

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ
Maria Madalena de Souza Santos

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E VALORES
DO TRABALHO: percepções dos trabalhadores da
indústria da construção civil de Campos do Jordão**

Taubaté – SP
2016

Maria Madalena de Souza Santos

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E VALORES
DO TRABALHO: percepções dos trabalhadores da
indústria da construção civil de Campos do Jordão**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Gestão e Desenvolvimento Regional do Programa de Pós-Graduação em Administração do Departamento de Economia, Contabilidade e Administração da Universidade de Taubaté.

Área de Concentração: Planejamento, Gestão e Avaliação do Desenvolvimento Regional.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Nancy Julieta Inocente

**Taubaté – SP
2016**

MARIA MADALENA DE SOUZA SANTOS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E VALORES DO TRABALHO:
percepções dos trabalhadores da indústria da construção civil de Campos do
Jordão**

Dissertação apresentada para obtenção do título de mestre em Gestão e Desenvolvimento Regional do Programa de Pós-Graduação em Administração do Departamento de Economia, Contabilidade e administração da Universidade de Taubaté.

Área de Concentração: Planejamento, Gestão e Avaliação do Desenvolvimento Regional.

Data: _____

Resultado: _____

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Nancy Julieta Inocente

Universidade de Taubaté

Assinatura _____

Profa. Dra. Adriana Leônidas de Oliveira

Universidade de Taubaté

Assinatura _____

Prof. Dr. Manuel Morgado Rezende

Universidade Metodista de São Paulo

Assinatura _____

Dedico este trabalho ao meu esposo, Edison, e às minhas filhas, Gisela Gil e Gabriela Gil, pelo carinho, paciência e compreensão pelas horas que estive distante.

Ao Lucas, Fabrício e Maria Elis.

AGRADECIMENTOS

A Deus, minha fonte de proteção e força.

Aos meus pais, José Gil de Souza e Maria Efigênia Rodrigues de Souza, por me proporcionarem condições para trilhar o meu caminho e pelo exemplo de luta e sabedoria.

Aos profissionais da indústria da construção civil, subsetor edificações, da cidade de Campos do Jordão (SP), pelas informações prestadas, pelo tempo dispensado e pelas palavras de encorajamento e acolhimento.

Aos professores do mestrado, que acompanharam os meus estudos, pela competência, respeito e dedicação.

À professora Sanzara N. J. C. Hassmann, Carlos Mariano, Tatiene Viana, Vera Villasboas e aos colegas de turma. Muito obrigada pela atenção, disponibilidade, colaboração e amizade.

Meus agradecimentos especiais à professora e orientadora Dra. Nancy, por sua competência, sabedoria e confiança. Obrigada!

Ouçã o homem que trabalha com as mãos,
ele pode te mostrar uma maneira nova de
fazer.

Autor desconhecido

RESUMO

Este trabalho objetiva verificar a percepção e correlacionar as possíveis relações entre a qualidade de vida no trabalho e os valores do trabalho em profissionais da construção civil da cidade de Campos do Jordão (SP). A amostra é composta por 20 engenheiros e/ou arquitetos, 57 empreiteiros e/ou construtores e 136 operacionais. A pesquisa é descritiva, com abordagem quantitativa e correlacional. Os resultados da caracterização sociodemográfica apontam que a maioria dos operacionais tem idade inferior a 35 anos e o grupo com o menor grau de instrução é o dos empreiteiros/ construtores. A falta de qualificação dos profissionais também foi confirmada. As médias dos fatores da qualidade de vida no trabalho apontam que os trabalhadores estão parcialmente satisfeitos. Os resultados em relação à escala de valores ao trabalho, na percepção dos profissionais, são extremamente importantes. No grupo dos engenheiros/ arquitetos e no dos operacionais há uma relação consistente entre os fatores ambientais e comportamentais. O grupo dos operacionais apresentou também relação consistente para os fatores organizacionais e comportamentais. No grupo dos empreiteiros/ construtores também se observa uma relação consistente entre os fatores realização no trabalho e estabilidade dos valores relativos ao trabalho. A correlação entre os fatores da qualidade de vida no trabalho, valores relativos ao trabalho e as variáveis de caracterização sociodemográfica, segundo a percepção dos profissionais entrevistados, demonstra que esses fatores devem ser tratados de forma independente e cautelosa. Conclui-se que mesmo com resultados favoráveis para a qualidade de vida no trabalho e valores do trabalho há muito o que fazer para os profissionais dessa indústria de Campos do Jordão. Pesquisas, ações e projetos com enfoque na qualidade de vida no trabalho e valores do trabalho devem ser trabalhados com esses profissionais em busca da satisfação laboral.

Palavras-chave: Gestão. Desenvolvimento Regional. Qualidade de Vida. Valores do Trabalho. Construção Civil.

ABSTRACT

QUALITY OF LIFE AT WORK AND WORK VALUES: perceptions of workers in the construction industry in Campos do Jordão

This study aims at verifying the construction workforce's perception of quality of life at work and work values in the city of Campos do Jordão (SP), in addition to determining a possible correlation between them. The sample consisted of 20 engineers and / or architects, 57 contractors and / or industry entrepreneurs and 136 operational workers. The research was descriptive with quantitative and correlational approaches. The results to the social-demographic characterization reveals that most of the operational workers are less than 35 years old and the group with the lowest level of education includes the building contractor/builder. The lack of qualification from professionals was also confirmed. The average of the factors of quality of life at work pinpoint that workers are partially satisfied. The results in relation to the Scale of work values in the perspective of professionals are extremely important. It was observed in the engineers/architects and operational workers that there is a consistent relationship between the environmental and behavioral factors and the operational staff group showed consistent relationship between organizational and behavioral factors. In the building contractors/builders group the consistent relationship was observed between realization at work and stability of the values related to work factors. The correlation between the factors of quality of working life, work values and the variables of social-demographic characterization according to the perception of professionals in the construction industry in Campos do Jordão, shows that these factors must be dealt in an independent and cautious fashion. We concluded that even with favorable results to quality of life at work and work values, there is a lot to do to professionals of this industry in Campos do Jordão. Researches, actions and projects with emphasis on quality of life at work and values relating to work must be applied alongside with these professionals, pursuing labor satisfaction.

Keywords: Management. Regional Development. Quality of Life. Work Values. Construction.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Taxa de variação – Setores e Construção civil	26
Tabela 2 - Posição na ocupação e contribuição para Instituto de Previdência Oficial – trabalho principal – Brasil	47
Tabela 3 - Condições de vida – Município de Campos do Jordão	62
Tabela 4 - Índice Paulista Responsabilidade Social – Município de Campos do Jordão.....	62
Tabela 5 - Amostra coletada	71
Tabela 6 - Perfil sociodemográfico: variável de segmentação idade por grupo	72
Tabela 7 - Perfil sociodemográfico: variável de segmentação gênero por grupo.....	73
Tabela 8 - Perfil sociodemográfico: variável de segmentação estado civil por grupo.....	75
Tabela 9 - Perfil sociodemográfico: variável de segmentação com ou sem filhos por grupo	76
Tabela 10 - Perfil sociodemográfico: variável de segmentação horas de trabalho/semana por grupo	76
Tabela 11 - Perfil sociodemográfico: variável de segmentação categoria funcional por grupo.....	77
Tabela 12 - Perfil sociodemográfico: variável de segmentação tempo de serviço por grupo	79
Tabela 13 - Perfil sociodemográfico: variável de segmentação regime de trabalho por grupo.....	79
Tabela 14 - Perfil sociodemográfico: variável de segmentação atuação profissional por grupo	80
Tabela 15 - Perfil sociodemográfico: variável de segmentação outra atividade por grupo	81
Tabela 16 - Perfil sociodemográfico: variável de segmentação grau de instrução por grupo	81

Tabela 17 - Perfil sociodemográfico: variável de segmentação pós-graduação por grupo	84
Tabela 18 - % de profissionais graduado com pós-graduação por grupo	85
Tabela 19 - Médias referentes aos fatores EQVT	86
Tabela 20 - Média e desvio padrão por grupo – fatores organizacionais	88
Tabela 21 - Comparativo do estudo de Medeiros (2002) e o estudo atual - Fator Organizacional.....	90
Tabela 22 - Teste t - duas amostras em par para médias – fatores organizacionais	91
Tabela 23 - Média e desvio padrão por grupo – fatores ambientais	92
Tabela 24 - Comparativo estudo de Medeiros (2002) e estudo atual - Fatores Ambientais.	93
Tabela 25 - Teste t - duas amostras em par para médias – fatores ambientais	94
Tabela 26 - Média e desvio padrão por grupo – fatores comportamentais	95
Tabela 27 - Comparativo estudo de Medeiros (2002) e estudo atual - Fatores Comportamentais	96
Tabela 28 - Teste t - duas amostras em par para médias – fatores comportamentais	97
Tabela 29 - Alfa de Cronbach para os fatores da Qualidade de Vida no Trabalho	99
Tabela 30 - Comparativo estudo de Medeiros (2002) e estudo atual – Alfa de Cronbach	99
Tabela 31 - Pontuação dos fatores da Qualidade de Vida no Trabalho - grupo Engenheiros/Arquitetos	100
Tabela 32 - Pontuação dos fatores da Qualidade de Vida no Trabalho - grupo Empreiteiros/Construtores.....	101
Tabela 33 Pontuação dos fatores da Qualidade de Vida no Trabalho - grupo Operacionais.....	102
Tabela 34 - Médias referentes aos fatores EVRT.....	105
Tabela 35 - Análise dos elementos realização no trabalho	107
Tabela 36 - Análise dos elementos Relações Sociais	108

Tabela 37 - Análise dos elementos Prestígio.....	110
Tabela 38- Análise dos elementos Estabilidade	111
Tabela 39 - Alfa de Cronbach para os fatores dos Valores Relativos ao Trabalho .	112
Tabela 40 - Comparativo estudo de Porto e Tamayo (2003) e estudo atual – Alfa de Cronbach	113
Tabela 41 - Pontuação dos fatores dos Valores do Trabalho – Grupo Engenheiros/Arquitetos.....	114
Tabela 42 - Pontuação dos fatores dos Valores do Trabalho – Grupo Empreiteiros/Construtores.....	115
Tabela 43 - Pontuação dos fatores dos Valores do Trabalho – Grupo Operacionais	116
Tabela 44 - Correlação entre as variáveis: perfil sociodemográfico e os fatores EQVT e EVRT - Grupo Engenheiros/Arquitetos.....	124
Tabela 45 - Correlação entre as variáveis: perfil sociodemográfico e os fatores EQVT e EVRT - Grupo Empreiteiros/Construtores.....	125
Tabela 46 - Correlação entre as variáveis: perfil sociodemográfico e os fatores EQVT e EVRT	126
Tabela 47 - Estoque de trabalhadores por grupo de atividade econômica da construção civil – Ano 2010	154
Tabela 48 - Engenheiros e arquitetos inscritos na AEACJ	156

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Definição de micros e pequenas empresas.....	24
Quadro 2 - Evolução do Conceito de QVT	36
Quadro 3 - Indicadores da qualidade de vida no trabalho	38
Quadro 4 - Modelo de Werther & Davis (Elementos de QVT).....	38
Quadro 5 - Itens que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho.....	43
Quadro 6 - Tipos motivacionais de 1ª e 2ª ordem de Schwartz (1992)	49
Quadro 7 - Facetas dos valores laborais e seus elementos segundo Elizur	51
Quadro 8 - Relação de afinidade entre os fatores da escala de Valores do Trabalho de Porto e Tamayo (2003) e os fatores de 2ª ordem de Schwartz (1992)	53
Quadro 9 - Relação de afinidade entre os fatores da escala de Valores do Trabalho de Porto e Tamayo (2003) e os fatores do IST de Borges.....	54
Quadro 10 - Elementos dos Valores Relativos ao Trabalho- Porto e Tamayo(2003)	58
Quadro 11 - Régua com intervalo das médias da Escala de Qualidade de Vida no Trabalho	86
Quadro 12 - Régua com intervalo das médias da Escala de QVT.....	105
Quadro 13 - Correlação entre os fatores da QVT e VRT - grupo Engenheiros/Arquitetos.....	117
Quadro 14 - Correlação entre os fatores da QVT e VRT - grupo Empreiteiros/Construtores.....	118
Quadro 15 - Correlação entre os fatores da QVT e VRT - grupo Operacionais.....	119
Quadro 16 - Correlação entre os fatores ambientais e comportamentais - grupo Engenheiros/Arquitetos.....	120
Quadro 17 - Correlação entre os fatores realização no trabalho e estabilidade - grupo Empreiteiros/Construtores.....	122
Quadro 18 - Correlação entre os fatores organizacional e comportamental - grupo Operacionais.....	123

Quadro 19 - Correlação entre os fatores ambiental e comportamental - grupo Operacionais.....	125
--	-----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - PIB e subsetores - Taxa (%) acumulada em quatro trimestres.....	28
Gráfico 2 - Distribuição da Amostra de acordo com o grupo (%).....	72
Gráfico 3 - Perfil sociodemográfico – idade (% por grupo).....	72
Gráfico 4 - Perfil sociodemográfico - distribuição por gênero (% grupo Engenheiros/Arquitetos).....	73
Gráfico 5 - Perfil sociodemográfico - distribuição por gênero (% grupo Empreiteiros/Construtores).....	73
Gráfico 6 - Perfil sociodemográfico - distribuição por gênero (% grupo Operacionais).....	74
Gráfico 7 - Gênero dos trabalhadores.....	74
Gráfico 8 - Perfil sociodemográfico – estado civil (%por grupo)	75
Gráfico 9 - Perfil sociodemográfico - com ou sem filhos (% por grupo).....	76
Gráfico 10 - Perfil sociodemográfico – horas de trabalho/semana (% por grupo)	77
Gráfico11 - Perfil sociodemográfico - categoria funcional (% grupo Empreiteiros/Construtores).....	78
Gráfico 12 - Perfil sociodemográfico - categoria funcional (% grupo Operacionais)..	78
Gráfico 13 - Perfil sociodemográfico - Tempo de serviço na construção civil (% por grupo).....	79
Gráfico 14 - Perfil sociodemográfico - regime de trabalho (% por grupo).....	80
Gráfico 15 - Perfil sociodemográfico - atuação profissional (% por grupo).....	81
Gráfico 16 - Perfil sociodemográfico - outra atividade remunerada (% por grupo)....	82
Gráfico 17 - Perfil sociodemográfico - grau de instrução (% grupo Empreiteiros/Construtores).....	82
Gráfico 18 - Perfil sociodemográfico - grau de instrução (% grupo Operacionais)....	83
Gráfico 19 - Perfil sociodemográfico - pós-graduação (% grupo Engenheiros/Arquitetos).....	84
Gráfico 20 - Perfil sociodemográfico - pós-graduação (% grupo Empreiteiros/Construtores).....	84

Gráfico 21 - Perfil sociodemográfico - pós-graduação (% grupo Operacionais.....	85
Gráfico 22 - Médias das questões do elemento organizacional.....	88
Gráfico 23 - Comparativo estudo de Medeiros (2002) e estudo atual - fatores organizacionais.....	90
Gráfico 24 - Teste t - duas amostras em par para médias - fatores organizacionais.....	91
Gráfico 25 - Médias das questões do elemento ambiental.....	92
Gráfico 26 - Comparativo estudo de Medeiros (2002) e estudo atual - fatores ambientais	93
Gráfico 27 - Teste t - duas amostras em par para médias - fatores ambientais.....	94
Gráfico 28 - Média das questões do elemento comportamental.....	96
Gráfico 29 - Comparativo estudo de Medeiros (2002) e estudo atual - fatores comportamentais.....	97
Gráfico 30 - Teste t - duas amostras em par para médias - fatores comportamentais	98
Gráfico 31 - Percentual das médias dos fatores da Qualidade de Vida no Trabalho - grupo Engenheiros/Arquitetos.....	101
Gráfico 32 - Percentual das médias dos fatores da Qualidade de Vida no Trabalho - grupo Empreiteiros/Construtores.....	102
Gráfico 33 - Percentual das médias dos fatores da Qualidade de Vida no trabalho - grupo Operacionais.....	103
Gráfico 34 - Média dos fatores da QVT apurados por grupo.....	103
Gráfico 35 - Elementos realização no trabalho.....	107
Gráfico 36 - Elementos relações sociais.....	109
Gráfico 37 - Elementos prestígio.....	110
Gráfico 38 - Elementos estabilidade.....	111
Gráfico 39 - Percentual das médias dos fatores dos Valores do Trabalho - grupo Engenheiros/Arquitetos.....	114
Gráfico 40 - Percentual das médias dos fatores dos Valores do Trabalho - grupo Empreiteiros/Construtores.....	115

Gráfico 41 - Percentual das médias dos fatores dos Valores do Trabalho - grupo Operacionais.....	116
Gráfico 42 - Média dos fatores dos Valores do Trabalho apurados por grupo.....	117
Gráfico 43 – Amostra estratificada.....	157

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Modelo de Hackman e Oldhan (1974)	39
Figura 2 - Modelo Circumplexo dos Valores de Schwartz.....	50
Figura 3 - Mapa do Município de Campos do Jordão.....	61
Figura 4 - Centro Turístico Capivari - Campos do Jordão.....	63
Figura 5 - Vila Santo Antonio - Campos do Jordão.....	64

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	19
1.1 Problema.....	20
1.2 Objetivos.....	20
1.2. 1 Objetivo geral.....	20
1. 2. 2 Objetivos específicos.....	20
1. 3 Delimitação do estudo.....	21
1.4 Relevância do estudo.....	21
1.5 Organização da dissertação.....	22
2 REVISÃO DE LITERATURA.....	23
2.1 Trabalho na construção civil.....	23
2.2 Qualidade de Vida no Trabalho.....	31
2.3 Valores do Trabalho.....	44
3 MÉTODO.....	60
3.1 Tipo de pesquisa.....	60
3.2 Área de realização.....	61
3.3 População e amostra.....	64
3.4 Instrumentos.....	65
3.5 Procedimento da coleta de dados.....	67
3.6 Procedimento análise de dados.....	68
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	71
4.1 Perfil sociodemográfico dos trabalhadores.....	71
4.1.1 Caracterização da amostra.....	71
4.2 Resultados para a Qualidade de Vida no Trabalho.....	86
4.2.1 Fatores organizacionais.....	87
4.2.2 Fatores ambientais.....	92
4.2.3 Fatores comportamentais.....	95
4.3 Resultados completos da Qualidade de Vida no Trabalho.....	98

4.3.1 Cálculo do Alfa de Cronbach para a escala da Qualidade de Vida no Trabalho (EQVT).....	98
4.3.2 Cálculo pela média global para a Qualidade de Vida no Trabalho.....	100
4.4 Resultados para os Valores do Trabalho.....	105
4.4.1 Fator realização no trabalho.....	106
4.4.2 Fator relações sociais.....	108
4.4.3 Fator prestígio.....	109
4.4.4 Fator estabilidade.....	110
4.5 Resultado completo para os Valores do Trabalho.....	112
4.5.1 Cálculo do alfa de Cronbach para os Valores Relativos ao Trabalho (EVRT).....	112
4.5.2 Cálculo pela média global para os Valores do Trabalho.....	113
4.6 Correlação entre a Qualidade de Vida no Trabalho e Valores do Trabalho.....	117
4.6.1 Cálculo da matriz de correlação entre itens dos fatores apontados como fortes entre os fatores - por grupo.....	120
4.7 Resultado da relação entre os fatores da Qualidade de Vida no Trabalho, fatores dos Valores do Trabalho e caracterização sociodemográfica dos profissionais.....	124
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	127
REFERÊNCIAS.....	130
ANEXO A- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido Institucional.....	140
ANEXO B- Termo de Consentimento livre e Esclarecido.....	142
ANEXO C- Parecer consubstanciado do CEP.....	144
ANEXO D- Relação de construtoras e empreiteiras no município.....	146
ANEXO E- Descrição das atividades dos trabalhadores da construção civil.....	149
ANEXO F - Dimensionamento da amostra.....	154

1 INTRODUÇÃO

A construção civil tem características próprias da sua atividade, não podendo ser confrontada com a indústria seriada. Thomaz (2001) descreve bem essas particularidades: produtos únicos, indústria tradicional e artesanal, mão de obra com pouca qualificação e trabalho com alto risco de perigo. O autor destaca como as principais causas dos problemas das construções brasileiras a falta de investimento para o subsetor, principalmente públicos; a visão empresarial enviesada de alguns 'homens de negócios' relacionada à cultura do brasileiro; e à impunidade que vigora no País pela falta de fiscalização.

Noronha (2009) reforça Thomaz (2001), destacando as características particulares da construção civil e relata as diferenças dessa indústria das demais: estrutura dinâmica e complexa, porte das empresas, curta duração das obras, alta rotatividade da mão de obra, pouca utilização de processos de automação, caráter nômade, baixa escolaridade e falta de qualificação dos trabalhadores responsáveis pela produção.

Vários autores destacam a importância da indústria da construção civil no desenvolvimento social e econômico no Brasil. Tanto Neves (2003) como Ambrozewicz (2003) e Noronha (2009) descrevem a sua importância no desenvolvimento socioeconômico como uma das maiores geradoras de empregos e de riqueza no País. A construção civil apresentou índice de 41,8% no Indicador da Formação Bruta de Capital Fixo (FBCF) em 2013, com relevância superior à dos demais setores produtivos e geradores de riqueza do Brasil (FIALHO *et. a.l.*, 2014).

A mão de obra da indústria da construção civil é composta em grande parte por indivíduos oriundos do meio rural e de minorias sem privilégios ou prerrogativas, sem preparo para desempenharem essa atividade profissional (NEVES, 2003). Segundo o Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010), 36,60% desses trabalhadores têm emprego formal com carteira de trabalho e 61,68%, embora assalariados, sem carteira de trabalho ou trabalhando por conta própria, não possuem vínculo empregatício (DIEESE, 2012).

A construção civil, por seu potencial de absorção de mão de obra e sinergia com as demais atividades da economia deve ser considerada um fator de desenvolvimento regional e é o foco deste estudo. Para tanto, foram analisados os fatores da qualidade de vida no trabalho e os valores do trabalho. A qualidade de vida no trabalho está relacionada a ações de melhoria, inovação e tecnologia implantadas pelas organizações no local de trabalho, enquanto que os valores relativos ao trabalho são os entendimentos que os indivíduos têm do ambiente de trabalho como espaço de realização de seus propósitos individuais.

A cidade analisada é Campos do Jordão, localizada na Região Metropolitana do Vale do Paraíba e Litoral Norte (RMVALE), no estado de São Paulo, visto que a construção civil pode ser considerada o 'motor' da economia desse Município. Contribui indiretamente com as atividades de serviço e comércio e participa com 3,23% dos empregos formais no total de empregos formais (SEADE, 2013).

1.1 Problema

Qual a percepção do trabalhador em relação à qualidade de vida no trabalho e ao valor do trabalho na indústria da construção civil no município de Campos do Jordão?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Geral

Verificar a percepção e correlacionar as possíveis relações entre a qualidade de vida no trabalho, o valor do trabalho, e a caracterização sociodemográfica dos trabalhadores da construção civil.

1.2.2 Objetivos específicos

- Caracterizar o perfil sociodemográfico dos trabalhadores da amostra.

- Avaliar a qualidade de vida no trabalho, segundo a percepção dos trabalhadores da construção civil em relação aos fatores organizacional, ambiental e comportamental.
- Identificar os valores do trabalho quanto à percepção dos trabalhadores da construção civil nos seguintes fatores: realização no trabalho; relações sociais; prestígio e estabilidade.

1.3 Delimitação do estudo

O estudo foi realizado no município de Campos do Jordão, com trabalhadores da construção civil divididos em três categorias: i) engenheiros e/ou arquitetos; ii) empreiteiros e/ou empresários do setor; e iii) operacionais: pedreiros, carpinteiros, pintores, encanadores, eletricitas, serventes e ajudantes em geral.

Abordou-se o subsetor edificações, que abrange obras habitacionais, comerciais e institucionais, com foco exclusivamente nos fatores que contribuem para a qualidade de vida e valores no trabalho. Não foi feita nenhuma restrição quanto à forma de trabalho, se formal ou informal.

1.4 Relevância do estudo

Este estudo visa analisar a percepção dos trabalhadores quanto à qualidade de vida no trabalho e aos valores do trabalho na indústria da construção civil em Campos do Jordão. De acordo com o Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística IBGE (2010), em Campos do Jordão 6,11% da população estavam ativamente ocupados na construção civil naquela data. A identificação e análise desses dados poderão contribuir para o desenvolvimento regional local, já que grande parte da população jordanense está ligada direta ou indiretamente à construção civil.

Segundo Farah (1996), o estigma do 'atraso' levou à quase total ausência de estudos dos processos de produção, impondo certo relaxamento de acordo com a pesquisa referente às mudanças experimentadas pelo setor da construção civil. Para Mello e Amorim (2009) esse atraso caracteriza-se pela baixa produtividade

relacionada com a baixa qualificação, desatualização, falta de conformidade e padronização e falta de uso das tecnologias disponíveis, além de encargos e tributos elevados.

Na visão de Oliveira e Oliveira (2012) a construção civil é fundamental para o desenvolvimento econômico, na medida em que gera empregos, relaciona-se a vários setores da economia, com efeito multiplicador no processo produtivo, contribuindo para o desenvolvimento regional. A indústria da construção civil, porém, leva a marca do atraso, e como existe carência de estudos nessa área, estudar a qualidade de vida no trabalho e os valores relativos ao trabalho poderá ser relevante, contribuindo de forma significativa para o setor.

1.5 Organização da dissertação

A dissertação foi dividida em cinco seções. A primeira, Introdução, contém o problema, os objetivos, a delimitação, a relevância e a organização do estudo. Na segunda seção apresenta-se a Revisão de Literatura, com enfoque na construção civil, qualidade de vida no trabalho e valores do trabalho. A terceira seção descreve o método adotado, como o tipo e o local da pesquisa, população e amostra, instrumentos e procedimentos para coleta e análise de dados.

A quarta seção traz os resultados e a discussão referentes ao perfil sociodemográfico dos respondentes, suas percepções em relação às escalas da qualidade de vida no trabalho e os valores relativos ao trabalho. Na quinta seção estão as considerações finais, que encerra o estudo, seguidas das referências e anexos.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Esta seção traz uma visão geral do trabalho na construção civil, a qualidade de vida no trabalho e valores do trabalho.

2.1 Trabalho na construção civil

Bens é a denominação dada a todas as coisas que contribuem para satisfazer uma necessidade. Classificam-se em bens livres e bens econômicos. Os bens livres satisfazem as necessidades, não demandam esforço do homem para consegui-los e estão disponíveis em quantidades ilimitadas. Já os bens econômicos são escassos quanto à sua procura e aquisição, e consomem trabalho na sua obtenção. Os bens econômicos são divididos em bens propriamente ditos e serviços (PINTO; FREDES, 1976).

Para Silva (2006, p.77), “o trabalho é um esforço em que se emprega energia, consciência e a própria vida de quem o realiza”. O trabalho desprende calorias, faz uso de recursos lógicos mentais-rationais a fim de provê-lo, elaborá-lo e construí-lo. É vida, pois está relacionado com a provisão da sobrevivência tanto das pessoas como do grupo, da nação ou planeta. O trabalho tem grande importância individual e coletiva, variando de indivíduo para indivíduo e está coligado com os acontecimentos sociais.

Borges e Tamayo (2001) destacam que o trabalho é o meio pelo qual o indivíduo garante a sua subsistência, criando sentidos existenciais ou contribuindo na estruturação da personalidade e da identidade. Também é categoria central da própria organização societal. Apresenta-se em uma variedade de ocupações, é objeto de diversificada classificação e é defendido tanto pelo capitalismo como pelos marxistas.

A importância do trabalho e o seu caráter coletivo foram bem colocados por Pinto e Fredes (1976) que fazem menção ao trabalho na Bíblia, destacando que embora não tenha atualmente a aplicação literal que teve em outros tempos,

continua sendo o elemento primordial na atividade do homem. De acordo com os autores, embora pareça um processo individual tem, em realidade, um caráter coletivo. É o esforço que desenvolve o indivíduo, a família e a nação: “A própria História pode ser explicada à luz desta necessidade de trabalhar para viver, progredir e multiplicar-se, que move o homem e os povos, os aniquila ou os coloca acima do mundo” (PINTO; FREDES, 1976, p. 1).

Quanto à construção civil, é uma das mais antigas indústrias ou, se assim pode-se dizer, é a mais antiga, embora muitos ainda hoje não a considere dadas as suas particularidades não identificadas integralmente com as divisões da indústria em geral: extrativa, de transformação e de fabricação (QUEIROZ, 2001). Atualmente, a divisão entre as indústrias e a sua classificação tornaram-se complexas no Brasil, como é o caso das micro e pequenas empresas. A classificação das empresas de pequeno porte no País não é única, com variação quanto à receita operacional bruta e pessoas ocupadas, o que dificulta o entendimento de seu enquadramento, conforme se observa no Quadro 1.

CLASSIFICAÇÃO DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS	RECEITA OPERACIONAL BRUTA	PESSOAS OCUPADAS
Lei complementar nº 139/2011 Microempresas Empresa de pequeno porte	Igual ou inferior a R\$ 360.000,00 Superior a R\$ 360.000,00 até 3,6 milhões de reais	
Sebrae Microempresas – serviço e comércio Empresa de pequeno porte – serviço e comércio Microempresas – atividade industrial Empresa de pequeno porte – atividade industrial		Até 9 De 10 a 49 Até 19 De 20 a 99
BNDS (Critérios dos países do Mercosul para fins creditícios). Microempresas Empresa de pequeno porte	Menor ou igual a R\$ 2,4 milhões Maior que R\$2,4 milhões e menor ou igual a 16 milhões.	

Quadro 1 - Definição de micro e pequenas empresas

Fonte: BRASIL. Lei Complementar nº 139/2011; SEBRAE, 2014; BNDS, 2015. Elaborado pelo pesquisador.

