, descritos no item 18.4 da mesma Norma Regulamentadora nº 18, constitui um conjunto de instalações, que dão suportes a construção de determinada edificação, obrigando a administração da obra, o processo produtivo e os trabalhadores, já na fase de planejamento, que o canteiro de obras dê condições apropriadas de trabalho, as quais atendam às necessidades psicofisiológicas de todos os trabalhadores, tais como: instalações sanitárias, vestuários, alojamentos, locais para refeições, lavanderias, área de lazer e ambulatórios. O item 18.4.2 da mesma NR-18 dispõe com relevância, caso a empresa queira aumentar seus índices de produtividades e proporcionar melhor qualidade de vida aos trabalhadores, deve então colocar em funcionamento o que obriga o item 18.4 da mesma NR-18.

Outro ponto relevante na pesquisa é a satisfação no trabalho, em que Chiavenato (2014) descreve que a qualidade de vida do trabalho sempre foi objeto de preocupação do homem, estando sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar aos trabalhadores na execução de suas tarefas.

Esse tema tem relevância na Qualidade de Vida de Trabalho nas áreas de

vivências, pois, requer discussões, devido à enorme aplicabilidade de programas dentro dos canteiros de obras com mais de vinte trabalhadores, como: Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção (PCMAT), de acordo com o item 18.38.1 das disposições transitórias da NR-18 de sete de julho de 1995.

Do ponto de vista acadêmico, a QVT (e suas variantes estrangeiras *Quatality of Life at Work*, *Qualité de Vie au Travail*, *Calidad de Vida Laboral*) tem sido objeto de interesse crescente de pesquisadores que atuam no campo das ciências do trabalho (Martel & Dupuis, 2006).

Do ponto de vista das organizações, a importância do tema QVT se inscreve numa perspectiva de enfrentamento dos problemas presentes no cotidiano dos ambientes de trabalho que colocam a qualidade de vida no trabalho como uma real necessidade (Martel & Dupuis, 2006). As empresas para conseguir sobreviver ao mundo corporativo, é indispensável cumprir e fazer cumprir as Normas de Segurança e Medicina do Trabalho, Lei n. 6.514/1977 e Port. 3.214/78, como também é indispensável ter como aliados os seus recursos humanos motivados e comprometidos em obedecer essas normas, para fazer com que cada indivíduo se comprometa com os objetivos e as metas das empresas, os quais passam trazer benefícios a saúde dos trabalhadores, como também ao crescimento e sucesso na produtividade da empresa (Brasil, 1997).

Este trabalho se justifica pela contribuição que poderá oferecer a Empresa Toctao Engenharia, o Grupo possui em seu portfólio obras privadas de diferentes portes e segmentos, como *shoppings centers*, usinas hidrelétricas, obras industriais, complexos esportivos e de lazer, centros educacionais, prédios comerciais e residenciais, entre outros. Para buscar a excelência, alia conhecimento técnico e gerencial, em benefício do cliente. Um dos diferenciais do braço construtivo do grupo é seu moderno sistema de gerenciamento, planejamento e controle, para executar obras de alta complexidade e curto prazo de entrega. Esse sistema abrange todos os processos construtivos e garante o cumprimento dos prazos estabelecidos, bem como a qualidade das obras. e conta com vários certificados. Justifica-se pela necessidade de realização do diagnóstico onde se buscará identificar o nível de percepção de seus colaboradores no que se refere a motivação, segurança o trabalho e satisfação, possibilitando minimizar os riscos,

melhorando assim o processo de gestão de segurança no trabalho.

O autor que é tecnólogo ambiental e atua como técnico em segurança do trabalho, fez escolha pela referida empresa diante de seu destaque por cumprimento das normas de segurança do trabalho e meio ambiente, espera-se olhar a mesma de uma forma mais profissional e técnica, utilizando dos conhecimentos da ciência, podendo fortalecer e aprofundar os conhecimentos na área da segurança do trabalho.

Este estudo possibilitará um conhecimento global do negócio e um ganho intelectual para o mestrando, a universidade, a sociedade, e a empresa consultada, proporcionando uma melhor gestão nas funções de gestão de segurança no trabalho e consequentemente na formação do profissional. Ele também é uma oportunidade de expandir horizontes pessoais e profissionais, pois o estudo da prática de gestão, à luz da teoria evidencia, fortalece o conhecimento profissional.

A importância desta análise é avaliarmos o tema: motivação, pautado em fatores, como ambiente, equipamento, salário, liderança, comunicação, entre outros, que podem ou não influenciar ou provocar atitudes comportamentais que poderiam causar impacto para atingir as metas da empresa. É de suma importância os gestores conhecerem e saber como as pessoas se integram dentro da organização e a relevância na vida social e profissional, pois suas estruturas, necessidades e mudanças afetam externamente e internamente na organização.

A pesquisa tem como objetivo geral conhecer a satisfação dos trabalhadores da indústria civil diante dos itens de segurança e motivação nas áreas de vivências de um canteiro de obra habitacional em Goiânia-Go, a fim de garantir Qualidade de Vida. Para alcançar este objetivo, optou-se por dividir os trabalhos em etapas, tais como:

- Compreender todo o processo da construção civil no mundo;
- Descrever as diretrizes da legislação preconizadas na área de vivência dos canteiros de obras;
- Descrever as ações desenvolvidas pela construtora Tactao Engenharia na segurança e qualidade de vida no trabalho; e
- Identificar junto aos colaboradores o nível de satisfação e segurança no trabalho.

A dissertação se encontra dividida em quatro Capítulos; no primeiro foi descrito as teorias e conceitos que envolvem o tema desta dissertação; no segundo Capítulo foi tratado do segmento da Construção Civil em seus aspectos históricos e dados reais; no terceiro Capítulo discutiu-se a metodologia enfatizando o campo da ciência estudada, a finalidade da pesquisa, sua abrangência temporal, bem como objetivos, natureza, procedimentos técnicos na realização da pesquisa de campo e coleta de dados.

No quarto Capítulo, refere-se a empresa pesquisada, na coleta e análise dos dados com reflexões sobre o objetivo proposto, respondendo a problematização sobre o nível de satisfação dos trabalhadores nos canteiros de obras na indústria da construção civil, de acordo com as normas de segurança e medicina do trabalho que regulamentam os espaços e áreas de vivências dos canteiros de obras, no que se refere a atender as necessidades psicofisiológicas dos trabalhadores.

Nas conclusões foram realizadas as recomendações para que a empresa dentro de seus pontos fracos e assim desenvolverem as melhorias necessárias. Ao final foram realizadas as conclusões do trabalho desenvolvido. Posteriormente, são apresentadas as referências bibliográficas e os apêndices e anexos.

CAPÍTULO I - ENQUADRAMENTO TEÓRICO

A revisão bibliográfica consiste em um minucioso levantamento do referencial teórico existente, podendo compreender livros, monografias, artigos, dissertações e periódicos que tratem de assuntos relativos à gestão, abordando especialmente neste as áreas de gestões de segurança no trabalho na indústria da construção civil, recursos humanos, e teorias motivacionais.

1.1 – CONTEXTO HISTÓRICO

Historicamente a concepção de trabalho está atrelada a algo ruim, penoso, punitivo. A origem da palavra trabalho na língua latina vem de *opus* que significa obra e *labor* que significa esforço. Da língua grega advém de *ponos* que designa um grande esforço, de *kámatos* que refere-se a uma ocupação a qual necessita de um esforço especial e de *kopos* que diz respeito a um esforço corporal. Sua origem ainda está atrelada aos vocábulos *tripalium* um instrumento de tortura, *tribulum* que remete a atribulação, *trabs* referente a obstáculo, *thiblô* como oprimir e *terere* no sentido de quebrantar (Jorge Neto & Cavalcante, 2005).

O conceito de trabalho também é usado em diversas áreas da ciência com significados diferentes. A Economia está baseada no tripé: trabalho, capital e natureza e segundo Mankiw (2001) esta ciência estuda a forma pela qual a sociedade administra os seus recursos escassos, a forma pela qual irá produzir bens para a satisfação das necessidades vitais e para tanto o trabalho é o fator de produção. Na Física trabalho é uma medida de energia transferida pela aplicação de uma força ao longo de um deslocamento. Para o Direito trabalho é o fruto de um contrato entre duas ou mais pessoas mediante a retribuição e esta relação entre empregado e empregador deve estar regulamentada em normas e princípios. Já na Filosofia, segundo Salles e Federighi (2006) o conceito de trabalho engloba todos os outros e é influenciado pela atitude do pensador diante da sua percepção do homem e do universo.

No período da Pré-História o trabalho era livre não era diferenciado das atividades cotidianas eram atividades primárias como coleta, caça e pesca significava a base da sobrevivência. Porém desde a Antiguidade até a Idade Média o trabalho assume um papel negativo. Segundo Jorge Neto e Cavalcante (2005) o trabalho na Antiguidade significava punição e submissão, os trabalhadores eram os povos vencidos nas batalhas e que eram escravizados, a escravidão era vista como necessária e justa o trabalho não era dignificante para o homem. Somente os ricos poderiam ser cultos já que era necessário a ociosidade.

Na Idade Média durante a época do Feudalismo a escravidão foi substituída pela servidão, para Vianna (1991) o homem se submetia ao trabalho para benefício único do senhor da terra. Esse período de servidão é caracterizado pelo autor como o intermédio da escravidão e do trabalho livre. A condição do homem como trabalhador até a Revolução Industrial era de escravo ou servo a sua condição social era compatível com o valor atribuído ao esforço, sendo ele quase inexistente ou nulo.

É a partir do Renascimento que segundo Salles e Federighi (2006) começa a desenvolver uma nova concepção de trabalho atribuindo-lhe valor. Nos séculos XVII e XVIII com as Revoluções Liberais e posteriormente com a Revolução Industrial as relações de trabalho também sofrem mudanças. As formas de trabalho já vividas anteriormente despertaram o medo nos trabalhadores e ocasionaram no seu amadurecimento, incentivando a formação de associação e dando lugar aos contratos de trabalho. O período da Revolução Industrial foi marcado pela criação de normas voltadas para a proteção dos trabalhadores consequência dos movimentos sociais e do interesse do Estado em proteger a grande massa de trabalhadores que compunha a sociedade.

A partir daí o trabalhador é visto como peça fundamental e necessária para desenvolvimento dessa nova fase. O trabalho assume papel de posicionamento na sociedade e as relações de trabalho passam a ser reconhecidas legalmente pelo Estado. Nesse contexto de transformações sócio econômica capitalista é que os limites sociais e técnicos do modelo de gestão capitalista impõem novas bases para a competitividade empresarial. Entre os anos de 1965 a 1975, ocorrem fatos importantes como o endurecimento dos movimentos sindicais, a desvalorização do capital e o aumento da

produtividade, a crise do petróleo, o impacto nas taxas de emprego e renda neste contexto.

Segundo Baumgarten (2006) há um processo de reestruturação acarretando mudanças institucionais nas relações de trabalho e produção e no papel dos estados nacionais. É neste período que a Qualidade de Vida no Trabalho se torna motivo de preocupação e investimento nas grandes corporações, pois eles perceberam que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) estava ligada ao desempenho dos trabalhadores e refletia nos resultados. No atual contexto de Era Digital, as relações de trabalho se tornaram muito importantes, pois, o trabalho assume um papel de posicionamento social e a Qualidade de Vida no Trabalho é essencial não só para o desenvolvimento do trabalho em si, mas também para as condições do trabalho que podem influenciar nos resultados.

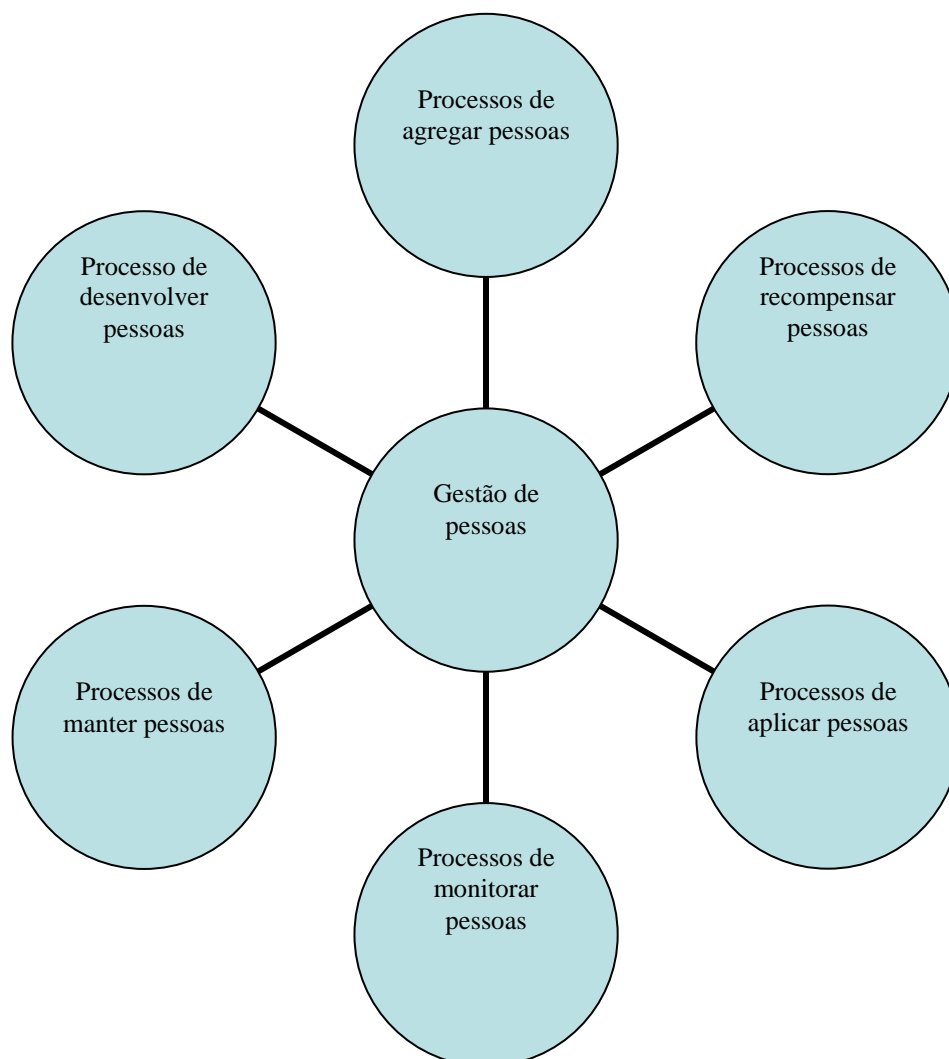
1.2 - GESTÃO DE PESSOAS

A administração de recursos humanos constitui a parte da administração na empresa que lida com as questões legais de seu trabalhador e também acompanha, orienta e facilita seu crescimento profissional. O bom funcionamento da administração de recursos humanos se dá através do desempenho e da contribuição de todas as unidades da empresa, assim sendo, a empresa pode funcionar bem e atingir suas metas, permanecendo sempre em atividade (Chiavenato, 2011).

Para Megginson, et al. (1998: 282), a administração de recursos humanos é “um aspecto muito importante na administração: planejamento das necessidades de pessoal, recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento de empregados capacitados, colocando-os em ambientes produtivos, e recompensando seu desempenho”.

A administração de recursos humanos se caracteriza pelos processos de recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, definição de cargos e salários, planos de carreira, benefícios, entre outros, tendo como meta manter a motivação das pessoas dentro e fora da empresa e avaliação de desempenho.

Figura 1 - Os seis processos de Gestão de Pessoas.



Fonte: adaptado Chiavenato (2011).

1.2.1 - Treinamento

Conforme Chiavenato (2011: 402) o “treinamento é o processo educacional de curto prazo aplicado de maneira sistemática e organizada através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, habilidades e competências em função de objetivos definidos”.

O treinamento está relacionado com as atuais habilidades e capacidades exigidas pelo cargo. O processo de treinamento possui quatro etapas: diagnóstico, no qual se faz o levantamento das necessidades de treinamento a serem satisfeitas;

desenho, que é a elaboração do programa de treinamento para atender às necessidades diagnosticadas; implementação, no qual é a aplicação e condução do programa de treinamento; e por fim a avaliação, onde ocorre a verificação dos resultados do treinamento.

Meggison, et al. (1998: 299), afirma que “treinamento é a obtenção de técnicas e habilidades específicas, detalhadas e rotineiras do trabalho”. A orientação do treinamento é ajudar os empregados a utilizar suas principais habilidades e capacidades exigidas pelo cargo. Sendo assim, as atividades a serem implementadas no treinamento são definidas em função de um diagnóstico de necessidades, do perfil dos participantes e do tempo disponível. As atividades podem ser realizadas em qualquer lugar que disponha de atrativos naturais inerentes às atividades escolhidas.

1.2.2 - Avaliação do desempenho

Conforme Chiavenato (2006: 259), “avaliação do desempenho é uma apreciação sistemática do desempenho de cada pessoa no cargo e de seu potencial de desenvolvimento futuro”. A avaliação de desempenho é uma ferramenta que permite avaliar e medir como cada funcionário está desempenhando seu papel, e se está, ou não, correspondendo ao que a organização espera que seja realizado na função que ocupa. O desempenho humano no cargo é extremamente contingencial, varia de pessoa para pessoa, e de situação para situação, pois depende de vários fatores condicionantes que o influenciam fortemente. A organização precisa saber como as pessoas desempenham suas atividades para se ter uma idéia de suas potencialidades.

Um sistema de avaliação de desempenho é uma das ferramentas mais importantes da gestão de recursos humanos. Através dele, as empresas pretendem: reconhecer o desempenho individual dos empregados; dar a conhecer a sua opinião sobre o desempenho e cada colaborador; tomar decisões sobre a política de remuneração e incentivos e identificar as deficiências no desempenho e tentar corrigi-las. No entanto, a avaliação de desempenho é um instrumento, um meio, uma ferramenta para melhorar os resultados dos recursos humanos na empresa (Chiavenato, 2011).

1.2.3 - Cargos e salários

Segundo Chiavenato (2006: 219), “o cargo é composto de todas as atividades desempenhadas por uma pessoa, que podem ser englobadas em um todo unificado e que ocupa uma posição formal no organograma da organização”. Consiste em um conjunto de deveres e responsabilidades que tornam os cargos separados e distintos. Diz respeito à função a ser desempenhada pelo empregado dentro da organização. Vale lembrar uma peculiaridade é necessário que o administrador para o efetivo funcionamento da organização se utilize do estudo do RH, associado à visão organizacional, isto é, cumprindo os planos e metas já estabelecidos para que cada indivíduo desempenhe sua função com o máximo de seu potencial de forma organizada atendendo os objetivos e por consequência aumentando a produtividade da empresa e também os lucros.

Salário é o soldo, os proventos, a pecúnia que cada membro da organização receberá pela função exercida através do cargo ocupado. De acordo com Megginson, et al. (1998: 302), “salários são a recompensa monetária que se recebe trabalhando para alguém”. Isto posto, o salário ao mesmo tempo em que gera um custo para a organização em contrapartida trata-se de um investimento. É custo, pois refletirá diretamente no custo da produção e do produto, e investimento, pois, será a partir desse gasto que o proprietário obterá os produtos a serem comercializados e o sucesso da empresa. O administrador poderá utilizar-se do salário como uma ferramenta de incentivar seus funcionários a produzirem mais e conseqüentemente aumentar a produção.

Segundo Chiavenato (2014: 300) “o salário representa uma das mais complicadas transações, pois, quando uma pessoa aceita um cargo, ela está se comprometendo a uma rotina diária”, a um padrão de atividades e a uma ampla faixa de relações interpessoais dentro de uma organização e, para tanto, recebe salários.

1.2.4 - Higiene e segurança no trabalho

Para Chiavenato (2014: 348) higiene no trabalho refere-se ao:

Conjunto de normas e procedimentos que visa à proteção da integridade física e mental do trabalhador, preservando-o dos riscos de saúde inerentes às tarefas do cargo e ao ambiente físico onde são executadas.

Para que o trabalhador possa se adaptar às condições de trabalho e desenvolver suas funções na organização é necessário que a própria organização providencie todos os meios necessários de segurança para que toda a equipe não corra nenhum risco capaz de influenciar no desenvolvimento da organização.

Para Carvalho e Nascimento (1997: 296) higiene do trabalho inclui “uma série de normas e procedimentos visando, essencialmente, à proteção da saúde física e mental do empregado, procurando resguardá-lo dos riscos de saúde relacionados com o exercício de funções e com o ambiente físico onde o trabalho é executado”. É necessário que a organização providencie meios capazes de capacitar os membros da empresa para que assim possam oferecer um produto à altura da exigência do mercado, ou seja, uma higiene que atenda as exigências dos órgãos de fiscalização.

Busca-se com tais medidas evitar acidentes e os prevenir. Aliás, é o que ensina Chiavenato (2006: 352) segurança é “o conjunto de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas, utilizadas para prevenir acidentes seja eliminando condições inseguras do ambiente, seja instituindo ou convencendo as pessoas da utilização de práticas preventivas”. É importante tanto para o funcionário, quanto para organização que se obedçam aos planos e metas traçados pela administração, seguindo as normas de higiene, como por exemplo, prender o cabelo, ou também como usar um capacete em uma obra perigosa, todos esses esforços para estabelecer um efetivo cumprimento das obrigações de cada indivíduo dentro da empresa.

1.3 - Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Nas últimas décadas, com a abertura dos mercados e com a alta competitividade entre as empresas, a busca pela qualidade total que engloba a qualidade do atendimento aos clientes, qualidade dos produtos e serviços, as empresas passaram a se preocupar também com a qualidade de vida do trabalhador, pois é através do trabalho do homem que ela consegue atingir seus objetivos e metas, mesmo que tenha ao seu

dispor a mais avançada tecnologia. É certo que, os investimentos realizados na área da tecnologia ajudam e muito as empresas a elevarem seus lucros, mas, é certo também, que sem o trabalho do homem para operar essa tecnologia de nada adiantará sua implantação nas empresas.

Uma destas técnicas que muito se comenta nos dias atuais é a qualidade de vida dos trabalhadores em seu ambiente de trabalho. De acordo com Walton (1973) o tema QVT é usado para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico. Por isso, que a preocupação com a qualidade de vida no trabalho vem a cada dia se destacando mais no cenário acadêmico e empresarial, na tentativa de alinhar os interesses das organizações de aumentar a sua produção e a sua produtividade, sem que a qualidade das mesmas seja afetada, com os interesses e as reivindicações dos empregados quanto ao seu bem-estar e a satisfação no ambiente de trabalho. Diante desta oportunidade aberta, vários estudos estão sendo realizados nesta área para aferir o que há de positivo e negativo na implantação de programas de QVT para benefícios das organizações e seus colaboradores.

É notório que hoje a qualidade de vida no trabalho se tornou um caminho sólido e com um leque muito amplo para as novas pesquisas e estudos na forma de lidar com os desejos e aspirações do ser humano nas organizações, afim de que organização e colaboradores atinjam suas metas. Então, o grande desafio das organizações e de seus gestores é olhar para as pessoas como seres humanos e não mais apenas como recursos organizacionais (Chiavenato, 2011).

1.3.1 - Estabelecendo o conceito de qualidade de vida

Qualidade de Vida no Trabalho segundo Medeiros e Ferreira (2011) é um termo ao qual é atribuído na literatura uma diversidade de definições, são conceitos que apresentam visões sobre o trabalhador, a concepção de trabalho e os enfoques de gestão do trabalho. Segundo Fleck et al. (1999) a ideia de QVT teria sido empregada primeiramente em 1964 pelo presidente americano Lyndon Johnson ao afirmar que os objetivos de uma organização não poderiam ser mensurados através de balanços

bancários, mas sim pela qualidade de vida que proporcionam as pessoas.

De acordo com Limongi-França (2010: 156):

Qualidade de vida no trabalho é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida do trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal. A origem do conceito está ligada às condições humanas e a ética do trabalho, que compreende desde exposição a riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relação entre trabalho contratado e a retribuição a esse esforço – com suas implicações éticas e ideológicas – até a dinâmica do uso do poder formal e informal; enfim, inclui o próprio significado do trabalho.

Na literatura internacional destaca-se, Walton (1973) o qual diz que QVT faz referência a humanização no ambiente do trabalho. Ele desenvolveu um modelo de avaliação de QVT do qual fazem parte oito fatores analíticos, são eles: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento das capacidades; chances de crescimento e segurança; integração social na empresa; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida; e relevância social do trabalho. Este Modelo de Walton é muito utilizado por pesquisadores devido a abrangência de suas oito categorias. Vieira & Hanashiro (1990: 45) o conceito de QVT é amplo e contingencial, podendo ser definido como:

(...) melhoria nas condições de trabalho – com extensão a todas as funções de qualquer natureza e nível hierárquico, nas variáveis comportamentais, ambientais e organizacionais que venham, juntamente com políticas de Recursos Humanos condizentes, humanizar o emprego de forma a obter-se um resultado satisfatório, tanto para o empregado como para a organização.