As construtoras de pequeno porte têm predomínio no setor da construção civil, segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2013). Para o Instituto Brasileiro de Geografia e

Estatística (IBGE, 2003), não há consenso quanto à delimitação do critério de classificação das empresas de pequeno porte.

Em 5 de outubro de 1999 a Lei nº 9841 instituiu o estatuto das empresas de micro e de pequeno porte dando um tratamento jurídico especial, descomplicado, de proteção, conforme previsto nos artigos 170 e 179 da Constituição Federal. Com a Lei Complementar 139/2011 esse tratamento foi mantido e o critério de enquadramento adotado pelo Ministério da Fazenda é o da receita bruta. O Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE, 2014) utiliza o critério por pessoas ocupadas e o IBGE também adota esse critério para a divulgação dos seus dados. Já o Banco Nacional do Desenvolvimento (BNDS, 2010) utiliza outro critério para financiamento de produtos e programas de fomento, conforme Quadro 1.

Em 2011 havia no País 195 mil empresas de construção. Desse total, 97,6 % tinham menos de cem funcionários e 77,2 % não atingiam dez funcionários. Houve um crescimento considerável dessas empresas no Brasil em razão de diversos fatores, como: aumento do crédito, queda das taxas de juros, programas de investimento públicos em infraestrutura, redução de impostos, aumento da renda dos ocupados e da massa de salários (DIEESE, 2013).

Também se destaca como fator relevante o fato de a construção civil ser pouco impactada pelas importações, diferente do que ocorre com os outros segmentos industriais. A maior parte dos materiais, aproximadamente 90%, é de produtos nacionais. Os importados normalmente agregam tecnologia ao setor (CBIC, 2013). A importância desse setor e a sua contribuição para a composição do Produto Interno Bruto (PIB) podem ser observadas quando comparadas com outros setores da indústria, agropecuária e serviços, conforme a Tabela 1.

Os dados apontados na Tabela 1 correspondem à taxa de variação dos setores em relação ao mesmo trimestre do ano de 2015 e acumulada em quatro trimestres. A taxa de variação mostra o desempenho do setor e a sua importância para a economia brasileira. No 1º semestre de 2014 o índice decresceu em relação ao último trimestre de 2013. Segundo a FIESP (2014), a taxa de crescimento da

construção civil vem decaindo a cada trimestre, o que pode ser comprovado na Tabela 1 com a taxa de variação dos setores e construção civil. Os dados apontam, no acumulado de cinco anos, que em períodos de crescimento econômico a indústria da construção civil tem se destacado em relação a outros setores.

Tabela 1 - Taxa de variação (%) – Setores e Construção Civil

TRIMESTRE	Indústria	Construção Civil	Agropecuária	Serviços	VAB pb	PIB pm
2011						
1º TRIMESTRE	5,7	8,6	5,4	4,6	4,8	5,1
2º TRIMESTRE	5,1	7,3	0,7	4,2	4,2	4,6
3º TRIMESTRE	3,9	9,4	7,7	2,7	3,3	3,5
4º TRIMESTRE	1,8	7,7	10,9	2,0	2,4	2,5
ACUM. 4 TRIM.	4,1	8,2	5,6	3,4	3,7	3,9
2012						
1º TRIMESTRE	2,4	8,8	(11,3)	2,1	1,4	1,7
2º TRIMESTRE	(3,2)	1,9	(0,2)	2,4	0,7	1,0
3º TRIMESTRE	(0,5)	2,9	4,7	3,3	2,3	2,5
4º TRIMESTRE	(1,5)	(0,2)	(5,8)	3,8	1,9	2,5
ACUM. 4 TRIM.	(0,7)	3,2	(3,1)	2,9	1,6	1,9
2013						
1º TRIMESTRE	(1,6)	1,0	21,7	2,9	2,7	2,8
2º TRIMESTRE	4,3	7,8	10,3	3,2	3,9	4,1
3º TRIMESTRE	2,9	5,5	(2,7)	2,7	2,5	2,8
4º TRIMESTRE	3,0	3,6	3,8	2,2	2,4	2,4
ACUM. 4 TRIM.	2,2	4,5	8,4	2,8	2,9	3,0
2014						
1º TRIMESTRE	4,6	9,0	6,2	2,2	3,1	3,2
2º TRIMESTRE	(2,7)	(1,7)	(0,6)	(0,0)	(0,7)	(0,8)
3º TRIMESTRE	(2,9)	(7,6)	0,3	(0,3)	(1,0)	(1,1)
4º TRIMESTRE	(2,1)	(2,2)	2,2	(0,3)	(0,7)	(0,7)
ACUM. 4 TRIM.	(0,9)	(0,9)	2,1	0,4	0,1	0,1
2015						
1º TRIMESTRE	(4,4)	(8,3)	5,4	(1,4)	(1,7)	(2,0)
2º TRIMESTRE	(5,7)	(10,6)	2,2	(1,8)	(2,5)	(3,0)
3º TRIMESTRE	(6,7)	(6,3)	(2,0)	(2,9)	(3,8)	(4,5)
ACUM. 4 TRIM.	(4,7)	(6,9)	2,1	(1,6)	(2,2)	(2,5)

Fonte: CBIC (2016).

Os valores apresentados na Tabela 1 mostram, também, que em períodos de decréscimo econômico esse é um dos setores que mais sofre decréscimo de grande impacto alavancado pela crise econômica. A importância da construção civil no País e o seu papel no desenvolvimento regional são progressistas e induzem ao desenvolvimento econômico e à produção de empregos. Têm relação com vários fatores da construção civil, contribuindo para a elevação do PIB, consequência da sua resposta multiplicadora ao processo de produção e alto nível de investimento (OLIVEIRA; OLIVEIRA, 2012).

Em 29 de agosto de 2014 o então Governador do estado de São Paulo, Geraldo Alckmin reconheceu a importância dessa indústria para o País quando

instituiu o dia 25 de outubro como o Dia do Trabalhador da Construção Civil com a Lei nº 15557/14 em seu artigo 2º. O objetivo dessa data é “conscientizar a população sobre a importância da construção civil e de todos os profissionais que atuam nesta área para o progresso nacional, [...]” (ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE SÃO PAULO, 2015).

A construção civil está atrelada ao PIB, como se pode observar nos dados do CBIC (2016), bem como nos dados do IBGE (2015). A taxa de crescimento do PIB no acumulado em quatro trimestres, correspondente ao período de 2015, desacelerou, atingindo a variação negativa de 2,5%. A atividade que contribuiu para a geração do valor adicionado no período foi a agropecuária, que apresentou expansão com 2,1% em relação ao ano de 2014.

O Gráfico 1 aponta queda de 1,9% do PIB para o segundo trimestre de 2015 em relação ao primeiro trimestre do mesmo ano. Contribuíram negativamente para a composição do PIB os setores de transporte, armazenagem e correio, com menos 2,7%; a agropecuária, com menos 2,7%; o comércio, com menos 3,3%; e a indústria de transformação, com menos 3,7%. A construção civil foi a que se apresentou com maior índice de retração, com menos 8,4 pontos percentuais.

De acordo com o IBGE (2014), os componentes do PIB vêm sofrendo quedas justificadas, principalmente pelo declínio da produção interna, importação de bens de capital e induzidas pelo desempenho negativo da construção civil. A indução se justifica na medida em que a cadeia produtiva da construção civil principal está atrelada a montante com as indústrias madeireira, de siderurgia e metalurgia básica, de insumos não metálicos, máquinas e equipamentos, cerâmica, de material elétrico e de equipamentos de segurança. À jusante a cadeia produtiva da construção civil principal está atrelada às indústrias moveleiras, da manutenção e imóveis, do transporte e de aproveitamento de resíduos da construção (SEBRAE- PE, 2015).

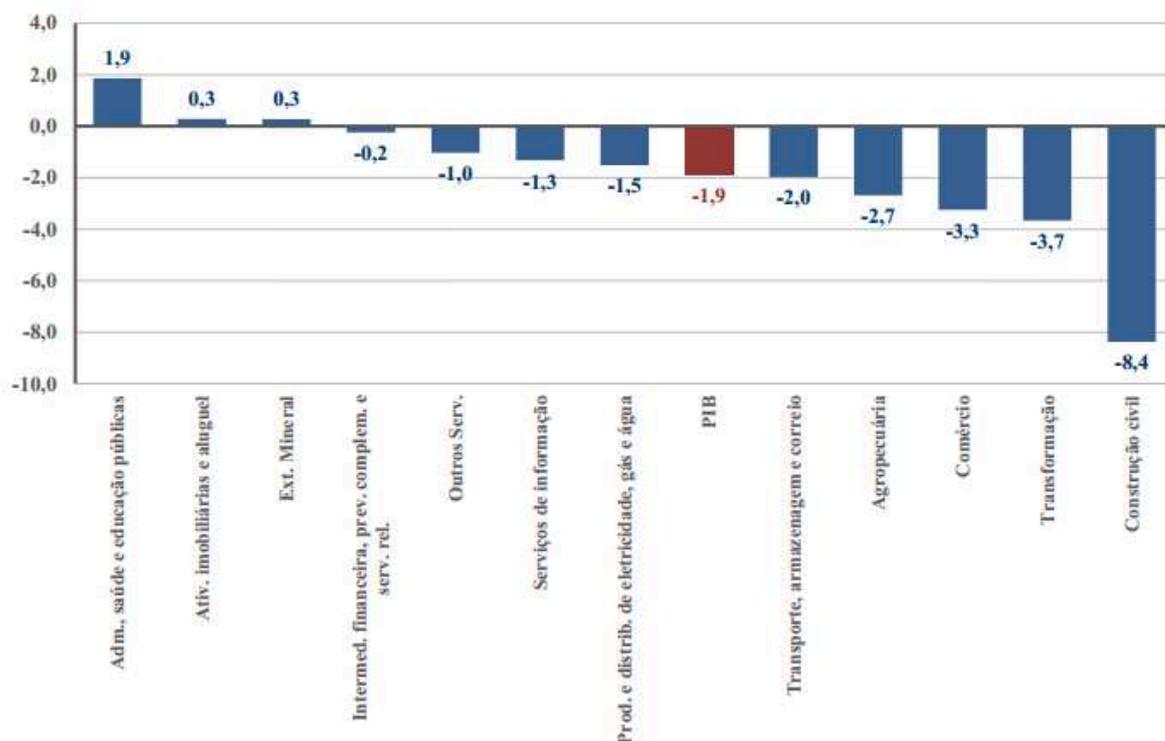


Gráfico 1 - PIB e subsetores - Taxa (%) acumulada em quatro trimestres

Fonte: IBGE (2015).

Mesmo sendo um setor socioeconômico de grande importância, apresenta problemas que parecem não ter fim. Diversos pesquisadores já estudaram e estudam as suas causas e esbarram no mesmo dilema. Os problemas da construção civil no Brasil são decorrentes de muitos fatores, como falta de investimentos, impunidade, visão distorcida da realidade de alguns empresários, baixa remuneração, currículos com distanciamento entre teoria e prática, falta de divulgação de estudos referentes às patologias da construção, falta de reciclagem, engenheiros sobrecarregados com trabalhos burocráticos, administrativos e até de *marketing* (THOMAZ, 2001).

Ainda segundo o autor, muitos problemas de edificações poderiam ser evitados se fossem aplicados os conhecimentos científicos já conhecidos. A autoconstrução também é vista por muitos como um entrave no processo industrial. Para Farah (1996) esse processo, que é uma alternativa à produção mercantil, é uma referência negativa visto que seus interesses não atendem aos interesses e necessidades da população.

Outro fator que merece destaque é a atribuição assumida pelo setor em relação à absorção da mão de obra. Bastava conduzir um carrinho de mão e se sujeitar a ajudar um pedreiro para ser contratado na indústria, que a partir de 1964 passou a ter papel fundamental na política nacional de empregos graças aos programas e deliberações governamentais (FARAH, 1996). Essa indústria sofreu e vem sofrendo vários abalos, além de enfrentar várias crises. A redução de custos é uma das estratégias adotadas para esse enfrentamento. Comprometeu-se a qualidade do produto final, com a utilização de materiais de baixa qualidade. Clientes e usuários responderam a essa estratégia ficando exigentes e cobrando a qualidade do produto final.

Como a redução de custos se fez necessária para a sobrevivência do setor, houve a redução de gastos com a força de trabalho (FARAH, 1996). Também se ocultou a exploração no trabalho, que vem destruindo os direitos já firmados e conquistados pelos trabalhadores (ANTUNES, 2008) e descritos como precarização do trabalho por Magni e Brito (2015). A construção civil brasileira está se modernizando, ainda que lentamente. As estruturas estão mais esbeltas e os concretos mais resistentes. Thomaz (2001) destaca a racionalização dos métodos construtivos, as obras a cada dia mais sujeitas à ação dos ventos, da higroscopia e das alterações térmicas em razão da sua leveza.

O autor destaca que embora atualmente se possa contar com nova arquitetura e com novas técnicas de construção, muitas obras ignoram os novos conceitos e são executadas com conhecimentos baseados em técnicas tradicionais, que dão origem a diversos problemas. A baixa produtividade, os acidentes de trabalho, o retrabalho, os desperdícios e a falta de qualidade ainda são constantes na construção civil, onerando os custos marginais das empresas e que também afetam o consumidor final na forma de produtos, serviços e manutenção mais constantes.

Tudo isso acaba chegando ao elo mais fraco dessa cadeia, que é a força do trabalho. Pedreiros, carpinteiros, encanadores, pintores, eletricitistas e serventes são responsabilizados por construtoras, empreiteiras, engenheiros e arquitetos pelos problemas da construção. Enquanto o mundo conta com operários multi-habilitados,

que cuidam simultaneamente de diversas máquinas e diversas tarefas, no Brasil não se consegue resolver problemas elementares de alfabetização e de formação (THOMAS, 2001)

Ainda segundo Thomas (2001), para operários que às vezes não sabem escrever o nome, vai ser um pouco difícil assimilar as técnicas do *just in time*, da *lean construction*, do *tilp up*, do *look ahead* e tantos outros anglicismos num País onde ainda se vê materiais transportados nas costas dos operários e tijolos e telhas deslocados um a um. Muitas máquinas essenciais ao trabalho, como grua e elevador de carga são considerados artigos de luxo e novos materiais, equipamentos e novas tecnologias são tratados somente em livros e congressos.

Na construção civil ainda prevalece o trabalho manual. Ferramentas usadas na Idade Média permanecem em uso, como talhadeira e marreta. Os andaimes e os carrinhos de mão são utilizados como apoio para o desenvolvimento das atividades. As ferramentas elétricas, como a furadeira; os equipamentos mecânicos, como o bate-estaca; e elevadores de carga incrementam ou substituem a força muscular dos operários, sem, contudo, dispensar suas habilidades que são o centro motor da produção na indústria da construção (FARAH, 1996).

Mello e Amorim (2009) se referem aos mesmos problemas que já foram descritos por Farah (1996) e por Thomas (2001) e destacam a baixa qualificação dos trabalhadores, a burocracia e a pouca utilização das tecnologias disponíveis como alguns dos sintomas responsáveis pela baixa produtividade no setor. Baixos salários, péssimas condições de trabalho, falta de segurança, necessidade de uma história limpa na carteira, ausência de cuidados de higiene, convivência com grupos de trabalhadores com níveis diversificados de instrução, falta de qualificação e rotatividade são características comuns na construção civil (FARAH, 1996).

Tais características fazem com que os trabalhadores apresentem um comportamento característico do meio onde estão inseridos, o que faz com que sejam percebidos de forma negativa pela sociedade, dadas as adversidades enfrentadas. Barros e Mendes (2003) relatam que os trabalhadores da construção civil encaram as adversidades e o sofrimento com brincadeiras, cantilenas e

conversações quando reunidos com os colegas, mas, estando só, pensam na família, nas contas a pagar e idealizam o futuro. Fazem uso também da estratégia da negação, uma forma de desprendimento, e executam suas atividades laborais mecanicamente, sem pensar em nada.

Segundo Camarini e Chamon (2011), os trabalhadores da construção civil precisam das organizações e esperam reconhecimento, salários, benefícios, educação e carreira, participação nas decisões, liberdade e autonomia, apoio e suporte, camaradagem, coleguismo, divertimento, alegria e satisfação, e qualidade no trabalho. Já as organizações esperam dos trabalhadores enfoque na missão organizacional, consecução de metas e obtenção de resultados, melhoria e desenvolvimento contínuo, trabalho participativo e em grupo, talento, habilidades e competências, ética e responsabilidade.

Atualmente, as iniciativas que buscam recompor a capacidade e eficiência do setor vão ao encontro do resgate da competência operária, que constitui “uma tendência restrita a uma parcela reduzida de empresas; atingindo de um lado, um segmento da força de trabalho: o mais qualificado. A consolidação desta tendência e o próprio significado deste movimento constituem ainda um processo em aberto” (FARAH, 1996, p.279).

Ainda de acordo com o autor, a capacidade e eficiência do setor caracterizam um processo de cooptação do trabalho pelo capital numa conjuntura de crise, mas podem também se aprofundar em conquista de condições dignas de trabalho, afirmação da autonomia e de participação no controle da atividade por parte dos trabalhadores. Conclui-se que condições dignas de trabalho serão atingidas quando forem identificados, pelos próprios trabalhadores, os aspectos que reproduzem a qualidade de vida no trabalho e os valores do trabalho, visto que são os agentes responsáveis pelo controle do fazer.

2. 2 Qualidade de Vida no Trabalho

Têm-se notícias que as primeiras civilizações já se valiam de teorias e métodos buscando a satisfação do trabalhador, com a intenção de reduzir o mal-

estar e o excesso de esforço físico na atividade laboral. Na sistematização dos métodos de produção, as condições de trabalho passaram a ser estudadas cientificamente nos séculos XVIII e XIX (GOULART; SAMPAIO, 2004). De acordo com os autores, a Escola das Relações Humanas tangenciou a questão da qualidade de vida no trabalho e os valores do trabalho, descrevendo os seus aspectos psicossociais. A importância das relações sociais do trabalhador foi descoberta por Elton Mayo e Maslow e de Herzberg apresentaram uma fundamentação teórica para a motivação humana (GOULART; SAMPAIO, 2004).

Ainda segundo os autores, a convivência e a participação foram observadas pelos discípulos e seguidores de Kurt Lewin nos estudos de dinâmica de grupo, apontando a propensão para aumento da rentabilidade no trabalho (GOULART; SAMPAIO, 2004). Na primeira metade do século XIX houve uma idealização do trabalho voltada à produtividade, e, em contrapartida, a inquietação com a satisfação do trabalhador em seu ambiente laboral. No início da segunda metade do século surgiram teorias associando elementos produtividade e satisfação (LEITE JUNIOR, 2002).

Em 1950, no Tavistock Institute de Londres, Eric Trist e seus colaboradores desenvolveram estudos em relação à organização do trabalho com abordagem sociotécnica, despontando um questionamento sociotécnico da sistematização do trabalho com base na satisfação do trabalhador no trabalho e com o trabalho (GOULART; SAMPAIO, 2004). Atribui-se a Eric Trist e seus colaboradores a origem da denominação qualidade de vida no trabalho, que designa “experiências calcadas na relação indivíduo-trabalho-organização, com base na análise e reestruturação da tarefa, com o objetivo de tornar a vida dos trabalhadores menos penosa” (BOISVERT, 1996, p. 40).

No mesmo período, nos Estados Unidos, o professor Louis Davis e colaboradores efetuavam estudos e investigações com o propósito de tornar mais agradável e satisfatório o trabalho dos operários nas linhas de produção (HUSE & CUMMINGS, 1985 *apud* LEITE JUNIOR, 2002). Os movimentos reivindicatórios dos trabalhadores norte-americanos e a veemência dos estudantes franceses, nos anos 60, apresentaram os reflexos da convulsão social que estava sendo vivenciada pela

sociedade dentro das organizações. Essa conjuntura serviu para a transformação dos indivíduos, tornando-os mais conscientes, e alavancou a retomada dos estudos da qualidade de vida no trabalho na Inglaterra e nos Estados Unidos, iniciados na década de 50 (LEITE JUNIOR, 2002).

A expressão 'Qualidade de Vida no Trabalho' (QVT) despertou interesse renovado na década de 70, com forte competição dos mercados internacionais e divulgação de técnicas japonesas de administração, o que fez com que empresas americanas questionassem o seu modelo de gestão. Surgiram, então, as primeiras ações estruturadas e metodizadas valendo-se da qualidade de vida no trabalho (LEITE JUNIOR, 2002).

Segundo Belanger (1983) e Boisvert (1996), mesmo países como Estados Unidos, Canadá, França e Suécia, onde as pesquisas da qualidade de vida no trabalho alcançaram patamares elevados de desenvolvimento, ainda não apresentaram um consenso em sua definição. Para Limongi-França (2014), envolve um grupo de ações da organização que abarca melhorias, inovações gerenciais e tecnologias no local de trabalho. Ela acontece quando empresa e pessoas formam um todo.

De acordo com Greca e Martins (2011), a qualidade de vida no trabalho está rigorosamente conforme com o modo como o líder conduz a sua equipe e como ajusta um bom ambiente de trabalho. Para tanto, é preciso uma liderança forte e uma comunicação eficaz. Esses elementos auxiliam a construção de sentido, principalmente na "integração social na organização", possibilitando equilíbrio entre seus interesses e os interesses dos funcionários, ou seja, propiciando a qualidade de vida no trabalho (GRECA; MARTINS, 2011, p. 68).

França Junior e Pilatti (2004) vão além de Greca e Martins (2011) quando delegam ao gestor a responsabilidade de criar um ambiente bom e apto, onde os trabalhadores se sintam bem e possam produzir adequadamente. Para sentir-se bem a higiene ocupacional é fundamental e também está atrelada à QVT. O Comitê Misto da Organização Internacional do Trabalho e a Organização Mundial do

Comércio (OIT/OMC) definiram em 1957, em Genebra, os seguintes objetivos para a saúde ocupacional, estabelecendo o seu âmbito de atuação:

- manter o mais alto grau de bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores de todas as ocupações;
- prevenir todo o prejuízo causado à saúde dos trabalhadores pelas condições do seu trabalho;
- proteger os trabalhadores, no seu ambiente de trabalho, contra os riscos causados por agentes nocivos à saúde;
- colocar e manter o trabalhador em uma função que convenha às suas aptidões fisiológicas e psicológicas; e
- adaptar o trabalho ao homem e cada homem ao seu trabalho (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2001, p.46).

No Brasil, a importância do elemento humano nas organizações pode ser vista pelas ações de qualidade de vida que já estão sendo adotadas por algumas empresas, como: ambulatórios médicos, preocupação com a postura, convênios, programas de lazer, orientação nutricional, programas antitabagismo e gestão de estresse. O retorno financeiro já está sendo considerado em 63,8% das organizações (COZZO; BATISTA, 2010).

Fernandes (1996) destaca a importância da legislação, e Silva e Oliveira (2011) reiteram essa contribuição para a compreensão do conceito de qualidade de vida no trabalho ao descreverem que nesse conceito deveria estar englobada a legislação que protege o trabalhador e o atendimento às necessidades e anseios humanos, com base na ideia de humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa.

A qualidade de vida profissional também está relacionada à legalização. Quando a empresa ou o profissional liberal não emite uma nota fiscal referente a um determinado serviço comete-se um crime contra a ordem tributária, econômica e contra as relações de consumo, de acordo com a Lei nº 8137/1990, artigo 1º (PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA, 1990).

Farah (1996, p.119) destaca a subcontratação como uma das formas de burlar a Lei, e considera esse tipo de manobra uma “exploração selvagem da força de trabalho”. Com o intuito de diminuir custos, algumas empresas fazem também uso do “não registro em carteira, não pagamento de férias, de 13º salário” e dos encargos trabalhistas que recaem sobre os custos da mão de obra de modo expressivo. Tais manobras depreciam a indústria da construção, criando concorrências desleais, baixos salários para os trabalhadores, falta de segurança e aumento de pessoas no trabalho informal, gerando a falta de qualidade do produto final.

Segundo Ferreira, Reis e Pereira (1997), uma organização, ou um sistema produtivo, constitui uma parte pequena do ambiente composta por três elementos integrados entre si: estrutura, tecnologia e comportamento das pessoas. É na estrutura que o papel das organizações, dos indivíduos e dos relacionamentos é definido ou fixado. Na tecnologia estão os recursos que as pessoas precisam para cumprir o seu objetivo e as especificidades de seus trabalhos, enquanto que o comportamento humano está atrelado ao conhecimento e à competência. As empresas planejam, coordenam, executam e dirigem ações que levam à produção de bens ou prestação de serviços.

Um bom administrador deve ter habilidades técnica, humana e conceitual, descritas a seguir: i) **habilidade técnica**: refere-se ao uso do conhecimento, à aplicação de métodos e técnicas de execução, e está diretamente relacionada com a experiência e o saber fazer; ii) **habilidade humana**: implica em trabalhar em equipe, saber comunicar, resolver conflitos, participar e motivar as pessoas; e iii) **habilidade conceitual**: está relacionada com o pensar, o prever, o diagnosticar e resolver situações.

O conhecimento, a perspectiva e atitude são competências que devem ser desenvolvidas, já que administrar também é relacionar-se com pessoas. A administração na sociedade moderna tornou-se vital e indispensável, dada a complexidade e a interdependência das organizações. Nesse contexto a administração é o fator-chave para a melhoria da qualidade de vida e solução dos

problemas mais complexos que afligem as organizações e os indivíduos atualmente (CHIAVENATO, 2004).

Bergamini e Beraldo (1988) destacam, também, a importância da empresa ao descreverem que a eficiência de um indivíduo no desempenho de uma tarefa depende da relação positiva entre o jeito de ser do indivíduo, a atividade e o ambiente. Segundo os autores, quanto maior a adequação entre estilo e tarefa com atividade e ambiente, o desempenho laboral será mais eficiente (BERGAMINI; BERALDO, 1988). Em síntese, as organizações devem ser consideradas no estudo, visto que são fatores primordiais não só para a análise da qualidade de vida no trabalho, mas também para realização de um estudo regional em que a indústria da construção civil está inserida como potencial de desenvolvimento.

Assim, numa gestão dinâmica, os fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos influenciam a estrutura social e melhoram o clima organizacional, aumentando a produtividade da empresa, fluxo do reflexo da qualidade de vida no trabalho (SILVA; OLIVEIRA, 2011). Várias concepções foram dadas ao longo do tempo para a qualidade de vida no trabalho, e conhecer algumas dessas concepções e conceitos é de grande relevância para o tema em questão. Nadler e Lawler (1983 *apud* BOISVERT, 1996) mostram que ao longo do tempo os conceitos foram se alterando, conforme Quadro 2.

Concepções Evolutivas do QVT	Características ou visão
QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo
QVT como uma abordagem (1972 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.
QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e torná-lo mais produtivo e mais satisfatório. A QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
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
QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de apenas um modismo passageiro.

Quadro 2 - Evolução do Conceito de QVT

Fonte: Nadler e Lawler (1983 *apud* BOISVERT, 1996. p.42).

Walton (1973 *apud* LEITE JUNIOR, 2002) destaca oito concepções referentes à qualidade de vida no trabalho e propõe soluções para aperfeiçoar essas dimensões:

- 1ª renda adequada e justa: compara um trabalhador a outro quanto ao soldo; recebido por um trabalho, e equidade salarial;
- 2ª condições de segurança e saúde no trabalho: destaca a importância da jornada, da carga horária, da higiene e segurança;
- 3ª utilização e desenvolvimento da capacidade humana: liberdade no trabalho, habilidades, perspectivas e planejamento;
- 4ª oportunidade de crescimento: possibilidade de expansão da capacidade, progressão na carreira;
- 5ª integração social na organização: não preconceito e igualdade de acessos;
- 6ª constitucionalismo na organização do trabalho: direito à privacidade, liberdade de expressão; tratamento adequado;
- 7ª trabalho e espaço total de vida: trata a relação entre trabalho e demais espaços como família, carreira, lazer; e
- 8ª relevância social da vida do trabalho: como o empregado vê sua empresa, responsabilidade social da organização e autoestima do trabalhador.

As duas primeiras concepções de Walton relacionam-se à satisfação das necessidades básicas do ser humano e as demais relacionam-se às necessidades secundárias (GOULART; SAMPAIO, 2004). A literatura descreve o modelo de Westley (1979 *apud* FERNANDES, 1996) que avalia a qualidade de vida nas organizações por meio de quatro indicadores: econômico; político; psicológico e sociológico. De acordo com esse modelo, os problemas políticos acarretam insegurança; os problemas econômicos causam injustiça; os problemas psicológicos conduzem à alienação; e o problema sociológico gera a anomia, levando o trabalhador à falta de comprometimento moral com as suas atividades laborais (FERNANDES, 1996).

A argumentação de Westley (1979 *apud* ZANARDI *et al.* 2015) é que os quesitos apontados são importantes e atendem aos anseios dos trabalhadores.

Ainda segundo Zanardi *et al.* (2015), esse modelo não apresenta indicadores que medem a percepção da qualidade de vida no trabalho.

Econômico	Político	Psicológico	Sociológico
Equidade salarial	Segurança emprego	Realização potencial	Participação nas decisões
Remuneração adequada	Atuação sindical	Nível de desafio	Autonomia
Benefícios	Retroinformação	Desenvolvimento pessoal	Relacionamento Interpessoal
Local de trabalho	Liberdade de expressão	Desenvolvimento profissional	Grau de responsabilidade
Carga horária	Valorização do cargo	Criatividade	Valor pessoal
Ambiente externo	Relacionamento com a chefia	Autoavaliação	
		Variedade de Tarefa	
		Identificação com a tarefa	

Quadro 3 - Indicadores da qualidade de vida no trabalho

Fonte: Westley (1979) adaptado por Rushed (1983 *apud* FERNANDES, 1996. p.56).