Porém, segundo Medeiros e Ferreira (2011) há uma limitação quanto a falta de aspectos relacionados com a organização do trabalho e seus desdobramentos. Para eles QVT depende do equilíbrio entre o trabalho e as outras áreas da vida, do papel social que a organização desempenha e da suma importância na conciliação entre QVT e produtividade.

Para os autores Hackman e Oldham (1975 *apud* Medeiros & Ferreira, 2011) a definição de QVT está ligada ao grau de bem-estar do indivíduo em relação aos diversos aspectos do trabalho como motivação interna, satisfação no cargo e enriquecimento do

cargo. Eles desenvolveram o “Modelo das Dimensões Básicas da Tarefa” com o intuito de aproximar as atribuições referentes a uma tarefa à motivação, à produtividade, às diferenças individuais e à satisfação do trabalhador. É atribuída a esse modelo uma crítica, pois ao reduzir a uma variável somente o autor deixa de contemplar outros fatores importantes na análise de QVT.

Seguindo a mesma linha de Walton (1973) sobre QVT a humanização do ambiente de trabalho, o autor Westley (1979) utiliza quatro indicadores para mensuração de QVT são eles: o econômico, o social, o sociológico e o psicológico. Já para Huse e Cummings (1985) QVT envolve as pessoas, o trabalho e a organização e destacam a importância da participação dos trabalhadores em decisões do trabalho. Esses autores constituem a base para a produção da literatura nacional, posterior surgem aprimoramento de modelos já existentes, análises críticas aos conceitos existentes e elaboração de novos modelos.

Desta forma Fernandes (1996) autora brasileira buscou relacionar QVT à gestão da organização, ela afirma que as contingências podem afetar a cultura organizacional e o clima organizacional o que reflete no bem estar do trabalhador e na produtividade. Sob a ótica de Albuquerque e França (1998) QVT é um conjunto de ações as quais envolve diagnóstico e implementação de melhorias gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho. Estes autores trazem aspectos importantes que até então não haviam sido levados em consideração como conhecer o contexto de trabalho no qual o trabalhador está inserido.

De acordo com Limongi-França (2010: 156):

Qualidade de vida no trabalho é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida do trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal. A origem do conceito está ligada às condições humanas e a ética do trabalho, que compreende desde exposição a riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relação entre trabalho contratado e a retribuição a esse esforço – com suas implicações éticas e ideológicas – até a dinâmica do uso do poder formal e informal; enfim, inclui o próprio significado do trabalho.

Segundo Chiavenato (2011: 391) QVT “representa em que graus os membros

da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização”. Desta forma, se as empresas se organizarem e incluir um programa de qualidade de vida no trabalho, além de manter os colaboradores motivados, elas terão como benefícios: redução de custos, e aumento de produtividade e qualidade, diminuição do absenteísmo, maior satisfação dos colaboradores, melhoria na comunicação e imagem da empresa no mercado, ver Quadro 1.

Quadro 1 - Evolução do Conceito de QVT.

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DA QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1 – QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2 – QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional, mas ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3 – QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era visto como um sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4 – QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos administração participativa e democracia industrial – eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5 – QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais
6 – QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de apenas um “modismo” passageiro.

Fonte: adaptado de Chiavenato (2011).

Como vemos, o tema qualidade de vida no trabalho é bem vasto e abrangente, dando aos autores e pesquisadores um material muito amplo para realização de novas pesquisas nessa área.

1.3.1 - Tipos de QVT

Seguindo uma perspectiva de prevenção, Vasconcelos (2011) afirma que a

QVT pode ser entendida de duas maneiras: a visão da organização e a visão dos trabalhadores. Para as organizações QVT se enquadra em um tipo de gestão organizacional que tomam forma como normas, diretrizes e práticas referentes as condições, as relações socioprofissionais de trabalho que se destinam à promoção do bem-estar individual e coletivo. Para os trabalhadores QVT são representações globais construídas sobre o contexto de produção, do qual fazem parte, indicando o predomínio de vivência de bem-estar no trabalho, reconhecimento tanto institucional quanto coletivo, possibilidade de crescimento individual e respeito à individualidade.

Vasconcelos (2011) diz que existem duas formas distintas de abordar a QVT uma clássica a qual tem caráter assistencialista e uma contra-hegemônica que busca a prevenção. A maior parte dos estudos são voltados para a abordagem assistencialista.

Essa abordagem tem como principais características: responsabilização do trabalhador por sua QVT, atividades de QVT de natureza compensatória do desgaste que os trabalhadores vivenciam e ênfase na produtividade, levada ao extremo em função da competitividade globalizada, tornando-se, então, produtivismo. Entre as principais variáveis trabalhadas nas organizações, com base nessa abordagem, destacam-se o enriquecimento o cargo e das tarefas, a motivação, a satisfação pessoal, o comprometimento, a realização de atividades de lazer, físicas e culturais (Ferreira, *et al*, 2009: 49).

Na contramão dessa abordagem surge a concepção contra hegemônica com abordagem preventiva.

O foco da abordagem está em remover os problemas geradores de mal-estar no trabalho nos contextos de produção, atuando em três dimensões interdependentes: condições, organização e relações socioprofissionais de trabalho. Nessa concepção, a QVT é concebida como uma tarefa de todos na organização, devendo haver uma busca permanente pela harmonia entre o bem-estar, a eficiência e a eficácia nos ambientes organizacionais (Ferreira, *et al*, 2009: 49).

De acordo com Ferreira et al. (2009), uma outra abordagem de QVT é viável para contrapor o viés assistencialista – a abordagem preventiva que tem como foco a superação de abordagens teóricas e metodológicas que geram equívocos no trabalho coletivo e no processo de produção da riqueza socialmente produzida. Para tanto, é necessário atuar em três dimensões na organização, nas condições éticas e técnicas e nas relações sociais de trabalho.

Assim, Ferreira et al. (2009: 326) aponta como perspectiva elementos

significativos na garantia de uma proposta que rompa com a lógica assistencialista e pontual por meio de uma abordagem de QVT preventiva, que pressupõe:

Mudança de mentalidade que preside os modelos de gestão de trabalho, ou seja, novas práticas em QVT; assim, exige que os protagonistas organizacionais removam valores, crenças e concepções, muitas vezes petrificados, que podem estar na origem dos obstáculos para a QVT. E ainda, a indissociabilidade entre produtividade e bem-estar significa resgatar o papel ontológico do trabalho como um vetor histórico de construção da identidade individual e coletiva [...] e possibilitar a participação efetiva, principalmente, nas decisões que afetem o bem-estar individual e coletivo. [...] ela deve ser transversal a toda estrutura organizacional e conduzida com base em uma sinergia organizacional que implique efetivamente no compromisso de dirigentes e gestores, cooperação interdisciplinar de todos os especialistas envolvidos e, sobretudo, parcerias intersetoriais e sindicais.

O quadro abaixo apresenta, de forma sintética, algumas diferenças fundamentais entre as duas abordagens, exposto no Quadro 2.

Quadro 2 - Distinções Básicas Entre as Abordagens de QVT.

Foco da QVT Assistencialista	Foco da QVT Preventiva
O indivíduo é variável de ajuste organizacional. A ênfase é aumentar a sua resiliência para enfrentar as fontes da fadiga e do estresse no trabalho.	As tarefas, o contexto de trabalho e seus componentes (condições, organização e relações socioprofissionais de trabalho) devem ser adaptados aos trabalhadores.
QVT é responsabilidade individual, cada trabalhador tem a obrigação, de sozinho, alcançá-la e preservá-la.	QVT é tarefa de todos, obra coletiva, e fruto de políticas e programas institucionais.
Alavancar positivamente a relação custo-benefício, visando o aumento da produtividade e a melhoria da qualidade de produtos e serviços.	Buscar o alinhamento entre bem-estar no trabalho e a eficiência e a eficácia dos processos produtivos. Preconiza a adoção do ideal de “produtividade saudável”.

Fonte: Ferreira et al. (2009: 5).

Para o autor, além destas diferenças, o enfoque de QVT assistencialista veicula implicitamente, às vezes explicitamente, uma concepção reificada (coisificada) de indivíduo, de trabalho e de organização que orienta as ações de Qualidade de Vida no Trabalho nos setores público e privado. Em várias situações, as ações desvelam estratégias de sedução gerencialista, voltadas para manter os indivíduos trabalhando em busca frenética de metas de produtividade (Chiavenato, 2011).

Além disso, estudos acerca da motivação do indivíduo também marcaram a evolução do tema QVT, ao considerarem que o comportamento de um indivíduo poderia ser modificado pelas necessidades de cada um. Neste cenário Guimarães e Macedo (2005) afirmam que o aprimoramento da QVT somente foi possível através do estudo das teorias dos seguintes autores:

- Elton Mayo – por meio de suas pesquisas constatou a influência de diferentes fenômenos na produtividade dos grupos em especial aqueles relacionados as relações sociais, bem como a motivação frente a adoção de metas.
- Abraham Maslow – desenvolve a teoria da hierarquia das necessidades, sendo estas compostas por 5 necessidades básicas: fisiológicas, segurança, amor, estima e auto-realização;
- Frederick Herzberg – segundo sua teoria, as necessidades encontram-se subdivididas em dois grupos de fatores: higiênicos – indispensáveis para o equilíbrio do trabalho e motivacionais – capazes de aumentar o interesse e a satisfação no exercício das atividades;
- Douglas McGregor – afirma, em sua Teoria X, que o comprometimento das pessoas frente aos objetivos está atrelado às possíveis recompensas que possa vir a receber após a realização do trabalho, assim, esta teoria procura unificar os objetivos individuais com os organizacionais.

1.4 - Teorias de Motivação Humana

1.4.1 - Conceitos básicos de motivação

Para Robbins (2006) a maior parte das pessoas entendem que a motivação seja um traço na personalidade do indivíduo, que em outras palavras quer dizer que algumas pessoas tem motivação, já outras não. Alguns gerentes ou executivos rotulam os seus funcionários desmotivados erroneamente como preguiçosos. Presume-se então que o indivíduo seja sempre desmotivado e preguiçoso. Porém, as pesquisas relacionadas à motivação provaram não ser verdade essa concepção. “[...] motivação é o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta. Motivação é o resultado da interação do indivíduo com a situação” (Robbins, 2006: 132).

Em sua obra Morris e Maisto (2004: 262) afirma que “um motivo é uma necessidade ou um desejo específico que estimula o organismo e direciona seu comportamento para um objetivo”. Todo o motivo é iniciado por algum estímulo e

quando tal estímulo induz um comportamento direcionado a um determinado objetivo diz-se que ele motivou o indivíduo.

No passado o pensamento dos executivos, e administradores ao se tratar sobre motivação pensavam que os seus empregados eram motivados apenas por forças externas, em outras palavras o funcionário só se sentiria motivado através de recompensas que a atividade pudesse oferecer tais como condições de trabalho e dinheiro (Chiavenato, 2011). Presume-se que tais aspectos externos ao indivíduo ainda sejam válidos, porém será demonstrado ao longo desta parte do trabalho que após vários estudos feitos por psicólogos na área da motivação, esta concepção vem se tornando obsoleta e que existem vários outros fatores que influenciam na motivação do indivíduo (Fernandes, 1996).

Vários psicólogos separam a motivação em duas, a intrínseca e a extrínseca. A motivação intrínseca se refere às recompensas que a atividade em si pode proporcionar. Um exemplo deste tipo de motivação é quando um indivíduo passa horas jogando futebol em grande parte pelo prazer que ele sente ao realizar tais atividades. A motivação extrínseca se refere às recompensas que de certa forma não são obtidas da execução da atividade, mas sim conseqüências da atividade, por exemplo, quando um indivíduo passa horas jogando futebol para emagrecer (Morris & Maisto, 2004).

1.4.2 - Teoria da Hierarquia das Necessidades

Desenvolvida pelo psicólogo humanista Abraham Maslow em 1954 esta teoria ficou sendo a mais conhecida sobre motivação. Maslow identificou e organizou os motivos em uma hierarquia, dos níveis mais baixos aos mais altos. Ou seja, os níveis mais baixos devem ser satisfeitos para que as necessidades de níveis superiores viessem à tona. De acordo com a sua teoria ele acreditava que os motivos superiores surgiam apenas após a satisfação de todos os motivos mais básicos (Morris & Maisto, 2004).

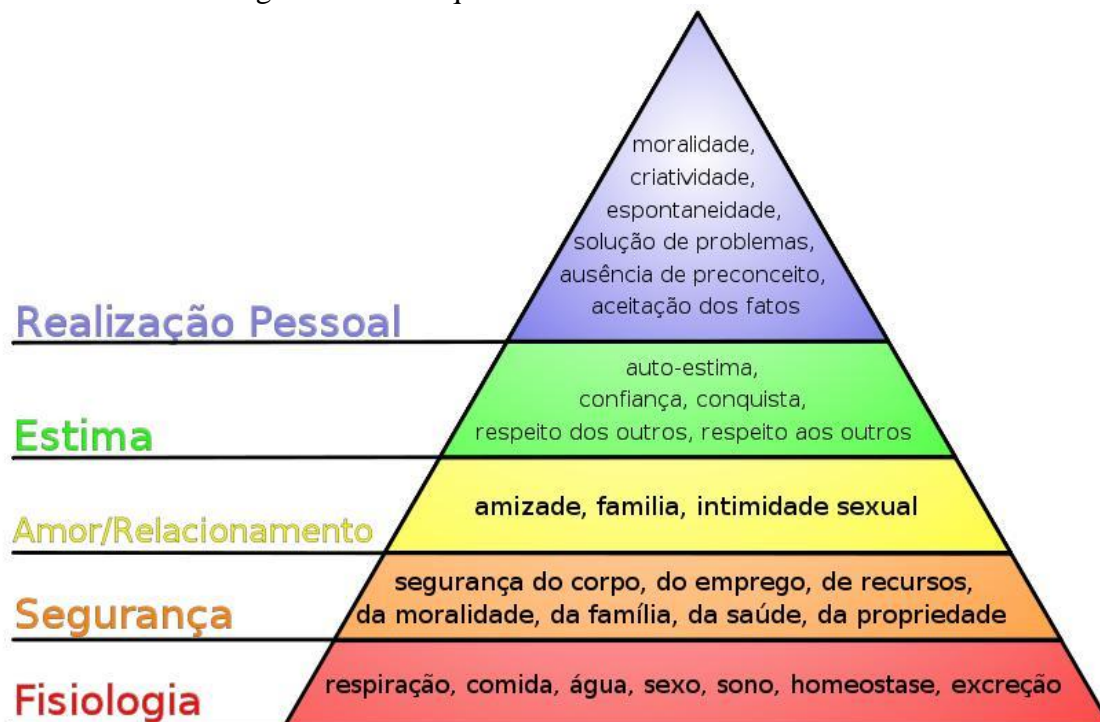
Em ordem de prioridade segundo ele temos as necessidades fisiológicas, que incluem fome, sede, abrigo, sexo e outras necessidades do corpo, seguida então da segurança que implica proteção contra danos físicos e emocionais. Após satisfeitas essas

necessidades o indivíduo passa a buscar pelo social, neste grupo de necessidades destaca-se a afeição, aceitação no seu grupo social, amizades e a sensação de pertencer realmente a um grupo (Robbins, 2006).

Satisfeitas as necessidades sociais vem a estima, que incluiu fatores internos como o respeito próprio, realização e autonomia e fatores externos como o status, o reconhecimento e a aceitação. O topo da pirâmide se dá com a auto-realização, ou seja, a intenção de tornar-se tudo aquilo que se é capaz de ser, isso inclui crescimento, alcance do seu próprio potencial e autodesenvolvimento (Robbins, 2006).

As necessidades fisiológicas e de segurança são denominadas como “necessidades de nível mais baixo” e as relacionadas à auto-realização são chamadas de “necessidades de nível mais alto”. Essa diferenciação se deve ao fato de que os níveis mais altos são satisfeitas internamente. É o que o autores Morris e Maisto (2004) chamou de motivação intrínseca. Por outro lado as necessidades de níveis mais baixos são satisfeitas quase sempre externamente, o que foi chamado de motivação extrínseca.

Figura 2 - Hierarquia das Necessidades de Maslow.



Fonte: Robbins (2006: 133).

Através da análise da Figura 2, pode-se notar que as necessidades fisiológicas estão na base da pirâmide, e que a realização pessoal encontra-se no topo da mesma. Isso implica dizer que de acordo com a teoria, por exemplo, o indivíduo não terá necessidade de conquistar o respeito dos outros ao seu redor se ele sente necessidades fisiológicas como fome e sono. Para que ele suba em direção ao topo da pirâmide é necessário que ele satisfaça as suas necessidades da base (Morris & Maisto, 2004).

1. Necessidades básicas; alimentação, abrigo, repouso, exercício, sexo e outras necessidades orgânicas.
2. Necessidades de segurança; proteção contra ameaças, como as perdas do emprego e riscos à integridade física e à sobrevivência.
3. Necessidades sociais; de amizade, afeto, integração e aceitação dentro do grupo e da sociedade.
4. Necessidades de estima; auto-estima e estima por parte de outros.
5. Necessidades de auto-realização; utilizar o potencial de aptidões e habilidades, autodesenvolvimento e realização pessoal.

Já Herzberg através dos seus estudos práticos, verificou a presença de dois

fatores distintos que devem ser considerados na satisfação do cargo: os fatores Higiênicos e os Motivacionais (Morris & Maisto, 2004).

Assim, segundo Goulart e Sampaio (2004):

Os fatores higiênicos – capazes de produzir insatisfação – compreendem: a política e a administração da empresa, as relações interpessoais com os supervisores, supervisão, condições de trabalho, salários, status e segurança no trabalho.

Os fatores motivadores – geradores de satisfação – abrangem: realização, reconhecimento, o próprio trabalho, responsabilidade e progresso ou desenvolvimento.

Quadro 3 - Fatores Motivacionais e Fatores Higiênicos.

Fatores Motivacionais (Satisfacientes)	Fatores Higiênicos (Insatisfacientes)
Conteúdo do Cargo (Como a pessoa se sente em relação ao seu cargo)	Contexto do Cargo (Como a pessoa se sente em relação à sua empresa)
1. O trabalho em si 2. Realização 3. Reconhecimento 4. Progresso profissional 5. Responsabilidade	1. As condições de trabalho 2. Administração da empresa 3. Salário 4. Relações com o supervisor 5. Benefícios e serviços sociais

Fonte: Chiavenato (2011).

1.4.3 - Teoria dos Dois Fatores

Robbins (2006) explica que o psicólogo americano Frederick Herzberg propôs a “teoria dos dois fatores”. Ele realizou várias pesquisas com o objetivo de responder a seguinte questão: “o que os indivíduos desejam do trabalho?”. Foi solicitado aos participantes para que descrevessem as situações em que eles se sentiam bem ou mal no trabalho. As respostas foram então categorizadas como mostra o Quadro 4.

Quadro 4 - Comparação entre satisfeitos e insatisfeitos.

Fatores que levam à insatisfação	Fatores que levam à satisfação
Política da Empresa	Crescimento
Condições do ambiente de Trabalho	Desenvolvimento
Relacionamento com outros funcionários	Responsabilidade
Segurança	Reconhecimento
Salário	Realização

Fonte: (Robbins, 2006: 135).

Herzberg concluiu a partir das respostas que os fatores referentes aos momentos em que as pessoas se sentiam bem no trabalho eram diferentes dos fatores referentes aos momentos em que elas se sentiam mal. Os fatores intrínsecos como o progresso, o reconhecimento, a responsabilidade e a realização pareciam estar relacionados à satisfação no trabalho. Por outro lado os indivíduos que alegavam estar insatisfeitos apontavam fatores extrínsecos tais como a supervisão, remuneração, condições de trabalho e políticas da empresa (Robbins, 2006).

Os fatores foram separados em dois grupos, sendo o primeiro deles os chamados fatores higiênicos. Segundo Herzberg os fatores higiênicos não produzem satisfação aos funcionários, deixando-os apenas “não insatisfeitos”. Dentre os fatores higiênicos destacam-se a segurança, o relacionamento com os subordinados, com os colegas de trabalho e supervisores, salário e condições de trabalho. Também descreveu fatores chamados por ele de “motivacionais”, sendo eles a realização no trabalho, reconhecimento de sua contribuição a empresa, o trabalho em si, progresso e crescimento. Para Herzberg esses fatores sim produziam motivação no indivíduo dentro da organização (Robbins, 2006).

1.4.4 - Teoria das Necessidades de McClelland

David McClelland, psicólogo americano, desenvolveu a chamada Teoria das Necessidades. Segundo ele as pessoas tendem sempre a ter tipos específicos de necessidades ou motivos que são responsáveis pelo seu comportamento dentro das organizações. A base da Teoria afirma que quando um indivíduo consegue algo através de algum motivo, o mesmo meio será utilizado para resolver outros problemas. Isto caracteriza o estilo da pessoa. Uma das necessidades é a de realização que é a busca da excelência, de se realizar em relação a determinados padrões e de lutar pelo sucesso. Segundo Robbins (2006: 138) “[...] elas tem desejo de fazer algo melhor ou de modo mais eficiente do que a que foi feito no passado”.

A outra é a necessidade de poder. Indivíduos com essa característica possuem a necessidade de fazer com que os outros se comportem de um modo que não fariam naturalmente. Em outras palavras é o desejo de ter influencia e de controlar as outras

peessoas. O autor Robbins (2006: 138) em suas reflexões diz que os indivíduos que tem esta necessidade em alta gostam de estar no comando, buscam influencia “sobre os outros, preferem estar em situações competitivas e de status e tendem a se preocupar mais com o prestígio e a influencia do que propriamente com o desempenho eficaz”. O último dos motivos citados na teoria é a necessidade de associação. Indivíduos com esse tipo de necessidade dominante buscam mais a amizade e preferem situações de cooperação em vez de competição. É aquele que se importa mais com os relacionamentos interpessoais dentro da empresa, do que com o próprio resultado em si da missão. Muitas são as teorias relacionadas com a motivação, esta dissertação referenciou as três julgadas mais importantes para apresentar ao leitor (Sampaio, 2004).

CAPÍTULO II - CONSTRUÇÃO CIVIL

2.1 - HISTÓRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL

As representações sociais que as construções apresentam são muito importantes para a compreensão do modo como foram feitas. É certo que cada edificação tem a capacidade de contar uma história e refletir a cultura do povo que a originou. Exemplos disso são citados por Ballantyne (2012), que analisa monumentos culturais, moradias, locais de culto, pontes e estruturas de defesa, memoriais e espaços públicos. O autor comenta que cada construção permite desvendar a cultura, o clima e as tecnologias da sociedade que a criou, possibilitando àquele que as observa abrir a mente para cada momento e cenário histórico.

A construção civil evolui conforme a sociedade, alguns elementos mantém-se e outros podem ser substituídos. Hugon (2004: 1) afirma que “os materiais [...] variam segundo as épocas, segundo os recursos locais, segundo os meios de transporte e realização, segundo a estética etc.”, o que confirmam Neufert e Neff (2003), que ensinam que a formação geológica do terreno determina as condições de construtibilidade de cada lugar.

Um tipo de construção que se encontra desde o Paleolítico, estendendo-se pelo Neolítico e antiguidade, é o agrupamento de habitações em forma circular [...] este estágio construtivo é curioso, pois se revela mais como estágio cultural do que histórico, uma vez que se estende desde restos encontrados na Europa Ocidental, Chipre, Rússia, China, Japão, até construções bem mais modernas, bastante semelhantes, de índios sul-americanos e de lapões (Nápoles Neto, 1998: 18).