Rushel em 1993 adaptou o modelo de Westley (1979) atribuindo indicadores para a mensuração da percepção da qualidade de vida no trabalho (ZANARDI *et al.* 2015). A qualidade de vida também está relacionada com a natureza do cargo e envolve diretamente o trabalhador. O projeto de cargos envolve três elementos: i) organizacional; ii) ambiental; e iii) comportamental. O modelo de Werther e Davis (1983), estruturado conforme o Quadro 4, foi o adotado no presente estudo.

Elementos organizacionais	Elementos Ambientais	Elementos Comportamentais
Abordagem mecanística	Habilidade e disponibilidades de empregados	Autonomia
Fluxo de trabalho	Expectativas sociais	Variedade
Práticas de trabalho		Identidade de tarefa
		Retroinformação

Quadro 4 - Modelo de Werther e Davis (Elementos de QVT)

Fonte: Werther e Davis (1983 *apud* FERNANDES, 1996).

O nível organizacional leva em consideração a eficiência, que se traduz em racionalização da produção a partir da especialização; no nível ambiental, a disponibilidade do trabalhador ao trabalho e seus anseios sociais; e no nível comportamental está a satisfação e motivação com o trabalho (DAVIS; WERTHER, 1983 *apud* LEITE JUNIOR, 2002).

Fernandes (1996, p.54) descreve que os elementos comportamentais “dizem respeito ao fluxo de trabalho e às práticas de trabalho, evitando-se uma abordagem mecanicista”. Para a autora, os elementos ambientais compreendem a habilidade, a disponibilidade de empregados e as expectativas sociais. Apresentam-se, a seguir, outros modelos de qualidade de vida no trabalho.

- a) **Modelo de Belanger** (1973 *apud* FERNANDES, 1996): relaciona a qualidade de vida nas organizações com o próprio trabalho, com o crescimento pessoal e profissional, com tarefas com significado, e função e estrutura organizacional abertas.
- b) **Modelo de Hackman e Oldhan** (1975 *apud* FERNANDES, 1996): avalia a qualidade de vida segundo as dimensões da tarefa, estado psicológicos críticos e resultados pessoais e de trabalho. A Figura 1 aponta o modelo de Hackman e Oldhan (1974).



Figura 1 - Modelo de Hackman e Oldhan (1974)

Fonte: Hackman e Oldhan (1974), adaptada por Pedroso (2010 *apud* ZANARDI *et al.* 2015).

Zanardi *et al.* (2015) destacam que nesse modelo cada dimensão se apresenta com um peso diferente conforme o grau de sua importância dentro da

qualidade de vida no trabalho, mas não é tratada isoladamente. Pode-se observar essa correlação na Figura 1.

- c) **Modelo de Huse e Cummings** (1985 *apud* LEITE JUNIOR, 2002): destaca pontos conformes com a qualidade de vida no trabalho: adequada e satisfatória recompensa; segurança e saúde do trabalhador; desenvolvimento das capacidades humanas; crescimento e segurança profissional; integração social; direitos dos trabalhadores; espaço total de vida no trabalho e fora dele; e relevância social;
- d) **Modelo de Fernandes** (1996): intitulado Auditoria Operacional de Recursos Humanos para a Melhoria da QVT. Por meio da percepção dos trabalhadores, nas organizações identifica-se a qualidade de vida no trabalho.

O modelo de Fernandes é composto por dez dimensões: percepção do trabalhador quanto à qualidade de vida no trabalho; nível de satisfação quanto às condições de trabalho; saúde; moral; compensação; participação; comunicação; imagem da empresa; relação chefe- subordinado; e organização do trabalho. Em relação ao período de 2002 a 2015 foi efetuada busca por qualidade de vida no trabalho na construção civil no portal de periódicos da Capes e Google Acadêmico. Os conteúdos abordados nas publicações são apresentados a seguir.

Medeiros (2002) analisou a satisfação dos trabalhadores de uma empresa do setor de construção civil quanto aos elementos organizacional, ambiental e comportamental, segundo o modelo de Werther e Davis (1983) para a qualidade de vida no trabalho. Foram entrevistados 112 trabalhadores da empresa. Os resultados da pesquisa apontaram que os trabalhadores não se sentiam totalmente satisfeitos com a qualidade de vida no trabalho, embora todos os elementos referentes à qualidade apresentem desfechos aceitáveis. Os ambientais foram os que se apresentaram com maior grau de satisfação, seguidos pelos comportamentais e por fim os organizacionais.

Fujimoto (2002) estudou a importância da educação e do treinamento para o desenvolvimento e eficiência dos trabalhadores da construção civil, buscando identificar os problemas que afetam os trabalhadores. A pesquisa visava apontar o

modo como é norteada a qualificação profissional para a elaboração de proposituras de treinamentos fundamentadas na educação e apontou que as empresas que proporcionam treinamentos fundamentados na educação exibem grau de satisfação alto para o desempenho de seus funcionários. Após os treinamentos e integração do trabalhador melhora a qualidade de serviço, a interação entre as equipes, e principalmente a satisfação do funcionário.

Kovaleski, Pedroso e Pillati (2008) estudaram a qualidade de vida no trabalho com 42 trabalhadores do setor de construção civil. O instrumento de coleta de dados utilizado baseava-se no modelo proposto por Walton (1973). Os resultados obtidos apontam grande correlação com a QVT dos trabalhadores da construção civil e as questões da remuneração justa e adequada, oportunidades de crescimento e segurança. Os piores indicadores de satisfação foram em relação dos critérios relevância social e uso e desenvolvimento das capacidades pessoais. Os autores concluíram que a QVT adequada depende da combinação de diversos fatores do setor da construção civil e que os tópicos remuneração, oportunidades e segurança apresentam índices de satisfação restritos.

Vargas *et. al.* (2010), por sua vez, estudaram a conscientização e treinamento dos trabalhadores da construção civil quanto à aplicação da NR -18 no município de Ponta Grossa. Participaram do projeto 53 trabalhadores. Concluiu-se, em relação à caracterização do perfil, que os trabalhadores tinham baixa escolaridade e que atuavam na construção há bastante tempo sem terem feito qualquer curso profissionalizante. Nesse estudo identificou-se um grande interesse, por parte dos trabalhadores, em participar de projetos de qualificação, enquanto que em relação aos empregadores não houve interesse, ou muito pouco, em proporcionar qualificação aos seus funcionários.

Silva (2014) destaca a pressão por resultados, remuneração, carga horária, jornada de trabalho, cultura organizacional, valores, benefícios e incentivos, cargos e salários e tomadas de decisão com itens que afetam a qualidade de vida no trabalho. O estudo foi feito em uma empresa de construção civil, multinacional, localizada em Benguela, Angola, contou com 32 participantes, identificou as ações realizadas pela empresa e o impacto dessas ações na cultura organizacional e na

produtividade. Na elaboração do questionário foi adotado o modelo de Walton. Identificou-se que o trabalhador percebe que executa tarefas adequadas com a sua função, a valorização do seu trabalho e o seu desenvolvimento pessoal.

Constatou-se que vários fatores influenciam na qualidade de vida no trabalho e que as medidas e ações aplicadas têm embate na percepção do trabalhador em relação ao seu bem-estar, às suas necessidades laborais, sociais, econômicas e também quanto à expectativa de vida. Para a autora, a qualidade de vida no trabalho é o resultado do agir de uma empresa, envolvendo diagnóstico e introduzindo melhoramentos, inovação gerencial, inovação tecnologia e estrutural, o que é o papel substancial para a motivação do trabalhador.

Almeida (2015) procurou identificar a intensidade de ocorrência de lombalgia em trabalhadores da construção civil em Salvador, Bahia. Participaram da pesquisa 106 trabalhadores e 34% relataram que durante as atividades laborais a dor se manifestava. A maioria dos indivíduos que constituíam esses 34% eram trabalhadores jovens, do gênero masculino, de cor não branca, que demandavam grande esforço físico durante as atividades de serviço e que mantinham posturas anti-ergonômicas.

A autora destacou, ainda, a importância e a necessidade da introdução de medidas educativas e preventivas para a melhoria da qualidade de vida no trabalho e preservação da saúde ocupacional dos trabalhadores da construção civil. Os resultados dos trabalhos mencionados, referentes ao tema qualidade de vida no trabalho na construção civil, apontam que os profissionais estão parcialmente satisfeitos.

Os quesitos identificados que contribuíram para esse resultado foram: treinamento; integração empregado-empresa e seus pares; remuneração; oportunidade de crescimento; segurança; carga horária; cultura organizacional; valores; benefícios e incentivos; tomadas de decisão; pressão por resultados; relevância social; tarefas adequadas com a função; e também medidas educativas, preventivas e de preservação da saúde ocupacional.

Jornadas de trabalho excessivas, falta de tempo para o convívio familiar e o lazer podem gerar transtornos para o trabalhador. O modelo de vida atual caracteriza-se por muitas cobranças, tanto no ambiente doméstico como no ambiente de trabalho. Entender os conceitos de qualidade de vida no trabalho se faz necessário. Medeiros (2002) apresenta em seu estudo os itens que influenciam a qualidade de vida no trabalho com base nos estudos de Werther e Davis (1983), relacionando-os com os elementos organizacional, ambiental e comportamental, conforme Quadro 5.

ELEMENTOS		
ORGANIZACIONAL	AMBIENTAL	COMPORTAMENTAL
- Conteúdo do cargo	- Clima no ambiente de trabalho	- Identificação com o cargo
- Ritmo de trabalho	- Práticas de trabalho	- Significação do cargo
- Remuneração	- Higiene e organização do local de trabalho	- Crescimento profissional
- Equidade salarial interna	- Disponibilidade de máquinas e equipamentos	- Desenvolvimento pessoal
- Equidade salarial externa	- Segurança no trabalho	- Relacionamento com os colegas
- Benefícios	- Equilíbrio entre vida profissional e pessoal	- Orientação técnica fornecida pelo superior
- Fluxo de informações	- Responsabilidade social da empresa	- Apoio socioemocional recebido do superior
- Veículos de comunicação		- Capacidade de a chefia aceitar críticas e reconhecer falhas
- Imagem interna da empresa		- <i>Feedback</i>
- Imagem externa da empresa		- Reconhecimento pelo trabalho
- Prática da missão, Visão e Valores		- Tratamento imparcial
- Conhecimento dos objetivos		- Gestão participativa
- Envolvimento com o Programa de Qualidade Total		- Autonomia em nível de cargo
- Mudanças organizacionais		- Segurança de emprego
- Expectativas em relação à empresa		
- Integração entre as áreas		

Quadro 5 - Itens que influenciam a qualidade de vida no trabalho

Fonte: Medeiros (2002).

Os itens que compõem os elementos da qualidade de vida no trabalho são 37. O **elemento organizacional** apresenta-se com 16 itens: conteúdo do cargo,

ritmo de trabalho, remuneração, equidade salarial interna, equidade salarial externa, benefícios, fluxo de informações, veículo de comunicação, imagem interna da empresa, prática da missão, visão e valores, conhecimento dos objetivos, envolvimento com o programa de qualidade total, mudanças organizacionais, expectativas em relação à empresa e integração entre as áreas.

O **elemento ambiental** é composto por sete itens: clima no ambiente de trabalho, práticas de trabalho, higiene e organização do local de trabalho, disponibilidade de máquinas e equipamentos, segurança no trabalho, equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e responsabilidade social da empresa.

Já o **elemento comportamental** abrange 14 itens: identificação com o cargo, significação com o cargo, crescimento profissional, desenvolvimento de pessoas, relacionamento com os colegas, orientação técnica fornecida pelo superior, apoio socioemocional recebido do superior, capacidade de a chefia aceitar críticas e reconhecer falhas, *feedback* e reconhecimento pelo trabalho.

Medeiros (2002, p. 46) justifica o uso do modelo de Werther e Davis (1983) por sua amplitude. O modelo reporta “as principais dimensões da vida do trabalhador – física, psicológica, social e intelectual, além da organizacional”, estabelecendo que a qualidade de vida do trabalhador no trabalho é influenciada pela sua vida pessoal.

Os elementos organizacional, ambiental e comportamental não podem ser ignorados pelos indivíduos e pelas organizações, já que atendem tanto um quanto o outro. Melhor qualidade de vida no trabalho se traduz em maior produtividade para a organização e em satisfação para o trabalhador. Outro elemento importante no estudo da percepção dos trabalhadores da construção civil refere-se aos valores do trabalho, que serão abordados a seguir.

2. 3 Valores do trabalho

Grande parte do tempo dos indivíduos é consumido no ambiente de trabalho. Perceber esse ambiente como um local para a realização de suas metas individuais é importante (PORTO; TAMAYO, 2008). Segundo McShane e Glinow (2014), os indivíduos estruturam os valores em uma escala denominada sistema de valores,

que é exclusivo de cada indivíduo e se desenvolve pela interação com pais, amigos e com a sociedade onde o indivíduo está inserido.

Os autores descrevem que os valores podem ser pessoais ou compartilhados: são os também chamados valores organizacionais. De acordo com os autores, os valores que existem apenas nos indivíduos são descritos como valores pessoais. Um conjunto de indivíduos pode ter valores parecidos ou iguais e quando esses valores são praticados por todos de uma equipe, em nível profissional, empresa ou sociedade, os valores são definidos como organizacionais (MCSHANE e GLINOW, 2014).

Os valores podem ser avaliativos, informando o que se pode ou não fazer. São motivados pela socialização, enquanto que a personalidade é muito mais influenciada pela hereditariedade (MACSHANE; GLINOW, 2014). O valor do trabalho, segundo Nobrega (2004), está na sequência de atividades e nos fluxos de informações que o indivíduo deve perceber no seu ambiente de trabalho para atingir a sua meta.

Para Nóbrega (2004, p.51) a empresa e os fornecedores devem “realizar para projetar, produzir, fazer marketing (promover e vender) entregar e dar suporte a seus produtos”. Os valores do trabalho, para Porto e Tamayo (2008), apresentam características i) cognitivas, já que os valores formam um conjunto de crenças daquilo que é desejável; ii) motivacionais: porque expressam os anseios dos indivíduos; e iii) hierárquicas, na medida em que os indivíduos organizam os valores com base na importância que atribuem a cada um deles (PORTO; TAMAYO, 2003, p.146 *apud* PORTO; TAMAYO, 2008, p. 297).

O aspecto cognitivo está relacionado à produção, qualidade, a interações interpessoais, respeito à autoridade gerencial e obediência às normas e se firma como uma unidade básica dos valores organizacionais. Já o aspecto motivacional representa os propósitos, os objetivos do indivíduo com os da coletividade, enquanto a hierarquia trata das prioridades, distingue o relevante e o ífero, seleciona entre o que tem alcance e o que não tem alcance (TAMAYO; MENDES; PAZ, 2000).

Rossi, Perrewè e Sauter (2008) evidenciam que para alcançar o sucesso e as recompensas tanto materiais como pessoais os indivíduos na década de 80, principalmente nos países desenvolvidos, passaram a dedicar mais horas ao trabalho, acelerando o seu ritmo. Era o começo de uma grande reorganização do trabalho após a Revolução Industrial. Ainda segundo os autores, as empresas diminuíram de tamanho, organizaram-se para sair da recessão e ainda hoje muitas estão menores. Os trabalhadores nas organizações são poucos, produzem mais e percebem-se inseguros.

Sem trabalho “a vida cotidiana não seria possível de reproduzir” (ANTUNES, 2008, p.2). O autor destaca que atualmente há um ocultamento da exploração no trabalho, que faz uso do discurso operário para promover a exploração e destruir os direitos já conquistados. Frente a essa situação, Magni e Brito (2015, p.18) vão além e concluem que precarizar o trabalho implica em alterar as condições de atendimento ou prestação de um serviço e destacam como dimensões da precarização do trabalho temporário:

- vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais;
- intensificação do trabalho;
- insegurança e saúde do trabalhador;
- perda da identidade individual e coletiva;
- fragilização da organização dos trabalhadores;
- condenação e descarte do direito do trabalho; e
- impactos negativos na qualidade do serviço prestado.

De acordo com Praun (2014, p.6), os trabalhadores “pertencentes ao núcleo mais tecnologizado do trabalho encontram-se cada vez mais expostos à flexibilização e à intensificação do ritmo de suas atividades [...]” enquanto que “outra parcela da classe trabalhadora, numericamente superior, passa cada vez mais a experimentar diferentes vínculos e condições de trabalho [...]”. No ambiente de trabalho a maior parte dos trabalhadores experimenta menor progressão tecnológica, que acaba por demandar ampliação das horas de trabalho e insegurança.

Esse esfacelamento vem projetando o aumento do quadro de acidentes e de doenças ocupacionais. Ainda segundo Praun (2014), a precarização das condições de trabalho não depende da modernização tecnológica das linhas de produção ou do ambiente de trabalho, e sim de uma legislação frágil e da atuação sindical local.

Vários autores relatam essa fragilidade, portanto, é necessário analisar as condições de contratação e de informalidade no Brasil. Neste século, o trabalho desenha-se num estágio intimidante, com características de “superfluidade” os desfavorecidos, os temporários, os flexibilizados e os desempregados servem como exemplo dessa reorganização do trabalho (ANTUNES, 2008, p.13).

Para Antunes, em 2008 as condições de informalidade no Brasil eram de aproximadamente 60% da população economicamente ativa, fruto da desregulamentação do trabalho, do acréscimo do desemprego estrutural (terceirização), crescente exclusão dos jovens, exclusão dos trabalhadores tidos como idosos que não conseguem retornar ao mercado de trabalho formal e da utilização precoce e criminosa de crianças (ANTUNES, 2008).

Conforme o panorama mostrado pelo Censo de 2010 (IBGE), as condições de informalidade melhoraram em relação ao período indicado por Antunes, conforme visualiza-se na Tabela 2 quanto à posição das pessoas por condição de atividade e de ocupação com rendimento do trabalho principal.

Tabela 2 - Posição na ocupação e contribuição para o Instituto de Previdência Oficial – trabalho principal – Brasil

Posição na ocupação, e contribuição para Instituto de previdência oficial no trabalho principal	Pessoas ocupadas com rendimento do trabalho principal
Em condição de atividade e de ocupação	161981299
Economicamente ativas	93504659
Ocupadas	86353839
Economicamente ativas desocupadas	7150820
Não contribuintes	34178229
Contribuintes	52175610
Não contribuintes e em condição de atividade e ocupação	109805689

Fonte: IBGE – Censo 2010.

O número de pessoas empregadas não contribuintes é menor que o número de pessoas contribuintes. Pode-se considerar que a informalidade está 39,58% menor que a mencionada por Antunes em 2008. Se consideradas as pessoas economicamente desocupadas no grupo dos não contribuintes, esse índice passa a 44,20 %. Se considerados os não contribuintes em condição de atividade e ocupação com os que estão em condição de atividade e de ocupação, esse percentual passa para 67,79% de não contribuição, e o ônus que cada contribuinte tem que assumir é de 4,35 pessoas.

Como a economia está em fase de decréscimo econômico, o que pode ser observado na Tabela 1 é que a informalidade está aumentando em razão da crise econômica que está assolando o País desde o 2º trimestre de 2014 (CBIC, 2015). Silva (2006, p.77) expressa que o valor do trabalho deve ser analisado pelo seu conteúdo quantitativo e qualitativo essencial, em função do quanto o seu conteúdo “ajuda ou prejudica, dignifica ou danifica ou, equilibra ou desequilibra a natureza humana e o seu meio ambiente”. Segundo o autor, não se deve avaliar o trabalho apenas pelo seu conteúdo quantitativo utilitário, mas principalmente pelo seu conteúdo qualitativo essencial.

É evidente que é de suma importância conhecer os modelos e estudos referentes aos valores do trabalho, a fim de melhor entender e avaliar as percepções dos trabalhadores da indústria da construção civil subsetor edificações, visto tratar-se de um tema atual. Embora haja um crescente número de estudos nessa área faltam modelos teóricos que ajudem a compreender o fenômeno (PORTO *et.al.*, 2006) e para conhecer a percepção dos trabalhadores da construção civil quanto aos valores do trabalho é necessário conhecer os modelos existentes. A teoria de Super (1957) não aponta uma definição consistente em relação aos valores relativos ao trabalho, embora ainda referenciados na literatura. Fundamentado na literatura da época, Super (1957) constatou que as necessidades de relações humanas, de trabalho e de sustento podem ser atendidas pelo trabalho (CAMMAROSANO, 2012).

A teoria de Schwartz (1992) está relacionada aos valores humanos e a sua sustentação se fundamenta nas primordialidades humanas. O resultado de Schwartz (1992, *apud* PORTO; TAMAYO, 2003) apresenta-se para uma estrutura com dez

tipos motivacionais: poder, autorrealização, hedonismo, autodeterminação, universalismo, benevolência, estimulação, tradição, conformismo e segurança. Esses tipos classificam-se em quatro tipos motivacionais de segunda ordem: autopromoção, autotranscendência, abertura à mudança e conservação e representam relações de compatibilidade em cada agrupamento e as relações de conflito entre eles, formando duas dimensões bipolares.

Schwartz (1992) também prevê uma estrutura dinâmica entre os tipos motivacionais, em que as pessoas apresentam alta prioridade para tipos motivacionais mutuamente compatíveis e baixa prioridade para tipos motivacionais conflitivos “(...) a prioridade dada aos tipos motivacionais não se estabelece de forma aleatória, mas de forma coerente com os domínios motivacionais (...) a priorização simultânea de alguns domínios incompatíveis levaria a conflitos” (PORTO; TAMAYO, 2007, p. 64).

Assim, em autopromoção *versus* autotranscendência e abertura à mudança *versus* conservação (Schwartz, 2005) “a primeira dimensão contrasta a busca de sucesso pessoal e poder sobre os outros com a busca pelo bem-estar dos outros. A segunda dimensão opõe à ênfase na independência de ação e pensamento à auto restrição que promove a preservação da estabilidade” (PORTO; TAMAYO, 2007, p. 65). Para melhor elucidação, essas considerações estão disponibilizadas no Quadro 6.

		ORDEM	
		2 ^a	1 ^a
1 ^a DIMENSÃO	AUTOPROMOÇÃO	PODER	HEDONISMO
		REALIZAÇÃO	UNIVERSALISMO
	AUTOTRASCENDÊNCIA	BENEVOLÊNCIA	HEDONISMO
		ESTIMULAÇÃO	AUTODETERMINAÇÃO
2 ^a DIMENSÃO	ABERTURA À MUDANÇA	SEGURANÇA	CONFORMIDADE
	CONSERVAÇÃO	TRADIÇÃO	

Quadro 6 - Tipos motivacionais de 1^a e 2^a ordem de Schwartz (1992)

Fonte: Porto e Tamayo (2007).

É interessante observar que o hedonismo está diretamente ligado à autopromoção, como a abertura à mudança. Não poderia ser diferente, pois o hedonismo é a “busca de prazer e gratificação para si mesmo” (PORTO; TAMAYO, 2003, p. 8). De acordo com Schwart e Boehnke (2004, *apud* PORTO; TAMAYO, 2007), o hedonismo está mais atrelado com a abertura à mudança do que com a autopromoção, visto que tem maior evidência na busca das experiências de prazer e menos na busca competitiva de prazer.

A autopromoção ocupa posição oposta à autotranscedência, e a abertura à mudança está desconforme com a conservação. Nos fatores de segunda ordem ocupam posições opostas: i) a benevolência com a realização; ii) o poder com o universalismo; iii) a conformidade e a tradição com o hedonismo e estimulação; e iv) a autodeterminação com a segurança. As relações de conflito e interesses, denominadas dimensões bipolares, estão representadas na Figura 2.

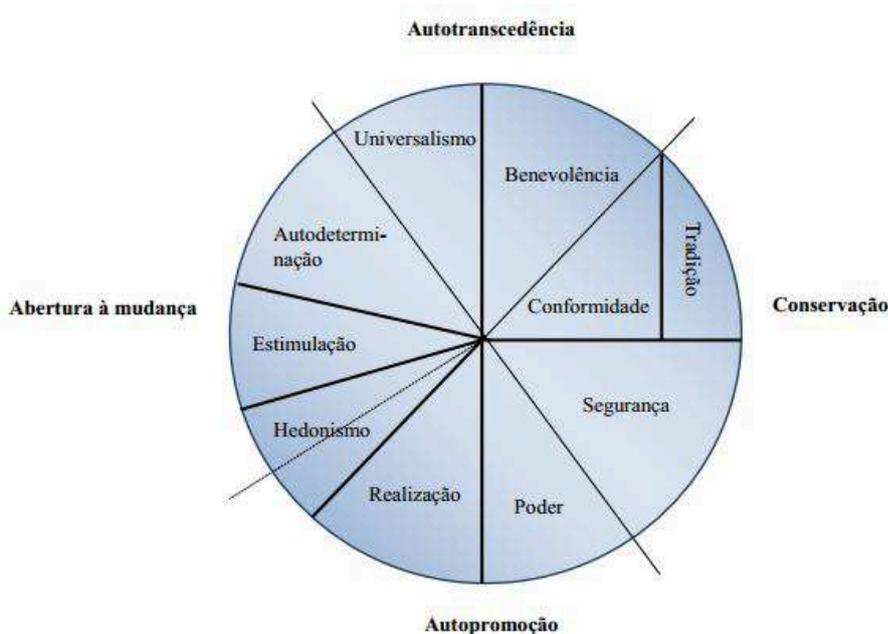


Figura 2 - Modelo Circumplexo dos valores de Schwartz (1992)
Fonte: Cammarosano M. (2012).

De acordo com a Figura 2, quanto mais distante estiver um tipo motivacional de 1ª ou 2ª ordem do outro, maior será o conflito, e quanto mais próximo maior a compatibilidade. Segundo Porto e Tamayo (2007), diversos pesquisadores têm comprovado em seus estudos a consistência da teoria de Schwartz (1992) e citam

os trabalhos de Gouveia, Martínez, Meira e Milfont (2001), Schwartz e Boechnke (2004) e de Schwartz (2005).

O modelo de Dov Elizur (1984) utiliza a abordagem de duas facetas, que constitui o espaço conceitual dos valores laborais. Uma faceta denomina-se modalidade do resultado e é composta pelos elementos instrumental, afetivo e cognitivo. A outra faceta é denominada desempenho da tarefa, que mais tarde passou a ser denominada foco, e é composta pelos elementos: recurso ou difuso e recompensa ou focado (PORTO *et.al.*, 2006). O Quadro 7 traz as facetas dos valores laborais e seus elementos segundo Elizur.

Faceta	Elementos	Definição
A - Modalidade do Resultado	Instrumental	Refere-se a resultados do trabalho de natureza material como pagamento, benefícios, condições de trabalho.
	Afetivo	Refere-se a relacionamentos sociais como relacionamento com colegas e chefia.
	Cognitivo	Refere-se a recompensas psicológicas do trabalho como interesse, responsabilidade e independência.
B - Relação com o Desempenho da Tarefa ou Foco	Recurso ou Difuso	Refere-se a recompensas oferecidas antes do desempenho da tarefa ou não condicionada ao seu resultado como plano de benefícios e condições de trabalho.
	Recompensa ou Focado	Refere-se a resultados oferecidos após o desempenho da tarefa ou em troca do resultado como reconhecimento, status, progressão na carreira.

Quadro 7: Facetas dos valores laborais e seus elementos segundo Elizur.

Fonte: Elizur (1984 *apud* PORTO *et. al.*, 2006).

Em 1996, Sagie e Elizur apontaram uma estrutura para os valores pessoais valendo-se das facetas. Como valores pessoais, designaram a faceta modalidade e a outra faceta denominada áreas da vida. O intuito dos pesquisadores era investigar as inter-relações entre as seis áreas da vida: trabalho, religião, cultura, esporte, política e vida em geral: casa e família (PORTO *et. al.*, 2006). Em 1999 foi acrescentada a faceta foco e examinada a estrutura tridimensional entre valores pessoais e do trabalho. Os resultados apontaram que o modelo era pertinente (PORTO *et. al.*, 2006). Até então, os modelos existentes de valores laborais não tinham relação com os estudos dos valores pessoais em outras condições ou situações de vida, senão o trabalho (ELIZURE; SAGIE, 1999 *apud* PORTO; TAMAYO, 2003).

Ros *et al.* (1999) apresentaram um modelo que se aproxima da teoria dos Valores Relativos ao Trabalho. A estrutura que foi apresentada se fundamenta na teoria de Schwartz dos valores pessoais. Segundo os autores, os modelos anteriores classificavam os valores relativos ao trabalho em três tipos semelhantes a três dos quatro tipos propostos: 1) valores intrínsecos, que estariam associados à abertura à mudança; 2) valores extrínsecos ou materiais associados à conservação; e 3) valores sociais ou afetivos associados à autotranscedência (PORTO; TAMAYO, 2003).

(...) o tipo motivacional de Autopromoção não consta como uma dimensão dos valores relativos ao trabalho, apesar de itens que o representam estarem presentes nos modelos anteriores, como prestígio, autoridade, influência e poder (...) a distinção deste quarto tipo poderia tornar o modelo mais claro (...) nos valores gerais era esperada nos valores relativos ao trabalho à dinâmica de compatibilidade e conflito entre os tipos motivacionais (PORTO; TAMAYO, 2003, p. 10).

Porto e Tamayo (2003) descrevem que os autores introduziram um quarto tipo de valores relativos ao trabalho, o prestígio. A teoria recebeu suporte empírico, embora fosse preciso investigar se a estrutura se mantém entre a cultura (ROS *et al.* 1999 *apud* PORTO e TAMAYO, 2003). Borges (1999) menciona que os estudos brasileiros até então se valiam de questionários estruturados validados que não observavam as características brasileiras. Descreve, então, o Inventário do Significado do Trabalho (IST) observando essas características e destaca na estrutura dos valores desse Inventário dois tributos: o descritivo e o valorativo.

O tributo valorativo envolve as exigências sociais, justiça no trabalho, esforço corporal e desumanização, realização pessoal e sobrevivência pessoal e familiar. A exigência social, segundo o autor, aponta que o trabalho deve significar responsabilidade social (demanda social) e que se relaciona a semelhanças e repetições das tarefas, à contribuição ao progresso social do trabalho, ao uso das capacidades intelectuais e ao reconhecimento das relações de autoridade e ocupação (BORGES (1997 *apud* BORGES, 1999).

A justiça no trabalho se manifesta de vários modos. Trata-se da proteção ao indivíduo propiciando segurança física, higiene e conforto no ambiente de trabalho, garantia dos seus direitos, igualdade de esforços e proporcionalidade entre esforço e

recompensa, além do acolhimento interpessoal por companheiros de trabalho, chefes além do respeito que merece como pessoa que pode emitir sua opinião (BORGES, 1999).

O **esforço corporal e a desumanização** tratam o trabalho como um fardo que leva ao desgaste físico, por agregar itens que apontam que o trabalho deve representar esforço corporal (físico), na forma de uma carga (pesado), e um ritmo acentuado (concluir com pressa) e ao mesmo tempo desumanizado (torna máquina ou animal, discriminação e esgotamento. Já a **realização pessoal** se refere ao prazer advindo de diversas fontes ou razões e diz respeito ao valor que visa proporcionar prazer ao indivíduo quanto ao significado dos resultados do trabalho, exigência de raciocínio (desafio, pelo direito a recompensas.

O **fator sobrevivência pessoal e familiar** está estrelado à garantia do sustento do trabalhador e de seus familiares. Esse fator tem implicação fisiológica e econômica, trazendo a noção de que é preciso trabalhar para estar vivo, e também tem implicação moral. De acordo com a própria autora é necessário que se faça a aplicação desse estudo em outros segmentos de trabalhadores e com amostras mais amplas (BORGES, 1999). O modelo de Porto e Tamayo (2003) contém quatro fatores para os valores relativos ao trabalho: i) realização no trabalho; ii) relações sociais; iii) prestígio; iv) e estabilidade.

FATORES Modelo de Porto e Tamayo (2003)	FATORES Modelo de Schwartz (1992)	RELAÇÕES Afinidades entre fatores
Realização no trabalho	Abertura a mudança	Oportunidade de mudança através do trabalho independente e "criativo" (PORTO; TAMAYO, 2003, p.23).
Relações Sociais	Autotranscendência	"Relacionamento social positivo", propiciando o bem-estar das pessoas próximas e da "sociedade" (PORTO; TAMAYO, 2003, p.23).
Estabilidade	Autopromoção	Sustentação do "status quo" e a busca de segurança pelo trabalho (PORTO; TAMAYO, 2003, p.23).
Prestígio	Conservação	A busca de realização das metas pessoais e "influência sobre os outros" (PORTO; TAMAYO, 2003, p.23).

Quadro 8 - Relação de afinidade entre os fatores da escala de Valores do Trabalho de Porto e Tamayo (2003) e os fatores de 2ª ordem de Schwartz (1992)

Fonte: Porto e Tamayo (2003, p. 23).

Os quatro fatores apontados estão relacionados com os quatro fatores da 2ª ordem de Schwartz (1992), referenciados no Quadro 8. Para Porto e Tamayo (2003), esses resultados confirmam as pesquisas de Ros e Cols (1999). Os autores ainda mencionam que as divisões intrínsecas-extrínsecas não são apropriadas para representar todos os valores percebidos pelos indivíduos.

FATORES Modelo - Porto e Tamayo	FATORES IST de Borges	RELAÇÕES Afinidades entre fatores
Realização no Trabalho	Realização pessoal	-Destaca o prazer e a realização.
Relações Sociais	Exigências sociais Justiça no trabalho	-Desenvolvimento da sociedade. - Clima de trabalho agradável.
Estabilidade	Sobrevivência	Segurança básica por meio do trabalho.
Prestígio	-----	Não há relação entre os métodos.
-----	Esforço corporal e desumanização	Não há relação entre os métodos.

Quadro 9 - Relação de afinidade entre os fatores da escala de Valores do Trabalho de Porto e Tamayo e os fatores do IST de Borges
Fonte: Porto e Tamayo (2003); Borges (1999).

Os fatores do Inventário de Significado do Trabalho (IST) apresentam afinidades com os do modelo de Porto e Tamayo (2003) e estão descritos no Quadro 9, que mostra não haver relação do fator prestígio, de Porto e Tamayo, com o modelo de Borges. O fator esforço corporal e desumanização de Borges também não apresenta afinidade com o método de Porto e Tamayo (2003), já que a estrutura da EVT sistematiza os resultados das pesquisas anteriores, além de proporcionar um modelo mais parcimonioso e com um embasamento teórico mais sólido.

A consulta às publicações dos valores do trabalho no portal de periódicos da Capes e Google acadêmico apontaram alguns estudos descritos a seguir. Um deles é o de Silveira (2006), que buscou desenvolver a percepção das influências da diversidade de gênero nas organizações. Foram considerados 67 questionários

como válidos para o estudo em questão. A Escala de Valores Relativos ao Trabalho de Porto e Tamayo (2003) foi adotada no trabalho.

Os resultados mostram que há uma diferença na hierarquia de valores pessoais relativos ao trabalho entre os gêneros. Segundo a autora, por causa do tamanho da amostra não foi possível identificar se a diversidade de gêneros propicia essa diferença. Dois itens foram identificados como recorrentes na variância verificada por grupo de gênero: 'ter prazer no que faço e poder me sustentar'.

Em seus estudos, Porto e Pilati (2010) descrevem a realização de teste confirmatório da estrutura empírica da Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT), tendo como intuito o desenvolvimento e validação uma nova versão da EVT de Porto e Tamayo (2003). No primeiro estudo, 790 respondentes fizeram parte da amostra e no segundo participaram 412 trabalhadores. Os resultados apresentados permitem concluir que os objetivos foram alcançados e que um novo instrumento de avaliação foi obtido (PORTO; PILATI, 2010, p.81).

Ainda de acordo com os autores, a nova escala fornece subsídios que permitem compreender a motivação no trabalho, como autodeterminação e conformidade mostrando-se mais completa, fornecendo uma compreensão maior das pretensões do trabalhador (PORTO; PILATI, 2010). Carvalho *et al.* (2014) identificaram em uma associação, em fase de incubação, os valores relativos ao trabalho. Para a identificação foi adotada a EVT de Porto e Tamayo (2003). Os resultados do estudo apontaram uma hierarquia de importância dos valores de realização no trabalho, em sequência as relações sociais, estabilidade, e, por fim, prestígio.

Paiva, Peixoto e Luz (2014) buscaram analisar a percepção dos valores organizacionais e do trabalho em professores. Foram adotados para estudo os modelos de Porto e Tamayo (2003) e de Oliveira e Tamayo (2004). A amostra contou com 77 professores respondentes de uma instituição filantrópica e confessional de Belo Horizonte (MG). Os resultados assinalaram desfechos positivos para realização no trabalho, relações sociais e estabilidade. O prestígio alcançou

desfecho mais tímido, o que pode ser uma expressão da precarização do trabalho docente.

Para melhor elucidação também foi efetuada uma busca por assunto referente ao período de 2002 a 2015 no portal de periódicos da Capes e Google Acadêmico: valores do trabalho na construção civil. Obtiveram-se poucos trabalhos e autores explanando sobre o tema na indústria da construção civil no referido período. Destacam-se Barros e Mendes (2003) e Oliveira e Iriart (2008). Barros e Mendes (2003) investigaram as estratégias defensivas contra o sofrimento utilizadas pelos trabalhadores terceirizados de uma construtora em Brasília. A psicodinâmica do trabalho foi adotada nesse estudo, no referencial teórico e metodológico.

Os autores utilizaram como instrumento de coleta de dados a entrevista coletiva semiestruturada com quatro grupos de cinco trabalhadores, abordando as atividades desenvolvidas, as dificuldades enfrentadas no trabalho e as formas de superá-las, além dos sentimentos relacionados ao trabalho e às estratégias para lidar com eles e as relações sociais de trabalho com os pares e chefia e as condições de trabalho (BARROS; MENDES, 2003). O resultado confirmou que o modelo de produção com base nos princípios tayloristas e na acumulação flexível de capital, modelo de produção amplamente utilizado na construção civil, fomenta o sofrimento no âmbito de produção.

Já o estudo de Oliveira e Iriart (2008) objetivou perceber as representações do trabalho dos trabalhadores informais da construção civil. Para o referencial teórico optaram pela Teoria das Representações Sociais. Participaram do estudo de caso nove trabalhadores da construção civil de um grupo de 300 trabalhadores informais acidentados. Os resultados apontaram que o trabalho tem importância central na vida dos trabalhadores, como fonte de custeio à sobrevivência material e social. O trabalho na construção civil se mostrou pesado e desvalorizado, exposto como última opção na busca da sobrevivência. Os trabalhadores percebiam a precarização do trabalho advinda da inserção informal e se sentiam inferiorizados, suprimidos de desfrutar integralmente a cidadania.

Os trabalhos analisados que se valeram da escala de Porto e Tamayo (2003) apresentam uma hierarquia de importância aos valores do trabalho assim estruturada: realização no trabalho, relações sociais, estabilidade e prestígio. As questões de maior relevância apontadas foram: ter prazer no que faço; poder me sustentar; atividades desenvolvidas; dificuldades enfrentadas no trabalho e forma de superação; sentimentos relacionados ao trabalho; relações sociais com os pares e a chefia; condições de trabalho; fonte de sobrevivência material e social; desvalorização do trabalho; inserção no trabalho; e falta parcial de cidadania.

A opção de adotar a escala de valores relativos ao trabalho de Porto e Tamayo (2003), e não a escala de valores do trabalho revisada de Porto e Pilatti (2009) deve-se ao fato de a escala revisada carecer de mais estudos para verificação de como a estrutura empírica dos valores do trabalho se comportam. Como o objetivo do trabalho não é validar uma ou outra escala optou-se pela de Porto e Tamayo, que se apresenta com maior número de aplicação e atende aos objetivos propostos. Conforme o Quadro 10, os itens que compõem os elementos dos valores relativos do trabalho são em número de 45.

ELEMENTOS			
REALIZAÇÃO NO TRABALHO	RELAÇÕES SOCIAIS	ESTABILIDADE	PRESTÍGIO
- Prazer no que faz	- Ajudar os outros	- Estabilidade financeira	- Obter posição de destaque
- Trabalho interessante	- Auxiliar os colegas	- Ter melhores condições de vida	- Supervisionar pessoas
- Enfrentar desafios	- Colaborar com o desenvolvimento da sociedade	- Poder me sustentar	- Ter fama
- Gostar do que faz	- Combater injustiças sociais	- Ser independente financeiramente	- Ter prestígio
- Identificar com o trabalho	- Ser útil para a sociedade	- Ganhar dinheiro	- Competir com colegas para alcançar as metas profissionais
- Trabalho intelectualmente estimulante	Ter compromisso social	- Estabilidade no trabalho	- <i>Status</i> no trabalho
- Realização pessoal	Colaborar com os colegas para alcançar as metas	- Suprir as necessidades materiais	- Ter notoriedade
- Realizar trabalho significativo	Bom relacionamento com os colegas		- Ter superioridade baseada no êxito do meu trabalho
- Satisfação pessoal	- Amizade com colegas		- Competitividade

- Crescimento intelectual	- Mudar o mundo		- Seguir a profissão da família
- Trabalho requer originalidade e criatividade	Conhecer pessoas		Enfrentar desafios
- Trabalho variado	- Preservar a saúde		
- Realização profissional			
- Aprimorar conhecimentos da profissão			
- Autonomia no trabalho			

Quadro 10- Elementos dos Valores Relativos ao Trabalho- Porto e Tamayo (2003)

Fonte: Porto e Tamayo (2003).

O elemento **realização no trabalho** é composto por 15 questões: prazer no que faz, trabalho interessante, enfrentar desafios, gostar do que faz, identificar com o trabalho, trabalho intelectualmente estimulante, realização pessoal, realizar trabalho significativo, satisfação pessoal, crescimento intelectual, trabalho requer originalidade e criatividade, trabalho variado, realização profissional, aprimorar conhecimentos da profissão e autonomia no trabalho.

O elemento **relações sociais** contempla 11 questões: ajudar os outros, auxiliar os colegas, colaborar com o desenvolvimento da sociedade, combater injustiças sociais, ser útil para a sociedade, ter compromisso social, colaborar com os colegas para alcançar às metas, bom relacionamento com os colegas, amizade com os colegas, mudar o mundo, conhecer pessoas, preservar a saúde.

A **estabilidade** é composta pelas sete questões: estabilidade financeira, ter melhores condições de vida, poder me sustentar, ser independente financeiramente, ganhar dinheiro, estabilidade no trabalho e suprir as necessidades materiais. O elemento **prestígio**, por sua vez, é composto por 11 questões: obter posição de destaque, supervisionar pessoas, ter fama, ter prestígio, competir com colegas para alcançar as metas profissionais, *status* no trabalho, ter notoriedade, ter superioridade baseada no êxito do meu trabalho, competitividade, seguir a profissão da família e enfrentar desafios.

Os elementos dos **valores do trabalho**, como sua realização, relações sociais, estabilidade e prestígio não devem passar despercebidos, principalmente pelos gestores ou organizações. Tal percepção, segundo Nobrega (2004, p. 51), é

de vital importância para melhor [...] “projetar, produzir, fazer *marketing* (promover e vender), entregar e dar suporte a seus produtos” enfim gerar lucro.

3 MÉTODO

Richardson (2008, p.71) descreve método em sentido genérico na pesquisa científica como: “[...] a escolha de procedimentos sistemáticos para a descrição e explicações de fenômenos”.

3.1 Tipo de pesquisa

Esta pesquisa caracteriza-se por ser do tipo descritiva, com abordagem quantitativa e correlacional. A pesquisa descritiva é utilizada para descrever as particularidades de uma população ou verificar o ordenamento de certas características ou propriedades. Segundo Richardson (2008, pp 70-71), “[...] caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informação, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas [...]”.

É frequentemente aplicado nos estudos descritivos, naqueles que procuram descobrir e classificar a relação entre variáveis, bem como nos que investigam a relação de causalidade entre fenômenos. [...] são considerados como objeto de estudo uma situação específica, um grupo ou um indivíduo (RICHARDSON, 2008, pp. 70- 71).

A correlação permite o trabalho com um elevado número de variáveis relacionando-as entre si. A seleção das variáveis para a análise deve fundamentar-se em revisão sólida de literatura (COUTINHO, 2008). Polit, Beck e Hungler (2004 *apud* LUZIO, 2006) declaram que a pesquisa correlacional propende sobremaneira a ser realista.

É um expediente apropriado e profícuo para compilar numerosa quantidade de dados sobre o assunto que se pretende estudar no que se refere a hábitos e atitudes de um determinado número de pessoas, que não poderiam ser criticadas pela sua artificialidade (POLIT; BECK; HUNGLER, (2004) *apud* LUZIO, 2006). Esse tipo de pesquisa atende às propostas deste estudo, já que a intenção é conhecer as percepções dos trabalhadores da indústria da construção civil da cidade de Campos do Jordão (SP) quanto à qualidade de vida no trabalho e aos valores no trabalho. Conhecer as percepções, estudar e construir convicções em relação a esses temas

na construção civil se faz necessário, considerando que o trabalho tem importância relevante para indivíduo e sociedade.

3. 2 Área de realização

A pesquisa foi realizada no município de Campos do Jordão, com os profissionais da indústria da construção civil do subsetor edificações. O Município está localizado no interior do estado de São Paulo e faz parte da Região Metropolitana do Vale do Paraíba e Litoral Norte, sub-região 2 do município de Taubaté (SP). É o município brasileiro mais alto do Brasil, considerando a altitude da sede, a 1628 metros do nível do mar (Figura 1).



Figura 3 - Mapa do Município de Campos do Jordão
Fonte: Google, 2015.

Campos do Jordão limita-se ao norte com os municípios de Itajubá (MG), Pirangussu (MG) e Wenceslau Braz (MG); ao leste com Guaratinguetá (SP); ao sul com Pindamonhangaba (SP; e a oeste com São Bento do Sapucaí. Em 2014 sua população, segundo dados da Fundação Seade, era de 48.746 habitantes. Classifica-se, de acordo com a Secretaria de Turismo do Estado de São Paulo, como estância climática pelos seus atrativos naturais, como o clima ameno, montanhas, cachoeiras e muita área verde, além de inúmeros esportes de aventura (DADE, 2015).

Fazer um comparativo entre as condições de vida do Município e Estado onde se está inserido e conhecer o índice de responsabilidade social fornecem uma visão ampla da atuação da administração pública no referido Município. As condições de

vida, segundo o Índice Paulista de Responsabilidade Social (IPRS), não exibem bons indicadores sociais.

Tabela 3-Condições de Vida Município de Campos do Jordão

Condições de vida	Ano	Município	Estado
IPRS – Dimensão Riqueza	2008	38	42
	2010	41	45
	2012	41	46
IPRS – Dimensão Longevidade	2008	43	68
	2010	48	69
	2012	54	70
IPRS – Dimensão Escolaridade	2008	48	40
	2010	56	48
	2012	59	52

Fonte: Fundação SEADE (2016).

O Índice Paulista de Responsabilidade Social nas dimensões riqueza e longevidade, no município de Campos do Jordão, é inferior ao do Estado, enquanto que na dimensão escolaridade supera o Estado em sete pontos.

Tabela 4 - Índice Paulista Responsabilidade Social – Município de Campos do Jordão.

Índice Paulista de Responsabilidade Social	Ano	Grupo
IPRS	2008	2
IPRS	2010	2
IPRS	2012	2

Fonte: Fundação SEADE (2016).

De acordo com a Fundação SEADE (2016), as condições de vida dos municípios que estão relacionados no Grupo 2 não apresentam bons níveis em relação aos indicadores sociais, embora com elevados níveis de riqueza. Ainda segundo a Fundação SEADE (2015), a participação dos empregos formais da construção no total de empregos formais em 2013, em Campos do Jordão, era de 3,23% e o rendimento de R\$ 1.309,17. A taxa de analfabetismo da população de 15

anos ou mais era de 4,42%, valores acima dos constatados na Região Administrativa de Governo e do Estado que são respectivamente de 4,01 e 4,33%.

Segundo Pivott (2006), a nascente mais alta do rio da Prata está localizada no bairro Umuarama, em Campos do Jordão. É também uma das nascentes que formam o rio Capivari, o mais importante do Município. Esse Rio quando encontra o córrego do Homem Morto passa a denominar rio Sapucaí–Guaçu, que se une ao Rio das Mortes, já no estado de Minas Gerais, para formar o Rio Grande, que é um dos maiores afluentes do Rio da Prata.

Almeida (1999), Silva (2004) e Pivott (2006) destacam o contraste que existe no Município: é como se houvesse duas cidades Campos do Jordão dentro de uma só: a que retrata “a precariedade da infraestrutura e simplicidade das condições de moradia”, que segundo Almeida (1999, p.88) está situada à margem do turismo de elite; e outra com habitações de elevado padrão de acabamento em áreas turísticas com infraestrutura adequada.



Figura 4 - Centro Turístico Capivari – Campos do Jordão
Fonte: Google (2015) – Lígia Skowronski (2012).



Figura 5 - Vila Santo Antonio – Campos do Jordão
Fonte: Rosa Filho; Cortez (2015).

O contraste entre os bairros Capivari e Vila Santo Antônio é bem visível. O primeiro mostra elevado nível de riqueza enquanto no outro a precariedade e a falta de infraestrutura se fazem gritantes, expondo as condições precárias em que vive boa parte da população jordanense (FIGURAS 4 e 5). A Vila Capivari é, atualmente, uma vitrine para o lançamento de produtos como automóveis, vestuário, eletrodomésticos e degustação gastronômica (ALMEIDA, 2006).

Campos do Jordão é uma cidade efetivamente turística. O turismo é a mola propulsora da economia do Município. Os visitantes são atraídos pelo frio e pela arquitetura europeia. O crescimento turístico na cidade trouxe agravantes, como congestionamento, roubo, furto, mendicância e vandalismo da paisagem. Espaços novos vão surgindo e novas formas de apoderamento da paisagem vão se desenhando, dando uma nova direção na organização do espaço no Município e em seu entorno (ALMEIDA, 2006).

3.3 População e amostra

A população foi composta por 996 profissionais da indústria da construção civil de Campos do Jordão, divididos em três categorias: i) engenheiros e/ou arquitetos; ii) empreiteiros e/ou empresários do setor; e iii) trabalhadores, como pedreiros, carpinteiros, pintores, encanadores, eletricitas, serventes e ajudantes em geral, cujas atribuições constam no Anexo E. Para a composição da amostra, calculou-se o seu tamanho segundo Spiegel (1999). A amostra mínima continha 213 profissionais.

Para melhor comparação e contabilização utilizou-se a amostragem estratificada, ficando assim constituída: estrato engenheiro/ arquiteto = 20 trabalhadores; estrato empreiteiro/ construtor = 57 trabalhadores; e estrato operacional = 136 trabalhadores. Para mais detalhes do dimensionamento da amostra *vide* Anexo I.

3.4 Instrumentos

Nesta pesquisa da qualidade de vida no trabalho adotou-se o modelo de Werther e Davis (1983), conforme a recomendação de Medeiros (2002). O autor justifica assim a escolha dos elementos investigados da pesquisa: “Este modelo de pesquisa foi escolhido [...], por agrupar, em apenas três categorias, fatores físicos, psicológicos, sociais, intelectuais e profissionais que podem intervir na qualidade de vida dos trabalhadores [...]” (MEDEIROS, 2002, p.38).

Quanto aos valores do trabalho adotou-se o modelo de Porto e Tamayo (2003), que está relacionado aos fatores de Schwartz (1992). Esse modelo contempla quatro fatores: i) realização no trabalho; ii) relações sociais; iii) prestígio; e iv) estabilidade. Os instrumentos da pesquisa utilizados constituíram-se dos questionários e escalas seguintes, aplicados pela pesquisadora.

a) Questionário de Identificação da Amostra (QIA): caracteriza o perfil sociodemográfico dos trabalhadores da construção civil: idade, gênero, estado civil, número de horas de trabalho por semana; categoria funcional; e tempo de serviço na construção civil.

b) Escala de Qualidade de Vida no Trabalho (EQVT): desenvolvida por Medeiros (2002). Foi usada para detectar a percepção dos trabalhadores da construção civil nos seguintes fatores: organizacional, ambiental e comportamental. A Escala de Qualidade de vida no Trabalho (EQVT) é composta de 38 afirmativas e três fatores.

Para o Fator 1, fatores organizacionais, somam-se aos valores marcados pelo indivíduo nos itens de 1 a 16 divididos por 16. Para o Fator 2, fatores ambientais, somam-se os valores marcados dos itens 17 a 24 divididos por 8. Para o Fator 3, fatores comportamentais, somam-se os valores marcados pelo indivíduo nos itens de 25 a 38 e divididos por 14.

Medeiros (2002) aplicou essa escala em uma empresa de construção civil, e para avaliar a confiabilidade da escala e medir o grau de concordância dos participantes utilizou o Alfa de Cronbach obtendo os valores de 0,7684 para os fatores organizacionais, 0,6681 para os fatores ambientais e 0,7338 para os fatores comportamentais. Para o total, obteve-se 0,8657, valor maior que 0,8, que é considerado um coeficiente suficiente para a análise confirmatória.

c) Questionário com Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVRT) desenvolvido por Porto e Tamayo (2003). Foi utilizado para detectar a percepção dos trabalhadores da construção civil nos seguintes fatores: realização no trabalho; relações sociais; prestígio e estabilidade. A EVRT é composta por 45 itens.

Para o fator 1, realização no trabalho, somaram-se os valores marcados pelo indivíduo nos itens 10, 13, 39, 16, 24, 7, 30, 5, 12, 14, 44, 40, 4, 41 e 8 e divididos por 15. Para o fator 2, relações sociais, pela soma dos valores marcados nos itens 36, 20, 29, 3, 19, 28, 45, 23, 26, 32, 11 e 21 e divididos por 12. O fator 3, prestígio, foi alcançado pela soma dos valores marcados nos itens 42, 25, 33, 22, 27, 17, 34, 31, 6, 15 e 38 divididos por 11. O fator 4, estabilidade, foi composto pela soma dos itens 1, 43, 9, 2, 18, 35 e 37 e divididos por 7.

Porto e Tamayo (2003) construíram e validaram a escala de valores relativos ao trabalho. Obtiveram para o Alfa de Cronbach resultados superiores a 0,8 para todos os fatores dos valores relativos ao trabalho. Esse valor é considerado

suficiente para a análise confirmatória da confiabilidade. Após o cálculo dos índices, foram ordenados por fatores para processar a identificação dos mais importantes (médias maiores) e os de menor relevância (médias menores).

Em seguida foram efetuadas as correlações entre os fatores da qualidade de vida no trabalho e dos valores relativos ao trabalho. De posse dos fatores identificados com forte correlação foi efetuada a análise de correlação dos itens desses fatores. Finalmente, foram relacionadas as variáveis perfil sociodemográfico com os fatores da escala da qualidade de vida no trabalho e a escala dos valores relativos ao trabalho.

3.5 Procedimento da coleta de dados

Este estudo foi desenvolvido na cidade de Campos do Jordão (SP) com os trabalhadores da construção civil. Foi encaminhado requerimento para as empreiteiras e construtoras, tanto as formais quanto as informais, solicitando autorização para a realização da pesquisa nas suas dependências ou obras com os funcionários a partir da assinatura do Termo de Consentimento Livre Esclarecido Institucional (ANEXO A).

Foram incluídos no presente estudo engenheiros, arquitetos, empreiteiros, construtores, pedreiros, carpinteiros, eletricitistas, encanadores, pintores e serventes que concordaram em responder aos questionários e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para Participantes (ANEXO B), elaborado de acordo com a Resolução Nº 466, de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Saúde. Esse Termo regulamenta os protocolos de pesquisa com seres humanos. O projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Taubaté, com a aprovação nº 1129008, de 29/06/2015, e data da relatoria de 03/07/2015 (ANEXO C).

A coleta de dados realizou-se no período de 01/07/2015 a 15/10/2015. Foram distribuídos 263 questionários, mas responderam de forma correta 213 indivíduos. Foram eliminados 18 questionários, que estavam incompletos. Os respondentes se recusaram a completar os questionários por receio de serem despedidos ou

desligados das atividades de trabalho, por mais que fosse assegurado o sigilo dos dados e da identificação. Do total da amostra, 32 trabalhadores se comprometeram a responder o questionário e depois devolvê-lo, mas não o fizeram. No grupo dos empreiteiros/construtores foram considerados todos os que se identificaram dessa forma. Como empreiteiro/construtor foram considerados aqueles que se identificaram como arquiteto/engenheiro e empreiteiro/construtor; operacionais e empreiteiro/construtor.

Alguns empecilhos foram encontrados para o preenchimento do questionário, como a dificuldade de entendimento e horário adequado para sua aplicação. A dificuldade de entendimento é decorrente do baixo nível educacional dos respondentes, que em sua maioria tinha o ensino fundamental incompleto, tanto no grupo dos empreiteiros/ construtores como dos operacionais. Esse fato resultou na aplicação individual dos questionários com demora de 40 minutos em média. Quanto à aplicação, houve um desconforto visível embora a aplicação fosse autorizada e com horário definido, o que pode ser justificado pela demora dos pesquisados em responder aos questionários.

3.6 Procedimento de análise dos dados

Após respondidos, os questionários foram recolhidos pela pesquisadora, analisados e codificados por categoria e por fatores relevantes, que contribuem de forma favorável ou não para a qualidade de vida e valores do trabalho na indústria da construção civil. Nesse processo utilizou-se o *software* Excel, versão 2007, do pacote *Microsoft Office* para:

- tabular os questionários e converter as respostas em tabelas e gráficos, contextualizando os resultados;
- testar a igualdade das médias da qualidade de vida do trabalho entre o estudo atual em relação ao estudo de Medeiros (2002), a partir da ferramenta análise de dados;
- determinar a correlação linear entre as variáveis sociodemográficas e fatores, e os respectivos p- valores, a partir da ferramenta análise de dados; e

- calcular o Alfa de Cronbach para verificação da confiabilidade dos dados das escalas da qualidade de vida do trabalho e dos valores relativos ao trabalho.

Tanto para Corrar, Paulo e Dias Filho (2007) como para Almeida; Santos e Costa (2010), o Alfa de Cronbach é um instrumento da estatística que serve para dar confiabilidade a um questionário numa graduação de 0 (zero) a 1 (um). O valor mínimo de *alfa* para aceitação de um questionário é de 0,7 e quanto mais próximo o valor estiver de 1 (um) maior a fidedignidade. Corrar, Paulo e Dias Filho (2007) e Cortina (1993 *apud* ALMEIDA; SANTOS e COSTA, 2010) descrevem que o Alfa de Cronbach é uma das ferramentas estatísticas mais pertinentes e divulgadas em pesquisas para medir a confiabilidade da consistência interna de uma escala.

Este resultado mede a consistência interna e é o mais comum para análise da confiabilidade e está presente em diversos trabalhos científicos, principalmente, na área de Humanas. A idéia principal da medida de consistência interna é que os itens ou indicadores individuais da escala devem medir o mesmo constructo e, assim, ser altamente correlacionados (CORRAR; PAULO; DIAS FILHO, 2007, p.64).

O Alfa de Cronbach é obtido pela fórmula:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Onde:

K refere-se ao número de itens do questionário;

S_i^2 refere-se a variância de cada item;

S_t^2 refere-se a variância total do questionário, determinada como a soma de todas as variâncias (CORRAR; PAULO; DIAS FILHO, 2007).

A matriz de correlação foi utilizada para medir e dar confiabilidade às relações: i) entre a qualidade de vida no trabalho e os valores relativos ao trabalho; ii) entre os itens dos fatores apontados com forte relação e os fatores da qualidade de vida no trabalho e fatores dos valores do trabalho; e iii) entre as variáveis perfil

sociodemográfico e os fatores da escala da qualidade de vida no trabalho e da escala de valores relativos ao trabalho.