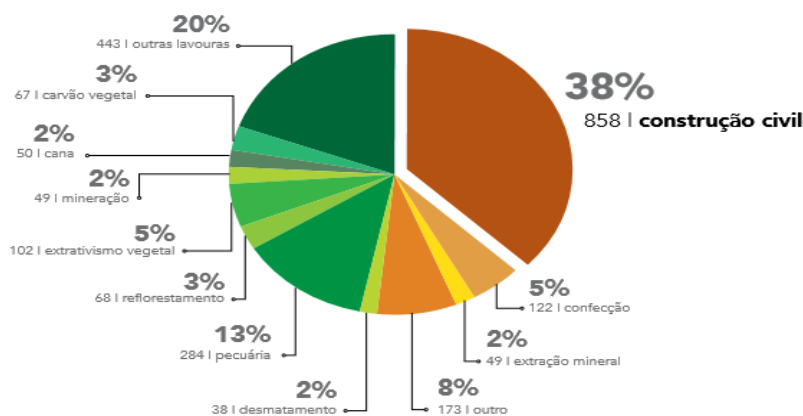
Historicamente, segundo Ballantyne (2012), as construções traziam significados específicos, e alguns destes sentidos são transpostos em edificações da atualidade. O autor comenta, por exemplo, que a construção da cidadela de Machu Picchu, para o povo inca trazia o significado de um governo de status semidivino por se

eivar nas montanhas. E, essa noção transpôs-se até hoje, em construções como o Tour Montparnasse, Sacré- Coeur, Edifício Chrysler, Centro Rockefeller, Torre Eiffel e Empire States, construções por ele consideradas metafísicas e monumentais.

A importância de uma construção para a cidade que se insere é marco histórico digno de ser observado. Exemplo disso é o Partenon (construído na acrópole de Atenas, parte mais alta da cidade, localização estratégica para defesa militar e valor simbólico de enobrecimento humano) e também o Coliseu (construído em Roma para sediar combates de gladiadores e também periodicamente inundada para sediar batalhas navais). Ballantyne (2012) afirma que a arquitetura remete principalmente à culturas que se fecharam com muros de blocos de pedra (tais como a egípcia, romana e chinesa), já que não costuma abordar civilizações como o povo mongol, por exemplo, que não baseava sua cultura em edificações, mas na lida com cavalos.

Ao contrato do que se imaginava um levantamento sobre o trabalho escravo no Brasil em 2013, demonstrou pela primeira vez na história, o número de trabalhadores reduzidos à condição de escravos nos centros urbanos foi superior ao das áreas rurais no Brasil. Ao longo daquele ano, 2.254 pessoas foram resgatadas em fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e desses 858 (ou 38%) trabalhavam em canteiros de obras. Em geral, as vítimas da escravidão são migrantes que deixam suas casas e suas famílias, sobretudo em estados da região nordeste, à procura de emprego na construção civil, (Rede Brasil, 2014), conforme Gráfico 1.

Gráfico 1 – Trabalhadores libertados do trabalho escravo por atividade – 2013.



Fonte: Barros *et al.*, (2014).

Soterramento, queda de altura, choque elétrico, transporte de materiais perigosos. Diversos são os riscos a que estão expostos os trabalhadores na construção civil. Para prevenir acidentes, a Norma Regulamentadora 18 (NR 18) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) dita uma série de normas como, por exemplo, a instalação de proteções para empregados que atuam em alturas elevadas. A NR 18 também prevê um ambiente saudável nos canteiros de obras, exigindo áreas para refeição e instalações sanitárias limpas e conservadas (Barros *et al.*, 2014).

No Brasil, em 2012, segundo o IBGE, ocorreram, no setor de construção civil, 3381 Acidentes de Trabalho (AT) com 437 óbitos; em 2013, houve também um número elevado de acidentes, somando 3.094, sendo 10,5% destes acidentes ocasionaram afastamentos e 4% em morte (Brasil, 2012 *apud* Barros *et al.*, 2014).

2.2 - A LEGISLAÇÃO E OS PROGRAMAS DE SEGURANÇA E SAÚDE

A preocupação com a saúde no trabalho não é algo novo, no Brasil, desde 1904 foram feitas algumas tentativas de criação de legislação especial para os infortúnios do trabalho, mas apenas em 1919 foi editada a primeira lei de acidente no trabalho. O Brasil possui um dos mais detalhados e avançados conjuntos de leis e decretos (Armelin & Sampaio, 2009).

Segurança do Trabalho é definida como uma série de medidas técnicas, médicas e psicológicas, destinadas a prevenir os acidentes ocupacionais (Coltre, 2011). O conceito legal de acidente do trabalho encontra-se no Art. 2º da Lei nº. 6367, de 19.10.1976, sob a seguinte definição: “Acidente do Trabalho é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou perda, ou redução permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho” (Brasil, 1976).

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), ao criar as Normas Regulamentadoras (NR) referentes à Segurança e Medicina do Trabalho em

1977 dedicou a NR-18 a “Obras de construção, demolição e reparos” com a finalidade de promover condições de saúde e de segurança nos canteiros de obra. A NR-18 foi modificada e ampliada em 1983 e teve nova revisão em 1995, tornando obrigatória a elaboração do “Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na indústria da construção” – PCMAT pelas empresas. A implantação do programa possibilita o efetivo gerenciamento do ambiente de trabalho e do processo produtivo, incluindo a orientação aos trabalhadores a fim de prevenir acidentes de trabalho e doenças ocupacionais (Armelin & Sampaio, 2009).

Serviço especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho foi instituído pelo Decreto Lei nº. 229, de 28 de Fevereiro de 1967. Pois em princípio a CLT, não continha nenhum dispositivo relacionado ao Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho, nas empresas. Em 27 de Julho de 1972, pela Portaria nº. 3237, o Ministério do Trabalho dispôs sobre a constituição e funcionamento deste serviço. A Portaria nº. 3237 foi substituída pela Portaria nº. 3460, de 31 de dezembro de 1975, que vigorou até 08 de Junho de 1978, quando entrou em vigor a Portaria nº. 3214, que vigora até hoje. A Lei nº. 6514, de 22 de Dezembro de 1977, que modificou o Capítulo V do Título II da CLT, deu origem à Portaria nº. 3214, de 08 de Junho de 1978, através do Art. 1 resolve aprovar as Normas Regulamentadoras - NR'S (Brasil, 1997).

Os mais importantes programas são conhecidos pelas siglas Programa de Prevenção de Acidentes (PPRA) e Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) é um instrumento de trabalho que, hoje, se tornou imprescindível nos canteiros de obra com qualidade e controle de mão de obra (Coltre, 2011). O PPRA tem como objetivo a preservação da integridade do trabalhador por meio de ações que eliminem, neutralizem ou reduzam as agressões dos locais de trabalho que possuam agentes ambientais acima dos limites de tolerância estabelecidos, nacional e internacionalmente, como adequados, que possam, portanto, gerar doenças nos trabalhadores. Já o objetivo do PCMSO é priorizar a preservação da higidez dos trabalhadores, por meio de ações de saúde que privilegiem o diagnóstico precoce dos agravos à saúde, originados nas agressões das atividades laborais fora do controle da higiene industrial.

Esses dois programas foram introduzidos como normas em nossa legislação há poucos anos. Isso indica que as empresas ainda se encontram na fase de sua aprendizagem e consolidação. Embora eles já estejam apresentando alguns resultados positivos, continuam sendo os itens mais cobrados pela fiscalização do Ministério do

Trabalho. Isso é explicado não pela complexidade em adotá-los e implementá-los, mas pelas dificuldades geradas pela dimensão do território brasileiro e pelas diferenças regionais econômicas e empresariais existentes (Coltre, 2011).

Há milhares de anos atrás, falar em segurança e saúde do trabalhador podia ser algo quase primitivo. Assim como as construções que remota de longos anos, as Pirâmides do Egito, muralhas da China, castelos medievais da Europa, catedrais góticas, etc. nestas construções entre outras os trabalhadores entregavam sua alma a Deus, quantos sofreram acidente e quantos morreram trabalhando nessas edificações (Saurin & Formoso, 2006).

Ao longo dos anos temos visto o Brasil e o mundo sofrer diversas transformações no ambiente econômico e social, e neste âmbito, as empresas assumem novos desafios para se adequar a esta realidade. Sabe-se que apesar de existir uma legislação específica sobre o assunto, nem todas as organizações e seus dirigentes se preocupam em conhecê-la a fundo e aplicá-la corretamente em seus ambientes de trabalho, principalmente em função dos custos. Por outro lado, tem empresas que se preocupam e tomam as medidas indicadas na legislação, mas muitos funcionários não utilizam os EPIs¹ e demais medidas de segurança e medicina do trabalho corretamente (Saurin & Formoso, 2006).

Conforme o Boletim Estatístico Projetivo Projeções Estatísticas com Dados de Trabalho e Emprego do Brasil (2009) MTE, existe o reconhecimento de que o setor da construção civil é nacionalmente marcado pelo alto índice de acidentes.

Saurin e Formoso (2006) ressaltam que o grande número de processos em curso num canteiro de obras e a falta de gestão no controle da qualidade das atividades apontam praticamente para as mesmas causas de ocorrência dos acidentes, tais como choque elétrico, queda de nível, máquinas desprotegidas, irregularidade das proteções de poço de elevador, falta de sinalização, desobediência às normas de segurança, e outras. Fica evidente que o meio ambiente de trabalho na construção civil propicia condições favoráveis a inúmeros riscos de acidentes, não só pela constante mutação do canteiro de obras, como também pelo excesso de medidas falhas.

¹ EPIs: Equipamentos de Proteção Individual.

Conforme vimos, é evidente que o ambiente de trabalho seja na construção civil ou outro tipo de organização construção civil (ou construção de estações e redes de distribuição de energia elétrica – Obra de infra-estrutura para engenharia elétrica), propicia condições favoráveis a inúmeros riscos de acidentes, não só pela constante mutação do canteiro de obras, como também pelo excesso de medidas falhas (Coltre, 2011).

2.2.1 - Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho

As Normas Regulamentadoras tem a finalidade de preservar pela segurança do trabalhador, e segundo o site do Ministério² do Trabalho, as normas são atualmente num total de 36 (trinta e seis), das quais 29 (vinte e nove) referem-se às Normas Regulamentadoras de Trabalho Urbano, e 5 (cinco) referem-se às Normas Regulamentadoras de Trabalhos Rurais (Campos, 2002). Ver-se-á a seguir algumas das principais Normas:

2.2.1.1 NR-1 - Disposições Gerais

Sobre a NR-1, o Manual de Legislação Atlas (2004: 11) afirma que:

As normas regulamentadoras – NR, relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos de administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos poderes legislativo e judiciário, que possuem empregados regidos pela Consolidação das Leis de Trabalho – CTL.

Sendo a Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho (SSST) o órgão responsável para coordenar, orientar, controlar e supervisionar as atividades relacionadas com a Segurança e Medicina do Trabalho.

Então, na NR-1 estão as disposições gerais, abrangendo todas as outras normas e nela constam direitos e deveres dos empregadores e dos empregados, sendo de

² www.mte.gov.br. Acesso em: 03 de nov. 2017.

obrigatoriedade para todas as empresas, sejam elas privadas ou públicas e que possuam trabalhadores regidos pela CLT. Veremos agora a NR-2 que trata da inspeção prévia de um novo estabelecimento.

2.2.1.2 NR- 2 - Inspeção Prévia

Conforme o Manual de Legislação Atlas (2004), a NR- 2 é o conjunto das Normas Regulamentadoras que define as condições para liberação de um novo estabelecimento. Para que ele exerça suas atividades, deverá solicitar a aprovação de suas instalações ao órgão Regional do MTB, que é o órgão responsável a fazer a inspeção. E caso sejam feitas alterações no estabelecimento, deve-se avisar ao órgão responsável.

Portanto, a NR-2 assegura que o novo estabelecimento exerça suas funções sem que haja risco de acidentes ou doenças de trabalho, pois caso haja, ele ficará impedido de funcionar. Outra norma que está ligada com a NR-2 é a NR-3.

2.2.1.3 NR- 3 - Embargo ou Interdição

Referente a NR-3, o Manual de Legislação Atlas (2004: 16) diz que:

O Delegado Regional do trabalho ou Delegado do Trabalho Marítimo, conforme o caso, à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar a obra, indicando na decisão tomada, com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de acidentes do trabalho e doenças profissionais...Durante a paralisação do serviço, em decorrência da interdição ou do embargo, os empregados receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício.

Percebe-se dessa forma, que a NR-3 é a paralisação do estabelecimento caso ele possa provocar risco de acidentes ou doenças de trabalho. Essa paralisação pode ser tanto total quanto parcial. A NR-3 está relacionada com a NR-2, pois é através da inspeção prévia que se pode afirmar no laudo técnico se o estabelecimento possui ou não condições favoráveis para estar em funcionamento. Por isso essa inspeção é feita periodicamente.

2.2.1.4 NR- 4 - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho

De acordo com o manual de Legislação Atlas (2004: 25):

As empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativos e Judiciário, que possuam empregados regidos pela CLT manterão obrigatoriamente, Serviços Especializados em Medicina e Segurança do trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.

O dimensionamento dos serviços especializados em medicina e segurança do trabalho vincula-se a gradação do risco da atividade principal e ao número total de empregados do estabelecimento constantes.

As empresas que possuam mais de 50% (cinquenta por cento) de seus empregados em estabelecimentos ou setor com atividade cuja gradação de risco seja de grau superior ao da atividade principal deverão dimensionar os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho em função do maior grau de risco...

Sendo assim, com esses profissionais na empresa, os riscos diminuem significativamente, pois podem acompanhar se a empresa possui equipamentos de segurança e se estão sendo utilizados, podem também elaborar medidas preventivas, conscientizar os funcionários, dentre várias outras atividades que competem a esses profissionais.

2.2.1.5 NR- 5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)

Conforme o site do Ministério do Trabalho³, a CIPA foi aprovada pela portaria nº 3.214 de 08/06/1976, publicada no D.O.U. de 29/12/1994 e modificada em 15/02/1995. E tem como missão a preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores e de todos aqueles que interagem com a empresa.

De acordo com o manual de Legislação Atlas (2004: 59) o Objetivo da CIPA é:

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

³ www.mte.gov.br. Acesso em: 03 de maio. 2008.

E sua constituição da CIPA, assim como diz o manual de Legislação Atlas (2004: 60):

Devem constituir CIPA, por estabelecimento, e mantê-la em regular funcionamento as empresas privadas, públicas, sociedades de economia mistas, órgãos da administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, bem como outras instituições que admitam trabalhadores como empregados.

As disposições contidas nesta NR aplicam-se, no que couber, aos trabalhadores avulsos e às entidades que lhes tomem serviços, observadas as disposições estabelecidas em Normas Regulamentadoras de setores econômicos específicos.

A empresa que possuir em um mesmo município dois ou mais estabelecimentos deverá garantir a integração das CIPA e dos designados, conforme o caso, com o objetivo de harmonizar as políticas de segurança e saúde no trabalho.

As empresas instaladas em centros comercial ou industrial estabelecerão, através de membros de CIPA ou designados, mecanismos de integração de ações de prevenção de acidentes e doenças decorrentes do ambiente e instalações de uso coletivo, podendo contar com a participação da administração do mesmo.

O referido Manual (2004: 61) diz em relação à organização da Cipa que:

A CIPA será composta de representantes do empregador e dos empregados, de acordo com o dimensionamento previsto no Quadro I desta NR, ressalvadas as alterações disciplinadas em altos normativos para setores econômicos específicos.

Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

Sendo atribuições da CIPA, de acordo com o Manual de Legislação Atlas (2004: 62):

Identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT, onde houver.

Elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho.

Participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho.

Realizar, periodicamente, verificação nos ambientes e condições de trabalho visando à identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores.

Divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho.

Portanto, a CIPA é composta tanto por representantes do empregador, quanto dos empregados. A CIPA tem a finalidade de observar e relatar condições de risco nos

ambientes de trabalho e de solicitar medidas para reduzir, ou até eliminar os riscos existentes, discutindo sempre sobre os acidentes ocorridos, sendo uma medida de prevenção, os equipamentos de segurança.

2.2.1.6 NR- 6 - Equipamentos de Proteção Individual (EPI)

A NR6 é a Norma Regulamentadora que trata dos diferentes equipamentos de uso individual que podem ser utilizados para neutralizar a ação de riscos ambientais, ou riscos de operação, assim como diz o Manual de Legislação Atlas (2004: 80):

Para os fins de aplicação desta Norma Regulamentadora - NR, considera-se Equipamento de Proteção Individual - EPI todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizados pelo trabalhador, destinado á proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.

Entende-se como Equipamento Conjugado de Proteção Individual aquele composto por vários dispositivos, que o fabricante tenha associado contra um ou mais riscos que possam ocorrer simultaneamente e que sejam suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.

A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes circunstâncias:

Sempre que a medida de ordem geral não oferecerem completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho.

Enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas.

Para atender as situações de emergência.

Viu-se então, o conceito de EPI e que a empresa tem obrigatoriedade de fornecer os equipamentos de segurança em perfeito estado e sem nenhum custo aos seus funcionários, porém deve o empregado cuidar e preservar os EPIs sob sua responsabilidade. E ao Empregador cabe, de acordo com o Manual de Legislação Atlas (2004: 81):

Cabe ao empregador quanto ao EPI.

Adquirir o adequado ao risco de cada atividade.

Exigir seu uso.

Fornecer ao trabalhador somente o aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação.

Substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado.

Responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica.

Comunicar ao MET qualquer irregularidade observada.

Para o Empregado, o Manual de Legislação Atlas (2004: 82) diz que:

Cabe ao empregado quanto ao EPI.

Usar, utilizando-o apenas para a finalidade a que se destina.
Responsabilizar-se pela guarda e conservação.
Comunicar ao empregador qualquer alteração que torne impróprio para uso.
Cumprir as determinações do empregador sobre o uso adequado.

Cabe ao Fabricante e ao Importador, assim como afirma o Manual de Legislação Atlas (2004: 82):

Cadastrar-se, segundo o Anexo II, junto ao órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho.
Solicitar a emissão do CA, conforme o Anexo II.
Solicitar a renovação do CA, conforme o Anexo II, quando vencido o prazo de validade estipulado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde do trabalho.
Requerer novo CA, de acordo com o Anexo II, quando houver alteração das especificações do equipamento aprovado.
Responsabilizar-se pela manutenção da qualidade do EPI que deu origem ao Certificado de Aprovação – CA.
Comercializar ou colocar à venda somente o EPI, portador de CA.
Comunicar ao órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho quaisquer alterações dos dados cadastrais fornecidos.
Comercializar o EPI com instruções técnicas no idioma nacional, orientando sua utilização, manutenção, restrição e demais referências ao seu uso.
Fazer constar do EPI o número do lote de fabricação.
Providenciar a avaliação da conformidade do EPI no âmbito do Inmetro, quando for o caso.

Dessa forma vê-se que faz parte das medidas de segurança que os EPIs tenham o Certificado de Aprovação (CA) e o Manual de Legislação Atlas (2004: 83) diz que:

Para fins de comercialização o CA concedido aos EPI terá validade:
De 05 (cinco) anos, para aqueles equipamentos com laudos de ensaio que não tenham sua conformidade avaliada no âmbito do Sinmetro.
Do prazo vinculado à avaliação da conformidade no âmbito do Sinmetro, quando for o caso.
De 02 (dois) anos, para EPI desenvolvido até a data da publicação desta Norma, quando não existirem normas técnicas nacionais ou internacionais, oficialmente reconhecida, ou laboratórios capacitado para realização dos ensaios, sendo que nesse caso os EPI terão sua aprovação pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho, mediante apresentação e análise do termo de responsabilidade técnica e da especificação técnica de fabricação, podendo ser renovado, quando se expirarem os prazos concedidos.

Portanto é de suma importância o uso desses equipamentos, a fim de que seja evitado os acidentes de trabalho. E sendo a empresa responsável pelo seu uso, ela deve tomar medidas cabíveis caso o funcionário não utilize o equipamento de segurança, além de orientar e treinar os funcionários quanto ao seu uso. Cabe ao empregador também, verificar o estado do equipamento de segurança e trocá-lo periodicamente.

2.2.1.7 NR- 7 - *Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)*

Sobre a NR-7 o Manual de Legislação Atlas (2004: 79) informa que:

Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional- PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores...Caberá à empresa contratante de mão de obra prestadora de serviços, informar à empresa contratada, os riscos existentes e auxiliar na elaboração e implementação do PCMSO nos locais de trabalho onde os serviços estão sendo prestados.

Compete ao Empregador:

Garantir a elaboração e efetiva implementação do PCMSO, bem como zelar pela sua eficácia.

Custear, sem ônus para o empregado todos os procedimentos relacionados ao PCMSO.

Indicar, dentre os médicos dos SESMT, da empresa, um coordenador responsável pela execução do PCMSO.

No caso da empresa estar desobrigada de manter médico do trabalho, de acordo com a NR-4, deverá o empregador indicar médico do trabalho, empregado ou não da empresa, para coordenar o PCMSO.

Inexistindo médico do trabalho na localidade, o empregador poderá contratar médico de outra especialidade para coordenar o PCMSO.

Por determinação do Delegado Regional do Trabalho, com base no parecer técnico conclusivo de autoridade regional competente em matéria de segurança e saúde do trabalhador, ou em decorrência de negociação coletiva, as empresas poderão ter a obrigatoriedade de indicação de médico coordenador, quando suas condições representarem potencial de risco grave aos trabalhadores.

No Manual de Legislação Atlas (2004: 80) fala ainda que “é obrigatório elaborar e implementar o PCMSO para todas as pessoas, físicas ou jurídicas, que tenham trabalhadores, como empregados, regidos pela CLT”. Ainda que o empregador possua um único empregado, o PCMSO se faz obrigatório e, se o empregador não o tiver em sua empresa, é cobrado uma multa pelo fiscal do trabalho da Delegacia Regional do Trabalho (DRT).

O PCMSO pode ser elaborado por qualquer pessoa, mas preferencialmente, por um médico, pois obrigatoriamente, será implementado por um médico do trabalho. Este não precisa ter registro no Ministério do Trabalho, porém sua procedência pode ser

consultada nos Conselhos Regionais de Medicina. O programa deverá ser desenvolvido com base na realização dos seguintes exames médicos, conforme cita o Manual de Legislação Atlas (2004: 81):

O PCMSO deve incluir, entre outros, a realização obrigatória dos exames médicos:

Admissional. Periódico. De retorno ao trabalho. De mudança de função. Demissional. Para cada exame médico realizado, o médico emitirá o Atestado de Saúde Ocupacional – ASO, em duas vias.

A primeira via do ASO ficará arquivada no local de trabalho do trabalhador, inclusive frente de trabalho ou canteiro de obras, à disposição da fiscalização do trabalho. A segunda via do ASO será obrigatoriamente entregue ao trabalhador, mediante recibo na primeira via.

A ASO deverá constar no mínimo,

Nome completo do trabalhador, o número de registro de sua identidade, e sua função.

Os riscos ocupacionais específicos existentes, ou a ausência deles, na atividade do empregado, conforme instruções técnicas expedida pela Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho.

Indicação dos procedimentos médicos a qual foi submetido o trabalhador, incluindo os exames complementares e a data em que foram realizados.

O nome do médico coordenador, quando houver, com respectivo CRM.

Definição de apto ou inapto para a função específica que o trabalhador vai exercer, exerce ou exerceu.

Nome do médico encarregado do exame e endereço ou forma de contato.

Data e assinatura do médico encarregado do exame e carimbo contendo seu número de inscrição no Conselho Regional de Medicina.

Os dados obtidos nos exames médicos, incluindo avaliação clínica e exames complementares, as conclusões e as medidas aplicadas deverão ser registrados em prontuário clínico individual, que ficará sob a responsabilidade do médico coordenador do PCMSO.

Essa NR tem então o objetivo de verificar se os funcionários possuem alguma doença relacionada ao trabalho, e se a empresa possui profissionais da saúde dentro da empresa. Cabe ao empregador oferecer sem custo ao empregado todos os procedimentos relacionados ao PCMSO. Os registros do PCMSO deverão ser mantidos por período mínimo de 20 anos após o desligamento do trabalhador. E o relatório anual deverá ser apresentado e discutido na CIPA.

2.2.1.8 NR- 9 - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)

De acordo com o manual de Legislação Atlas (2004: 101):

Esta NR estabelece a Obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do programa de prevenção de riscos ambientais, visando à preservação de saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

As ações do PPRA devem ser desenvolvidas no âmbito de cada estabelecimento da empresa, sob a responsabilidade do empregador, com a participação dos trabalhadores, sendo sua abrangência e profundidade dependente das características dos riscos e das necessidades de controle.

Sendo que essa NR aponta como Estrutura do PPRA, de acordo Manual de Legislação Atlas (2004: 102):

O programa de Prevenção de Riscos Ambientais deverá conter, no mínimo, a seguinte estrutura:

Planejamento anual com estabelecimento de metas, prioridades e cronograma.

Estratégia e metodologia de ação

Forma de registro, manutenção e divulgação dos dados.