Devore (2006, p. 468) explica que o coeficiente de correlação r é uma medida que afere o quanto as duas variáveis estão fortemente relacionadas em uma amostra. Esse valor independe das unidades com as quais as duas variáveis são medidas. O valor de r estará sempre entre -1 e 1 (inclusive) $r = 1$ somente se todos os pares estiverem alinhados em uma linha reta com um coeficiente angular positivo (correlação positiva) e $r = -1$ se todos os pares estiverem alinhados com um coeficiente angular negativo (correlação negativa).

O quadrado do coeficiente de correlação fornece o valor do coeficiente de determinação (ou coeficiente de explicação) mostrando qual o percentual de uma variável y está sendo explicada pela variável x . Para classificar uma correlação forte ou fraca entre duas variáveis utiliza-se uma regra prática de acordo com a seguinte escala:

- . se $0 \leq |r| \leq 0,5$, conclui-se que a correlação é fraca.
- . se $0,5 < |r| < 0,8$, conclui-se que a correlação é moderada.
- . se $0,8 \leq |r| \leq 1$, conclui-se que a correlação é forte.

Se $r = 0,5$ (considerada fraca), verifica-se que $r^2 = 0,25$ significando que 25% de uma variável y está sendo explicada pela variável x . Ainda segundo o autor, o valor de p (ou p -valor) é o menor grau de ponderação ou significância. “Para = 5% (onde é denominado nível de significância), pode-se dizer que para p -valor $\leq 5\%$, o teste é significativo” (DEVORE, 2006, p. 302).

Lira (2004) destaca que a análise da correlação também pode ser empregada para comprovar em uma pesquisa a confiabilidade dos dados observados.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção apresentam-se os resultados referentes ao perfil sociodemográfico da escala da qualidade de vida no trabalho e da escala de valores relativos ao trabalho. Os resultados da pesquisa foram obtidos de uma amostra composta por 213 respondentes. Analisaram-se os resultados dos trabalhadores da indústria da construção civil da cidade de Campos do Jordão quanto à caracterização do perfil sociodemográfico, qualidade de vida e valores no trabalho.

4.1 Perfil Sociodemográfico dos Trabalhadores

4.1.1 Caracterização da amostra

As variáveis de segmentação para caracterização da população amostral quanto ao perfil sociodemográfico dos trabalhadores são: idade; gênero; estado civil; composição familiar; número de horas de trabalho por semana; categoria funcional; tempo de serviço na construção civil; regime de trabalho; outra atividade remunerada; grau de instrução; e pós-graduação.

A Tabela 5 demonstra a amostra coletada.

Tabela 5 - Amostra coletada

GRUPO	FREQUÊNCIA	%
Engenheiros/Arquitetos	20	9,4
Empreiteiros/Construtores	57	26,8
Operacionais	136	63,8
TOTAL	213	100

Fonte: Dados da pesquisa (2015)

Para melhor visualização dos resultados apresenta-se o Quadro 2:

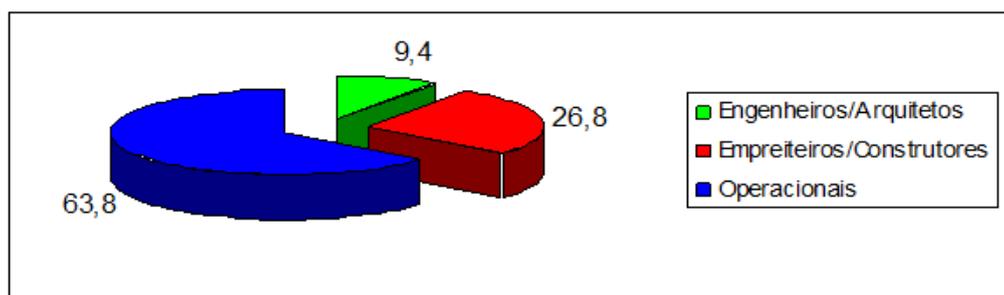


Gráfico 2 - Distribuição da amostra de acordo com o grupo (%)

Fonte - Elaborado pelo pesquisador (2015)

Os dados da Tabela 5 e do Gráfico 2 mostram que dos 213 participantes 9,4% pertencem ao grupo de engenheiros/arquitetos; 26,8% ao grupo empreiteiro/construtor; e 63,8% ao grupo dos operacionais. Os resultados quanto ao perfil sociodemográfico dos trabalhadores estão evidenciados pela variável de segmentação 'idade' na Tabela 6 e no Gráfico 3, a seguir:

- **Idade**

Tabela 6 - Perfil sociodemográfico – variável de segmentação (idade) por grupo

Idade (anos)	Engenheiros/Arquitetos		Empreiteiros/Construtores		Operacionais	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
18 a 25	0	0,0	2	3,5	42	30,9
26 a 30	0	0,0	3	5,3	25	18,4
31 a 35	2	10,0	2	3,5	12	8,8
36 a 40	2	10,0	10	17,5	12	8,8
41 a 45	3	15,0	6	10,5	11	8,1
46 a 50	4	20,0	12	21,1	17	12,5
51 a 55	4	20,0	13	22,8	6	4,4
mais de 55	5	25,0	9	15,8	10	7,4
não respondeu	0	0,0	0	0,0	1	0,7
Total	20	100	57	100	136	100

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

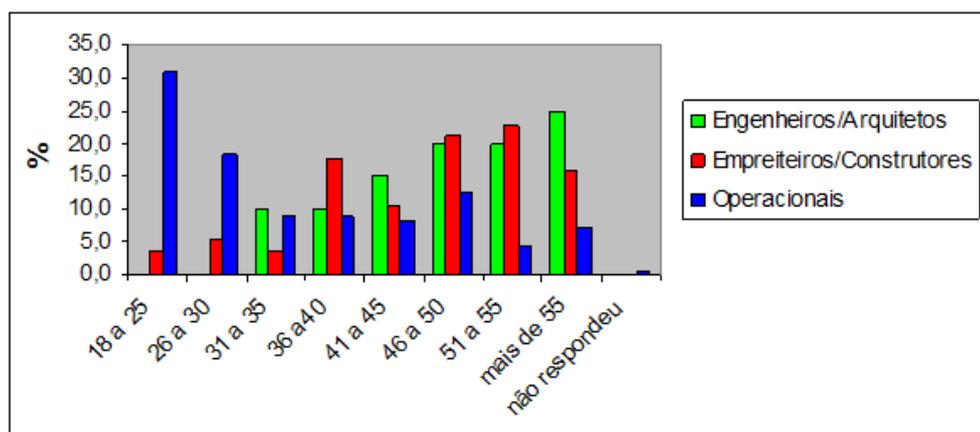


Gráfico 3 - Perfil sociodemográfico – idade (% por grupo)

Fonte - elaborada pelo pesquisador (2015).

Os dados expostos apontam que 65% dos engenheiros/arquitetos; 59,7% dos empreiteiros/ construtores; e 25 % dos operacionais têm idade superior a 45 anos.

A Tabela 7 e o Gráfico 4, a seguir, destacam a variável de segmentação gênero, por grupo, no perfil sociodemográfico.

- **Gênero**

Tabela 7 - Perfil sociodemográfico – variável de segmentação (gênero) por grupo

Gênero	Engenheiros/Arquitetos		Empreiteiros/Construtores		Operacionais	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Masculino	15	75,0	50	87,7	131	96,3
Feminino	5	25,0	7	12,3	4	2,9
não respondeu	0	0,0	0	0,0	1	0,7
Total	20	100	57	100	136	100

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

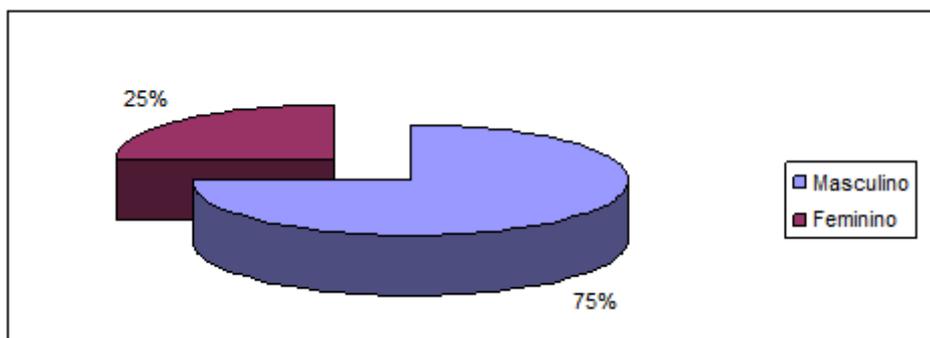


Gráfico 4 - Perfil sociodemográfico: distribuição por gênero do grupo engenheiros/arquitetos
Fonte: Dados da pesquisa (2015).

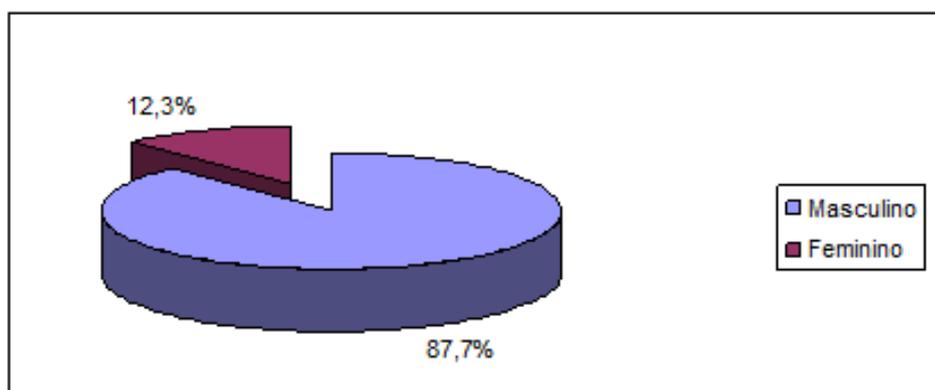


Gráfico 5 - Perfil sociodemográfico: distribuição por gênero do grupo empreiteiros/construtores
Fonte: Dados da pesquisa (2015).

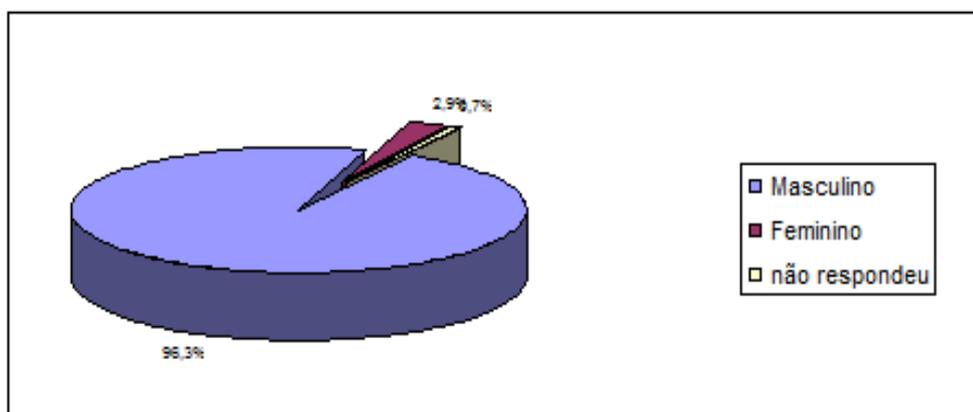


Gráfico 6 - Perfil sociodemográfico: distribuição por gênero do grupo operacionais.
 Fonte: Dados da pesquisa (2015).

A Tabela 7 mostra que o percentual de trabalhadores do gênero feminino no grupo dos engenheiros/arquitetos é de 25%; no grupo dos empreiteiros/construtores é de 12,3%; e no grupo dos operacionais, 2,9%. Os Gráficos 4, 5 e 6 mostram com clareza a disparidade entre os gêneros.

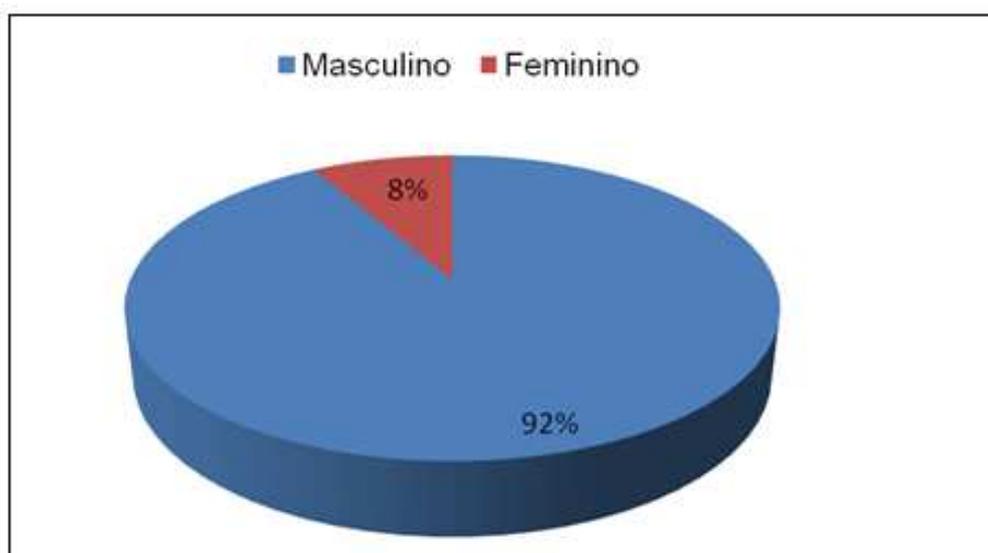


Gráfico 7 - Gênero dos trabalhadores
 Fonte: Dados da pesquisa (2015).

O Gráfico 7 aponta que 92% dos participantes respondentes da indústria da construção civil em Campos do Jordão são do gênero masculino e 8% do feminino. A Tabela 8 e o Gráfico 8 apresentam, a seguir, a variável de segmentação estado civil.

- **Estado Civil**

Tabela 8 - Perfil sociodemográfico – variável de segmentação (estado civil) por grupo

Estado Civil	Engenheiros/Arquitetos		Empreiteiros/Construtores		Operacionais	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
solteiro	1	5,0	10	17,5	64	47,1
casado	16	80,0	39	68,4	63	46,3
separado	1	5,0	4	7,0	4	2,9
desquitado	0	0,0	0	0,0	0	0,0
divorciado	2	10,0	3	5,3	4	2,9
viuvo	0	0,0	1	1,8	0	0,0
não respondeu	0	0,0	0	0,0	1	0,7
Total	20	100	57	100	136	100

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

Para melhor visualização dos resultados apresenta-se o Gráfico 8:

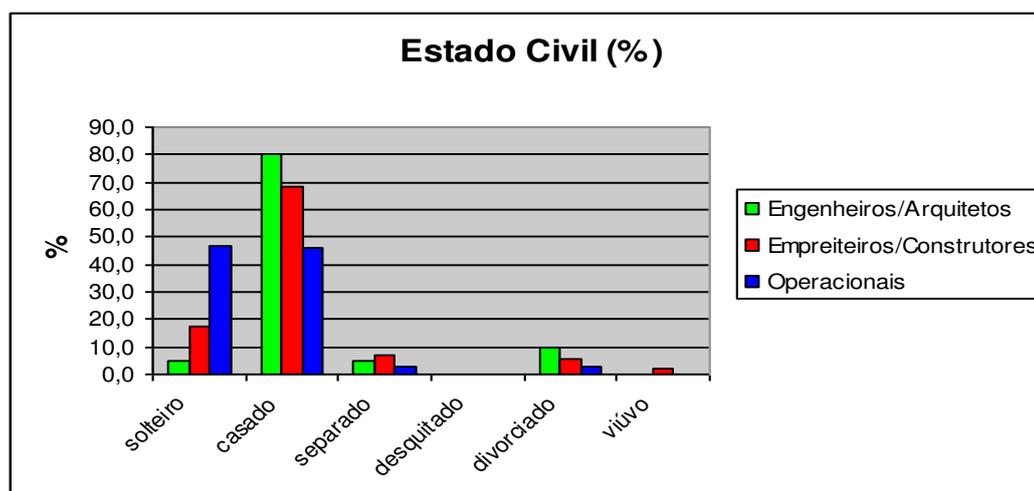


Gráfico 8 - Perfil sociodemográfico – estado civil (% por grupo)

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

A Tabela 8 aponta que 5% dos engenheiros/arquitetos são solteiros e 80% são casados. O grupo dos empreiteiros/construtores apresenta-se com 17,5% de solteiros e 68,4% de casados. No grupo dos operacionais, 47,1% são solteiros e 46,3% casados. O Gráfico 8 mostra que o número de solteiros é praticamente o mesmo do número de casados: 64 solteiros e 63 casados. O grupo dos engenheiros/arquitetos foi o que se apresentou com maior percentual de divorciados: 10%.

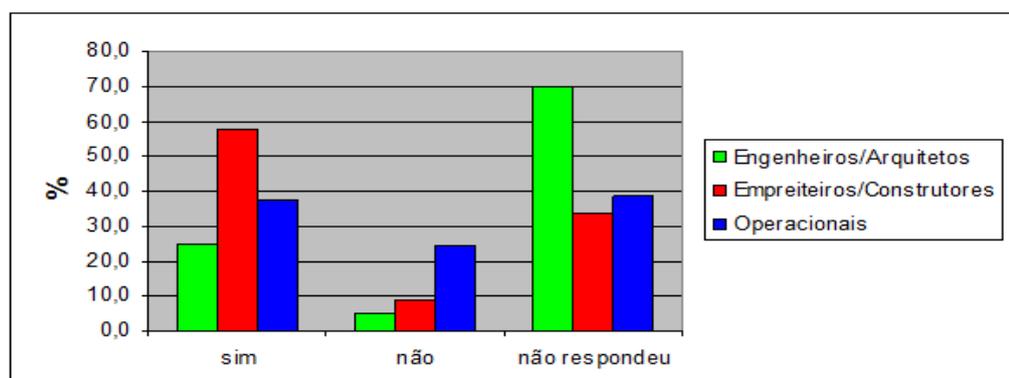
- **Componente familiar**

Tabela 9 - Perfil sociodemográfico – variável de segmentação (com ou sem filhos) por grupo

Tem Filhos?	Engenheiros/Arquitetos		Empreiteiros/Construtores		Operacionais	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
sim	5	25,0	33	57,9	51	37,5
não	1	5,0	5	8,8	33	24,3
não respondeu	14	70,0	19	33,3	52	38,2
Total	20	100	57	100	136	100

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

Para melhor visualização dos resultados apresenta-se o Gráfico 9:

**Gráfico 9 - Perfil sociodemográfico – com ou sem filhos (% por grupo)**

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

O número de pesquisados que não respondeu a essa questão foi muito grande: 70% dos engenheiros/arquitetos; 33,3 % dos empreiteiros/construtores; e 38,2% dos operacionais. O grupo dos engenheiros/arquitetos não foi considerado por causa do grande número de não-respondentes. Os grupos com filhos equivalem a 57,9% dos empreiteiros/construtores e 37,5% dos operacionais. Não têm filhos 8,8% dos empreiteiros/ construtores e 24,3% dos operacionais.

- **Número de horas de trabalho por semana**

Tabela 10 - Perfil sociodemográfico – variável de segmentação (horas de trabalho/semana) por grupo

Horas de Trabalho por semana	Engenheiros/Arquitetos		Empreiteiros/Construtores		Operacionais	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
de 5 a 10	0	0,0	1	1,8	20	14,7
de 11 a 20	2	10,0	1	1,8	7	5,1
de 21 a 30	3	15,0	1	1,8	3	2,2
de 31 a 40	3	15,0	18	31,6	37	27,2
de 41 a 50	8	40,0	28	49,1	56	41,2
51 ou mais	4	20,0	8	14,0	13	9,6
Total	20	100	57	100	136	100

Fonte: dados da pesquisa (2015).

Para melhor visualização dos resultados apresenta-se o Gráfico 10:

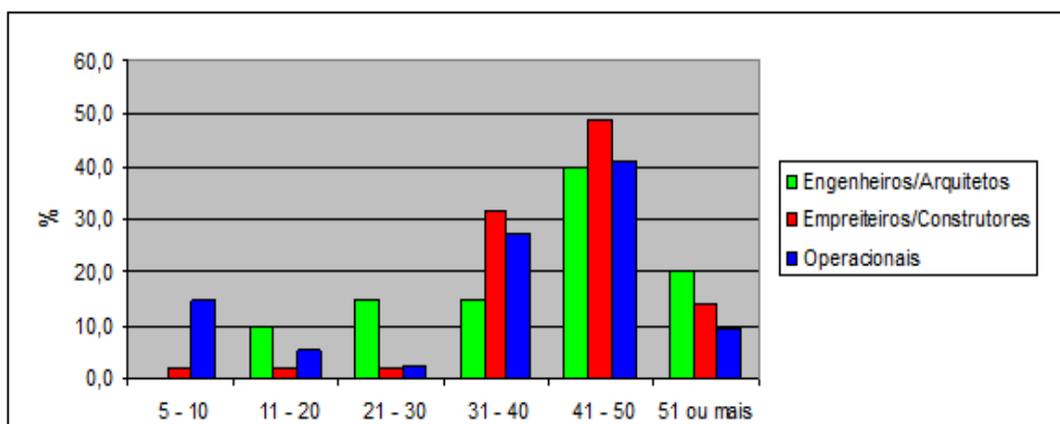


Gráfico 10 - Perfil sociodemográfico – horas de trabalho/semana (% por grupo)

Fonte: dados da pesquisa (2015).

Os dados apontam que 14,7% dos operacionais e 1,8% dos empreiteiros/construtores trabalham de 5 a 10 horas por semana e a jornada dos engenheiros/arquitetos ultrapassa essa quantidade. A Tabela 10 e o Gráfico 10 mostram que para a maioria dos pesquisados, e em todos os grupos, a carga horária de trabalho semanal é superior a 40 horas. Aponta-se para o grupo dos engenheiros/arquitetos 60%; para empreiteiros/ construtores 63,1%; e operacionais 50,8%.

- **Categoria funcional**

Tabela 11 - Perfil sociodemográfico – variável de segmentação (categoria funcional) por grupo

Categoria Funcional	Engenheiros/Arquitetos		Empreiteiros/Construtores		Operacionais	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Servente/ajudante geral	0	0,0	0	0,0	38	27,9
Pedreiro/carpinteiro/eletricista/encanador/pintor	0	0,0	6	10,5	58	42,6
Técnico/mestre de obras	0	0,0	0	0,0	10	7,4
Empreiteiro/construtor	0	0,0	50	87,7	2	1,5
Arquiteto/engenheiro	20	100,0	1	1,8	2	1,5
outros	0	0,0	0	0,0	26	19,1
Total	20	100	57	100	136	100

Fonte: dados da pesquisa (2015).

Para melhor visualização dos resultados apresenta-se o Gráfico 11.

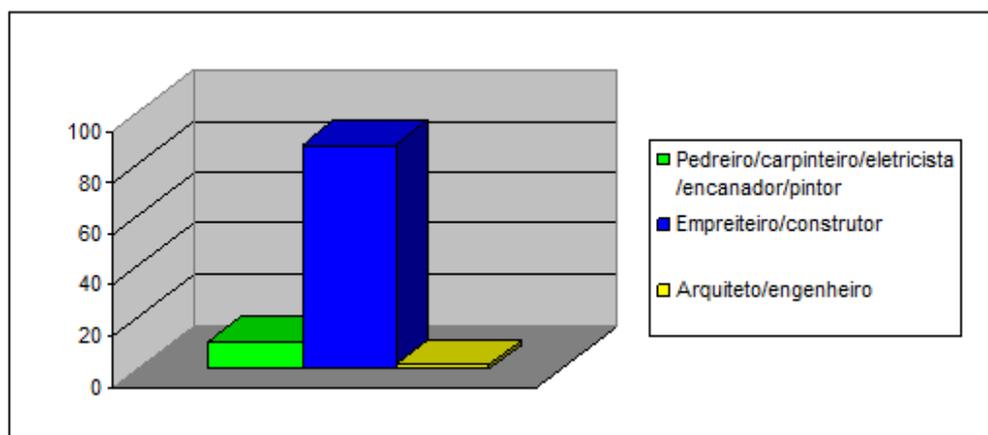


Gráfico 11 - Perfil sociodemográfico – categoria funcional (% grupo Empreiteiros/constructores)

Fonte: dados da pesquisa (2015).

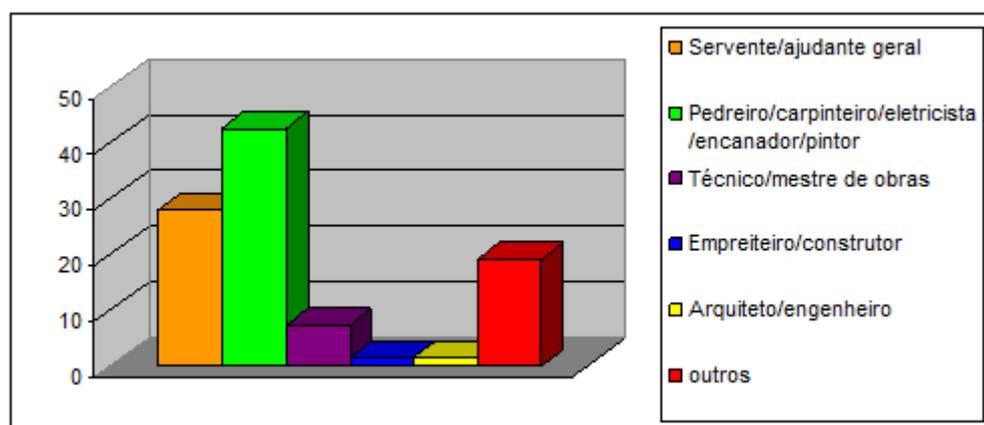


Gráfico 12 - Perfil sociodemográfico – categoria funcional (% grupo Operacionais)

Fonte: dados da pesquisa (2015).

Os dados apontam que 27,9% dos operacionais identificaram-se como servente ou ajudante geral; 10,5% dos empreiteiros/constructores e 42,6% dos operacionais identificaram-se como pedreiros, carpinteiros, eletricitas, encanadores ou pintores; 7,4% dos operacionais apresentaram-se para a categoria funcional como técnicos e mestres de obra.

Dentre os empreiteiros/constructores e operacionais, 87,7 % e 1,5%, respectivamente, mencionaram como categoria funcional empreiteiro ou construtor. Apontou-se como categoria funcional engenheiro ou arquiteto 100% do grupo dos engenheiros/arquitetos; 1,8% do grupo dos empreiteiros/arquitetos; e 1,5% do grupo dos operacionais. Reconheceram que pertencem a outras categorias funcionais 19,1% dos operacionais.

- **Tempo de serviço na construção civil**

Tabela 12 - Perfil sociodemográfico – variável de segmentação (tempo de serviço) por grupo

Tempo de Serviço na Construção Civil (anos)	Engenheiros/Arquitetos		Empreiteiros/Construtores		Operacionais	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
menos de 2	0	0,0	4	7,0	35	25,7
de 2 a 5	0	0,0	3	5,3	31	22,8
de 6 a 10	1	5,0	4	7,0	27	19,9
de 11 a 15	4	20,0	5	8,8	9	6,6
de 16 a 20	1	5,0	7	12,3	11	8,1
21 ou mais	13	65,0	34	59,6	22	16,2
não respondeu	1	5,0	0	0,0	1	0,7
Total	20	100	57	100	136	100

Fonte: dados da pesquisa (2015).

Para melhor visualização dos resultados apresenta-se o Gráfico 13.

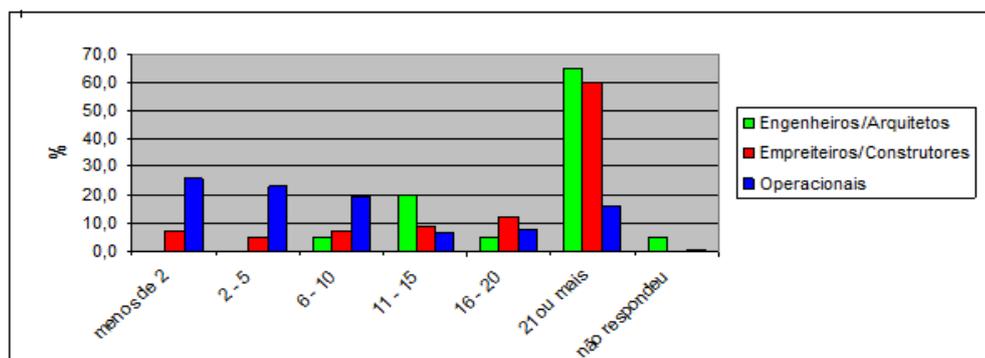


Gráfico 13 – Perfil sociodemográfico – tempo de serviço na construção civil (% por grupo)

Fonte: dados da pesquisa (2015).

O Gráfico 13 aponta que a maioria dos engenheiros/arquitetos pesquisados, 65%, e empreiteiros/construtores, 59,6%, tem mais de 21 anos de tempo de serviço na construção civil. A Tabela 14 aponta que 48,5% dos operacionais pesquisados têm tempo igual ou menor que cinco anos na construção civil.

- **Regime de trabalho**

Tabela 13 - Perfil sociodemográfico – variável de segmentação (regime de trabalho) por grupo

Regime de Trabalho	Engenheiros/Arquitetos		Empreiteiros/Construtores		Operacionais	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Tempo Integral	14	70,0	51	89,5	112	82,4
Tempo Parcial	6	30,0	6	10,5	24	17,6
Total	20	100	57	100	136	100

Fonte: dados da pesquisa (2015).

Para melhor visualização dos resultados apresenta-se o Gráfico 14.