Periodicidade e forma de avaliação do desenvolvimento do PPRA.

Deverá ser efetuada, sempre que necessário e pelo menos uma vez ao ano, uma análise global do PPRA para avaliação do seu desenvolvimento e realização dos ajustes necessários e estabelecimento de novas metas e prioridades.

O PPRA deverá estar descrito num documento-base contendo todos os aspectos estruturais.

O documento-base e suas alterações e complementações deverão ser apresentados e discutidos na CIPA, quando existente na empresa, de acordo com a NR-5, sendo sua cópia anexada ao livro de atas desta Comissão.

O cronograma previsto deverá indicar claramente os prazos para o desenvolvimento das etapas e cumprimento das metas do PPRA.

Do Desenvolvimento do PPRA:

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais deverá incluir as seguintes etapas:

Antecipação e reconhecimento dos riscos.

Estabelecimento de prioridades e metas de avaliação e controle.

Avaliação dos riscos e da exposição dos trabalhadores.

Implantação de medidas de controle e avaliação de sua eficácia.

Monitoramento da exposição aos riscos.

Registro e divulgação dos dados.

O reconhecimento dos riscos ambientais deverá conter os seguintes itens, quando aplicáveis.

A sua identificação e localização das possíveis fontes geradoras.

A identificação das funções e determinação do número de trabalhadores expostos.

A caracterização das atividades e do tipo de exposição.

A obtenção de dados existentes na empresa, indicativos de possível comprometimento de saúde decorrente do trabalho.

Os possíveis danos à saúde relacionados aos riscos identificados disponíveis na literatura técnica.

A descrição das medidas de controle já existentes.

Do Monitoramento:

Para o monitoramento da exposição dos trabalhadores e das medidas de controle deve ser realizada uma avaliação sistemática e repetitiva da exposição a um dado risco, visando à introdução ou modificação das medidas de controle, sempre que necessário.

Das Disposições Gerais o Manual de Legislação Atlas (2004: 104) diz que:

O empregador deverá garantir que, na ocorrência de riscos ambientais nos locais de trabalho que coloquem em situação de grave e iminentes risco um ou mais trabalhadores, os mesmos possam interromper de imediato as suas atividades, comunicando o fato ao supervisor hierárquico direto para as devidas providências.

Então, com o intuito de prevenir contra acidentes no ambiente de trabalho, a NR – 9 exige constante avaliação e controle dos riscos ocupacionais existentes, ou que venham a existir. Fazendo sempre uma avaliação do local e levando em conta a considerarão a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

2.2.1.9 NR - 11 - Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais

Sobre a NR-11 o Manual de Legislação Atlas (2004: 109) diz que:

Os equipamentos utilizados na movimentação de materiais, tais como ascensores, elevadores de cargas, guindastes, monta-cargas, pontes-rolantes, talhas, empilhadeiras, guinchos, esteiras-rolantes, transportadores de diferentes tipos, serão calculados e construídos de maneira que ofereçam as necessárias garantias de resistência e segurança, e conservados em perfeitas condições de trabalho.

Em todo o equipamento será indicada, em lugar visível, a carga máxima de trabalho permitida.

Para equipamentos destinados à movimentação do pessoal serão exigidas condições especiais de segurança.

Os carros manuais para transporte devem possuir protetores de mãos.

Nos equipamentos de transporte, com força motriz própria, o operador deverá receber um treinamento específico dado pela empresa, que o habilitará nessa função.

Os equipamentos de transporte motorizados deverão possuir sinal de advertência sonora.

Na operação manual de carga e descarga de sacos, em caminhão ou vagão, o trabalhador terá o auxílio de ajudante.

No processo mecanizado de empilhamento aconselha-se o uso de esteira-rolante, dallas ou empilhadeiras.

O piso do armazém deverá ser constituído de material não escorregadio.

O peso do material armazenado não poderá exceder a capacidade de carga calculada para o piso.

O armazenamento deverá obedecer aos requisitos de segurança especiais a cada tipo de material.

Sendo assim, através dessa Norma, é assegurado que os meios de transporte, a armazenagem e o manuseio de materiais, sejam seguros para os trabalhadores que os utilizam. A fim de que evite perca, danos e problemas de saúde ao trabalhador. Para os funcionários exercerem essas funções, como, de transporte, manuseio e armazenagem de materiais, devem ter treinamentos e orientações.

2.2.1.10 NR-15 - Atividades e Operações Insalubres

Diz o Manual de Legislação Atlas (2004: 136) que:

Acima dos limites de tolerância previstos nos anexos nº. 1, 2, 3, 5, 11 e 12.
Comprovadas através de laudo de inspeção do local de trabalho, constantes dos anexos números 7, 8, 9 e 10.

Entende-se por limite de tolerância, para os fins desta norma, a concentração ou intensidade máxima ou mínima, relacionada com a natureza e o tempo de exposição ao agente, que não causará dano à saúde do trabalhador, durante a sua vida laboral.

O exercício de trabalho em condições de insalubridade, de acordo com os subitens do item anterior, assegura ao trabalhador a percepção de adicional, incidente sobre o salário mínimo da região, equivalente a:

40% (quarenta por cento), para insalubridade de grau máximo.

20% (vinte por cento), para insalubridade de grau médio.

10% (dez por cento), para insalubridade de grau mínimo.

No caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, será apenas considerado o seu grau mais elevado, para efeito de acréscimo salarial, sendo vedada à percepção cumulativa.

A eliminação ou neutralização da insalubridade determinará a cessação do pagamento do adicional respectivo.

A eliminação ou neutralização da insalubridade deverá ocorrer:

Com a adoção de medida de ordem geral que conserve o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância.

Com a utilização de equipamento de proteção individual.

Sendo assim, para eliminar ou neutralizar a insalubridade deve-se adotar medidas de prevenções, como a utilização correta do equipamento de proteção individual. A empresa deve também tomar o máximo de cuidado, orientando sempre os funcionários. E por ser atividades insalubres, cabe ao empregador dar aos funcionários que exercem essas atividades, um adicional no pagamento como forma de recompensa.

2.2.1.11 NR-16- Atividades e Operações Perigosas

De acordo com o Manual de Legislação Atlas (2004: 219):

São consideradas atividades e operações perigosas as constantes dos anexos números 01 e 02 desta Norma Regulamentar (NR).

O exercício de trabalho em condições de periculosidade de adicional de 30% (trinta por cento), incidente sobre o salário, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participação nos lucros da empresa.

O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que por ventura lhe seja devido.

É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho, a realização de perícia em estabelecimento ou setor da empresa, com o objetivo de caracterizar e classificar ou determinar atividade perigosa...Para os fins desta Norma Regulamentadora (NR) são consideradas atividades ou operações perigosas as executadas com explosivos sujeitos a:

a- Degradação química ou autocatalítica;

b- Ação de agentes exteriores, tais como calor, umidade, faíscas, fenômenos sísmicos, choque e atritos.

Todas as áreas de riscos previstas nesta NR devem ser delimitadas, sob responsabilidade do empregador.

Dessa forma, essa Norma requer perícia com intuito de fiscalizar se no local de trabalho é feito atividades de periculosidade. Essas áreas de riscos previstas nesta NR são de responsabilidade do empregador. A empresa também deve ter preocupação de oferecer o máximo de conforto para seus funcionários exercerem suas funções, assim como diz a NR-17- que discute o fator Ergonomia.

2.2.1.12 NR-17 - Ergonomia

Conforme o Manual de Legislação Atlas (2004: 230):

Esta Norma Regulamentadora visa estabelecer parâmetros que permitam a adaptação do trabalho às condições psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. As condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições ambientais do posto de trabalho e à própria organização do trabalho.

A Ergonomia tem a finalidade de evitar, ou amenizar as doenças de trabalho, procurando estabelecer condições favoráveis, através de equipamento proporcional para cada trabalhador. Outro aspecto que deve ser verificado nas empresas são as condições de higiene dos sanitários, e a norma que aborda essas condições é a NR-24.

2.2.1.13 NR- 24 - Condições Sanitárias e de Locais de Trabalho

Sobre as Instalações Sanitárias a NR-24 o Manual de Legislação Atlas (2004: 345) diz que:

Denomina-se, para fins de aplicação da presente NR, a expressão: 1 – Aparelho sanitário: o equipamento ou as peças destinadas ao uso de água para fins higiênicos ao uso de água para fins higiênicos ou a receber e águas servidas (banheiro, microtório, bebedouro, lavatório, vaso sanitário e outros).

2 – Gabinete Sanitário: também denominado de latrina, retrete, patente, cafoto, sentina, privada, WC, o local destinado a fins higiênicos e dejeções.

3 – Banheiro: o conjunto de peças ou equipamentos que compõem determinada unidade e destinado ao asseio corporal. As áreas destinadas aos sanitários deverão atender às dimensões mínimas essenciais. O órgão regional competente em Segurança e Medicina do Trabalho poderá, à vista de perícia local, exigir alterações de metragem que atendam ao mínimo de conforto exigível. É considerada satisfatória a metragem de 1 metro quadrado, para cada sanitário, por 20 operários em atividade.

As instalações sanitárias deverão ser separadas por sexo.

Os locais onde se encontrarem instalações deverão ser submetidos a processo permanente de higienização, e que sejam mantidos limpos e desprovidos de quaisquer odores, durante a jornada de trabalho.

Então, a NR-24 exige que as empresas possuam condições sanitárias adequadas para a utilização, de modo que os banheiros e refeitório estejam sempre higienizados e limpos, tendo capacidade suficiente para todos os funcionários da empresa.

2.2.1.14 NR- 26 - Sinalização de Segurança

De acordo com o Manual de Legislação Atlas (2004: 355):

Esta Norma Regulamentadora (NR) tem por objetivo fixar as cores que devem ser usadas nos locais de trabalho para prevenção de acidentes, identificando os equipamentos de segurança, delimitando áreas, identificando as canalizações empregadas nas indústrias para a condução de líquidos e gases, e advertindo contra riscos.

Deverão ser adotadas cores para segurança em estabelecimentos ou locais de trabalho, a fim de indicar e advertir acerca dos riscos existentes...A utilização de cores deverá ser o mais reduzido possível, a fim de não ocasionar distração, confusão e fadiga ao trabalhador. As cores aqui adotadas serão as seguintes:

Vermelho. Amarelo. Branco. Preto. Azul. Verde. Laranja. Púrpura. Lilás.

Portanto, a Norma Regulamentadora NR-26, visa estabelecer uma padronização das cores a serem utilizadas como sinalização de segurança nos ambientes de trabalho. Usando cada cor com um significado diferente para orientação de todos da organização. O próximo capítulo tratar-se-á dos métodos adotados para a coleta e análises dos dados.

CAPÍTULO III - METODOLOGIA

Neste capítulo delinham-se os métodos utilizados na pesquisa empírica, além dos objetivos, as abordagens utilizadas, os critérios para aplicação dos instrumentos de pesquisas e suas etapas. A pesquisa empírica requer habilidades múltiplas do pesquisador, porque há necessidade de aptidão para realizá-la, cujas etapas não são previamente definidas. As habilidades dizem respeito a realizar entrevistas, observar e analisar documentos e capacidade de analisar e interpretar os dados estatísticos.

De acordo com Lakatos e Marconi (2010), metodologia é uma palavra derivada de “método”, do latim “*methodus*”, cujo significado é caminho ou a via para a realização de algo. Método é o processo para se atingir um determinado fim ou para se chegar ao conhecimento. Metodologia é o campo em que se estudam os melhores métodos praticados em determinada área para a produção do conhecimento. A seguir tem-se os métodos utilizados nesta pesquisa de mestrado e segue a apresentação das etapas que substanciaram a pesquisa. A primeira etapa da pesquisa se deu por meio de uma pesquisa bibliográfica, visando à elaboração do referencial teórico, iniciando-se ainda na fase de projeto da dissertação.

3.1 - OBJETIVO GERAL

Conhecer a satisfação dos trabalhadores da indústria civil diante dos itens de segurança e motivação nas áreas de vivências de um canteiro de obra habitacional em Goiânia-Go, a fim de garantir Qualidade de Vida.

3.2 - OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para alcançar este objetivo, optou-se por dividir os trabalhos em etapas, tais como:

- Compreender todo o processo da construção civil no mundo;
- Descrever as diretrizes da legislação preconizadas na área de vivência dos

canteiros de obras;

- Descrever as ações desenvolvidas pela construtora Tactao Engenharia na segurança e qualidade de vida no trabalho;
- Identificar junto aos colaboradores o nível de satisfação e segurança no trabalho.

3.3 - PROBLEMA DE INVESTIGAÇÃO

A pergunta que norteou a coleta de dados da pesquisa buscou identificar: Como se caracterizam o processo de motivação e os programas de segurança aos operários em canteiro de obra?

3.4 - JUSTIFICATIVA METODOLÓGICA

Neste capítulo encontram-se os métodos utilizados para o levantamento de dados, análise e conclusões a respeito do assunto abordado no presente estudo. As vantagens do uso do método científico é que ele garante a obtenção de resultados confiáveis. Segundo Lakatos e Marconi (2010: 45), “método é a ordem que se deve impor aos diferentes processos necessários para atingir um fim dado [...] é o caminho a seguir para chegar a verdade nas ciências”. Esta pesquisa caracteriza-se como empírica e quanti-qualitativa.

Lakatos e Marconi (2010: 157) abordaram que “a pesquisa, portanto, é um procedimento formal, com método de pensamento reflexivo que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais”. A pesquisa é um estudo, onde se busca descobrir fatos ou origens que respondam e justifiquem o tema estudado. E para cada tema cabe um tipo de pesquisa adequado que leva à resultados mais satisfatórios.

Os critérios utilizados para a classificação do tipo de pesquisa a ser utilizada nesta dissertação, basearam-se na necessidade de ir além do tratamento estatístico dos dados obtidos através da aplicação dos questionários, mas também, de apresentar e respeitar as opiniões e percepções obtidas dos sujeitos objetos desta pesquisa.

3.4.1 - Métodos de pesquisa

Esta pesquisa utilizará tanto dos critérios de uma Revisão Bibliográfica, quanto de um desenho empírico. Trata-se de um estudo descritivo, exploratório de natureza quanti-qualitativa que teve como fonte de investigação um estudo de caso na empresa Toctao Engenharia, na cidade de Goiânia-Goiás, Brasil. A fim de ter em mãos os dados que melhor refletiram a situação do canteiro de obra e propor melhorias.

O trabalho utilizou o método indutivo, uma vez que o autor considerou a existência de diversas percepções a partir de seu ponto de vista na formação de conclusões amplas a respeito da organização em estudo. Conforme Lakatos e Marconi (2010: 86) “pode-se afirmar que as premissas de um argumento indutivo correto sustentam ou atribuem certa verossimilhança à sua conclusão. Assim, quando as premissas são verdadeiras, o melhor que se pode dizer é que a sua conclusão é, provavelmente, verdadeira”.

Farias Filho e Arruda Filho (2013) a pesquisa exploratória tem por objetivo proporcionar ao pesquisador maior familiaridade com o problema, com o intuito de demonstrar o mais explícito ou a construir hipóteses. Geralmente a pesquisa exploratória engloba: (1) levantamento bibliográfico; (2) entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; e (3) análise de exemplos que estimulem a compreensão.

Este trabalho utilizou a pesquisa bibliográfica e documental como base de seu estudo, uma vez que as fontes externas de informação auxiliam na conclusão baseada em relatos e ações cientificamente comprovadas a fim de evitar equívocos dentro da organização que foi trabalhada. Conforme Lakatos e Marconi (2010: 112) “Teoria, aqui, é considerada toda generalização relativa a fenômenos físicos ou sociais, estabelecida com o rigor científico necessário para que possa servir de base segura à interpretação da realidade”.

Farias Filho e Arruda Filho (2013) afirmam que a pesquisa de natureza qualitativa trabalha com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das

crenças, dos valores e das atitudes. O trabalho também valeu-se do método qualitativo, o que auxiliou na interpretação dos dados, baseado em ações que foram utilizadas dentro da organização.

O método de pesquisa quantitativo, no entender de Farias Filho e Arruda Filho (2013: 63), é uma forma de estudo que parte de uma visão quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las. Geralmente se utilizam recursos e técnicas estatísticas (percentagem, média, moda, mediana, desvio-padrão de correlação, análise de regressão etc).

Segundo Farias Filho e Arruda Filho (2013: 67) a pesquisa de campo é: Tipo de pesquisa em que o pesquisador se desloca de seu ambiente para o chamado “campo”, que pode ser um campo institucional (empresas), social (em comunidades) ou outros que não sejam um “laboratório”. É quando a coleta de dados e informações ou as observações são realizadas no ambiente em que o objeto está situado no local de manifestação do fenômeno pesquisado, in natura.

O estudo de caso é a modalidade de pesquisa amplamente usada e caso pode ser caracterizado:

O estudo de caso, como método de pesquisa, consiste numa investigação empírica realizada por meio de análise profunda e exaustiva de determinado fenômeno complexo e contemporâneo, inserido num contexto de vida real que não está claramente limitado. Porém, o uso do estudo do caso não se limita apenas à pesquisa, é ferramenta utilizada também no ensino, sobretudo nas áreas de Direito, Administração, Medicina e Política Pública, bem como forma de manutenção de registros e arquivos, para facilitar a prática de algumas atividades, no âmbito da Medicina, Assistência Social e Direito (YIN, 2016, p. 25, 39).

A escolha do método de estudo caso, foi devido ao perfil da pesquisa em averiguar uma realidade local de uma empresa no ramo da engenharia. A abordagem metodológica da presente dissertação fruto do mestrado em Gestão de Empresas Internacional, por sua vez, se inscreve na modalidade de estudo de caso.

3.4.2 - Instrumentos

O levantamento de dados teve sua técnica voltada para obter detalhes da organização, sendo:

a) Observação Pessoal: Tornou coerente relacionar com a realidade os dados fornecidos pela amostra. Conforme Rudio (*apud* BARROS & LEHFELD, 2000: 95) “o pesquisador fará as ilações que a lógica lhe permitir e aconselhar, procederá às comparações pertinentes e, na base dos resultados alcançados, enunciará novos princípios e fará as generalizações apropriadas”. A coleta de dados se apoiou na: (a) análise de fontes documentais (missão, objetivos, estrutura organizacional) no site da empresa Tactao.

b) TCLE – utilizado tanto para a equipe de líderes como os demais colaboradores, a fim de garantir a cientificidade da pesquisa (APÊNDICE 1).

c) Ficha de Identificação Sociodemográfica: são as informações dos dados pessoais dos trabalhadores, a qual contém: nome, idade, estado civil, renda mensal familiar, endereço, situação ocupacional atual, nacionalidade, sexo, escolaridade, tempo de trabalho na empresa (APÊNDICE 2).

d) Entrevista: Uma vez que informações puderam ser fornecidas, isso resultou em clareza a respeito da capacidade da organização. Conforme Barros e Lehfeld (2000: 91): “Nas entrevistas, o pesquisador busca conseguir, através da conversação, dados que possam ser utilizados em análise qualitativa, ou seja, os aspectos considerados mais relevantes de um problema de pesquisa”. A realização das entrevistas duraram cerca de uma semana *in locu*. A entrevista foi estruturada seguindo um roteiro previamente estabelecido, com quatro perguntas sobre o tema QVT e seis perguntas sobre as ações da empresa na área de segurança do trabalho, sendo aplicada a três gestores da construtora (APÊNDICE 3).

e) Questionário: Os dados serão obtidos através de questionários o qual é um instrumento para pesquisas sociais e segundo Barros e Lehfeld (2000: 62) “trata-se de

um conjunto ordenado e consistente de perguntas a respeito de variáveis e situações que se deseja medir ou descrever”. A aplicação de cada questionário foi conduzida com base nos seguintes passos: (a) informações iniciais (identificação do pesquisador, objetivos da pesquisa); (b) apresentação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e, em seguida a solicitação de assinatura do mesmo.

Os questionários utilizados com perguntas fechadas foram apresentados aos colaboradores no momento da pesquisa. Optou-se pela utilização do modelo de Walton (1973), por considerar-se o mais abrangente. Uma adaptação ao questionário foi solicitada pela Engenharia Ambiental da Tactao com o objetivo de melhor adequação à realidade do objeto de estudo, em que foram excluídos as seguintes questões: a) salário recebido e b) a comparação do meu salário com os de outros profissionais de mesmo nível. Essa técnica buscou analisar a empresa no fator segurança e qualidade de vida no trabalho a partir da percepção dos operários da obra (APÊNDICE 4).

Na construção do questionário levou-se em considerações as condições de trabalho propostos por Walton, em que o ambiente de trabalho deve ser caracterizado pelas condições reais existentes para realização das tarefas, apresentando os seguintes parâmetros:

1º - Jornada de trabalho: Número de horas trabalhadas, previstas ou não pela legislação, e sua relação com as tarefas desempenhadas.

2º - Carga de trabalho: Quantidade de trabalho executados em um turno de trabalho;

3º - Ambiente físico: Local de trabalho em relações as condições de bem estar (conforto) e organização para o desempenho do trabalho;

4º - Material e equipamento: Quantidade e qualidade de material disponível para execução do trabalho;

5º - Ambiente saudável: Local de trabalho e suas condições de segurança e de saúde em relação aos riscos de injúria ou doenças;

6º - Estresse: Quantidade percebida de estresse a que o profissional é submetido na sua jornada de trabalho.

No momento da aplicação do questionário a empresa solicitou que fossem

retiradas as perguntas que tratavam de aspectos relacionados a motivação, diante da contestação foi modificado o instrumento com a retirada dos itens solicitados pela empresa.

3.4.3 – População, amostra e local da pesquisa

A obra habitacional na qual foram aplicados os questionários aos trabalhadores está localizada em Goiânia ao lado do Paço municipal na Avenida PL-3 c/ Avenida PL-2 C/R PL-4 C/R Parque Lozandes. Composta por 242 funcionários os quais fazem parte da área operacional e gerencial. Foram distribuídos 48 questionários para área de produção e 4 (quatro) da área de gestão administrativa.

Figura 3 – Localização da obra.



Fonte: Empresa Tactao (2018).

A População é definida por Sjoberg e Nett (1968: 130) citada por Barros e Lehfeld (2000) como “aquele universo abstrato ao qual o pesquisador supõe, apesar de experimentalmente, que suas constatações irão se aplicar”.

“Amostra é um subconjunto da população” Barros e Lehfeld (2000: 118). Sendo assim a população utilizada nesta pesquisa é composta por 242 funcionários e a amostra é composta por 52 funcionários.

A área operacional é composta por 222 funcionários, a área administrativa possui 20 funcionários na gestão. Essa divisão é representada na tabela a seguir:

Tabela 1: Divisão dos participantes da pesquisa por áreas.

	Operacional	Comercial
Obras	48	
Gestão	4	
Total		52

Fonte: Elaborado pelo autor (2018).

A amostra foi composta de 52 colaboradores da Toctao Engenharia entre gerencias, de ambos os sexos, na cidade de Goiânia, Goiás.

Os critérios para a inclusão dos participantes no estudo foram: (a) participação voluntária com assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE); (b) trabalhar na construtora a 3 anos; (c) gerentes e gestores. Constituíram fatores para exclusão da participação no estudo: (a) estagiários; (b) colaboradores com menos de 3 anos e terceirizados. A seleção dos funcionários foi realizada por conveniência (Oliveira, 2001).

3.4.4 - Procedimentos

O primeiro contato foi com o gestor da empresa, solicitando a permissão para realizar a pesquisa e, posteriormente, com os funcionários. Esta primeira abordagem foi feita pessoalmente pelo pesquisador, solicitando a realização do estudo. Em relação a

empresa foi feito um pedido verbal e por escrito consentindo na efetivação da pesquisa no departamento responsável, explicando que teve a participação de 52 funcionários da obra em Goiânia e que possui porte maior de funcionário e maior orçamento. Em seguida, foi feito o pedido verbal aos funcionários, no local onde estão lotados e, posteriormente a assinatura do TCLE (Apêndice 1).

Para avaliar o comportamento das áreas de gestão da empresa e dos trabalhadores nas áreas de vivências em um canteiro de obras, em janeiro de 2018, convidamos formalmente um percentual de trabalhadores, em termos de comportamentos, atitudes e reconhecimentos das áreas de vivências, no qual foi aplicado por método de questionários e entrevista gravadas em aparelhos de tecnologia de áudio-fone (celular e gravador), obedecendo o grau de escolaridade de cada indivíduo pesquisado.