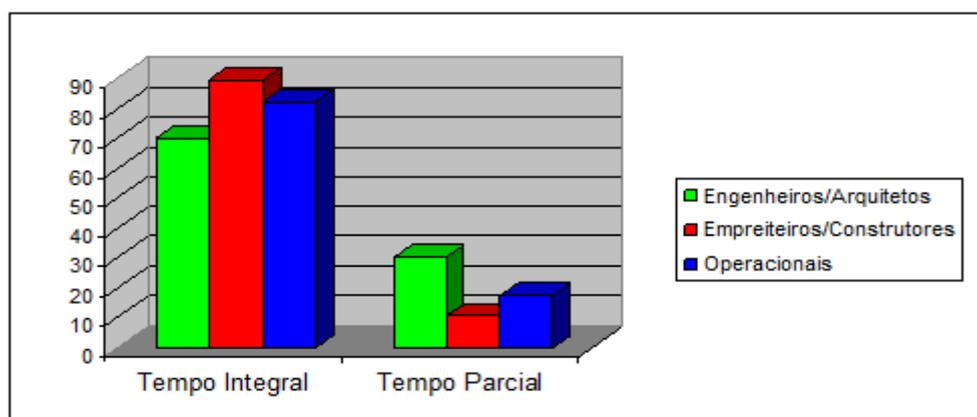


Gráfico 14 - Perfil sociodemográfico – regime de trabalho (% por grupo)
Fonte: dados da pesquisa (2015).

A Tabela 13 demonstra que 70% dos engenheiros/arquitetos; 89,5% dos empreiteiros/construtores; e 82,4% dos operacionais trabalham em regime de tempo integral. O Gráfico 14 auxilia na elucidação desses dados.

- **Atuação profissional**

Tabela 14 - Perfil sociodemográfico – variável de segmentação (atuação profissional) por grupo

Atuação Profissional	Engenheiros/Arquitetos		Empreiteiros/Construtores		Operacionais	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Autônomo	5	25,0	31	54,4	46	33,8
Empregado empresa privada	2	10,0	5	8,8	70	51,5
Empregado empresa pública/entidade	9	45,0	2	3,5	11	8,1
Sócio de escritório ou empresa	4	20,0	18	31,6	3	2,2
outra	0	0,0	1	1,8	6	4,4
Total	20	100	57	100	136	100

Fonte: dados da pesquisa (2015).

O percentual de trabalhadores autônomos pesquisados é de 25% para o grupo dos engenheiros/arquitetos (grupo 1); 54,4% para o grupo dos empreiteiros/construtores (grupo 2) e de 46,0 % para o grupo dos operacionais (Grupo 3). Atuam como empregados de empresa privada 10,0 % do grupo de engenheiros/arquitetos; 8,8% do grupo de empreiteiros/construtores e 51,5% de operacionais.

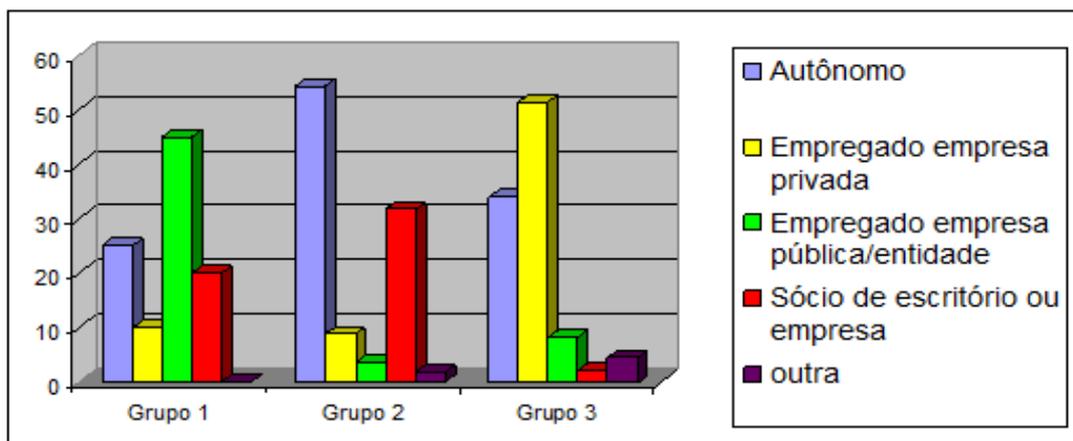


Gráfico 15 - Perfil sociodemográfico – atuação profissional (por grupo)

Fonte: dados da pesquisa (2015).

Empregados de empresa pública ou entidades são em menor número: 8,1% para o grupo dos operacionais e 45,0% para o grupo dos engenheiros/arquitetos. Os sócios de escritório ou empresa são em maior número no grupo dos empreiteiros/construtores, com 31,6%, seguido pelo grupo dos engenheiros/arquitetos, com 20,0%, e, por fim, os operacionais com 2,2%.

- **Outra atividade remunerada**

Tabela 15 - Perfil sociodemográfico – variável de segmentação (outra atividade) por grupo

Outra Atividade Remunerada?	Engenheiros/Arquitetos		Empreiteiros/Construtores		Operacionais	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
não	11	55,0	43	75,4	101	74,3
sim	9	45,0	14	24,6	34	25,0
não respondeu	0	0,0	0	0,0	1	0,7
Total	20	100	57	100	136	100

Fonte: dados da pesquisa (2015).

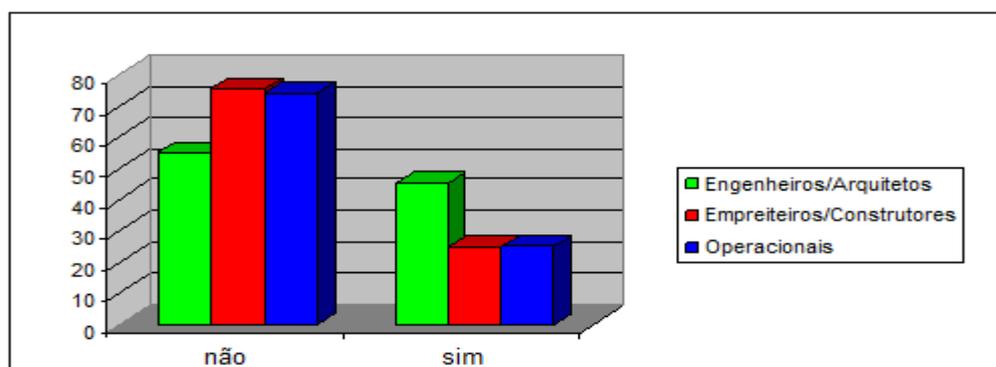


Gráfico 16 - Perfil sociodemográfico – outra atividade remunerada (% por grupo)

Fonte: dados da pesquisa (2015).

A maioria dos trabalhadores da construção civil da cidade de Campos do Jordão não exerce outra atividade remunerada: engenheiros/arquitetos 55,0%; empreiteiros/construtores 75,4%; e o grupo dos operacionais 74,3%. O grupo dos engenheiros/arquitetos é o que apresenta um percentual maior, 45,0%, para os trabalhadores que exercem outra atividade remunerada.

- **Grau de instrução**

Tabela 16 - Perfil sociodemográfico – variável de segmentação (grau de instrução) por grupo

Grau de Instrução	Engenheiros/Arquitetos		Empreiteiros/Construtores		Operacionais	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Analfabeto	0	0,0	3	5,3	5	3,7
E. Fundamental incompleto	0	0,0	26	45,6	50	36,8
E. Fundamental Completo	0	0,0	10	17,5	26	19,1
E. Médio / Técnico incompleto	0	0,0	1	1,8	21	15,4
E. Médio / Técnico completo	0	0,0	6	10,5	22	16,2
E. Superior incompleto	0	0,0	3	5,3	5	3,7
E. Superior completo	20	100,0	8	14,0	7	5,1
Total	20	100	57	100	136	100

Fonte: dados da pesquisa (2015).

Para melhor visualização dos resultados apresenta-se o Gráfico 17.

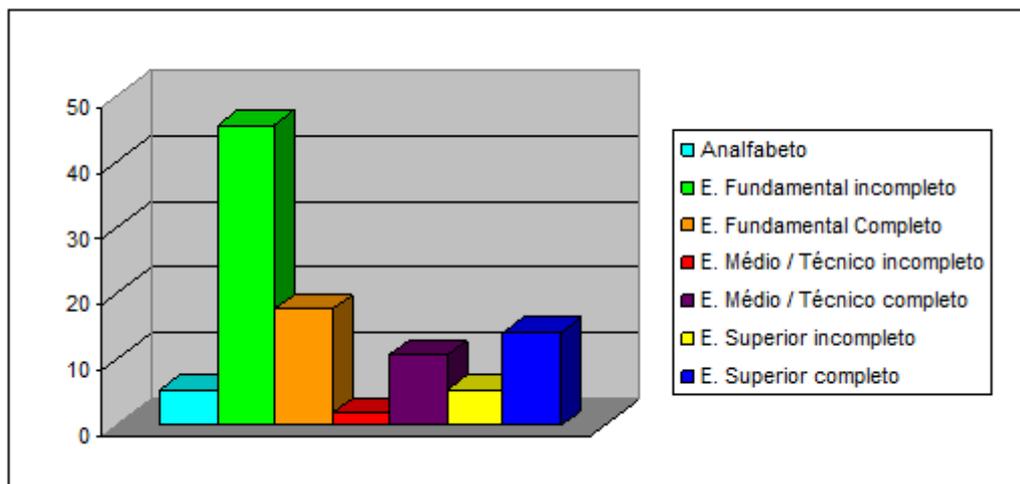


Gráfico 17 - Perfil sociodemográfico – grau de instrução (% grupo empreiteiros/ construtores)
Fonte: dados da pesquisa (2015).

O grupo dos empreiteiros/construtores é o que se apresenta com menor grau de instrução: maior percentual de analfabetos (5,3%), maior percentual de trabalhadores com ensino fundamental incompleto (45,6%), menor percentual de trabalhadores com ensino médio fundamental completo (17,5%), menor percentual de trabalhadores com ensino médio e técnico incompleto (1,8%) e menor percentual

de trabalhadores com ensino médio e técnico completo (10,5%). A soma desses percentuais aponta que 80,7% dos trabalhadores têm ensino médio completo ou inferior.

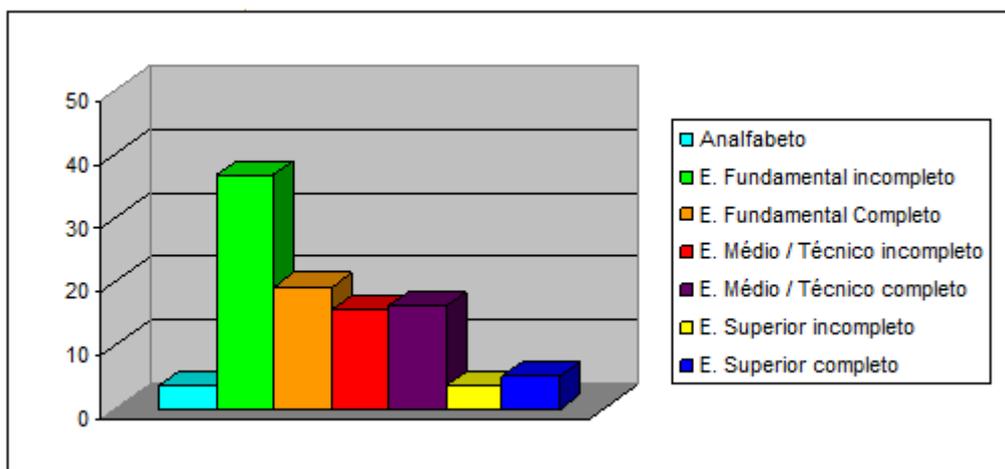


Gráfico 18 - Perfil sociodemográfico – grau de instrução (% grupo Operacionais)
 Fonte: dados da pesquisa (2015).

No grupo dos operacionais há 91,2% com ensino médio ou inferior. Quanto ao ensino superior completo há 100% do grupo dos engenheiros/arquitetos; 14% dos empreiteiros/construtores; e 5,1% dos operacionais. Segundo a CBIC (2013), o grau de instrução dos trabalhadores da construção civil nacional está assim representado: 0,83% são analfabetos; 29,78% têm ensino fundamental incompleto; 18,25% ensino fundamental completo; 9,09% ensino médio incompleto; 34,79% ensino médio completo; 1,84% ensino superior incompleto; e 5,20% ensino superior completo.

A comparação entre os trabalhadores objeto deste estudo e os da CBIC (2013) aponta que no grupo dos empreiteiros/construtores obteve-se índice maior e satisfatório apenas para o nível superior. Em relação aos trabalhadores com o ensino fundamental completo, médio incompleto e médio completo, os índices ficaram abaixo do índice Brasil, e o percentual de analfabetos e os com ensino fundamental incompleto estão acima do índice nacional. Para o grupo dos operacionais o quadro é praticamente o mesmo, apontando um índice melhor apenas para o quesito ensino médio incompleto.

- **Pós-Graduação**

Tabela 17 - Perfil sociodemográfico – variável de segmentação (pós-graduação) por grupo

Pós-Graduação	Engenheiros/Arquitetos		Empreiteiros/Construtores		Operacionais	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Especialização	9	45,0	3	5,3	5	3,7
Mestrado	0	0,0	1	1,8	0	0,0
não possui	11	55,0	53	93,0	131	96,3
Total	20	100	57	100	136	100

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

No grupo dos engenheiros/arquitetos 45% dos respondentes têm especialização e os demais não. No grupo dos empreiteiros/construtores 5,3% têm especialização e 1,8 % mestrado. Quanto aos operacionais, apenas 3,7% têm especialização. Os Gráficos 19, 20 e 21 mostram a falta de acesso ao curso de pós-graduação.

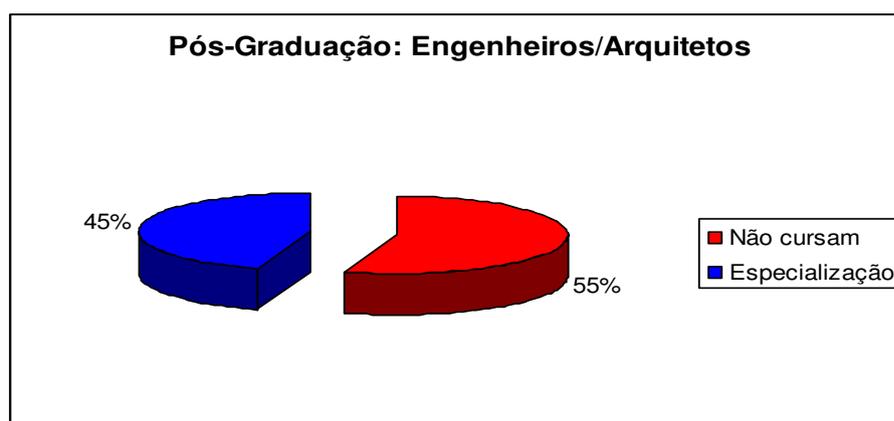


Gráfico 19 - Perfil sociodemográfico – Pós-Graduação (% grupo engenheiros/ arquitetos)
Fonte: Dados da pesquisa (2015).

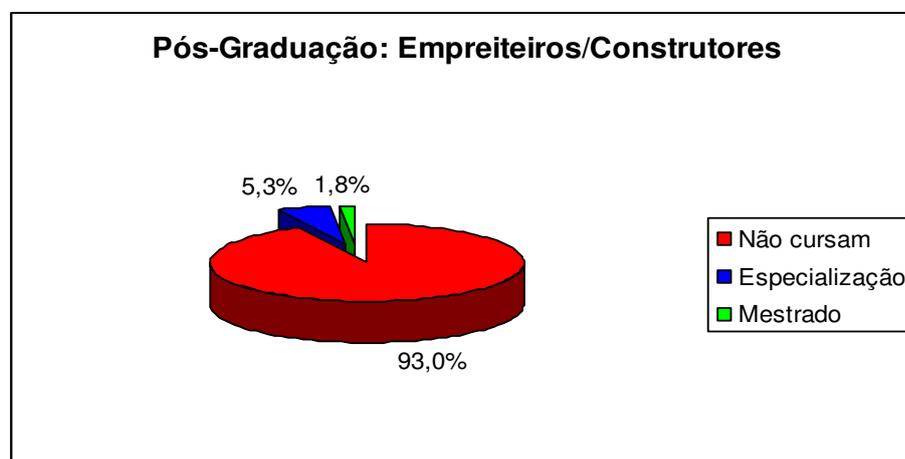


Gráfico 20 - Perfil sociodemográfico – Pós-Graduação (% grupo empreiteiros/construtores)
Fonte: Dados da pesquisa (2015).



Gráfico 21 - Perfil sociodemográfico – Pós-Graduação (% grupo operacionais)

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

No grupo dos engenheiros/arquitetos 45% dos respondentes têm especialização e os demais não fizeram nenhuma pós-graduação. No grupo dos empreiteiros/construtores 5,3% têm especialização e 1,8 % o mestrado. Entre os operacionais, apenas 3,7% têm especialização e os demais não cursaram nenhuma pós-graduação. Tanto Farah (1996) como Thomaz (2001) e Melo e Amorim (2009) destacam a desatualização da mão de obra e o distanciamento entre a universidade e o canteiro de obra.

Pelos dados apontados nos Gráficos 19, 20 e 21, essas considerações são verdadeiras também para a construção civil, subsetor edificações, de Campos do Jordão. O comparativo entre os profissionais dos três grupos que têm graduação e pós-graduação aponta o seguinte resultado:

Tabela 18 - % de profissionais graduados com pós-graduação por grupo

	Engenheiros/ Arquitetos	Empreiteiros/ Construtores	Operacionais
Total de profissional com graduação/grupo	20	8	7
Total de profissional com pós-graduação/ grupo	9	4	5
% de profissionais graduados com pós-graduação p/r grupo	45,00	50,00	71,42

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

Os profissionais pesquisados que atuam como operacionais buscaram a pós-graduação com maior intensidade que os demais profissionais respondentes, o que

pode ser reflexo da introdução de novos materiais e de novas técnicas e práticas de construção.

4.2 Resultados da Qualidade de Vida no Trabalho

Na Tabela 19 apresentam-se os resultados dos fatores da escala da qualidade de vida no trabalho, em que o fator organizacional aponta a média 3,87; o ambiental 4,03; e o comportamental 4,14, a média mais alta.

Tabela 19 - Médias referentes aos fatores EQVT

Grupo	Organizacionais	Ambientais	Comportamentais	Geral por Grupo
Engenheiros/Arquitetos	3,72	3,97	4,22	3,97
Empreiteiros / Construtores	4,04	4,09	4,21	4,11
Operacionais	3,86	4,04	4,01	3,97
Geral por Fator	3,87	4,03	4,14	

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

Cabe ressaltar que neste estudo foi adotada a escala de qualidade de vida no trabalho (EQVT) de Medeiros (2002) e que o nível de satisfação dos profissionais da indústria da construção civil, subsetor edificações, foi avaliado em uma escala de 5 pontos, a saber: **1:** discorda totalmente da afirmativa, refere-se à total insatisfação; **2:** aponta a parcial insatisfação; **3:** não apresenta insatisfação e nem satisfação; **4:** apresenta parcial satisfação; e **5:** corresponde à total concordância com a questão e “ a sua total satisfação com o item” (PORTO; TAMAYO, 2002, p.73). Para melhor visualização foi elaborada uma régua com intervalos, baseada na escala da qualidade de vida no trabalho (EQVT), conforme o Quadro 11.

ESCALA	1	2	3	4	5	
	Discorda totalmente	Discorda parcialmente	Não concorda e nem discorda	Concorda parcialmente	concorda totalmente	
INTERVALOS (médias)	1,0	1,8	2,6	3,4	4,2	5,0

Quadro 11 - Régua com intervalo das médias da Escala de Qualidade de Vida no Trabalho

Fonte: elaborado pela pesquisadora (2015).

Para uma análise mais detalhada em relação às questões dos fatores da qualidade de vida no trabalho, além das médias também se fez uso dos intervalos, que ficaram assim definidos:

- De 1,0 a 1,8 corresponde à afirmativa discorda totalmente (1);

- De 1,8 a 2,6 corresponde à afirmativa discorda parcialmente (2);
- De 2,6 a 3,4 corresponde à afirmativa não concorda e nem discorda (3);
- De 3,4 a 4,2 corresponde à afirmativa concordo parcialmente (4); e
- De 4,2 a 5,0 corresponde à afirmativa concordo totalmente (5).

4.2.1 Fatores Organizacionais

Medeiros (2002) destaca que os fatores organizacionais servem para medir o nível de satisfação dos trabalhadores em relação às ações da empresa que interferem nesse nível. As questões ou quesitos apontados como fatores organizacionais estão assim referenciados:

Q1 – Conteúdo do cargo.

Q2 – Ritmo de trabalho.

Q3 – Remuneração.

Q4 – Equidade salarial interna.

Q5 – Equidade salarial externa.

Q6 – Benefícios.

Q7 – Fluxo de informação.

Q8 – Veículo de comunicação.

Q9 – Imagem interna.

Q10 – Imagem externa.

Q11 – Prática da missão, visão e valores.

Q12 – Conhecimento dos objetivos.

Q13 – Envolvimento com o Programa de Qualidade Total (PQT).

Q14 – Mudanças organizacionais.

Q15 – Expectativas em relação à empresa.

Q16 – Integração entre as áreas.

A média total dos fatores organizacionais (Tabela 19) e a média por grupo (Tabela 20) apontam que os trabalhadores da indústria da construção civil de Campos do Jordão estão parcialmente satisfeitos com os fatores organizacionais que influenciam sua qualidade de vida no trabalho, como revela a média global 3,87. Há indiferença em relação a esse fator com tendência para a satisfação. Os mais insatisfeitos são os engenheiros/arquitetos, com média de 3,72, seguidos pelos

operacionais, com 3,86. Os empreiteiros/construtores, com média 4,04, são os mais satisfeitos.

Tabela 20 - Média e desvio padrão por grupo – fatores organizacionais

Dimensão	Questão	Engenheiros/Arquitetos		Empreiteiros/Construtoras		Operacionais	
		média	d.p.	média	d.p.	média	d.p.
FATORES ORGANIZACIONAIS	Q1	4,55	0,9	4,56	0,9	4,34	1,3
	Q2	3,95	1,2	3,54	1,5	3,86	1,3
	Q3	2,45	1,6	3,65	1,4	3,38	1,6
	Q4	2,75	1,6	4,11	1,3	3,52	1,6
	Q5	3,00	1,7	3,53	1,5	3,42	1,5
	Q6	3,00	1,6	3,33	1,6	3,18	1,6
	Q7	3,70	1,3	3,86	1,5	3,76	1,4
	Q8	3,50	1,4	3,91	1,4	3,71	1,4
	Q9	4,60	0,8	4,47	1,1	4,31	1,2
	Q10	4,45	0,9	4,72	0,8	4,35	1,1
	Q11	3,75	1,3	4,21	1,3	3,83	1,3
	Q12	4,60	0,8	4,53	1,0	4,19	1,2
	Q13	4,60	0,8	4,63	0,8	4,40	1,1
	Q14	3,80	1,3	4,35	1,2	4,06	1,2
	Q15	3,50	1,4	3,37	1,7	3,64	1,4
	Q16	3,35	1,3	3,84	1,5	3,85	1,3
	Média por Grupo	3,72		4,04		3,86	
	d.p. por grupo	0,7		0,5		0,4	

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

Ambos os grupos concordam totalmente com o que apresentam no conteúdo do cargo (Q1), imagem interna (Q9), imagem externa (Q10) e envolvimento com o programa de qualidade total (Q13). O grupo dos empreiteiros/construtores concorda totalmente com a prática da missão, visão e valores (Q11) e mudanças organizacionais (Q14). Quanto ao conhecimento dos objetivos (Q12), estão totalmente satisfeitos o grupo dos engenheiros/arquitetos e o grupo dos empreiteiros/construtores.

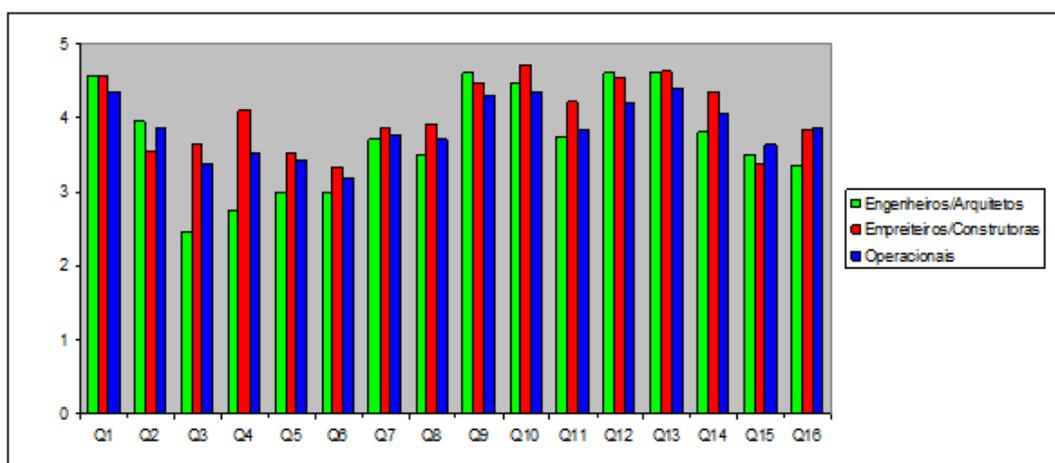


Gráfico 22 - Média das questões do elemento organizacional

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

Ambos os grupos também discordam parcialmente, não se mostrando totalmente satisfeitos com o ritmo de trabalho (Q2), com o fluxo de informação (Q7), com o veículo de comunicação (Q8), com a expectativa em relação à empresa (Q15) e com a integração entre as áreas (Q16).

O grupo dos engenheiros/arquitetos e o grupo dos operacionais discordam parcialmente das questões referentes à prática da missão, visão e valores (Q11) e das mudanças organizacionais (Q14). O grupo dos operacionais discorda parcialmente do quesito conhecimento dos objetivos (Q12). O grupo dos empreiteiros/construtores e o dos operacionais têm a mesma opinião e discordam parcialmente das questões remuneração (Q3), equidade salarial interna (Q4), equidade salarial externa (Q4) e benefícios (Q5).

Todos os grupos se mostraram indiferentes, não concordando e nem discordando da questão benefícios (Q5). O grupo dos engenheiros/arquitetos se mostrou também indiferente em relação aos quesitos equidade salarial interna (Q4) e equidade salarial externa (Q5). Esse Grupo discorda parcialmente da questão remuneração (Q3).

O desvio padrão por quesito mostra que houve bastante variedade na percepção dos respondentes, que variou de 0,8 a 1,7, o que pode ter ocorrido por causa do tipo de contratação, cargo ou função desenvolvida. Quanto ao desvio padrão por grupo, o dos operacionais se mostrou mais coeso (0,4). O grupo dos engenheiros/arquitetos foi o que apresentou maior variedade de percepção, com 0,7. O grupo dos empreiteiros/construtores apresentou desvio padrão de 0,5.

Medeiros (2002) relata, em seu estudo, que quanto à percepção os colaboradores da empresa pesquisada Ediba estão parcialmente satisfeitos em relação aos fatores organizacionais, apresentando média de 4,12. Essa é a maior média percebida pelos trabalhadores respondentes da indústria da construção civil do município de Campos do Jordão (3,87). A Tabela 21 apresenta o comparativo das médias globais dos quesitos que compõem o fator organizacional com o estudo de Medeiros (2002).

Tabela 21 - Comparativo estudo de Medeiros (2002) e estudo atual - Fatores Organizacionais

Quesitos		Estudo de Medeiros (2002)	Estudo Atual
Q1	Conteúdo do cargo	4,64	4,48
Q2	Ritmo de trabalho	4,37	3,78
Q3	Remuneração	3,55	3,16
Q4	Equidade salarial interna	3,51	3,46
Q5	Equidade salarial externa	4,18	3,32
Q6	Benefícios	4,34	3,17
Q7	Fluxo de informação	3,71	3,77
Q8	Veículo de comunicação	4,37	3,71
Q9	Imagem interna	4,81	4,46
Q10	Imagem externa	4,52	4,50
Q11	Prática da missão, visão e valores	2,48	3,93
Q12	Conhecimento dos objetivos	3,15	4,44
Q13	Envolvimento com o PQT	4,79	4,54
Q14	Mudanças organizacionais	4,69	4,07
Q15	Expectativas em relação à empresa	4,39	3,50
Q16	Integração entre as áreas	4,39	3,68
Média Global	Fatores Organizacionais	4,12	3,87

Fonte: Medeiros (2002) e dados da pesquisa (2015).

Ainda no estudo de Medeiros (2002), a prática da missão, visão e valores foram as questões que se apresentaram com o menor índice de percepção, com média de 2,48 pelos colaboradores da Ediba. Os menores índices de satisfação dos respondentes desta pesquisa referem-se aos benefícios (Q6), cuja média foi 3,17, seguida da remuneração (Q3), com 3,16. Esses índices talvez possam ser melhorados com políticas públicas adequadas e com uma fiscalização atuante. Apenas o grupo dos empreiteiros/construtores parcialmente concorda com a questão remuneração. Os demais grupos encontram-se indiferentes a esses quesitos, não demonstrando qualquer grau de satisfação.

O estudo de Medeiros (2002) apresentou médias maiores que o estudo atual, exceto para as questões relativas à prática da missão, visão e valores (Q11) e conhecimento dos objetivos (Q12), o que pode ser visualizado no Gráfico 23.