A pesquisa foi agenda para o dia 10 de janeiro de 2018, nos dois períodos, em que se solicitou a empresa que no horário de descanso estes colaboradores respondessem aos questionários. Em um outro momento, já no dia 12 de janeiro foram entregues as entrevistas há gestão, e realizadas as gravações, para que estes contribuam com a investigação.

3.4.5 – Análise dos dados

As variáveis coletadas serão armazenadas em um banco de dados utilizando o programa Excel. Análise descritiva foi a partir dos números absolutos e percentuais, e, assim foi calculada a diferença de proporção, utilizando o *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) 20. Os dados coletados serão organizados em figuras e/ou tabelas

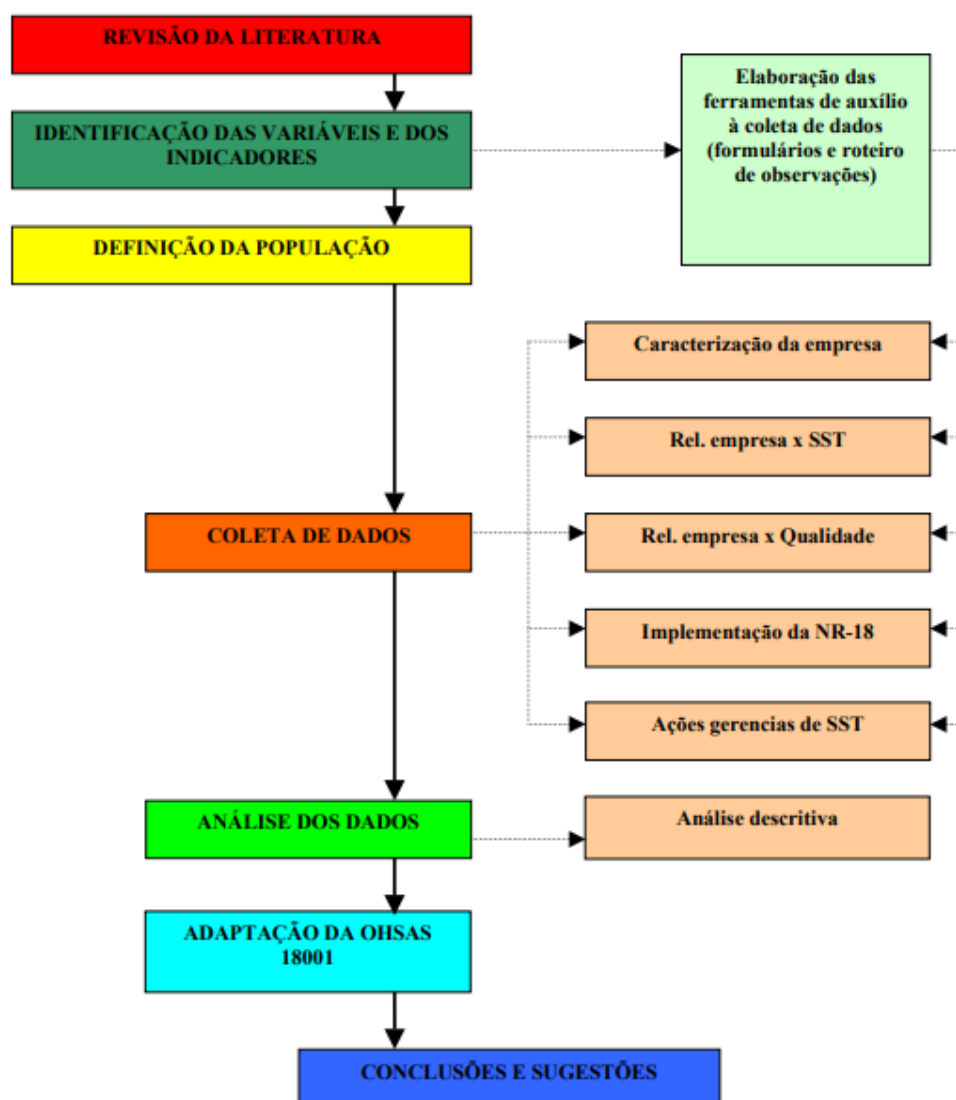
Para que o processo de aplicação da pesquisa atendesse ao que se propõe este trabalho, buscou-se um olhar holístico entre o comportamento da gestão interdisciplinar entre as equipes das áreas de engenharia, medicina, psicologia, administração e os trabalhadores da obra.

O comportamento dos gestores na aplicabilidade das políticas e as ações

internas nos canteiros de obras; a caracterização dos hábitos dos trabalhadores no cumprimento das normas e políticas internas da empresa; avaliação dos resultados, aos quais obteve-se a empresa com aumento na produtividade, motivação e satisfação dos trabalhadores no que se refere as áreas de vivências.

Os dados qualitativos – entrevistas foram transcritas literalmente e em seguida foram submetidos à técnica baseada em análise de conteúdo, o qual contribuiu para melhor análise dos dados quantitativos. Os dados quantitativos foram tratados através do *software* utilizado foi o *Excel* e demonstrados em gráficos e tabelas.

Figura 4 - Fluxograma geral da pesquisa.



Fonte: autor (2018)

CAPÍTULO IV – ANÁLISE E TRATAMENTO DOS RESULTADOS

4.1 – CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

A empresa Tactao Engenharia tem como missão atuar de forma ética, sustentável e rentável, com responsabilidade social e ambiental, na indústria da construção, nos negócios desenvolvidos e nas empresas coligadas, fornecendo produtos e serviços que superem as expectativas dos clientes. Missão de ser uma empresa competitiva e de referência nos setores em que atua, reconhecida por atuar tendo por base seus valores, com dinamismo e criatividade (www.tactao.com.br).

Os Princípios - As ações do Grupo Tactao têm como alicerce o respeito ao meio ambiente, à sociedade e ao ser humano. Para garantir essa postura, o grupo pauta suas ações por quatro princípios fundamentais: Ética; Transparência; Equidade e Sustentabilidade.

O Grupo Tactao possui em seu portfólio obras privadas de diferentes portes e segmentos, como *shoppings centers*, usinas hidrelétricas, obras industriais, complexos esportivos e de lazer, centros educacionais, prédios comerciais e residenciais, entre outros. Para buscar a excelência, alia conhecimento técnico e gerencial, em benefício do cliente. Um dos diferenciais do braço construtivo do grupo é seu moderno sistema de gerenciamento, planejamento e controle, para executar obras de alta complexidade e curto prazo de entrega. Esse sistema abrange todos os processos construtivos e garante o cumprimento dos prazos estabelecidos, bem como a qualidade das obras.

No setor imobiliário, está em atividade na cidade de Goiânia – GO, com empreendimentos em todos os segmentos de mercado. Tem como compromisso oferecer imóveis de qualidade, com padrão de construção diferenciado, ótima localização, excelência no projeto e atendimento próximo.

No urbanismo, o grupo atua no desenvolvimento, planejamento, comercialização e implantação de condomínios fechados e loteamentos. Buscando sempre o equilíbrio entre a natureza e o ser humano, desenvolve empreendimentos urbanísticos de excelência, de forma ética, sustentável e rentável, priorizando o desenvolvimento urbano em sua plenitude, com qualidade de vida, preservação ambiental, segurança e responsabilidade.

O Grupo Toctao atua na área de geração de energia elétrica, com expertise no desenvolvimento e implementação de projetos de geração de energia elétrica desde sua viabilização, construção e operação. O grupo conta com corpo técnico experiente e altamente capacitado, com profundo conhecimento das necessidades de consumidores e empreendimentos de geração de energia.

No setor de Concessão de Saneamento, o grupo está em atividade na cidade de Serra – ES. Especializada no tratamento de esgotos, a empresa atua com o objetivo de modernizar, manter e operar todo o Sistema de esgotamento sanitário da cidade proporcionando saneamento adequado e melhoria na qualidade de vida. Completa plataforma financeira que oferece as melhores soluções por meio de uma equipe altamente qualificada.

Para o Grupo Toctao a ética e a responsabilidade no relacionamento com o meio ambiente e o ser humano são obrigações de qualquer empresa que se preocupe com a qualidade de vida atual e das próximas gerações. O posicionamento ambiental do Grupo Toctao é definido por seu Código de Conduta Ambiental, desenvolvido de acordo com os preceitos da Agenda 21 e a norma ABNT NBR ISO 26000:2010 – Diretrizes sobre responsabilidade social.

O Grupo pauta sua atuação no cuidado com questões que envolvam esse tema, seja através do desenvolvimento de projetos sustentáveis ou da realização de ações de sensibilização junto às partes interessadas. Por meio de seu sistema de gestão ambiental, baseado na norma ABNT NBR ISO 14001:2004, sempre busca opções para reduzir e eliminar padrões de produção degradantes, e assegurar que o uso de recursos se torne sustentável. Entende-se que as questões ambientais em nível local, regional e global estão inter-relacionadas. Enfrentá-las exige uma abordagem abrangente, sistemática e

coletiva.

Todos os seus empreendimentos são criteriosamente avaliados com relação aos impactos ambientais e às formas de minimizá-los – antes de seu início, durante sua construção e também depois de finalizados. A sustentabilidade – um dos princípios básicos do Grupo Toctao – é um conceito intimamente ligado ao meio ambiente: tanto na atuação empresarial quanto nas questões ambientais. Pois, é imperativo que as consequências no longo prazo sejam consideradas.

Para o Grupo Toctao, a sustentabilidade e a gestão da responsabilidade socioambiental não estão ligadas apenas à questão ambiental, pois envolvem o desenvolvimento econômico, social e ambiental, de forma interdependente. Para traduzir este conceito em ações concretas e holísticas, desenvolvemos práticas coletivas, abrangentes e sistemáticas que trazem benefícios diretos à empresa, colaboradores, clientes, parceiros e fornecedores, bem como contribuem com a proteção do meio ambiente.

4.1.1 Certificação e programas desenvolvidos na empresa

Dados retirados do site da empresa (2017), demonstram que a Toctao Engenharia saiu vencedora do Construir Mais – 2º Prêmio Sinduscon-GO de Boas Práticas, realizado na noite de segunda-feira (13) pelo Sindicato da Indústria da Construção no Estado de Goiás (Sinduscon-GO). A construtora ficou em primeiro lugar na categoria Saúde e Segurança do Trabalho, em que era finalista com outras duas empresas. O Prêmio Construir Mais visa a apoiar o desenvolvimento contínuo e sustentável da indústria da construção, por meio da identificação, reconhecimento e premiação dos esforços e iniciativas de destaque consideradas boas práticas.

A Toctao concorreu com o projeto ‘Trabalho pela Vida’, composto por uma série de ações, como a manutenção do Sistema de Gestão de Saúde e Segurança no Trabalho certificado na Norma OHSAS 18001:2007 e do Programa 5S; boas práticas para a promoção da saúde dos colaboradores; realização do Diálogo Semanal de Saúde e Segurança do Trabalho e de laudos ergonômicos para proporcionar maior conforto no ambiente de trabalho e evitar Lesões por Esforços Repetitivos/ Distúrbios

Ósteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/DORT); estímulo à alimentação saudável com cardápios balanceados; campanhas de saúde e vacinação; promoção e apoio de práticas esportivas; realização do Torneio de Integração, de futebol; construção e manutenção de área de vivência humanizada; qualificação de mão de obra no canteiro de obras; Programa Troca de Capacete e bolsa de estudos para funcionários.

Além disso, a Toctao promove o Troféu João de Barro, que a cada quatro meses premia com sorteio de TVs e bicicletas a obra que não teve acidentes e obteve notas altas nas verificações de saúde, segurança, qualidade e meio ambiente. A empresa entende que a conscientização para o trabalho seguro deve ser estimulada e incentivada constantemente, afirma Willy Chagas Santana, Engenheiro de Segurança do Grupo Toctao.

Willy conta que as ações de saúde e segurança do trabalho desenvolvidas pela empresa resultam em maior motivação e comprometimento dos colaboradores com sua própria vida. "Além disso, destaca-se a melhoria nos indicadores da empresa como redução dos acidentes de trabalho, principalmente os que geram afastamento, melhoria constante nos índices de desempenho das obras relativos à saúde e segurança e zero afastamentos por doença ocupacional nos anos de 2014, 2015, 2016 e 2017", finaliza.

Para chegar a esses resultados, a adesão dos colaboradores é fundamental. "O cuidado com a saúde e a segurança é importantíssimo para nós. Temos de entender que produção precisa caminhar ao lado da segurança", afirma o mestre de obras João Batista de Magalhães, que trabalha há 16 anos na Toctao. Já o carpinteiro Jardiel dos Santos de Carvalho, há 7 anos na empresa, ressalta a importância de todos contribuírem para a segurança de si próprio e dos colegas. "Assim podemos trabalhar com mais tranquilidade, com a certeza de que vamos voltar para nossas famílias", afirma.

A Toctao Engenharia é a vencedora do Prêmio Nacional de Inovação, realizado pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) e pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae). A empresa goiana foi uma das 34 selecionadas para a avaliação final, de um total de cerca de 4 mil inscritas, e uma das duas finalistas na categoria de processos e modalidade de médias empresas, na qual concorria.

O diretor do Grupo Toctao, Geraldo Magela da Silva, e a gestora ambiental do grupo, Cinthia Martins, participaram da solenidade de premiação, realizada segunda-feira (26) de novembro de 2017 no Transamérica Expo Center, em São Paulo. Durante a apresentação da empresa ganhadora, foram destacados os resultados expressivos obtidos pela Toctao por meio de inovações em processos, entre os quais destaca-se a utilização customizada da ferramenta BIM, que controla os serviços executados e monitora tudo o que acontece nas obras em tempo real. Em termos de operação, a empresa implementou um novo processo para aplicação de argamassa de revestimento, proporcionando maior produtividade e qualidade com redução de perdas e geração de resíduos. Além disso, também desenvolveu uma manifestação de tratamento de efluentes (mini ETE), obtendo economia de água e menor impacto ambiental.

Geraldo afirma que o prêmio é o reconhecimento pelos investimentos constantes em tecnologia e sustentabilidade feitos pela empresa, além de ser um incentivo para continuar buscando sempre a inovação. O diretor cita em especial a Mini ETE desenvolvida pelo Grupo Toctao em parceria com o Senai Goiás, que é capaz de reduzir o consumo de água potável nas obras em até 80%. “A Mini ETE foi uma das principais inovações da Toctao no último ano e representa uma ruptura dos padrões tecnológicos do mercado. É gratificante ver o trabalho da empresa, desenvolvido com tanta dedicação, em um dos prêmios nacionais mais importantes para a indústria. Meus agradecimentos especiais vão para o IEL e o Senai Goiás, nossos parceiros do dia a dia das inovações”.

As seleções para o Prêmio Nacional de Inovação foram realizadas em quatro etapas. Na primeira, as empresas fizeram uma autoavaliação, através de questionário, apontando notas para quesitos como cultura, comprometimento da liderança, aprendizagem organizacional, estratégias, estrutura favorável, recursos financeiros disponíveis, pessoas e marketing orientados à inovação. A Toctao se sobressaiu com seu sistema ousado de indicadores, a implantação do BIM e o uso da argamassa projetada com a utilização de silo, e adquiriu uma boa nota final. Na segunda fase, foi a vez de justificar, detalhadamente e com evidências, as notas apontadas.

No penúltimo estágio, a Toctao recebeu em Goiânia o corpo técnico da CNI, formado por professores da Universidade Federal Fluminense (UFF), para avaliação e

conferência das evidências e justificativas apresentadas na etapa dois. Por fim, na quarta etapa foi realizada avaliação por banca de jurados, que analisaram os relatórios feitos pelo corpo técnico na visita à empresa.

4.2 – ANÁLISE QUANTITATIVA DOS RESULTADOS COM OPERÁRIOS

A cerca da relevância destes resultados, em que demonstram e trazem a imagem da empresa a partir da percepção dos operários, o posicionamento de Rocha (1998: 23) constitui uma literatura substancial, ao afirmar que, “a opinião dos trabalhadores sobre os aspectos de seu trabalho e a qualidade de vida torna-se fundamental como forma de subsídio a políticas e estratégica socioeconômicas para as organizações que pretendem adotar um programa de QVT, o que enfatiza a necessidade da sondagem de opinião interna como instrumento de informação”.

Esta pesquisa ajudará a determinar a experiência e percepção no local de trabalho a partir de duas categorias: segurança e satisfação no trabalho QVT. A visualização que se tem no final da pesquisa é baseada no comportamento, e relacionamento com a organização estudada a partir das duas populações estudadas.

Os questionários foram tabulados e os dados cruzados utilizando-se o programa Excel. Para o tratamento das respostas das entrevistas, foi realizada uma verificação da adequação das respostas no que diz respeito à coerência, para que as mesmas sejam transcritas em um tópico específico dentro da pesquisa. A teoria obtida da literatura, e apresentada no referencial teórico, foi usada como padrão de comparação para classificar e interpretar os dados obtidos durante a pesquisa, verificando se a mesma é aplicada na prática, e se não, quais são as principais limitações para tal processo.

Os resultados apresentados a seguir contemplam duas categorias temáticas que, no conjunto, fornecem elementos de resposta ao objeto de investigação. A seguir são descritos em formato de gráficos o perfil dos operários na obra habitacional em Goiânia.

4.2.1 - Caracterização Sociodemográfica dos operários

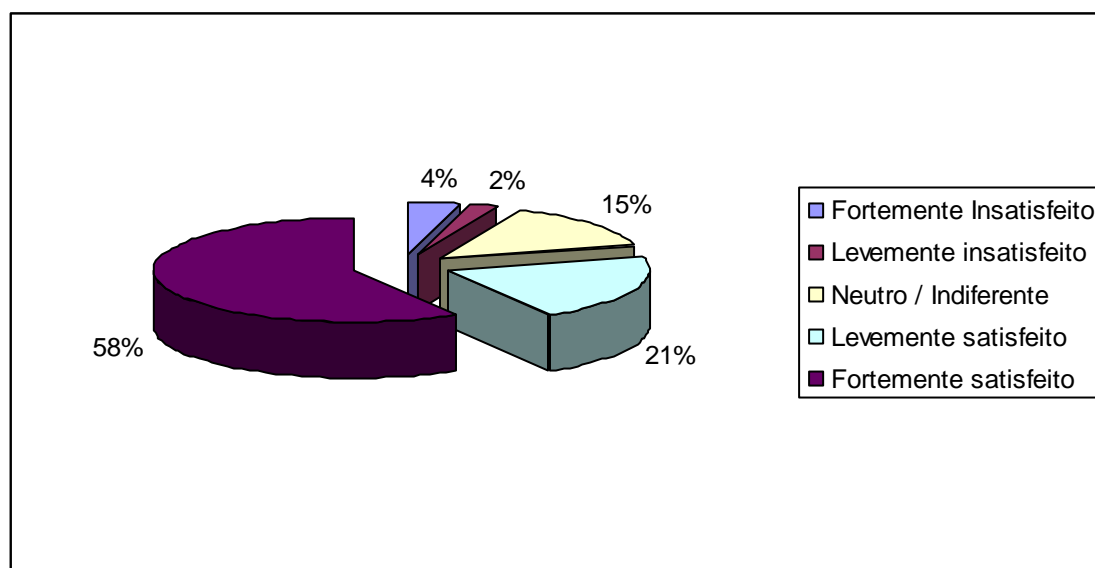
O perfil Sociodemográfico foi constituído a partir de sete perguntas fechadas, para traçar o perfil dos entrevistados. A respeito do gênero dos entrevistados, 98% são do sexo masculino e apenas 2% é do sexo feminino, residem em Goiânia, cidade em que a obra esta sendo realizada. A idade dos entrevistados em que, 34% tem entre 31 a 40 anos; 33% de 21 a 30 anos; 31% possui mais de 40 anos de idade e por fim 2% possuem de 18 a 20 anos de idade.

Foi perguntado sobre o estado civil dos entrevistados, em que 72% são casados; 24% são solteiros e apenas 4% são outros. A escolaridade dos entrevistados demonstra que 51% possui o 2º grau completo; 41% possuem o 1º grau completo e 8% tem o 3º grau completo.

Os cargos dos entrevistados são vários, com ênfase a quantidade de 23% sendo pedreiros 17% Serventes, 4% vigia, 4% eletricista, encanador, e operador de cremalheira, os demais cargos foram representados por 2%.

4.2.2 - Análise dos indicadores de QVT

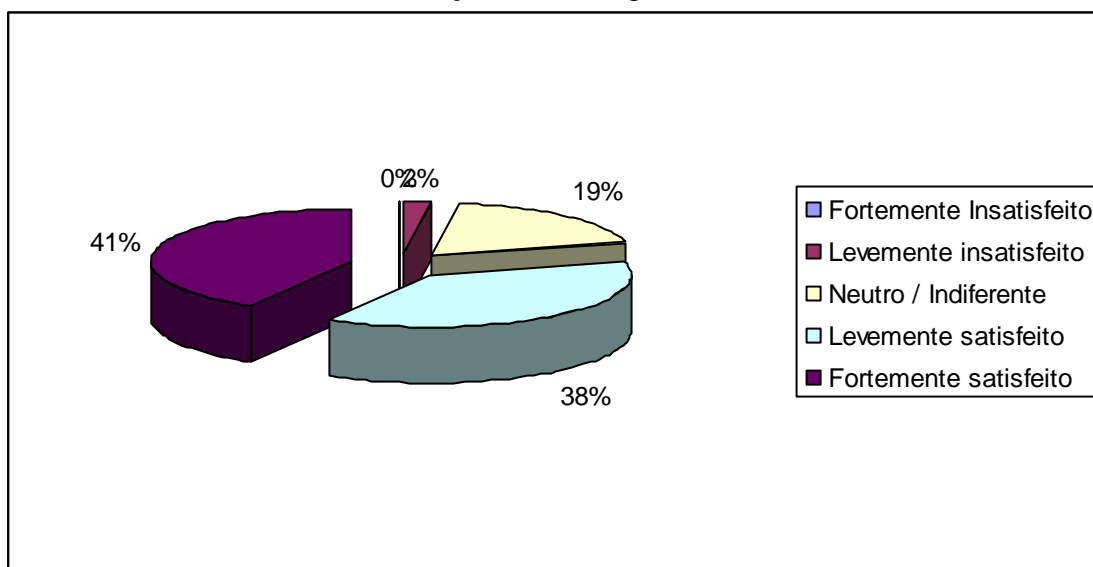
Gráfico 2 - Benefícios (assistência médica e etc).



Fonte: próprio autor (2018).

A fim de conhecer o nível de satisfação dos colaboradores entrevistados notou-se que 58% se sentem fortemente satisfeitos; 21% levemente satisfeitos; 15% neutro e ou indiferente; 4% fortemente insatisfeito e 2% levemente insatisfeito.

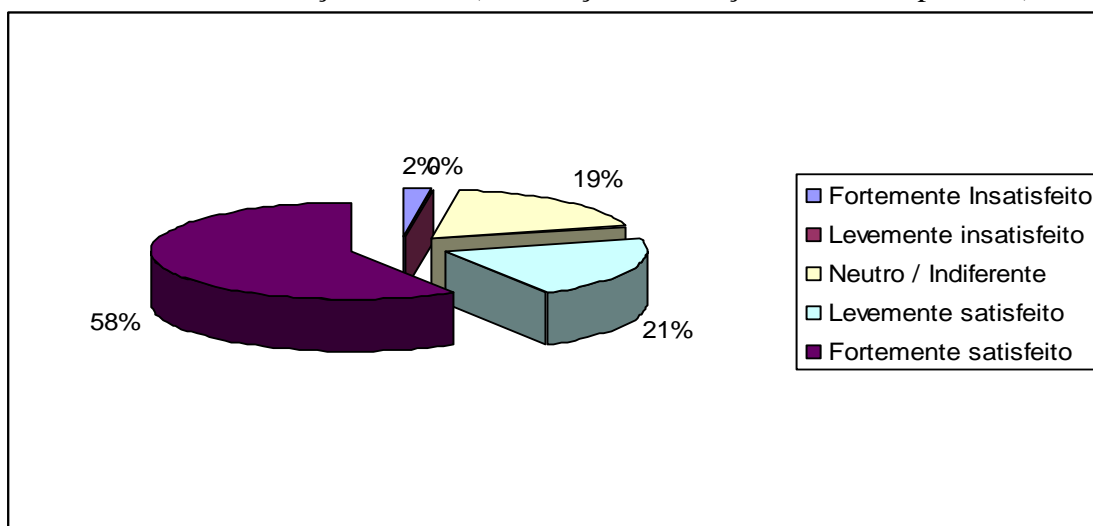
Gráfico 3 - Satisfação com a carga horária de trabalho.



Fonte: próprio autor (2018).