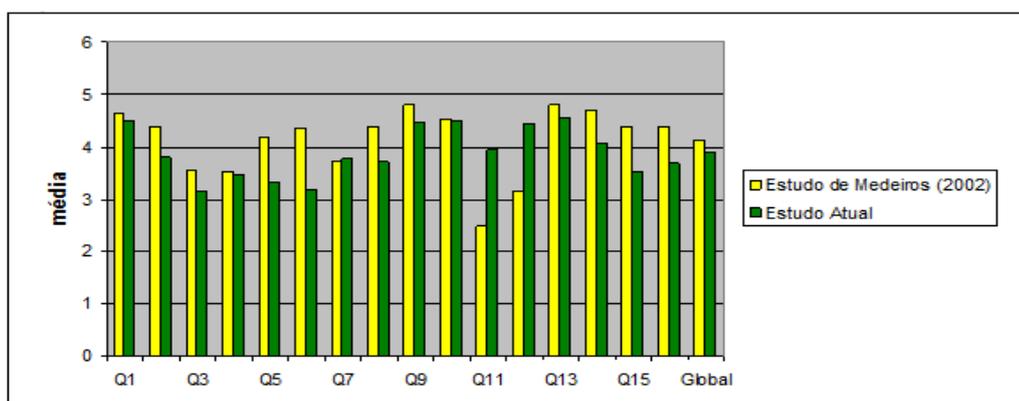


Gráfico 23 - Comparativo estudo de Medeiros (2002) e estudo atual - Fatores Organizacionais
 Fonte: Medeiros (2002) e dados da pesquisa (2015).

Esses valores maiores podem ser reflexos da melhor atuação dos sindicatos e aumento do nível de escolaridade dos trabalhadores. O teste t - em par para médias foi aplicado para testar a igualdade entre as médias do estudo atual e o de Medeiros (2002) para os valores organizacionais.

Teste de Igualdade de médias – Teste t – pareado

H0: as médias são iguais

H1: as médias são diferentes

Nível de significância: $\alpha = 5\%$

Critério: se p-valor < 5%, rejeitar H0. Caso contrário, não rejeitar H0.

Tabela 22 - Teste t - duas amostras em par para médias – Fatores organizacionais

	<i>Medeiros</i>	<i>Atual</i>
Média	4,12	3,87
Variância	0,43	0,24
Observações	16	16
Correlação de Pearson	0,25	
Hipótese da diferença de média	0	
gl	15	
Stat t	1,36	
P(T<=t) uni-caudal	0,10	
t crítico uni-caudal	1,75	
P(T<=t) bi-caudal	0,20	
t crítico bi-caudal	2,13	

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

Conclusão: Não rejeitar H0. Há evidência ao nível de 5% que as médias são iguais.

O Gráfico 24 mostra que os dados ajustam-se a uma distribuição normal (p-valor = 0,137).

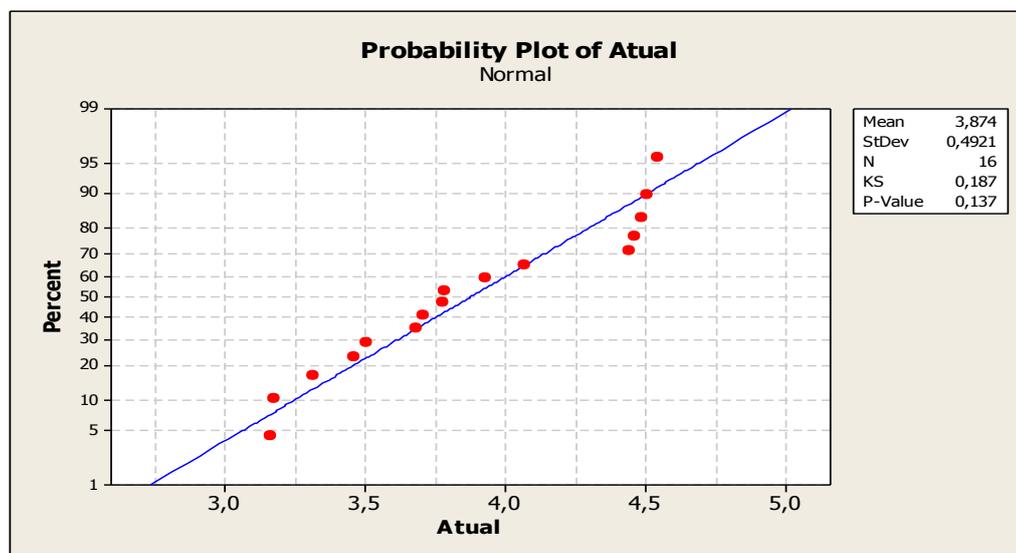


Gráfico 24 - Teste t - duas amostras em par para médias – Fatores Organizacionais

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

4.2.2 Fatores Ambientais

Segundo Medeiros (2002), os fatores ambientais referem-se à percepção dos trabalhadores quanto ao contexto econômico e cultural e às condições físicas do ambiente. As afirmativas apontadas na escala da qualidade de vida no trabalho estão ordenadas para os fatores ambientais da seguinte forma:

Q17 – Clima no ambiente de trabalho.

Q18 – Práticas de trabalho.

Q19 – Higiene e organização do local de trabalho.

Q20 – Condições físicas de trabalho.

Q21 – Disponibilidade de materiais e equipamentos.

Q22 – Segurança no trabalho.

Q23 – Equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Q24 – Responsabilidade social da empresa.

Tabela 23 - Média e desvio padrão por grupo – fatores ambientais

Dimensão	Questão	Engenheiros/Arquitetos		Empreiteiros/Construtoras		Operacionais	
		média	d.p.	média	d.p.	média	d.p.
FATORES AMBIENTAIS	Q17	3,90	1,3	4,00	1,5	3,94	1,4
	Q18	3,40	1,4	3,88	1,6	3,87	1,3
	Q19	4,45	0,8	4,12	1,1	4,16	1,2
	Q20	4,15	1,3	3,72	1,5	3,91	1,3
	Q21	3,85	1,5	4,40	1,1	4,12	1,3
	Q22	3,60	1,5	4,12	1,3	4,03	1,3
	Q23	3,80	1,4	4,09	1,4	3,96	1,2
	Q24	4,60	0,8	4,37	1,2	4,16	1,3
	Média por Grupo		3,97		4,09		4,02
d.p. por grupo		0,4		0,2		0,1	

Fonte: dados da pesquisa (2015).

O Gráfico 25 apresenta a média dos quesitos que integram os elementos ambientais para melhor visualização do exposto na Tabela 25.

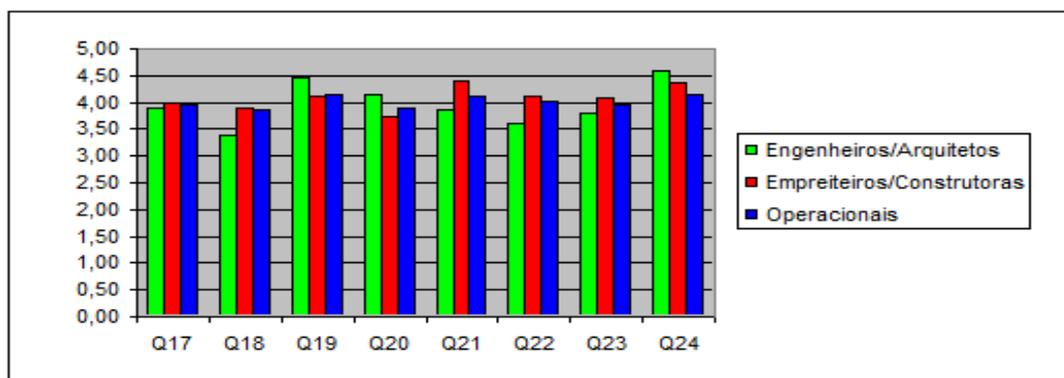


Gráfico 25 - Média das questões do elemento Ambiental

Fonte: dados da pesquisa (2015).

A Tabela 23 e o Gráfico 25 apontam que de acordo com a percepção dos trabalhadores pesquisados, eles estão parcialmente satisfeitos com o ambiente de trabalho na indústria da construção civil em Campos do Jordão, com média global de 4,03. O mais insatisfeito é o grupo dos engenheiros/arquitetos, com média de 3,97. O grupo dos operacionais vem em seguida, com 4,02, e o dos empreiteiros/construtores com 4,09. O desvio padrão aponta que houve uma grande variabilidade na percepção dos respondentes com grau alto de variação (1,6).

A comparação com o estudo de Medeiros (2002) permite afirmar que ambos, os trabalhadores da EDIBA e os trabalhadores do estudo atual, não estão totalmente satisfeitos com o fator ambiental, conforme apontam as médias da Tabela 24. As médias globais por quesitos, apresentadas por Medeiros (2002), são maiores que as do estudo atual. A média global para o fator ambiental percebida pelos trabalhadores da Ediba (4,45) é melhor que a dos trabalhadores da indústria da construção civil de Campos do Jordão (4,05).

Tabela 24 - Comparativo estudo de Medeiros (2002) e estudo atual - Fatores Ambientais

Questões	Quesitos	Estudo Medeiros (2002)	Estudo atual
Q17	Clima no ambiente de trabalho	4,59	3,97
Q18	Práticas de trabalho	4,29	3,89
Q19	Higiene e organização do local de trabalho	4,48	4,19
Q20	Condições físicas de trabalho	3,94	3,93
Q21	Disponibilidade de materiais e equipamentos	4,32	4,15
Q22	Segurança no trabalho	4,84	4,06
Q23	Equilíbrio entre vida profissional e pessoal	4,44	3,99
Q24	Responsabilidade social da empresa	4,69	4,19
Média Global	Fatores Ambientais	4,45	4,03

Fonte: Medeiros, 2002 e dados da pesquisa (2015).

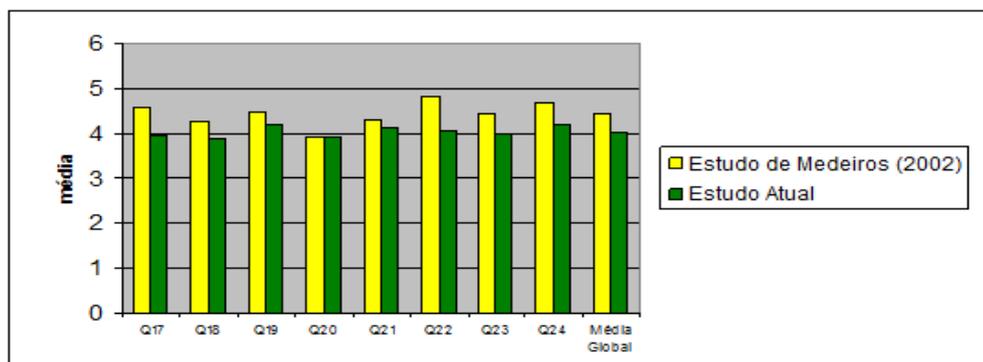


Gráfico 26 - Comparativo estudo de Medeiros (2002) e estudo atual - Fatores Ambientais
Fonte: Medeiros (2002) e dados da pesquisa (2015).

Somente a afirmativa Q20, que se refere às condições físicas do ambiente, estão coincidentes. Considerado esse resultado e o fato de o trabalho de Medeiros ser de 2002, deduz-se que as percepções referentes ao fator ambiental vêm piorando na indústria da construção civil. O teste t – em par para médias foi aplicado para testar a igualdade entre as médias do estudo atual e o de Medeiros (2002) para os valores ambientais.

Teste de Igualdade de médias – Teste t – pareado

H0: as médias são iguais

H1: as médias são diferentes

Nível de significância: $\alpha = 5\%$

Critério: se p-valor < 5%, rejeitar H0. Caso contrário, não rejeitar H0.

Tabela 25 - Teste t - duas amostras em par para médias – Fatores ambientais

	<i>Estudo de Medeiros (2002)</i>	<i>Estudo Atual</i>
Média	4,45	4,05
Variância	0,08	0,01
Observações	8	8
Correlação de Pearson	0,46	
Hipótese da diferença de média	0	
gl	7	
Stat t	4,63	
P(T<=t) uni-caudal	0,00	
t crítico uni-caudal	1,89	
P(T<=t) bi-caudal	0,00	
t crítico bi-caudal	2,36	

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

Conclusão: Rejeitar H0. Existe evidência, ao nível de 5%, que as médias sejam diferentes.

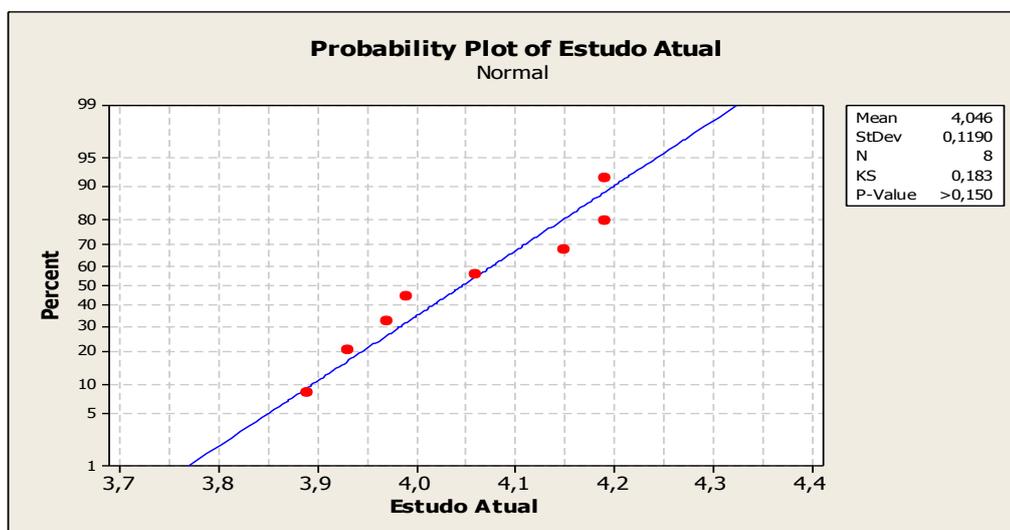


Gráfico 27 - Teste t - duas amostras em par para médias – Fatores ambientais

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

Constata-se que os dados ajustaram a uma distribuição normal ($p - v = 0,137$).

4.2.3 Fatores Comportamentais

Os fatores comportamentais influenciam a qualidade de vida e o bem-estar psicológico, emocional e social do indivíduo. Refere-se à satisfação dos trabalhadores quanto à necessidade de pertencimento, de aceitação pelo grupo social, autoestima e autorrealização. Estão assim ordenadas as questões apontadas na escala da qualidade de vida no trabalho para os fatores comportamentais:

Q25 – Identificação com o cargo.

Q26 – Significado com o cargo.

Q27 – Crescimento profissional.

Q28 – Desenvolvimento pessoal.

Q29 – Relacionamento com os colegas.

Q30 – Orientação técnica fornecida pelo superior.

Q31 – Apoio socioemocional recebido pelo superior.

Q32 – Capacidade de a chefia aceitar críticas e reconhecer falhas.

Q33 – *Feedback*.

Q34 – Reconhecimento pelo trabalho.

Q35 – Tratamento imparcial.

Q36 – Gestão participativa.

Q37 – Autonomia em nível do cargo.

Q38 – Segurança do emprego.

Tabela 26 - Média e desvio padrão por grupo – fatores Comportamentais

Dimensão	Questão	Engenheiros/Arquitetos		Empreiteiros/Construtoras		Operacionais		
		média	d.p.	média	d.p.	média	d.p.	
FATORES COMPORTAMENTAIS	Q25	4,10	1,2	4,61	1,0	4,29	1,2	
	Q26	4,75	0,6	4,77	0,7	4,38	1,1	
	Q27	3,50	1,6	4,19	1,3	3,84	1,4	
	Q28	3,90	1,7	4,56	1,0	4,15	1,3	
	Q29	4,95	0,2	4,67	0,9	4,59	0,9	
	Q30	4,30	1,1	4,02	1,5	4,19	1,2	
	Q31	4,25	0,9	3,37	1,7	3,84	1,2	
	Q32	4,55	0,7	3,75	1,6	3,93	1,3	
	Q33	4,15	1,2	4,02	1,4	4,05	1,2	
	Q34	3,95	1,5	4,25	1,3	4,02	1,3	
	Q35	4,45	0,9	4,02	1,5	4,02	1,3	
	Q36	4,00	1,3	4,12	1,3	3,69	1,5	
	Q37	4,05	1,3	4,04	1,4	3,60	1,5	
	Q38	4,15	1,4	4,51	1,1	4,23	1,3	
		Média por Grupo	4,22		4,21		4,01	
		d.p. por grupo	0,4		0,4		0,3	

Fonte: dados da pesquisa (2015).

A Tabela 26 aponta a média e o desvio padrão por questão que integra o fator comportamental. Pelos apontamentos da Tabela 26 e do Gráfico 28, os trabalhadores estão parcialmente satisfeitos com o fator comportamental, que é um dos quesitos da qualidade de vida no trabalho, com média global 4,14. O que apresenta maior grau de satisfação é o grupo engenheiros/arquitetos, com 4,22 de média; na segunda posição está o de empreiteiros/ construtores, com 4,21; e por último o dos operacionais, com média 4,01.

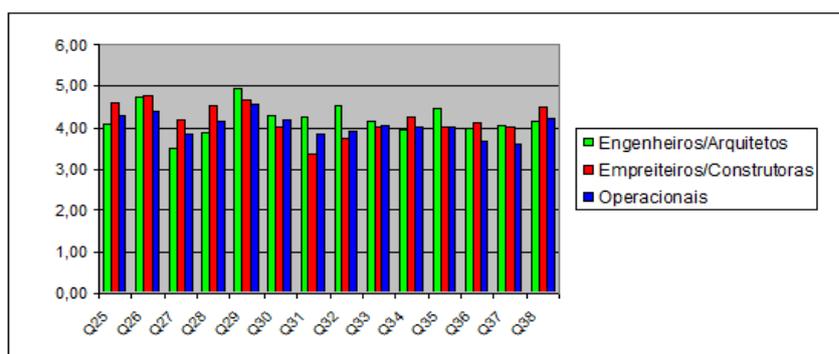


Gráfico 28 - Média das questões do elemento comportamental
Fonte: dados da pesquisa (2015).

O desvio padrão alto (1,7) detectou uma grande variabilidade em relação à percepção dos trabalhadores e aos fatores comportamentais. O quesito relacionamento com colegas (Q29) foi o que apresentou menores desvios, 0,2, 0,9 e 0,9, com menor grau de variabilidade, apontando unicidade de opinião entre os grupos. A comparação com o estudo de Medeiros (2002) mostra uma satisfação maior dos profissionais da EDIBA com os fatores comportamentais (4,31) do que os do estudo atual, com média 4,08, conforme apontado na Tabela 27.

Tabela 27 - Comparativo estudo de Medeiros (2002) e estudo atual - Fatores Comportamentais

	Quesitos	Estudo de Medeiros (2002)	Estudo Atual
Q25	Identificação com o cargo	4,73	4,32
Q26	Significação do cargo	4,82	4,41
Q27	Crescimento profissional	3,77	3,86
Q28	Desenvolvimento pessoal	4,62	4,17
Q29	Relacionamento com os colegas	4,89	4,63
Q30	Orientação técnica fornecida pelo superior	4,82	4,22
Q31	Apoio sócioemocional recebido do superior	4,67	3,87
Q32	Capacidade da chefia aceitar críticas e reconhecer falhas	4,52	3,96
Q33	Feedback	4,45	4,07
Q34	Reconhecimento pelo trabalho	4,27	4,05
Q35	Tratamento imparcial	4,08	4,05
Q36	Gestão participativa	3,24	3,70
Q37	Autonomia em nível do cargo	3,45	3,62
Q38	Segurança do emprego	3,95	4,25
Média Global	Fatores Comportamentais	4,31	4,08

Fonte: Medeiros (2002) e dados da pesquisa (2015).

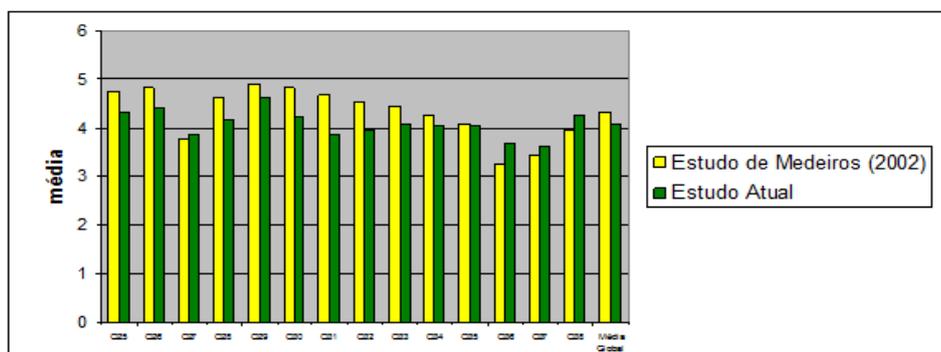


Gráfico 29 - Comparativo estudo de Medeiros (2002) e estudo atual - Fatores Comportamentais
 Fonte: Medeiros (2002) e dados da pesquisa (2015).

O estudo atual apresenta valores mais satisfatórios que o de Medeiros (2002) para os quesitos: Q27, crescimento profissional; Q36, gestão participativa; Q37, autonomia em nível do cargo; e Q 38, segurança no emprego. Os demais quesitos têm média menor. Valores mais satisfatórios para esses quesitos podem ser resultantes do tipo de respondentes. Medeiros (2002) aplicou o questionário em trabalhadores de uma empresa, enquanto no estudo atual foi aplicado em trabalhadores e empresários da construção civil, formais e informais, do município de Campos do Jordão.

O teste t – em par para médias foi aplicado para testar a igualdade entre as médias do estudo atual e o de Medeiros (2002) para os valores comportamentais.

Teste de Igualdade de médias – Teste t – pareado

H0: as médias são iguais

H1: as médias são diferentes

Nível de significância: $\alpha = 5\%$

Critério: se p-valor < 5%, rejeitar H0. Caso contrário, não rejeitar H0.

Tabela 28 - Teste t - duas amostras em par para médias – Fatores Comportamentais

	<i>Estudo de Medeiros (2002)</i>	<i>Estudo Atual</i>
Média	4,31	4,08
Variância	0,28	0,08
Observações	14	14
Correlação de Pearson	0,76	
Hipótese da diferença de média	0	
gl	13	
Statt	2,25	
P(T<=t) uni-caudal	0,02	
tcrítico uni-caudal	1,77	
P(T<=t) bi-caudal	0,04	
tcrítico bi-caudal	2,16	

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Conclusão: Rejeitar H0. Existe evidência ao nível de 5% que as médias sejam diferentes.

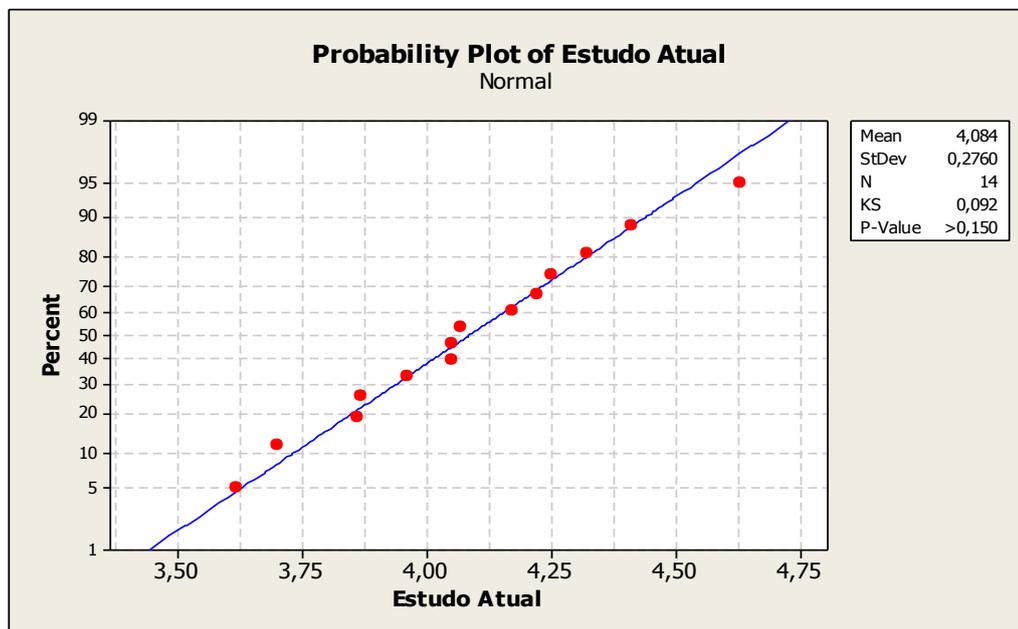


Gráfico 30 - Teste t - duas amostras em par para médias – Fatores Comportamentais
Fonte: Dados da pesquisa (2015).

O Gráfico 30 mostra que os dados conformam-se a uma distribuição normal ($p - v = 0,150$).

4.3 Resultado completo para a qualidade de vida no trabalho

Nesta subseção foi feito o comparativo entre o trabalho atual e o de Medeiros (2002), utilizando o Alfa de Cronbach para avaliação da escala da qualidade de vida no trabalho adotada. Essa avaliação faz-se necessária para conferir visibilidade ampla e para melhor entendimento dos fatores que compõem a qualidade de vida no trabalho segundo a percepção dos trabalhadores da indústria da construção civil (subsetor edificações) do município de Campos do Jordão.

4.3.1 Cálculo do Alfa de Cronbach para a Escala da Qualidade de Vida no Trabalho (EQVT)

Para avaliar a confiabilidade da escala utilizada e medir o grau de concordância dos respondentes, calculou-se o Alfa de Cronbach para os fatores da

qualidade de vida no trabalho e para a escala geral. Foi gerada a análise do Alfa de Cronbach específico para os fatores organizacionais, ambientais e comportamentais, conforme demonstra a Tabela 31.

Tabela 29 - Alfa de Cronbach para os fatores da Qualidade de Vida no Trabalho

	ALFA
FATORES ORGANIZACIONAIS	0,88
FATORES AMBIENTAIS	0,87
FATORES COMPORTAMENTAIS	0,90
GERAL	0,95

Fonte: dados da pesquisa (2015).

Os valores de *alfa* obtidos para esses fatores e para o fator geral da escala da qualidade de vida no trabalho apresentam-se com alto grau de confiabilidade, que pode ser confirmada por Nunnally (1978 *apud* MAROCO; GARCIA-MARQUES, 2006. p.73) ao mencionar que “um instrumento ou teste é classificado como tendo fiabilidade apropriada quando o α é pelo menos 0,70”. Foi efetuada a análise comparativa do Alfa de Cronbach específico do estudo atual com o estudo de Medeiros (2002) para os fatores organizacionais, ambientais, comportamentais e o geral para a escala da qualidade de vida no trabalho.

No estudo de Medeiros (2002), o maior *alfa* foi para os fatores organizacionais, em seguida para os comportamentais, e o menor *alfa* para os fatores ambientais. No estudo atual os fatores comportamentais apresentam-se com maior *alfa*, em seguida os fatores organizacionais e por fim os ambientais.

Tabela 30 - Comparativo estudo de Medeiros (2002) e estudo atual – Alfa de Cronbach

	GERAL	FATOR ORGANIZACIONAL	FATOR AMBIENTAL	FATOR COMPORTAMENTAL
Estudo atual	0,95	0,88	0,87	0,90
Medeiros (2002)	0,87	0,77	0,67	0,73

Fonte: Medeiros (2002) e dados da pesquisa (2015).

Para o *alfa* geral, a diferença entre o estudo atual e o estudo de Medeiros é da ordem de 8,42%, tendo o estudo atual um número maior. Com os resultados apresentados para o Alfa de Cronbach pode-se afirmar que a escala adotada por Medeiros (2002) teve sua confiabilidade confirmada.

4.3.2 Cálculo pela média global para a qualidade de vida no trabalho

A Tabela 31 apresenta a pontuação dos fatores da qualidade de vida no trabalho calculada para o grupo dos engenheiros/arquitetos de acordo com intervalos especificados no Quadro 11.

Tabela 31 - Pontuação dos fatores da Qualidade de Vida no Trabalho – Grupo engenheiros/arquitetos

Pontuação	Organizacionais		Ambientais		Comportamentais	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
média < 1,8	0	0,0	1	5,0	0	0,0
1,8 ≤ média < 2,6	1	5,0	1	5,0	0	0,0
2,6 ≤ média < 3,4	7	35,0	4	20,0	5	25,0
3,4 ≤ média < 4,2	5	25,0	3	15,0	2	10,0
média ≥ 4,2	7	35,0	11	55,0	13	65,0
Total	20	100	20	100	20	100

Fonte: dados da pesquisa (2015).

Os resultados apontam que os fatores comportamentais apresentaram o maior percentual de trabalhadores completamente satisfeitos (65%), concordando totalmente com as afirmativas apresentadas com média superior a 4,2. Pode-se deduzir, com a análise da Tabela 31, que 75% dos respondentes não estão insatisfeitos com os elementos comportamentais da qualidade de vida no trabalho.

Com relação aos elementos ambientais, 5% dos respondentes encontram-se totalmente insatisfeitos, discordando totalmente das afirmativas apresentadas, e 55% concordam totalmente, deixando transparecer sua completa satisfação com as questões propostas. A Tabela 31 mostra que 70% dos respondentes não estão insatisfeitos com os elementos ambientais. Os elementos organizacionais foram os que apresentaram percentuais mais baixos, com 60% dos respondentes não insatisfeitos e com alto índice de indiferença (35%).

Vale lembrar que quanto mais próxima a média estiver de um (1) menor o grau de concordância e quanto mais próxima de cinco (5) maior a concordância ou satisfação percebida.

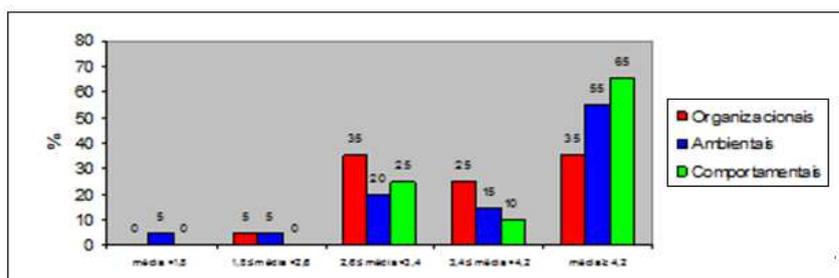


Gráfico 31 - Percentual das médias dos fatores da Qualidade de Vida no Trabalho – Grupo engenheiros/arquitetos

Fonte: dados da pesquisa (2015).