Sobre a carga horária, 41% responderam que estão fortemente satisfeitos; 38% levemente satisfeitos; 19% neutro e ou indiferente; 2% levemente insatisfeito.

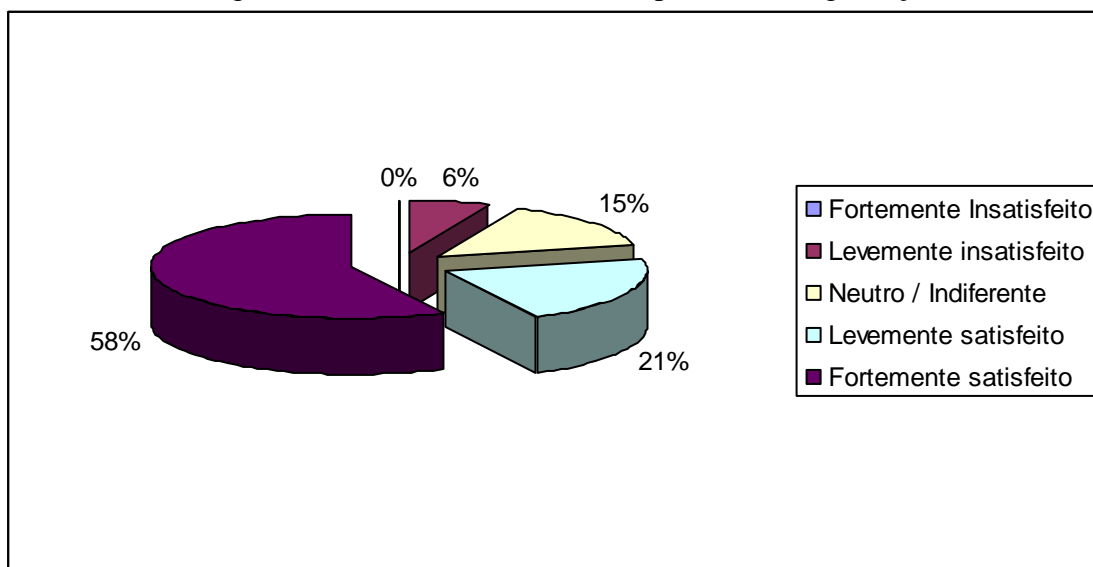
Gráfico 4 - Condições físicas (iluminação, ventilação, ruído, temperatura).



Fonte: próprio autor (2018).

No gráfico 4 estão demonstrados os dados sobre as condições físicas como: iluminação, ventilação, ruídos e temperatura, e, 58% se sentem fortemente satisfeitos; 21% levemente satisfeitos; 19% neutro e ou indiferente; 2% fortemente insatisfeitos neste quesito.

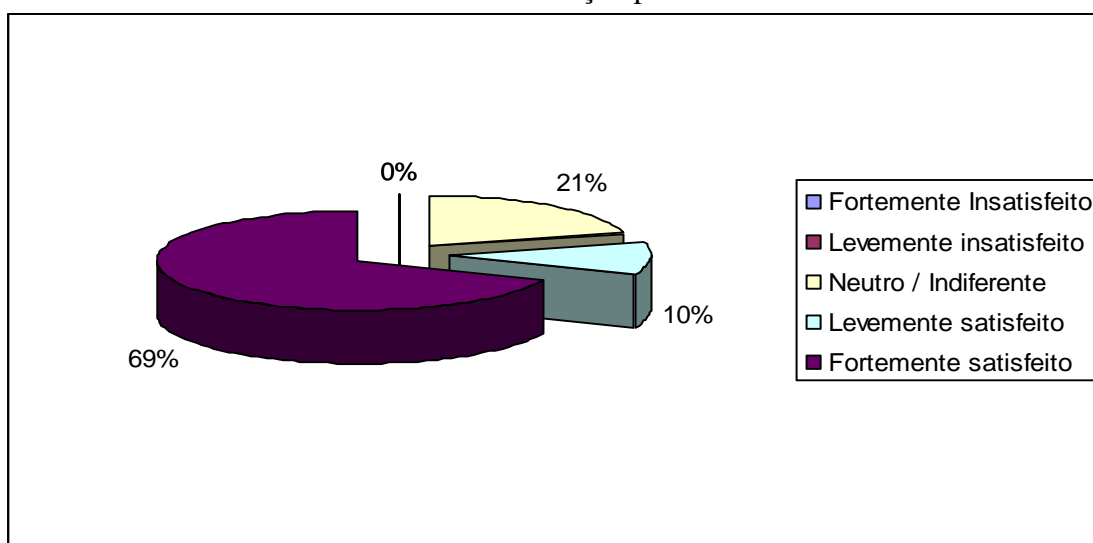
Gráfico 5 - Integridade física (EPIs oferecidos e política de segurança no trabalho).



Fonte: próprio autor (2018).

Foram questionados quando a integridade física: equipamento de Proteção Individual (EPI) oferecidos e política de segurança no trabalho, com um percentual de 58% se sentem fortemente satisfeitos; 21% levemente satisfeitos; 15% neutro e ou indiferente; 6% levemente insatisfeitos.

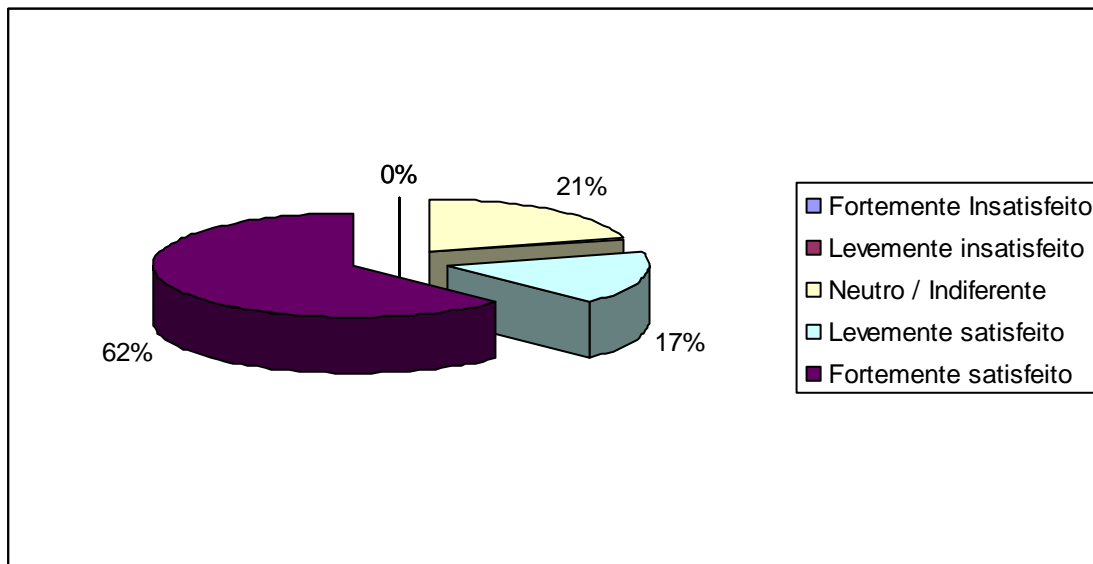
Gráfico 6 - Realização profissional.



Fonte: próprio autor (2018).

No item de realização profissional dentro da Tactao Engenharia, 69% se sentem fortemente satisfeitos; 21% neutro e ou indiferente; 10% levemente satisfeitos.

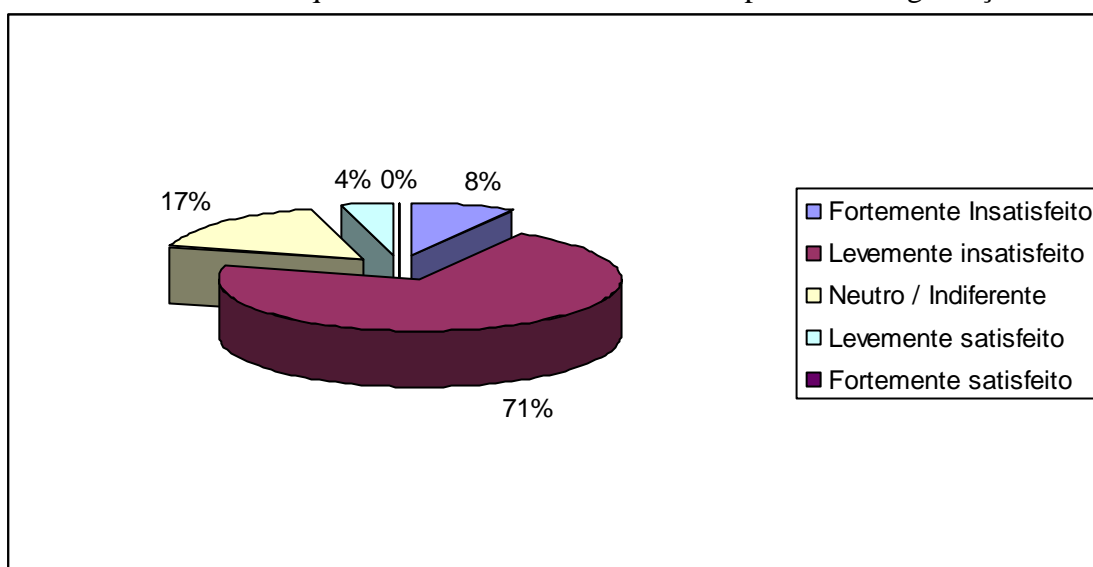
Gráfico 7 - Reconhecimento pela chefia.



Fonte: próprio autor (2018).

Abordou-se também a relação com a liderança, em que ficou denotado que 62% se sentem fortemente satisfeitos; 21% neutro e ou indiferente; e, 17% levemente satisfeitos.

Gráfico 8 - Frequência em cursos e treinamentos para a sua segurança.



Fonte: próprio autor (2018).

Sobre os investimentos em treinamentos e cursos para a segurança no canteiro de obra, 64% se sentem fortemente satisfeitos; 12% levemente satisfeitos; 12% neutro e ou indiferente; 8% fortemente insatisfeitos e, 4% levemente insatisfeitos.

4.2.3 - Descrição dos dados quantitativos da segurança no trabalho

No Quadro 5, é demonstrado a percepção dos operários em relação a segunda categoria de análise que foi a ‘segurança no trabalho’, e notou-se que em relação ao arranjo físico e o conforto térmico todos responderam que sim, estão de acordo com as normas.

Nas perguntas 3 e 4 todos responderam que não há radiação na obra e nem riscos biológicos. Sobre a fiscalização dos erros posturais, a sinalização disposto na NR 18.27; os materiais tóxicos são sinalizados e local apropriado; e se existem sinalizados para saídas com setas e por fim se existe comunicação através de avisos e cartazes, todos 100% afirmam que sim, que a Tactao desenvolve todos os procedimentos listados acima.

Quadro 5 – Dados da segurança no trabalho visão colaboradores (n=48).

Categorias de perguntas	Sim	Não	%
1. Arranjo Físico é ideal para o descanso e refeições.	48		100
2. Existe um conforto térmico adequado.	48		100
3. No canteiro de obra existe algum grau de radiação na obra.		48	100
4. Existe Riscos biológicos com bactérias, fungos, vírus.		48	100
5. Existe fiscalização sobre erros posturais.	48		100
6. O canteiro de obra está sinalizado conforme disposto na NR 18.27.	48		100
7. Materiais tóxicos, corrosivos e inflamáveis são estocados isolados, sinalizados e com permissão de acesso apenas para pessoas autorizadas.	48		100
8. Existe sinalização que indica as saídas por meio de dizeres ou setas.	48		100
9. Existe comunicação através de avisos, cartazes ou similares.	48		100

Fonte: próprio autor (2018).

Com base nas duas categorias de análises atribuídas ao questionário, notou-se que os colaboradores se sentem satisfeitos tanto nos programas de segurança no trabalho como nos programas de incentivos motivacionais que ocasionam um índice de

qualidade de vida satisfatório de maneira geral. As iniciativas de qualidade de vida no trabalho centradas na qualidade do trabalho nos levam a focar a empresa e a contribuição de cada indivíduo para sua performance.

O processo de globalização e as transformações na produção capitalista interferiram com a economia, as condições de vida da população e as relações de trabalho, refletindo sobre a qualidade de vida do trabalhador. Além disso, tais transformações afetam o perfil profissional exigido pelo mercado de trabalho e exigem profissionais que estejam em de acordo com os objetivos, metas e resultados organizacionais. Este contexto leva as organizações a se preocuparem mais com a qualidade de vida no trabalho, uma vez que essas transformações afetam o próprio ambiente onde ocorre.

Portanto, a QVT está relacionada à mobilização, compromisso pessoal e participação no bem-estar do empregado quando uma tarefa é realizada na empresa, com o objetivo de atingir os objetivos de Qualidade Total. Um ambiente organizacional, onde existe o gerenciamento dinâmico e de contingência de fatores físicos, sociológicos e tecnológicos da organização de o trabalho, torna-se um ambiente saudável que é propenso a um aumento na produtividade.

No Brasil, as tendências emergentes, como a globalização e a industrialização, levaram a um setor imobiliário e de construção em expansão cada vez maior. Este setor contribui significativamente para o Produto Interno Bruto (PIB) nacional. O setor de construção em expansão e de rápido crescimento em geral e a falta de oportunidades de emprego em outros setores atraíram grande número de trabalhadores para este setor. O setor da construção civil, que fornece principalmente empregos a trabalhadores não qualificados, é o segundo maior setor não organizado do Brasil após a agricultura (Mangas, Gomez, & Thedim-Costa, 2008).

Atualmente, mais de 25 milhões da força de trabalho está envolvida na indústria da construção civil no Brasil. Porém, existem vários fatores, como emprego temporário, frágil relação empregador-empregado e risco de vida devido à falta de saúde ocupacional e as medidas de segurança aumentam os problemas da mão-de-obra deste setor (Mangas, Gomez, & Thedim-Costa, 2008).

A análise aqui apresentada demonstra diferenças nos resultados em nesse setor em relação a demais estudos, em que demonstram que os trabalhadores envolvidos nesta indústria são vítimas de vários distúrbios ocupacionais e tensões psicossociais, o que leva a uma produtividade reduzida. As poucas condições de trabalho, a exploração, o aumento das inseguranças no local de trabalho e a falta de benefícios para a saúde podem levar a uma má qualidade de vida (QV) e a um sofrimento psicológico entre os trabalhadores (Mangas, Gomez, & Thedim-Costa, 2008). O desempenho de um trabalhador é geralmente explicado pelo resultado; a saúde sonora, incluindo o bem-estar mental e social, é essencial para o trabalhador. Existem estudos realizados sobre os problemas gerais de saúde e sociais entre as trabalhadoras da construção civil.

A construção é uma indústria resistente, pesada e manual, onde é provável a lesão e a saúde; muitos trabalhadores deixam a indústria cedo devido a doenças ou distúrbios músculo-esqueléticos (Arndt, et al., 2005). A estrutura organizacional dos locais de construção também torna o trabalho mais difícil em comparação a outras indústrias, particularmente em termos de manter um bom nível de saúde mental e física e bem-estar. A natureza peripatética da construção significa que as forças de trabalho são muitas vezes transitórias e os locais variam de um trabalho para o outro, muitas vezes requerem início precoce e viagens consideráveis impactando outros membros da família. Diante desse contexto, decidimos realizar este estudo que avaliou de maneira satisfatório na Tactao Engenharia os aspectos relacionados a segurança e QVT dos operários.

4.3 - ANÁLISE DA GESTÃO DE SEGURANÇA DO TRABALHO

4.3.1 - Perfil dos colaboradores da gestão de segurança no trabalho na Tactao Construtora

Nesta seção é demonstrado o levantamento do perfil dos entrevistados na gestão da Tactao Engenharia, como: (idade, gênero, formação, tempo de trabalho e em

segurança no trabalho e QVT) que trabalham na gestão de segurança e /ou administrativa conforme a seguir.

O gênero deste foi de 75% homens e 25% mulheres que executam funções em cargos administrativos nesta obra. A idade dos entrevistados da gestão esta representada no gráfico 16, em que 75% tem de 21 a 30 anos e 25% entre 31 a 40 anos de idade, identificando assim, que o perfil são de pessoas jovens executando atividades administrativas.

É demonstrado o estado civil destes colaboradores, em que 100% são solteiros, diferente da outra população. O perfil quanto a escolaridade demonstrou que 100% da gestão possuem nível superior completo. Acerca do tempo de trabalho na Tactao, 75% respondeu que entre 01 e 03 anos; e, 25% com menos de 1 (um) ano que faz parte do quadro de funcionários da construtora.

4.3.2 - Descrição qualitativa e detalhamento da gestão no canteiro de obras

As organizações além de captar e aplicar adequadamente seus recursos humanos deve também mantê-los satisfeitos em longo prazo. A manutenção de pessoas exige um conjunto de cuidados especiais como o estilo da gerência responsável pelos mesmos, as relações com os empregados e os programas de higiene e segurança do trabalho que assegurem qualidade de vida na empresa. O processo de manter pessoas existe para deixar os colaboradores satisfeitos e motivados e assegurando que o funcionário irá permanecer na entidade com o compromisso de vestir a camisa.

Visando a grande importância da Segurança do Trabalho tem com a promoção e preservação da saúde e integridade física dos trabalhadores, esta pesquisa vem demonstrar que a construtora em questão cumpre as exigências legais referentes à Política de Segurança do Trabalho.

4.3.2.1 - *Qualidade de Vida no Trabalho*

Neste item foram entrevistados 3 (três) colaboradores da área administrativa e Técnica de Segurança, que desenvolvem funções administrativas relacionados na garantia da qualidade de vida dos trabalhadores em obras da Tactao.

A primeira pergunta da pesquisa, desdobramento da questão central consistiu em saber dos gestores entrevistados sobre os aspectos teóricos de QVT: do ponto de vista conceitual, ‘Qual é a sua concepção sobre qualidade de vida no trabalho?’

***Wesley:** Muito bem. Nos temos aqui uma gestão de qualidade do trabalho que é sempre assim, eu agradeço muito pelo trabalho, fico muito satisfeito pelo trabalho que tenho, e tem visto que tem vários planos de crescimento profissional aqui na empresa, e costuma ter assim, um bom orçamento interno e externo desde o início até o momento, sempre teve um bom relacionamento aqui.*

***Adriel:** Na minha concepção a qualidade de vida de trabalho se resume a ter boas ferramentas para aproveitar o máximo as habilidades que são necessárias para exercer a função para a qual você foi designado, e também outra coisa que é muito importante pra ter a qualidade de vida no trabalho é a relação interpessoal, ele precisa ser saudável, e também outra coisa que gera a qualidade de vida no trabalho e a perspectiva de ter um plano de carreira.*

***Ramon:** Qualidade de vida no trabalho é garantir que o trabalhador possa exercer sua função com saúde, conforto e segurança e com uma boa relação com os demais colaboradores.*

Nessa categoria temática, os entrevistados são bastante representativos do que pensam sobre o assunto (grifos nossos). As três verbalizações são representativas dessa categoria temática (grifos nossos). Compreendendo que os mesmos afirmam e conceituam de maneira correta o termo QVT, é devido as particularidades desse segmento que se deve investir em programas motivacionais e cumprir toda a legislação para que estes sejam beneficiados por políticas pautadas no bem estar do colaborador. Os trabalhadores da construção trabalham em ambientes sujos e ruidosos com falta de iluminação e ventilação naturais. Eles realizam movimentos repetitivos, levantamento pesado e trabalham em posições estranhas e apertadas por longos períodos de tempo.

A lesão e a saúde são muitas vezes esperadas para vir com o trabalho e pesquisas sugerem que os trabalhadores da construção correm maior risco de distúrbios

músculo-esqueléticos em períodos de tempo mais curtos em comparação com trabalhadores. Essas condições são susceptíveis de agravar os declínios naturais ligados à idade. Os contratantes e os empregadores são responsáveis por assegurar instalações de bem-estar adequadas, equipamentos de proteção pessoal e saúde geral e monitoramento de segurança (Mangas, Gomez, & Thedim-Costa, 2008).

A empresa Toctao investe na qualidade de vida do trabalho? Se sim, por quê?

Wesley: *Temos sim. Aqui nós temos vários colaboradores que tem vários exemplos aqui, tipo foram concedidos plano educacional para seu crescimento profissional e humano, como, desde o início do engajamento do trabalho recebeu curso técnico, curso educacional e planos de cargo na empresa para o seu crescimento, quando no início com cargo baixo, hoje até um grande cargo de responsabilidade na empresa.*

Adriel: *Eu acredito que sim, porque há projeto de capacitação e treinamento com propósito de aperfeiçoar as competências dos colaboradores. Outro fato importante também é que a empresa faz parcerias com prestadoras de serviços que tem boa qualidade na alimentação.*

Ramon: *Sim, ela investe porque faz parte da ideologia da empresa fornecer a todos os seus colaboradores, tudo o que é necessário para promover a qualidade de vida.*

Várias pesquisas apontam uma melhoria da produtividade da empresa que tem ações relacionadas com qualidade de vida. O estudo da qualidade de vida refere-se ao ambiente material (bem-estar social) e ao ambiente psicossocial (bem-estar). Foi definido como um conceito que implica a dimensão objetiva e subjetiva que Cummins (1997 *apud* Quilici, Xavier & Frasson, 2007) estudou pela primeira vez em sete domínios. O uso de domínios no estudo da qualidade de vida permite uma medida mais precisa do que a que poderia ter sido alcançada através de perguntas simples, uma vez que as escalas psicométricas são usadas e se a adição de domínios é equivalente à totalidade da satisfação com a vida, então o grupo de domínios é uma medida válida de qualidade de vida.

Em sua opinião de que forma a construtora contribuiu para essa melhoria? Alguns trechos de depoimentos dos gestores entrevistados são representativos nessa categoria temática (grifos nossos):

Wesley: *Aqui a gente tem vários incentivos, desde o plano educacional, ao plano salarial, e a gente vem constituindo um bom relacionamento entre o colaborador e a empresa, que vem recebendo vários cursos, palestras, tudo relacionado ao crescimento profissional aqui na empresa.*

Adriel: *A empresa contribuiu para a produtividade, para a melhoria na produtividade através do reconhecimento das atividades que são executadas. Quando o funcionário vê que seu trabalho está sendo reconhecido e está sendo premiado por isso, ele sente cada vez mais com interesse de executar uma tarefa, de exercer sua função, e também tem mais satisfação, e também quando é mostrado para o funcionário que o desempenho dele pode trazer pra ele benefício, ele também se sente mais confortável para exercer a função e isso melhora a produtividade.*

Ramon: *A construtora contribuiu através de ações de integração, desde os treinamentos de admissão e segurança, até as integrações de laser promovidas para os colaboradores.*

Como é evidente, mesmo por uma revisão superficial da pesquisa literatura e práticas atuais, bem-estar das sociedades representa um conceito multidimensional que é difícil e complexo de definir. Sua medida quantitativa requer uma abordagem multifacetada e um multiuso metodologia que é uma mistura de muitas abordagens e técnicas baseadas em indicadores estatísticos. A noção principal que deve ser mantida em mente na ordem para medir o bem-estar social de uma forma quantitativa perspectiva, usando indicadores estatísticos, é complexidade. A complexidade decorre da realidade a ser observada, e afeta o processo de medição e a construção de os indicadores. Portanto, a complexidade deve ser preservada na análise de indicadores e deve estar corretamente representado em contar histórias de indicadores.

Por fim, como vê esses programas de qualidade de vida em questão de despesas, investimento, obrigação legal da Toctao, e por quê?

Wesley: *A gente vem sempre recebendo esses incentivos, tipo, um pós... desde o início do plano educacional e salarial, para no final a gente ter um bom resultado do produto para entrega do nosso cliente, isso começa desde o início dos colaboradores até a entrega do nosso cliente, produto final até o cliente.*

Adriel: *No meu ponto de vista, além de ser uma obrigação legal da empresa, eu também vejo como o programa, ele é muito bom porque ele investe nas pessoas, e eu acredito que os ativos mais importantes de uma empresa, são as pessoas, então se você investe nas pessoas, você com certeza está investindo no crescimento da empresa.*

Ramon: *Os programas de qualidade de vida do trabalho são obrigações legais que são implementadas como uma forma de investimento, pois ao se aprimorar esses, a qualidade do trabalho é notória.*

Nos resultados do estudo, é possível afirmar que tanto os operários como a gestão estão em concordância quanto aos benefícios desenvolvidos na QVT destes. Nota-se que a compatibilização entre as expectativas individuais e necessidades das organizações fica um processo desafiador para os gestores na busca da QVT. As expectativas dos empregados e da empresa afetam diretamente a análise da QVT nas organizações. Quilici, Xavier, Frasson (2007) argumenta que as condições de trabalho estão cada vez mais desgastantes e massacrante, onde as empresas têm como único objetivo a produtividade e lucros.

De acordo com Limongi-França (2004) tem-se constatado certa confusão sobre os significados teórico e técnico do conceito de QVT, o que poderia conduzir, simplesmente a outro modismo nas empresas.

4.3.2.2 - Segurança no canteiro de obra habitacional da Tactao

O Técnico de Segurança tem como atribuições realizar o treinamento contínuo dos colaboradores a respeito do uso de Equipamento de Proteção Individual (EPI) na Tactao, inspeção preventiva das instalações na obra, realização de palestras voltadas para área de Segurança, conferência e orientação da documentação da área de Segurança, apoio nas atividades da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes CIPA e na realização da SIPAT.

O Engenheiro de Segurança do Trabalho tem como função a elaboração de programas ambientais, Programa de Prevenção de Risco Ambiental (PPRA), Laudo técnico de condições Ambientais (LTCAT), acompanhamento de perícias.

A área de Higiene e Segurança do Trabalho da Tactao tem como atribuições:

- Criar e implantar políticas preventivas na área de segurança;
- Baixar juntamente com a diretoria normas, procedimentos, circulares e ordem de serviços na área de segurança;
- Contratação de profissionais para atuar na área de segurança;

- Coordenar as atividades na área de segurança (CIPA, SIPAT, programas preventivos, fiscalização, inspeções nas instalações).
- O trabalho é desenvolvido por uma Técnica de Segurança

Contratado para prestação de serviços, assessoria na área de segurança, bem como um Engenheiro de Segurança.

A fim de confirmar o que os operários afirmaram, a seguir é transcrito a fala da Técnica em Segurança do Trabalho da Tactao. Foi perguntado conforme entrevista semi-estruturada se há PCMAT, e a mesma respondeu: *“Temos mais de 20 colaboradores, e temos nosso PCMAT, onde tentamos seguir a risca para que não haja aborrecimento em nosso canteiro”* (ROSE, 2018).

O canteiro de obra possui a CIPA, ou trabalhador designado? *“Temos a CIPA e tentamos seguir o calendário de acordo com o que foi programado”*. (ROSE, 2018).

O PCMAT da empresa, ele contempla também os riscos ambientais conforme a NR 9, no item 18.3.1.1? *“Sim, pois os dois têm que caminhar juntos e tendo as mesmas linguagens”* (ROSE, 2018).

O PCMAT é mantido no estabelecimento a disposição da fiscalização conforme o item 18.3.1.2? *“Com certeza, e no local de fácil acesso”* (ROSE, 2018).

O PCMAT foi elaborado e executado por um profissional legalmente habilitado conforme o item 18.3.2? *“Sim, onde temos nossa fidelidade por terem nossa confiança”* (ROSE, 2018).

E, por fim, os colaboradores são alertados enquanto a obrigatoriedade do uso dos EPIs específicos para atividades executadas com a devida sinalização e advertência próximo aos seus postos de trabalho? *“Temos sim. São todos orientados da importância do uso dos EPIs, por exemplo, no local da betoneira tem lá todos os EPI's que eles são obrigados a usarem, porém, ainda há os que não cumprem estas recomendações”* (ROSE, 2018).

A análise aqui apresentada diante da entrevista com a técnica em segurança do trabalho, em que se entende que é necessário que o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais é um programa de higiene ocupacional e foi instituído pela portaria n. 25 de 25.12.95, que deu nova redação á NR-9 da portaria 3.214/1978. Esse programa é restrito ao reconhecimento, á avaliação e ao controle dos agentes físicos, químicos e biológicos. Logo, embora haja tendência de outros agentes á serem incluídos especialmente os ergonômicos.

Compreendendo a higiene ocupacional com o conceito de saúde que Polignano (2001: 7)

a saúde é o conjunto de elementos culturais, “conhecimento e códigos teóricos, técnicos ou metodológicos compartilhados pelos membros de uma comunidade científica”. E esse compartilhar que distingue o conhecimento científico da crença ou senso comum. A promoção de saúde é, pois, a sustentação do processo educativo. A saúde passa a ser um valor a promover junto do cidadão, uma vez que ele próprio desempenha um papel importante na construção do seu “bem-estar” e que só desempenhando cabivelmente esse papel ele poderá transformar-se num ator contribuindo positivamente para a saúde da comunidade. Relevante argumentação é o fato de que as respostas, dadas pela sociedade aos problemas de saúde devem decorrer do conceito de saúde vigente, ou seja, do paradigma que institui esse conceito o qual por sua vez, responde do contexto socioeconômico como sendo uma pratica sanitária vigente.

Conforme Polignano (2001: 02), dentro deste contexto “a cultura prevencionista é inerente ao homem moderno e sua origem remonta à idade industrial”. Dessa forma, pode-se afirmar que as mudanças crescentes na economia e tecnologia culminaram com a Revolução Industrial, aumentando consideravelmente a preocupação com o bem estar físico e mental dos trabalhadores. O processo produtivo era caracterizado pelo ritmo de trabalho acelerado e desumano, com longas jornadas de trabalho.

As Normas Regulamentadoras têm a finalidade de preservar pela segurança do trabalhador, e segundo o site do Ministério do Trabalho, as normas são atualmente num total de 34 (trinta e quatro), das quais 29 (vinte e nove) referem-se às Normas Regulamentadoras de Trabalho Urbano, e 5 (cinco) referem-se às Normas Regulamentadoras de Trabalhos Rurais. Ver-se-á a seguir algumas das principais Normas:

Mediante o reconhecimento qualitativo dos riscos; avaliação quantitativa para

confirmar técnica e cientificamente a presença ou não dos riscos reconhecidos qualitativamente e estabelecer a necessidade de monitoramento periódico verificando se as concentrações ou intensidades quantificadas no ambiente de trabalho estão sob controle. Os riscos existentes no ambiente de trabalho estão sendo monitorados e assim as empresas estão proporcionando aos empregados o direito social à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Entende-se por agentes nocivos aqueles que possam trazer ou ocasionar danos à saúde ou integridade física do trabalhador nos ambientes de trabalho, em função de sua natureza, concentração, intensidade e fator de exposição e fornecer as informações necessárias para o desenvolvimento do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Tendo sido o objetivo geral desta pesquisa foi avaliar itens de segurança e motivação nas áreas de vivências de um canteiro de obra habitacional em Goiânia-Go, a fim de garantir Qualidade de Vida, a pesquisa alcançou seu intuito, as questões abertas juntamente com os dados quantitativos permitiram tirar essas conclusões.

Os objetivos específicos também foram alcançados. No referencial teórico foi feita uma revisão sobre os conceitos de QVT. Os dados foram coletados através do questionário de QVT e assim foi possível identificar e compreender os fatores que influenciam a QVT na construtora alvo do estudo de caso. O problema abordado nessa dissertação foi respondido, pois, verificou-se que a empresa Tactao possui condições de segurança de trabalho favoráveis e que realiza medidas preventivas, onde os funcionários em sua maioria também concordam que a empresa possui essa preocupação e desenvolve uma política de motivação.

Foi observado o quão a higiene do trabalho ou higiene ocupacional é um conjunto de medidas preventivas relacionadas ao ambiente do trabalho, visando a redução de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Uma das atividades da higiene do trabalho é a análise ergonômica do ambiente de trabalho, não apenas para identificar fatores que possam prejudicar a saúde do trabalhador e no pagamento de adicional de insalubridade/periculosidade, mas para eliminação ou controlar esses riscos, e para a redução do absenteísmo (doença). A capacidade analítica desenvolvida nesse esforço permite ir além, na forma de identificação e proposição de mudanças no ambiente e organização do trabalho que resultem também no aumento da produtividade, e da motivação e satisfação do trabalhador que resultem na redução de outros tipos de absenteísmo que não relacionado às doenças.

Em qualquer empresa é de suma importância investir na educação e no treinamento de seus trabalhadores, prestando-lhes condições fundamentais para o

exercício de seu trabalho, como respeitar seus direitos legais e oferecer locais e equipamentos adequados.

O treinamento e a conscientização da importância do uso de EPI's por parte dos empregados é um fator fundamental para a prevenção de acidentes, pois além da proteção propriamente dita, desenvolve no mesmo um sentimento de preservação e de cuidado com a própria integridade física.

Os problemas de saúde e segurança no trabalho muitas vezes ocorrem também pela falta de informação e que poderiam ser evitados se houvesse mais atenção e informação sobre a segurança e medicina do trabalho. A Segurança do Trabalho é definida por normas e leis. No Brasil a Legislação de Segurança do Trabalho compõe-se de Normas Regulamentadoras, Normas Regulamentadoras Rurais, outras leis complementares.

Observou-se que realmente a empresa Tactao tem a preocupação de oferecer mais segurança e conforto aos seus colaboradores e que supervisiona o uso dos equipamentos de segurança, além de orientá-los quanto ao uso, mas que pode ser melhorada as condições de trabalho oferecidas, investindo mais no capital humano da empresa, pois, os próprios funcionários muitas vezes não usam os EPIs ou seguem as normas da empresa.

Viu-se também que quase não ocorrem acidentes dentro da empresa Tactao e que na maioria das vezes quando ocorrem é devido o colaborador não utilizar o equipamento de segurança. Dessa forma, mesmo com o controle da empresa Tactao quanto ao uso dos EPIs, deve-se intensificar o controle do uso dos EPIs e também aplicar advertência no caso dos colaboradores que não utilizá-los. Os acidentes mais frequentes encontrados na empresa são os cortes.

Reconhecer os riscos é uma tarefa que exige observação cuidadosa das condições ambientais, caracterização das atividades e pesquisas. Infelizmente, há ocasiões em que os riscos somente são identificados após o comprometimento da saúde do trabalhador. Quando existe um Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional,

conforme previsto em Norma Específica (NR-7) do Ministério do Trabalho, é possível obter um diagnóstico precoce dos agravos à saúde do trabalhador.

Espera-se que esse trabalho venha contribuir para o estudo e a melhoria das condições do trabalho, uma vez que esse tipo de estudo não se encerra em si mesmo, mas precisa de reaplicações para acompanhar as condições de trabalho na empresa Tactao ou se mudanças positivas ou negativas ocorrerão ao longo do tempo, pois identificou-se que na construtora a situação da saúde e segurança no trabalho hoje é satisfatória e positiva. Porém, sabe-se que tal fato não se repete na maioria das empresas, assim sendo esse estudo serve também para alertar os profissionais de engenharia para a importância desses detalhes para a qualidade e produtividade da equipe de trabalho no ambiente civil.

Limites do Estudo

Inicialmente a limitação encontrada foi a amostra reduzida de participantes e ainda a falta de conhecimento dos pesquisados sobre o tema também limitou a análise dos dados qualitativos, pois, não permitiu uma maior criticidade dessas informações.

Outra limitação é o fato de o estudo também não permitir generalizações sobre a instituição e nem sobre o setor da construção civil.

Agenda de Pesquisa

É importante, ressaltar que os estudos e as pesquisas sobre QVT, devem ser realizadas de forma contínua, buscando mensurar os resultados e benefícios obtidos com as medidas adotadas, analisar e realizar correções preventivas com os resultados com baixo desempenho.

Por meio de questionários e entrevistas realizadas com a gestão e operários e a técnica de Segurança do Trabalho no mês de Janeiro de 2018, e dados fornecidos pela gerência da construtora foi possível levantar as seguintes oportunidades e ameaças, pontos fortes e pontos fracos.

Oportunidades

- Programas preventivos;
- Inspeções preventivas das instalações (com cronograma de ajustes dos problemas).

Ameaças

- Falta de comprometimento dos colaboradores quanto ao uso dos equipamentos de proteção;
- Problema cultural (o colaborador vê a segurança como obrigação legal).

Pontos fortes

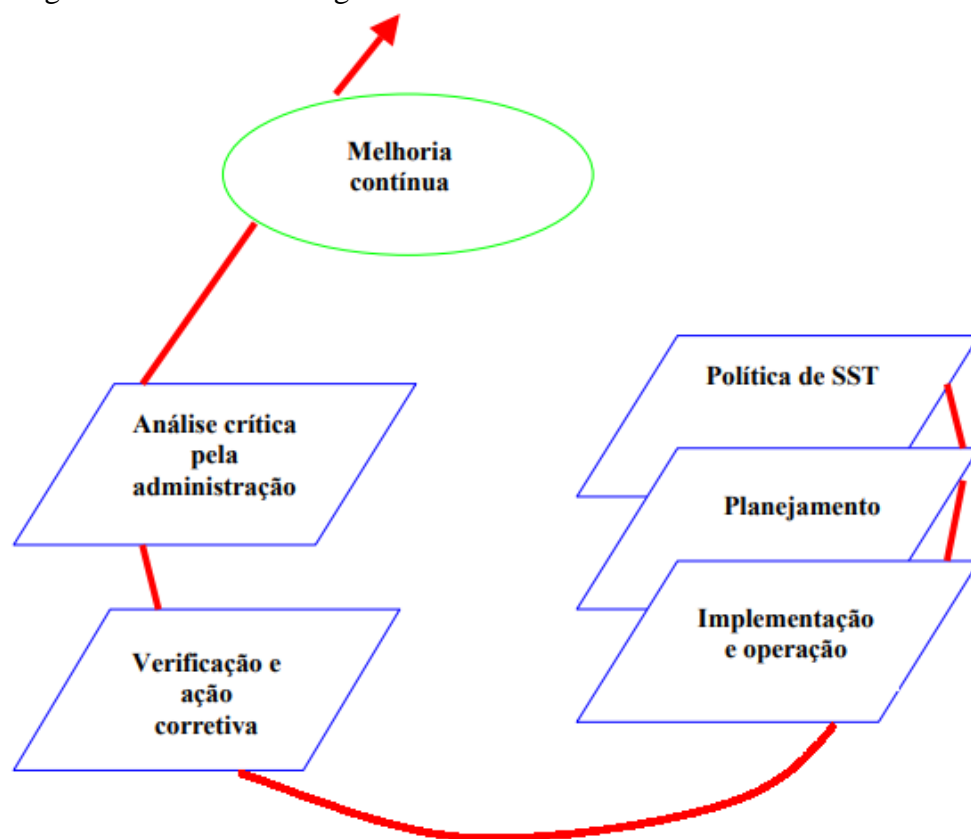
- Política Preventiva
- Política de treinamentos;
- Inspeções e correções regulares.

Pontos Fracos

- Melhorar a consciência e o comprometimento dos colaboradores;
- Intensificar a implantação de campanhas de conscientização;
- Aprimorar a fiscalização do uso de EPIs

A partir do referencial teórico, foi possível observar as condições expostas aos operários e os riscos a que os mesmos estão sujeitos pelo não uso dos equipamentos de proteção individual. Apesar da preocupação com as questões de segurança do trabalho serem antigas, percebe-se que questionamentos expostos há séculos atrás, ainda se perpetuam nos dias de hoje. Os problemas quanto à falta de proteção coletiva e individual, aliadas à falta de planejamento nos canteiros e a falta de treinamentos acabam favorecendo para aumentar as estatísticas de acidentes do trabalho que são desfavoráveis ao cenário da construção no país.

Figura 5 - Elementos da gestão bem-sucedida da Tactao da SST.



Fonte: autor (2018)

Com base nos pontos fracos que foram identificados através de entrevistas e questionários com os funcionários, com a Técnica de Segurança e a gestão Administrativa foram elaboradas as seguintes propostas de melhorias:

PONTOS FRACOS	PROPOSTAS DE MELHORIAS
Melhorar a consciência e o comprometimento dos funcionários	Realizar campanhas educativas de forma periódica
Intensificar a implantação de campanhas de conscientização	Lançar campanhas que promovam a área de Higiene e Segurança do trabalho
Aprimorar a fiscalização do uso de EPIS	Criar procedimentos e mecanismos para intensificar a fiscalização

Fonte: autor (2018)

Pode-se concluir que os operários entrevistados são de Goiânia, e em geral são homens e tem entre 21 e 40 anos, com baixa escolaridade, tem mais de 3 anos de serviço na construtora, e na empresa em que atuam receberam um treinamento específico ao começar e, fizeram cursos. Uma das características geralmente atribuída aos operários da construção civil é o de não se interessarem em realizar cursos de aperfeiçoamento ou especialização, mas o que realmente acontece, é que o operário tem

muitas dificuldades para frequentar uma sala de aula após o período de trabalho. Mas, se este curso fosse transferido para dentro do canteiro de obra, talvez ocupando um pequeno período do trabalho, os resultados com certeza recompensariam a empresa.

A empresa estudada possui uma gestão de SST eficiente, porém ainda, fica sugerido aqui uma melhoria quanto a OHSAS 18000⁴ - Sistemas de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional. Diante do resultado da pesquisa uma excelente solução seriam os cursos de especialização dentro dos canteiros de obras, pois são viáveis e produzem bons resultados, se forem ministrados de modo correto, com professor adequando-se à realidade dos alunos.

Os problemas quanto à falta de proteção individual que foi identificado na fala dos entrevistados e da Técnica de Segurança do Trabalho da Tactao que afirma ocorrem incidentes devido a falta de EPI individual, aliadas à falta de treinamentos acabam favorecendo para aumentar as estatísticas de acidentes do trabalho que são desfavoráveis ao cenário da construção no país. Vendrame (2001) escreveu que a maioria dos acidentes do trabalho, ocorrem não por falta de legislação, mas devido ao não cumprimento das normas de segurança, a falta de fiscalização e a pouca conscientização do empresariado.

Costella (1999) relata que uma questão a se considerar é o treinamento dos trabalhadores. Na manufatura, a força de trabalho se mantém relativamente constante, o que facilita o treinamento. Por outro lado, as pessoas que trabalham no meio afirmam que não é possível efetuar o treinamento nas empresas de construção devido à alta rotatividade dos funcionários e do grande número de subempreiteiros envolvidos em cada obra. Entretanto, deve-se levar em conta que os custos de treinamento em segurança serão menores do que as consequências, se um acidente grave ou fatal ocorrer.

Uma maneira de enfrentar o problema seria oferecer um prêmio, um acréscimo

⁴ O sistema de certificação OHSAS foi projetado para ajudar as organizações a formularem políticas e metas de saúde e segurança ocupacional, e sua norma se aplica a qualquer organização que queira adotar ações mais efetivas em gestão dos riscos à saúde e segurança ocupacional. A OHSAS 18001 mede seus sistemas de gestão em várias dimensões, cuja abrangência de aplicação dependerá de fatores como da política de saúde e segurança ocupacional da organização, a natureza de suas atividades, e as condições sob as quais opera.

no salário, ao operário que não falte durante a semana dos cursos e treinamentos. A construtora também se comprometer com uma política de recursos humanos, visando manter nos quadros da empresa os operários que se destacam e se mostram ser eficientes para a diminuição da rotatividade dos operários e aumento na segurança quanto ao uso do EPIs.

O Programa de Treinamento fornecerá informações básicas sobre segurança e saúde e educação. O Programa de Treinamento para a Indústria da Construção fornecerá treinamento para trabalhadores e empregadores no reconhecimento, prevenção, redução e riscos de segurança e saúde nos locais de trabalho no setor de construção. O programa também fornecerá informações sobre direitos dos trabalhadores, responsabilidades do empregador e como apresentar uma queixa. É importante notar que este é um programa necessário visto que na falta da técnica em segurança do trabalho acontecem acidentes devido a falta de uso do EPIs.

Através deste programa, os trabalhadores podem frequentar aulas de 10 horas ou 30 horas entregues por instrutores especializados. A classe de 10 horas destina-se a informar os trabalhadores sobre os riscos comuns de segurança e saúde relacionados com o trabalho, enquanto a classe de 30 horas é mais apropriada para supervisores ou trabalhadores com alguma responsabilidade de segurança. Através deste treinamento, a construtora ajudará a garantir que os trabalhadores estejam mais bem informados sobre riscos no local de trabalho e seus direitos e contribuam para a produtividade.

As vantagens de um programa de treinamento aplicados nos canteiros de obra, com certeza serão logo percebidas através da melhor qualificação dos operários, aumentando a área de seus conhecimentos, corrigindo as deficiências, aumentando a segurança e a produtividade, proporcionando uma melhor qualidade de trabalho, diminuindo assim os índices de acidentes de trabalho.

Um dos grandes problemas desta mão-de-obra, ainda é a necessidade de trabalhar em horas de folga, inclusive nas férias, reduzindo, em muito, o período de descanso. Mas, o que leva os operários a trabalharem a mais, é a necessidade de melhores salários, que talvez pudesse ser resolvido com um aumento de produtividade dentro da empresa. Os problemas da mão-de-obra da construção civil existem, mas as soluções não exigem

grandes investimentos. Os benefícios, que seriam gerados pela conscientização dos operários dos princípios da filosofia da segurança na utilização dos EPIs, seriam muito maiores.

BIBLIOGRAFIA

- Armelin, E & Sampaio, S. (2009). *Qualidade de Vida no Trabalho e as relações com a saúde doença*. [Versão eletrônica]. Recuperado em 29 novembro 2017, de [ile:///C:/Users/positivo/Downloads/qualidade-de-vida-no-trabalho-e-as-relacoes-com-a-saude-doenca.pdf](file:///C:/Users/positivo/Downloads/qualidade-de-vida-no-trabalho-e-as-relacoes-com-a-saude-doenca.pdf)
- Arndt V, Rothenbacher D, Daniel U, Zschenderlein B, Schuberth S, Brenner H. (2005). Construction work and risk of occupational disability: a ten year follow up of 14,474 male workers. *Occup Environ Med*. aug;62(8):559-66.
- Albuquerque, L. G & França, A. C. L. (1998). *Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total*. Revista de Administração, São Paulo, 33(2):40-51, abr./jun.
- Ballantyne, A. (2012). *As mais importantes edificações da pré-história à atualidade*. Porto Alegre: Bookman.
- Baumgarten, M. (2006). Reestruturação produtiva e industrial. In: A. D. Cattani e L. Holzmann (Orgs.), *Dicionário: Trabalho e Tecnologia* (pp. 237-239). Porto Alegre, RS: Editora da UFRGS.
- Barros C. L. C. (2014). *A influência da inovação verde na criação de vantagem competitiva para a construção civil*. [Versão eletrônica]. Disponível em: http://bdm.unb.br/bitstream/10483/10639/1/2014_CarlosLucasCampelodeBarros.pdf
- Barros, A. J. S. & Lehfeld, N. A. S. (2000). *Fundamentos de Metodologia: um guia para a iniciação científica*. 2. ed. São Paulo: Makron Books.
- Bitencourt, C. (cols). (2010). *Gestão Contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman.
- Brasil. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil: Texto Constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988*. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2005, p.131.
- Brasil. (1990). *Lei nº 8.080 de 19 de setembro de 1990*. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências.
- Brasil. (2002). Ministério do Trabalho. Secretaria de Emprego e Salário. *Segurança e saúde no trabalho, legislação - normas regulamentadoras*. Brasília. [Versão eletrônica]. Recuperado em 29 novembro 2017, de <<http://www.mtecbo.gov.br/>>
- Brasil. (2001). Ministério do Trabalho. Segurança e Saúde no Trabalho. *Análise de acidentes de trabalho*. [Versão eletrônica]. Recuperado em 29 novembro 2017, de <<http://www.mte.gov.br/Temas/SegSau/analise/dados2001/Conteudo/287.pdf>>

- Brasil. (2003). Presidência da Republica. *Legislação, 2003. Leis*. [Versão eletrônica]. Recuperado em 29 novembro 2017, de <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm>
- Brasil. (1976). *Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976*. Recuperado em 29 novembro 2017, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6367.htm
- Brasil. (1978). Ministério do Trabalho e Emprego. *Portaria MTB Nº 3.214, de 08 de Junho de 1978*. [Versão eletrônica]. Recuperado em 29 novembro 2017, de <<http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/63/mte/1978/3214.htm>> .
- Brasil. Manual de Legislação Atlas. *NR-1 - Disposições Gerais*. [Versão eletrônica]. Recuperado em 30 novembro 2017, de <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr1.htm>
- Caderno Informativo de Prevenção de Acidentes. (1993). *Acidentes na construção: estigma ou realidade?* v. 16, n.166, p.60.
- Caderno Informativo de Prevenção de Acidentes. (1995). *Estudo das condições de saúde e higiene do trabalhador da construção civil*, 16(190):32.
- Caderno Informativo de Prevenção de Acidentes. (1997). *Os acidentes de trabalho nas atividades econômicas*. v. 18, n. 207, p.48.
- Caderno Informativo de Prevenção de Acidentes. *CPR-PB: sete anos de luta pela melhoria das condições de trabalho nos canteiros de obra*. São Paulo,24(285):54-57, 2003.
- Campos, A. A. M. (2002). *CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes: uma nova abordagem*. 5. ed. – São Paulo: SENAC.
- Cassimiro, P. R. (2007) *Higiene no Trabalho*. Recuperado em 29 novembro 2017, de <http://www.infoescola.com/trabalho/higiene-no-trabalho/>
- Costella, M. F. (1999). *Análise dos Acidentes do Trabalho e Doenças Ocorridos na Atividade de Construção Civil no Rio Grande do Sul em 1996 e 1997*. Porto Alegre - UFRGS. Dissertação de Mestrado - Curso de Pós-graduação em Engenharia Civil, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 149.
- Carvalho, A. V. & Nascimento, L. P. (1997). *Administração de Recursos Humanos* (Vol.1). São Paulo: Pioneira.
- Chiavenato, I. (2006). *TGA*. 6. ed.rev. e atualizada. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Chiavenato, I. (2011). *Introdução à teoria geral da administração*. 6. ed. Rio de Janeiro: Campus.
- Chiavenato, I. (2014). *Administração nos Novos Tempos*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Cobra, M. (2006). *Administração de marketing no Brasil: estratégias de vendas e de*

administração de vendas. 2. ed. São Paulo: Cobra Editora & Marketing.

- Coltre, J. C. (2011). *Segurança e saúde no trabalho: a prevenção de acidentes na construção civil*. [Versão eletrônica]. Recuperado em 29 novembro 2017, de http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/1668/1/CM_COMAC_2011_2_01.pdf
- Dupuis, G. & Martel, J. P. (2006). Quality of Work Life: theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 77(2):333-368.
- Farias Filho, M. C & Arruda Filho, E. J. M. (2013). *Planejamento da pesquisa científica*. São Paulo: Atlas.
- Fernandes, E. C. (1996). *Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar*. 2 ed. Salvador: Casa da Qualidade.
- Ferreira, et al. (2009). Concepção e Implantação de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) no Setor Público: o Papel Estratégico dos Gestores. RAUSP – *Revista de Administração*, v. 44, 147-157.
- Fernandes, E. C. (1996). *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar*. 2. ed. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda.
- Fonseca, J. J. S. (2002). *Metodologia da pesquisa científica*. Fortaleza: UEC.
- Filgueiras, V. A, et al. (2015). *Saúde e segurança do trabalho na construção civil brasileira*. Aracaju: J.Andrade.
- Fleck, M. P. A.; et al. (1999). Aplicação da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100). *Revista de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 33(2):198-205.
- Goulart, I. B., Sampaio, J. R. (2004). Qualidade de vida no trabalho: uma análise da experiência de empresas brasileiras. In: Sampaio, J. R. et al. *Qualidade de vida no trabalho e psicologia social*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2. ed.
- Gil, A. C. (2006). *Gestão de Pessoas*. São Paulo: Atlas.
- Guimarães, D. C & Macedo, H. B. Programas de qualidade de vida no trabalho e as vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores. In: *Anais do XXIX Encontro Nacional de Pós-Graduação em Administração*. Brasília. 2005.
- Jorge Neto, F. F & Cavalcante, J. Q. P. (2005). *Direito do Trabalho*. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris.
- Huse, E & Cummings, T. (1985). *Mudando o desenvolvimento Organizacional*. São Paulo: Thomsom.
- Hugon, A. (2004). *Técnicas de construção*. São Paulo: Hemus/Imagem Digital.

- Quilici, R. F. M, Xavier, A. A. P. & Frasson, A. C. (2007). *Mudanças Organizacionais Promovendo um Aumento na Produtividade Através da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma Empresa Estocadora de Soja: Satisfação/Motivação: Estudo de Caso*. XXVII ENEGEP, Foz do Iguaçu.
- Lakatos, E. M & Marconi, M. A. (2010). *Metodologia científica: ciência e conhecimento científico, métodos científicos, teoria, hipóteses e variáveis, metodologia jurídica*. São Paulo: Atlas.
- Levy, M & Weitz, B. A. (2000). *Administração de Varejo*. Tradução Erika Suzuki, revisão técnica José Ernesto Gonçalves, José Bento do Amaral Júnior. São Paulo: Atlas.
- Limongi-França, A. C. (2004). *Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade, pós-industrial*. 2. ed. São Paulo: Atlas.
- Limongi-França, A. C. (2010). *Qualidade de vida no trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. 2.ed. 6.reimpr. São Paulo: Atlas.
- Mangas, R. M. N, Gomez, C. M, & Thedim-Costa, S. M. F. (2008). Acidentes de trabalho fatais e desproteção social na indústria da construção civil do Rio de Janeiro. *Rev. Bras. Saúde Ocup.*, São Paulo, 33(118): 48-55.
- Marconi, M. A. (2006). *Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados*. 6 ed. São Paulo: Atlas.
- Mankiw N. G. (2001). *Introdução à Economia: princípios de micro e macroeconomia*. Rio de Janeiro: Campus.
- Manual de Legislação Atlas Segurança E Medicina do Trabalho. (2004). 51 ed. São Paulo: Atlas.
- Megginson, L. C, Mosley, D. C & Pietri, P. H. Jr. *Administração: conceitos e aplicações*. 4. ed. São Paulo: Harbra, 1998.
- Medeiros, L. F. R & Ferreira, M.C. (2011). Qualidade de vida no trabalho: uma revisão da produção científica. *Gestão Contemporânea*, 8(9), 9-34.
- Morris, C. G & Maisto, A A. (2004). *Introdução à Psicologia*. 6 ed. São Paulo: Prentice Hall.
- Nápoles Neto, A. D. F. (1998). História das fundações. In: Hachich, Falconi; Saes; Frota; Carvalho; Niyama (Eds). *Fundações: teoria e prática*. 2 ed. São Paulo: Pini. p. 17-34.
- Neufert, P & Neff, L. (2003). *Casa, apartamento, jardim, projetar com conhecimento, construir corretamente*. Barcelona: Ed. Gustavo Gilli.

- Oliveira, S. L. (1943). (2002). *Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning.
- Oliveira, O. J. (2011). *Gestão da qualidade: tópicos avançados*. 1.ed. São Paulo: Cengage Learning.
- Parente, J. (2000). *Varejo no Brasil: gestão e estratégia*. São Paulo: Atlas.
- Polignano, M. V. (2001). História das políticas de saúde no Brasil: uma pequena revisão. *Cadernos do Internato Rural-Faculdade de Medicina/UFMG*, v. 35.
- Robbins, S. P. (2006). *Comportamento Organizacional*. Tradução técnica Reynaldo Marcondes. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall.
- Rocha, S. K. (1998). *Qualidade de vida no trabalho*: um estudo de caso no setor têxtil. 88 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Rede Brasil. (2014). *Trabalho escravo*: pela primeira vez, maior número de resgatados vem de áreas urbanas. [Versão eletrônica]. Recuperado em 29 novembro 2017, de <http://www.redebrasilatual.com.br/cidadania/2014/05/trabalho-escravo-pela-primeira-vez-setor-urbano-lidera-ranking-de-resgatados-8767.html>
- Sampaio, J. R. (2004). *Qualidade de Vida no Trabalho e Psicologia Social*. 2. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Saurin, T. A & Formoso, C. T. (2006). *Planejamento de canteiros de obra e gestão de processos*. Porto Alegre: ANTAC. [Versão eletrônica]. Recuperado em 29 novembro 2017, de http://www.habitare.org.br/pdf/publicacoes/capitulos_rt_3.pdf.
- Salles, P. E. M & Federighi, W J. (2006). Qualidade de Vida no Trabalho (QTV): a visão dos trabalhadores. *O Mundo Da Saúde*, São Paulo: abr/jun 30 (2): 263-278. Recuperado em 29 novembro 2017, de https://www.saocamilo-sp.br/pdf/mundo_saude/35/qualidade_vida.pdf
- Vasconcelos, A. F. (2011). Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. *Cadernos de Pesquisas em Administração*, São Paulo, 08(1):jan/mar.
- Vendrame, A. C. (2001). Segurança do trabalho: você só se lembra depois 59 do acidente. *RH em Síntese*; 28-32.
- Vianna, S. (1991). Universalização da legislação de proteção ao trabalho. In: Süsskind, Arnaldo. Maranhão, Délio. Vianna, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo. Ltr.
- Vieira, D. F. V. B., & Hanashiro, D. M. M. (1990). Visão introdutória de qualidade de

Edivan Alves da Silva – Qualidade de Vida dos Trabalhadores na área de vivência: estudo de caso em um canteiro de obra

vida no trabalho. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, Porto Alegre, 11(2):41-46.

Toledo, F. (1986). *Recursos Humanos*. Crise e Mudanças. 2. ed. São Paulo: Atlas.

YIN, Robert K. (2006). *Estudo de caso: planejamento e métodos*. Trad. Ana Thorell. 4. ed. Porto Alegre: Bookman.

Walton, R. E. (1971). Quality of Working Life: What Is It? *Sloan Management Review*, *Cambridge*: 15(1):11-21.

Westley, W. A. (1979). *Qualidade de Vida no Trabalho: problemas e soluções*. Rio de Janeiro: Incisa.

Apêndice 1 – Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE)

Você está sendo convidado (a) a participar de uma pesquisa sobre processo a satisfação no trabalho dos colaboradores de uma construtora sobre segurança e Qualidade de Vida em uma obra. O objetivo geral desta pesquisa é conhecer a satisfação dos trabalhadores da indústria da construção civil, nas áreas de vivências dos canteiros de obras habitacionais.

Este trabalho justifica-se em três esferas: acadêmica, social e organizacional. No âmbito acadêmico busca contribuir com as pesquisas já existentes sobre a temática e acrescentar aos estudos sobre o ambiente da construção civil. No tocante a importância social busca esclarecer sobre a satisfação no trabalho em um ambiente de construção civil de Goiânia.

Em relação, a coleta de dados a mesma foi feita pelo pesquisador registrando todas as informações. Deste modo, caso concorde em participar da pesquisa, você assinará o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido em duas vias, sendo que uma ficará em sua posse e a outra em posse do pesquisador, e também foram informados do processo de indenização caso se sintam ofendidos em seus direitos. Em seguida, ocorrerão as Entrevistas. Além disso, caso você se sinta desconfortável em debater sobre determinado tema você poderá omitir sua opinião. O seu benefício no primeiro momento poderá ser a possibilidade de responder, refletir e encontrar possibilidades dentro desta organização. Ademais, no segundo momento o benefício se dará pela ampliação do conhecimento sobre o objeto de estudo produzido e organizado de forma sistematizada.

A sua participação deverá ser voluntária, ou seja, você não terá nenhum ganho imediato com este estudo. Entretanto, estará contribuindo para compreender este processo. Durante a pesquisa, você poderá fazer qualquer pergunta que achar necessário (a), como também retirar-se do estudo em qualquer momento, sem sofrer nenhuma repreensão.

A pesquisa não tem caráter avaliativo de sua capacidade intelectual. Os resultados finais da pesquisa serão publicados por meio da elaboração de dissertação de mestrado na Lusófona, onde não aparecerá a identificação de qualquer participante.

Goiânia, _____ de _____ de 2018.

Assinatura do Participante

EDIVAN ALVES DA SILVA
Pesquisador Responsável

Apêndice 2 – Ficha de Identificação Sociodemográfica

1. Data de Preenchimento: ____/____/____

2. Endereço:

Cidade: _____ Estado: _____

Telefone: _____ Telefone para contato: _____

3) Sexo: ☐ Feminino ☐ Masculino

4) Idade: ☐ 18 a 20 anos ☐ 21 a 30 anos ☐ 31 a 40 anos
☐ Mais de 40 anos

5) Estado Civil: ☐ Solteiro ☐ Casado ☐ Viúvo ☐ Outros

6) Escolaridade: ☐ 1º Grau Completo ☐ Incompleto ☐ Cursando
☐ 2º Grau Completo ☐ Incompleto ☐ Cursando
☐ 3º Grau Completo ☐ Incompleto ☐ Cursando

7) Há quanto tempo trabalha na empresa?

☐ Menos de 01 ano ☐ Entre 01 e 03 anos ☐ Entre 03 e 05 anos
☐ Mais de 05 anos

8) Qual é a sua função?

Apêndice 3 – Entrevista com a Gestão

1ª QVT

1) Qual é a sua concepção sobre Qualidade de Vida no Trabalho?

2) A empresa investe em Qualidade de Vida no Trabalho – QVT (sim, não) Por quê?

3) Várias pesquisas apontam uma melhoria da produtividade nas empresas que têm Ações e Programas de QVT. Na sua opinião, de que forma a construtora contribui para tal melhoria?

4) Como você vê os Programas de QVT (despesas, investimento, obrigação legal) da empresa Por quê?

2ª AMBIENTE DE TRABALHO E SEGURANÇA NO TRABALHO

1. Há 20 trabalhadores ou mais na empresa? Se a resposta for sim, há PCMAT?

2. Os canteiros de obras possuem CIPA ou trabalhador designado pela empresa como responsável pelo cumprimento dos objetivos da CIPA? (5.1 e 5.6.4 da NR 05 e 18.33.1 e 18.33.3 da NR18)

3. O PCMAT contempla a NR 9 Programa de Prevenção e Riscos Ambientais? (18.3.1.1)

4. O PCMAT é mantido no estabelecimento à disposição da fiscalização? (18.3.1.2)

5. O PCMAT foi elaborado e é executado por profissional legalmente habilitado em segurança do trabalho? (18.3.2)

6. Os colaboradores são alertados quanto à obrigatoriedade do uso de EPI, específico para a atividade executada, com a devida sinalização e advertência próximas ao posto de trabalho.

Apêndice 4 – Questionário de satisfação no trabalho

Este questionário visa coletar informações acerca de seu trabalho desempenhado na construtora para uma pesquisa de nível de mestrado sobre Qualidade de Vida no Trabalho que está sendo realizada.

Observe as seguintes orientações:

- a) Não é necessário se identificar.
- b) De preferência, preencha o questionário com caneta. Evite ao máximo rasurar e deixar perguntas sem resposta.
- c) Marque um X na coluna que corresponde à sua percepção, ou escreva sua resposta quando solicitada.

Muito obrigado por sua colaboração!

1ª QVT

QUESTÕES	1	2	3	4	5
	Fortemente Insatisfeito	Levemente insatisfeito	Neutro / Indiferente	Levemente satisfeito	Fortemente satisfeito
1.Benefícios (assistência médica....)					
2.Satisfação com a carga horária de trabalho					
3.Condições físicas (iluminação, ventilação, ruído, temperatura)					
4.Integridade física (EPIs oferecidos e política de segurança no trabalho)					
5. Realização profissional					
6. Reconhecimento pela chefia					
7. Frequência em cursos e treinamentos para a sua segurança					

2ª Segurança do trabalho

1. Arranjo Físico é ideal para o descanso e refeições?

Sim () Não ()

2. Existe um conforto térmico adequado.

Sim () Não ()

3. No canteiro de obra existe algum grau de radiação na obra?

Sim () Não ()

4. Existe Riscos biológicos com bactérias, fungos, vírus.

Sim () Não ()

5. Existe fiscalização sobre erros posturais.

Sim () Não ()

6. O canteiro de obra está sinalizado conforme disposto na NR 18.27?

Sim () Não ()

7. Materiais tóxicos, corrosivos e inflamáveis são estocados isolados, sinalizados e com permissão de acesso apenas para pessoas autorizadas?

Sim () Não ()

8. Existe sinalização que indica as saídas por meio de dizeres ou setas.

Sim () Não ()

9. Existe comunicação através de avisos, cartazes ou similares.

Sim () Não ()

Anexo 1 – Transcrição das Entrevistas

PTT-20180116-WA0015

Edivan: Bom, nos estamos aqui com a Rose, ela é técnica em segurança do trabalho, a gente vai estar esclarecendo com ela algumas questões referente ao ambiente de trabalho. O arranjo físico é ideal para o descanso e refeições?

Rose: Sim. Com certeza.

Edivan: Existe um conforto térmico adequado?

Rose: Existe sim.

Edivan: No canteiro de obra existe algum grau de radiação?

Rose: Não.

Edivan: Existe riscos biológicos como bactérias, fungos, vírus, etc., nesses ambientes?

Rose: De acordo com nosso PCMAT também não existe.

Edivan: Existe fiscalização sobre erros posturais?

Rose: Fiscalização não. Mas tentamos corrigir quando vemos que as pessoas estão com a postura inadequada.

Edivan: O canteiro de obra está sinalizado conforme o disposto no item 18.27 da NR 18?

Rose: Com certeza, estamos sempre atento a isso?

Edivan: Os materiais tóxicos, corrosivos, inflamáveis, são estocados em locais isolados

por pessoas autorizadas?

Rose: Sim. Existe a pessoa que é autorizada a fazer isso, e somente ela tem acesso ao local onde são estocados esses materiais.

Edivan: Existe sinalização que indica saídas por meio de dizeres ou setas?

Rose: Temos sim. Temos nossa rota de fuga que é bem sinalizada, então é bem simples, bem simplificada.

Edivan: Por fim, existe comunicação através de avisos, cartazes e similares?

Rose: Existe tudo isso no nosso canteiro de obra.

Edivan: Continuando. Há vinte trabalhadores ou mais na obra. Se a resposta for sim, há PCMAT?

Rose: Temos mais de 20 colaboradores, e temos nosso PCMAT, onde tentamos seguir a risca para que não haja aborrecimento em nosso canteiro.

Edivan: O canteiro de obra possui a CIPA, ou trabalhador designado?

Rose: Temos a CIPA e tentamos seguir o calendário de acordo com o que foi programado.

Edivan: O PCMAT da empresa, ele contempla também os riscos ambientais conforme a NR 9, no item 18.3.1.1?

Rose: Sim, pois os dois tem que caminhar juntos e tendo as mesmas linguagens.

Edivan: O PCMAT é mantido no estabelecimento a disposição da fiscalização conforme o item 18.3.1.2?

Rose: Com certeza, e no local de fácil acesso.

Edivan: O PCMAT foi elaborado e executado por um profissional legalmente habilitado conforme o item 18.3.2?

Rose: Sim, onde temos nossa fidelidade por terem nossa confiança.

Edivan: E por fim, os colaboradores são alertados enquanto a obrigatoriedade do uso dos EPIs específicos para atividades executadas com a devida sinalização e advertência próximo aos seus postos de trabalho?

Rose: Temos sim. São todos orientados da importância do uso dos EPIs, por exemplo, no local da betoneira tem lá todos os EPI's que eles são obrigados a usarem.

Edivan: Ok. Obrigado por estar colaborando com esse trabalho científico.

PTT-20180116-WA0112

Edivan: Estamos aqui com o Wesley, assistente administrativo, que vai estar respondendo pra gente aqui na área de gestão e qualidade de vida? Qual é pra você Wesley, a sua concepção sobre qualidade de vida no trabalho?

Wesley: Muito bem. Nos temos aqui uma gestão de qualidade do trabalho que é sempre assim, eu agradeço muito pelo trabalho, fico muito satisfeito pelo trabalho que tenho, e tem visto que tem vários planos de crescimento profissional aqui na empresa, e costuma ter assim, um bom orçamento interno e externo desde o início até o momento, sempre teve um bom relacionamento aqui.

Edivan: A empresa Toc Tao, ela investe na qualidade de vida do trabalho? Se sim, por quê?

Wesley: Temos sim. Aqui nós temos vários colaboradores que tem vários exemplos aqui, tipo foram concedidos plano educacional para seu crescimento profissional e humano, como, desde o início do engajamento do trabalho recebeu curso técnico, curso educacional e planos de cargo na empresa para o seu crescimento, quando no início com

cargo baixo, hoje até um grande cargo de responsabilidade na empresa.

Edivan: Continuando, várias pesquisas apontam uma melhoria da produtividade da empresa que tem ações relacionadas com qualidade de vida. Na sua opinião de que forma a construtora contribuiu para essa melhoria?

Wesley: Aqui a gente tem vários incentivos, desde o plano educacional, ao plano salarial, e a gente vem constituindo um bom relacionamento entre o colaborador e a empresa, que vem recebendo vários cursos, palestras, tudo relacionado ao crescimento profissional aqui na empresa.

Edivan: Ok. Muito bem. Encerrando. Você como vê esses programas de qualidade de vida em questão de despesas, investimento, obrigação legal da Toc Tao, e por quê?

Wesley: A gente vem sempre recebendo esses incentivos, tipo, um pós... desde o início do plano educacional e salarial, para no final a gente ter um bom resultado do produto para entrega do nosso cliente, isso começa desde o início dos colaboradores até a entrega do nosso cliente, produto final até o cliente.

Edivan: Ok Wesley, eu te agradeço pela entrevista e te desejo boa sorte no seu trabalho.

PTT-20180116-WA0191

Edivan: Estamos aqui com o Adriel, ele é Assistente Administrativo, dando sequência na nossa pesquisa, na área da gestão, sobre qualidade de vida no ambiente de trabalho. Adriel, qual a sua concepção sobre qualidade de vida no trabalho?

Adriel: Na minha concepção a qualidade de vida de trabalho se resume a ter boas ferramentas para aproveitar o máximo as habilidades que são necessárias para exercer a função para a qual você foi designado, e também outra coisa que é muito importante pra ter a qualidade de vida no trabalho é a relação interpessoal, ele precisa ser saudável, e também outra coisa que gera a qualidade de vida no trabalho e a perspectiva de ter um plano de carreira.

Edivan: A empresa Toc Tao Engenharia investe em qualidade de vida no trabalho? Se sim, como você enxerga isso?

Adriel: Eu acredito que sim, porque há projeto de capacitação e treinamento com propósito de aperfeiçoar as competências dos colaboradores. Outro fato importante também é que a empresa faz parcerias com prestadoras de serviços que tem boa qualidade na alimentação.

Edivan: Várias pesquisas apontam uma melhoria da qualidade de vida nas empresas que tem ações e programas relacionados a isso. Na sua opinião de que forma a construtora contribui para tal melhoria?

Adriel: A empresa contribuiu para a produtividade, para a melhoria na produtividade através do reconhecimento das atividades que são executadas. Quando o funcionário vê que seu trabalho está sendo reconhecido e está sendo premiado por isso, ele sente cada vez mais com interesse de executar uma tarefa, de exercer sua função, e também tem mais satisfação, e também quando é mostrado para o funcionário que o desempenho dele pode trazer pra ele benefício, ele também se sente mais confortável para exercer a função e isso melhora a produtividade.

Edivan: Muito bem, finalizando.... Como você vê o programa de qualidade de vida da Toc Tao Engenharia?

Adriel: No meu ponto de vista, além de ser uma obrigação legal da empresa, eu também vejo como o programa, ele é muito bom porque ele investe nas pessoas, e eu acredito que os ativos mais importantes de uma empresa, são as pessoas, então se você investe nas pessoas, você com certeza está investindo no crescimento da empresa.

Edivan: Muito bem, agradeço você pela entrevista.

PTT-20180116-WA0193

Edivan: Estamos aqui com o Ramon, que é Auxiliar de Engenharia, dando continuidade da nossa entrevista, da dissertação de mestrado sobre a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Ramon, qual a sua concepção de qualidade de vida no trabalho?

Ramon: Qualidade de vida no trabalho é garantir que o trabalhador possa exercer sua função com saúde, conforto e segurança e com uma boa relação com os demais colaboradores.

Edivan: A empresa Toc Tao Engenharia investe na qualidade de vida do trabalho. Se sim, como você enxerga isso?

Ramon: Sim, ela investe porque faz parte da ideologia da empresa fornecer a todos os seus colaboradores, tudo o que é necessário para promover a qualidade de vida.

Edivan: Várias pesquisas apontam para uma melhoria da qualidade de vida, da produtividade nas empresas, que tem ações voltadas para a qualidade de vida no trabalho. Na sua opinião, de que forma a construtora contribui para tal melhora?

Ramon: A construtora contribuiu através de ações de integração, desde os treinamentos de admissão e segurança, até as integrações de laser promovidas para os colaboradores.

Edivan: Muito bem, finalizando Ramon. Como você vê os programas de qualidade de vida do trabalho aqui na empresa? Vê como despesas, investimentos, obrigação legal, da própria Toc Tao Engenharia?

Ramon: Os programas de qualidade de vida do trabalho são obrigações legais que são implementadas como uma forma de investimento, pois ao se aprimorar esses, a qualidade do trabalho é notória.

Edivan: Ok. Obrigado.

Anexo 2 – Fotos da obra