O Gráfico 31 permite visualizar a percepção quanto à satisfação do grupo dos engenheiros/arquitetos em relação aos fatores de qualidade de vida no trabalho, sobressaindo o fator comportamental, com 65% de concordância. A pontuação para os fatores da qualidade de vida no trabalho calculados para o grupo dos empreiteiros/construtores está evidenciada na Tabela 32, observados os intervalos propostos no Quadro 11 (régua de intervalo).

Tabela 32 - Pontuação dos fatores da Qualidade de Vida no Trabalho – Grupo empreiteiros/construtores

Pontuação	Organizacionais		Ambientais		Comportamentais	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
média < 1,8	0	0,0	2	3,5	1	1,8
1,8 ≤ média < 2,6	2	3,5	0	0,0	2	3,5
2,6 ≤ média < 3,4	7	12,3	12	21,1	4	7,0
3,4 ≤ média < 4,2	22	38,6	10	17,5	18	31,6
média ≥ 4,2	26	45,6	33	57,9	32	56,1
Total	57	100	57	100	57	100

Fonte: dados da pesquisa (2015).

Os fatores ambientais foram os que apresentaram média superior ou igual a 4,2% para um percentual de 56,1% de profissionais do grupo pesquisado, seguidos de 57,9% que estão totalmente satisfeitos com os fatores ambientais; e, por fim, 45,6% estão totalmente satisfeitos com os elementos organizacionais, de acordo com as afirmativas propostas (ANEXO D). Do total de empreiteiros/construtores, 3,5% encontram-se totalmente insatisfeitos com os fatores ambientais e 1,0% com os fatores comportamentais.

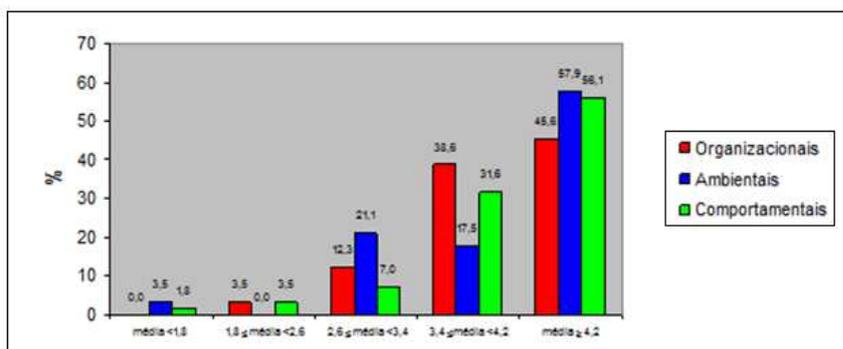


Gráfico 32 - Percentual das médias dos fatores da Qualidade de Vida no Trabalho – Grupo dos empreiteiros/construtores

Fonte: dados da pesquisa (2015).

O Gráfico 32 apresenta a percepção dos empreiteiros/construtores quanto à qualidade de vida no trabalho, que se mostrou totalmente adequada para os fatores ambientais, comportamentais e organizacionais. Os que discordam totalmente e os que discordam parcialmente constituem uma parcela pequena em relação ao total de trabalhadores. Os operacionais respondentes da indústria da construção civil, subsetor edificações, de Campos do Jordão, percebem os fatores da qualidade de vida no trabalho conforme os dados apontados na Tabela 33.

Tabela 33 - Pontuação dos fatores da Qualidade de Vida no Trabalho – Grupo operacionais.

Pontuação	Organizacionais		Ambientais		Comportamentais	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
média < 1,8	4	2,9	7	5,1	5	3,7
1,8 ≤ média < 2,6	11	8,1	8	5,9	10	7,4
2,6 ≤ média < 3,4	24	17,6	15	11,0	12	8,8
3,4 ≤ média < 4,2	43	31,6	24	17,6	34	25,0
média ≥ 4,2	54	39,7	82	60,3	75	55,1
Total	136	100	136	100	136	100

Fonte: dados da pesquisa (2015).

Constata-se, pelos valores apontados, que os fatores ambientais são os com maior percentual de trabalhadores completamente satisfeitos (60,3%), concordando totalmente com as afirmativas da escala com média superior a 4,2. Pode-se deduzir, analisando a referida Tabela, que 77,9% dos respondentes não estão insatisfeitos com os elementos ambientais da qualidade de vida no trabalho.

Quanto aos elementos comportamentais, 55,1% concordam totalmente, deixando transparecer a sua completa satisfação com as questões propostas. A

Tabela 33 retrata, ainda, que 80,1% dos respondentes não estão insatisfeitos com os elementos comportamentais, apresentando média igual ou superior a 3,4.

Os elementos organizacionais foram os que apresentaram percentuais mais baixos, com 71,3% dos respondentes não insatisfeitos e 39,7 % concordando totalmente com as afirmativas propostas. O Gráfico 33 facilita a visualização, mostrando que está havendo falha na condução da qualidade de vida no trabalho, principalmente quanto aos fatores organizacionais.

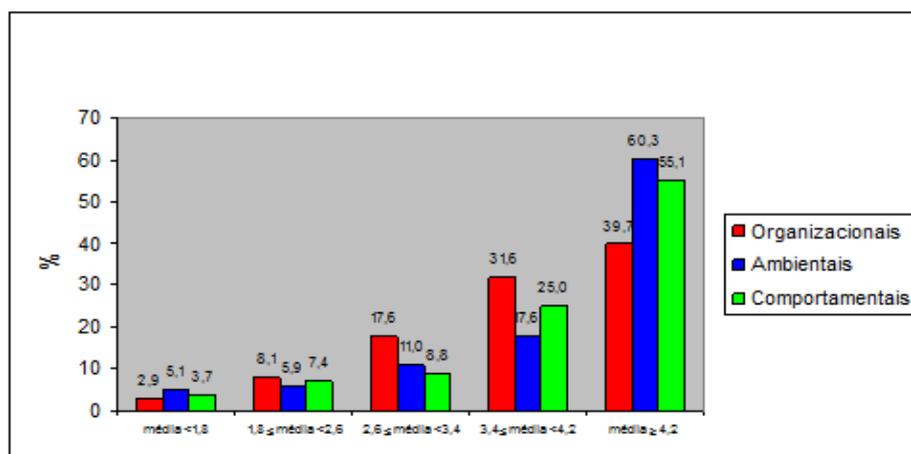


Gráfico 33 - Percentual das médias dos fatores da Qualidade de Vida no Trabalho – Grupo Operacionais
Fonte: dados da pesquisa (2015).

Embora haja um percentual alto de trabalhadores totalmente satisfeitos, não podem ser desprezados os percentuais relativos aos indiferentes, que não concordam e nem discordam; aos que discordam parcialmente; e aos que discordam totalmente, apontando que muito há por fazer.

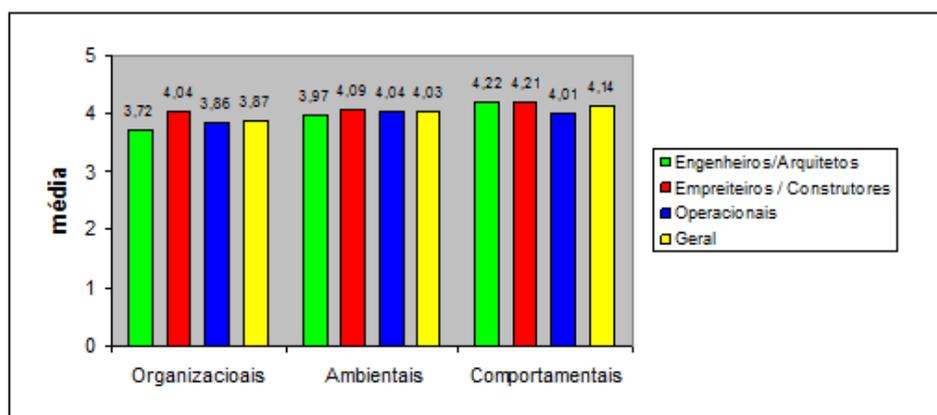


Gráfico 34 - Média por fator – Qualidade de vida no Trabalho
Fonte: dados da pesquisa (2015).

A média global 4,02, resultado da média de todos os fatores que foram apurados com os trabalhadores, revela que a sua percepção em relação à qualidade de vida no trabalho é parcialmente satisfatória. O estudo de Medeiros (2002) revela uma média global maior, 4,29. O fator organizacional tem a menor média, 4,12 seguida pelo fator comportamental, com 4,30, e pelo fator ambiental, com média 4,45. Os resultados correlatos a cada fator nos três grupos do estudo atual, como mostra a Tabela 19, constata que o fator organizacional teve pior desempenho, (3,87) revelando indiferença, enquanto que os demais fatores apresentam parcial satisfação: 4,03 para o fator ambiental e 4,14 para o comportamental.

Em se tratando da qualidade de vida no trabalho, em relação aos grupos pesquisados, revelou-se indiferença com tendência à satisfação parcial, conforme as médias apresentadas para os grupos dos engenheiros/arquitetos de 3,97; operacionais, 3,97; e uma leve satisfação parcial por parte dos empreiteiros/construtores, com 4,11. É um desfecho não satisfatório, porém não negativo e pode ser melhorado. Segundo Medeiros (2002), médias mais altas implicam em maior produtividade, pessoas mais felizes e motivadas, eficientes e criativas. A moda destaca o número ou o grau 5 da escala de qualidade de vida no trabalho como a maior frequência de respostas, apontando que grande parte dos pesquisados manifestou total satisfação em relação às questões intervenientes nesse aspecto.

A respeito do ponto máximo, todos os quesitos alcançaram o item 5 da escala da qualidade de vida no trabalho, o que demonstra que pelo menos um representante sente-se completamente satisfeito em relação a cada um dos quesitos indagados. Medeiros (2002), em seu estudo, também alcançou o item 5 para o ponto máximo em todos os quesitos. Quanto ao ponto mínimo, o nível atingido no estudo atual foi o item 1 da escala de qualidade de vida no trabalho, o que demonstra que pelo menos um respondente se percebe extremamente insatisfeito em relação a cada um dos quesitos estudados, significando que atitudes devem ser tomadas para a sua alteração.

Para Medeiros (2002), o ponto mínimo alcançado em seu estudo foi o item 3 nos quesitos Q26, significação do cargo; Q22, segurança do trabalho; e Q29, relacionamento com os colegas. Já os quesitos Q1, conteúdo do cargo; Q3, apoio

socioemocional recebido pelo superior; Q24, responsabilidade social da empresa; Q25, identificação com o cargo; e Q30, orientação técnica fornecida pelo superior, apontam o item 2. Nos demais quesitos, o ponto mínimo foi 1.

.4.4 Resultados para os valores do trabalho

Cabe evidenciar que a escala adotada para os valores do trabalho foi a de Porto e Tamayo (2003) e que o grau de importância percebida pelos profissionais da indústria da construção civil, subsetor edificações, foi avaliado em uma escala de 5 pontos. Nessa Escala, o número 1 (um) expressa a percepção do respondente que considera nada importante a afirmativa proposta e o grau 5 (cinco) revela que a afirmativa é extremamente importante (PORTO; TAMAYO, 2008, p.304).

Para melhor visualização, foi elaborada uma régua com intervalos, baseada na escala de valores do trabalho (EVRT), conforme Quadro 12.

ESCALA	1	2	3	4	5	
	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	Extremamente importante	
INTERVALOS (médias)	1,0	1,8	2,6	3,4	4,2	5,0

Quadro 12 - Régua com intervalo das médias da Escala de QVT

Fonte: elaborado pela pesquisadora (2015)

A Tabela 34 apresenta os fatores da escala dos valores relativos do trabalho. O grupo que apresentou a média mais alta foi o grupo dos empreiteiros/construtores com média 4,29 e seguida o grupo dos operacionais com 4,09 e o dos engenheiros/arquitetos com média 3,97.

Tabela 34 - Médias referentes aos fatores EVRT

Fatores	Engenheiros/Arquitetos	Empreiteiros/Construtoras	Operacionais	Geral por Fator
Realização no Trabalho	4,46	4,61	4,28	4,45
Relações Sociais	4,32	4,39	4,24	4,32
Prestígio	2,91	3,65	3,46	3,34
Estabilidade	4,19	4,52	4,37	4,36
Geral por Grupo	3,97	4,29	4,09	

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

O fator realização no trabalho obteve média 4,45; relações sociais, 4,32; prestígio 3,34, e fator estabilidade 4,36. A maior média é a do fator realização no trabalho e a menor a do fator prestígio.

4.4.1 Fator Realização no Trabalho

A escala de valores relativos do trabalho busca a aferição dos fatores dos valores do trabalho em relação ao grau da importância que é dispensada ao trabalhador. O fator realização no trabalho está vinculado “à busca de prazer e realização pessoal e profissional, bem como de independência de pensamento e ação no trabalho por meio da autonomia intelectual e criatividade” (PORTO; TAMAYO, 2003, p. 18).

Para aferir os resultados foi efetuada a ordenação das afirmativas para cada fator. Os quesitos, ou afirmativas, descritos no fator realização no trabalho estão assim ordenados:

Q10- Prazer no que faz.

Q13- Trabalho interessante.

Q39 – Enfrentar desafios.

Q16- Gostar do que faz.

Q24- Identificar com o trabalho.

Q7- Trabalho intelectualmente interessante.

Q30 – Realização pessoal.

Q5 – Realizar trabalho significativo.

Q12 – Satisfação pessoal.

Q14 – Crescimento intelectual.

Q44 – Trabalho requer originalidade e criatividade.

Q40 – Trabalho variado.

Q4 – Realização profissional.

Q41 – Aprimorar os conhecimentos da profissão.

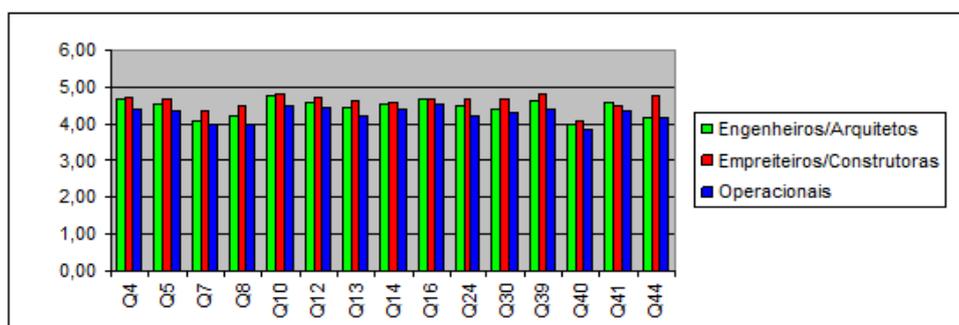
Q8 – Autonomia no trabalho.

Tabela 35 - Análise dos elementos realização no trabalho

Dimensão	Questão	Engenheiros/Arquitetos		Empreiteiros/Construtoras		Operacionais	
		média	d.p.	média	d.p.	média	d.p.
REALIZAÇÃO NO TRABALHO	Q4	4,70	0,6	4,71	0,6	4,40	0,9
	Q5	4,55	0,7	4,66	0,7	4,37	0,9
	Q7	4,11	0,9	4,36	1,0	4,00	1,0
	Q8	4,21	0,8	4,52	0,8	3,96	1,0
	Q10	4,78	0,5	4,80	0,6	4,50	0,8
	Q12	4,58	0,6	4,71	0,6	4,45	0,8
	Q13	4,47	0,8	4,63	0,6	4,24	0,9
	Q14	4,53	0,7	4,61	0,7	4,41	0,9
	Q16	4,68	0,7	4,68	0,7	4,53	0,9
	Q24	4,50	0,8	4,68	0,7	4,24	1,0
	Q30	4,40	0,8	4,66	0,7	4,34	1,0
	Q39	4,65	0,7	4,80	0,5	4,39	1,0
	Q40	4,00	1,0	4,11	1,3	3,81	1,2
	Q41	4,60	0,7	4,48	1,0	4,35	0,9
	Q44	4,20	1,0	4,77	0,5	4,16	1,0
	Média por Grupo	4,46		4,63		4,29	
	d.p. por grupo	0,2		0,1		0,2	

Fonte: dados da pesquisa (2015).

Pelos apontamentos da Tabela 35 e do Gráfico 35, os profissionais consideram extremamente importante os elementos que compõem o fator realização no trabalho, atingindo média global 4,45. O grupo que percebe esse fator com maior grau de importância é o dos empreiteiros/construtores, com 4,63 de média. Na segunda posição está o grupo de engenheiros/arquitetos, com 4,46, e por último o dos operacionais, com média 4,29.

**Gráfico 35 - Elementos Realização no Trabalho**

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

O desvio padrão geral foi baixo, variando de 0,1 a 0,2, e detectou pouca variabilidade em relação à percepção dos trabalhadores quanto aos fatores realização no trabalho. O desvio padrão por quesito se mostrou mais alto, apresentando moderada variabilidade. O quesito 'prazer no que faz' foi o que apresentou menores desvios padrão (0,5, 0,6 e 0,8), com menor grau de variabilidade, apontando unicidade de opinião entre os grupos.

4.4.2 Fator Relações Sociais

O fator relações sociais, conforme descreve Porto e Tamayo (2003, p.18), “refere-se à busca de relações positivas no trabalho e da contribuição positiva para a sociedade por meio do trabalho”. As questões do fator relações sociais para compor esse fator as questões foram assim ordenadas:

Q36 – Ajudar os outros.

Q20 – Auxiliar os colegas.

Q29 – Colaborar com o desenvolvimento da sociedade.

Q3 – Combater injustiças sociais.

Q19 – Ser útil para a sociedade.

Q28 – Ter compromisso social.

Q45 – Colaborar com colegas para alcançar metas.

Q23 – Bom relacionamento com colegas.

Q26 – Amizade com colegas.

Q32 – Mudar o mundo.

Q11 – Conhecer pessoas.

Q21 – Preservar a saúde.

Os dados da pesquisa assinalam que para os profissionais respondentes o fator relações sociais é extremamente importante, com 4,32 de média.

Tabela 36 - Análise dos elementos Relações Sociais

Dimensão	Questão	Engenheiros/Arquitetos		Empreiteiros/Construtoras		Operacionais	
		média	d.p.	média	d.p.	média	d.p.
RELAÇÕES SOCIAIS	Q3	4,65	0,7	4,30	1,0	4,07	1,1
	Q11	4,26	0,7	4,46	0,9	4,14	1,0
	Q19	4,53	0,7	4,54	0,9	4,31	0,8
	Q20	4,42	0,8	4,66	0,7	4,40	0,9
	Q21	4,85	0,5	4,68	0,8	4,67	0,8
	Q23	4,75	1,0	4,63	0,7	4,42	0,9
	Q26	4,40	0,8	4,41	0,9	4,33	0,9
	Q28	3,80	1,2	4,38	1,1	4,18	0,9
	Q29	4,20	0,9	4,29	1,1	4,18	1,0
	Q32	2,90	1,4	3,09	1,7	3,49	1,4
	Q36	4,53	0,8	4,54	0,9	4,33	0,8
	Q45	4,55	0,8	4,66	0,6	4,41	0,9
	Média por Grupo	4,32		4,39		4,24	
	d.p. por grupo	0,5		0,4		0,3	

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

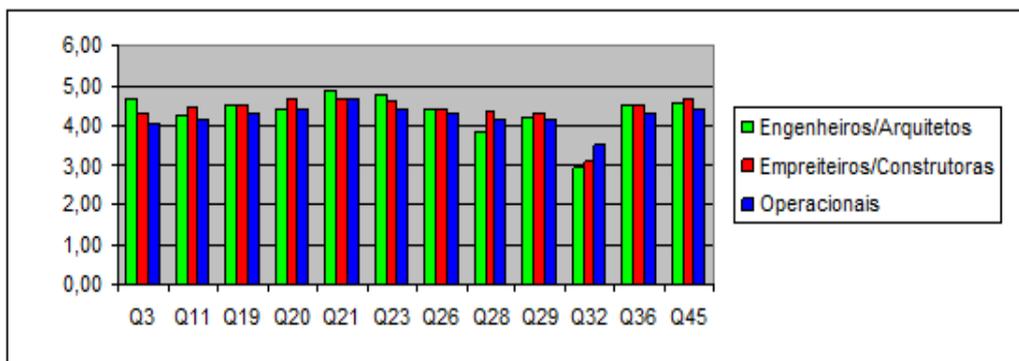


Gráfico 36 - Elementos Relações Sociais
Fonte: Dados da pesquisa (2015).

A Tabela 36 aponta que o grupo dos empreiteiros/construtores tem uma percepção maior do que a dos demais grupos, com 4,39. Os engenheiros/arquitetos obtiveram média igual a 4,32 e o grupo dos operacionais 4,24. O item mudar o mundo (Q32) foi o que apresentou menor média (2,90, 3,09 e 3,49) e também apresentou maior variabilidade, como mostra o desvio padrão (1,4, 1,7 e 1,4) respectivamente. O Gráfico 36 mostra, com propriedade, essa variação de médias por grupo.

4.4.3 Fator Prestígio

O fator prestígio está condicionado “a busca da autoridade, sucesso profissional e poder de influência no trabalho” (PORTO; TAMAYO, 2003, p.18). As questões que integram esse fator ficaram assim dispostas:

Q42 – Obter posição de destaque.

Q25 - Supervisionar pessoas.

Q33 – Ter fama.

Q22 – Ter prestígio.

Q27 – Competir com colegas para alcançar metas profissionais.

Q17 – *Status* no trabalho.

Q34 – Ter notoriedade.

Q31 – Ter superioridade baseada no êxito do meu trabalho.

Q6 – Competitividade.

Q15 – Seguir a profissão da família.

Q38 – Enfrentar desafios.

Tabela 37 - Análise dos elementos prestígio

Dimensão	Questão	Engenheiros/Arquitetos		Empreiteiros/Construtoras		Operacionais	
		média	d.p.	média	d.p.	média	d.p.
PRESTÍGIO	Q6	3,40	1,1	3,68	1,5	3,64	1,2
	Q15	3,16	1,5	3,02	1,7	2,80	1,5
	Q17	2,95	1,4	3,91	1,4	3,78	1,3
	Q22	3,35	1,3	4,25	1,2	3,83	1,2
	Q25	3,15	1,2	3,96	1,5	3,26	1,4
	Q27	2,35	1,3	3,00	1,7	2,84	1,5
	Q31	2,85	1,5	3,82	1,4	3,78	1,3
	Q33	1,90	0,9	2,68	1,6	2,94	1,5
	Q34	2,20	1,0	3,63	1,6	3,38	1,4
	Q38	4,10	1,0	4,46	0,9	4,10	1,0
	Q42	2,60	1,1	3,71	1,5	3,69	1,3
		Média por Grupo	2,91		3,65		3,46
	d.p. por grupo	0,6		0,5		0,4	

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

O fator prestígio foi percebido com menor importância pelos respondentes, com média 3,34. O grupo dos engenheiros/arquitetos o percebem como importante, enquanto que o grupo dos empreiteiros/construtores e operacionais o consideram muito importante “como princípio orientador em sua vida no trabalho” (PORTO, TAMAYO, 2008, p. 304). Houve variabilidade na percepção dos respondentes, o que pode ser visto pelos resultados do desvio padrão na Tabela 37.

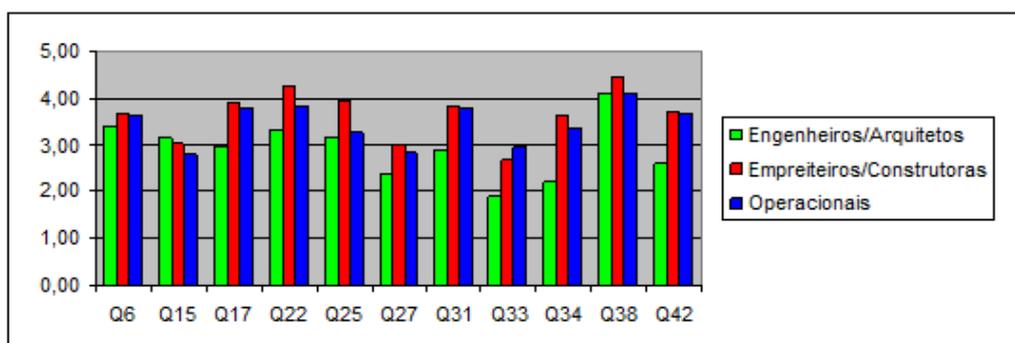


Gráfico 37 - Elementos Prestígio

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

Os dados do Gráfico 37 mostra que as questões ‘competir com os colegas para alcançar metas profissionais’ (Q27) e ‘ter fama’ (Q33) foram as que apresentaram médias mais baixas pelos três grupos. A questão ‘ter notoriedade’ (Q34) se mostrou importante apenas para o grupo dos engenheiros/arquitetos.

4.4.4 Fator Estabilidade

A estabilidade refere-se “à busca de segurança e ordem na vida por meio do trabalho, possibilitando superar materialmente as necessidades pessoais” (PORTO;

TAMAYO, 2003, p.18). As questões foram ordenadas da seguinte forma para compor esse fator:

- Q1 – Estabilidade financeira.
- Q43 – Ter melhores condições de vida.
- Q9 – Poder me sustentar.
- Q2 – Ser independente financeiramente.
- Q18 – Ganhar dinheiro.
- Q35 – Estabilidade no trabalho.
- Q37 – Suprir as necessidades materiais.

O fator estabilidade obteve média geral de 4,36 e foi considerado extremamente importante: um fator norteador para a vida laboral. A Tabela 38 aponta que esse fator foi considerado extremamente importante para os grupos dos empreiteiros/construtores (4,52) e operacionais (4,37). Os engenheiros/arquitetos o perceberam como muito importante (4,19).

Tabela 38 - Análise dos elementos estabilidade

Dimensão	Questão	Engenheiros/Arquitetos		Empreiteiros/Construtoras		Operacionais	
		média	d.p.	média	d.p.	média	d.p.
ESTABILIDADE	Q1	4,10	0,7	4,41	1,0	4,36	0,9
	Q2	4,30	0,9	4,45	0,9	4,39	0,9
	Q9	4,74	0,6	4,68	0,6	4,59	0,8
	Q18	4,00	0,9	4,50	0,8	4,26	1,0
	Q35	4,16	0,9	4,61	0,7	4,33	0,9
	Q37	3,75	1,1	4,27	1,1	4,12	1,0
	Q43	4,30	0,8	4,70	0,6	4,53	0,8
	Média por Grupo d.p. por grupo		4,19 0,3		4,52 0,2		4,37 0,2

Fonte: dados da pesquisa (2015).

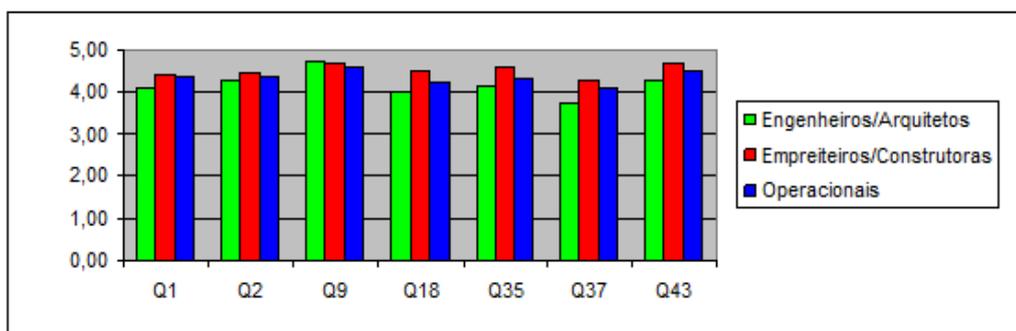


Gráfico 38 - Elementos Estabilidade

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

O Gráfico 38 aponta que somente a questão ‘suprir as necessidades materiais’ (Q37) é apontada pelo grupo dos engenheiros/arquitetos como muito importante. Os demais a classificaram como extremamente importante. Essa questão também apresentou variabilidade com desvio padrão 1,1, 1,1 e 1,0, apontando divergência de opinião entre os respondentes.

4.5 Resultado completo para os valores do trabalho

Utilizou-se o Alfa de Cronbach para avaliar a confiabilidade da escala de valores relativo ao trabalho (EQVT), de Porto e Tamayo (2003), adotada nesta pesquisa. A partir dos valores de *alfa* foi feito um comparativo com os valores alcançados pelos autores. Essa avaliação foi necessária para conferir visibilidade ampla e para melhor parecer dos fatores que compõem os valores do trabalho na percepção dos trabalhadores da indústria da construção civil, subsetor edificações, no município de Campos do Jordão.

4.5.1 Cálculo do Alfa de Cronbach para os Valores Relativos ao Trabalho (EVRT)

Para avaliar a confiabilidade da escala utilizada, de Porto e Tamayo (2003), calculou-se o Alfa de Cronbach para os fatores relativos ao trabalho e para a escala geral, medindo assim o grau de concordância dos respondentes. Gerou-se a análise do Alfa de Cronbach específico para os fatores realização no trabalho, relações sociais, prestígio e estabilidade, conforme demonstrado na Tabela 39.

Tabela 39 - Alfa de Cronbach para os fatores dos Valores Relativos ao Trabalho

	ALFA
FATORES REALIZAÇÃO NO TRABALHO	0,92
FATORES RELAÇÕES SOCIAIS	0,90
FATORES PRESTÍGIO	0,87
FATORES ESTABILIDADE	0,87
GERAL	0,95

Fonte: dados da pesquisa (2015).

O valor de *alfa* obtido para os fatores realização no trabalho, relações sociais, prestígio e estabilidade apresenta-se com alto grau de confiabilidade, mostrando-se com “fiabilidade apropriada”, de acordo com Nunnally (1978 *apud* MAROCO;

GARCIA-MARQUES, 2006. p. 73) com *alfa* superior a 0,7. Efetuou-se a análise comparativa do Alfa de Cronbach, específico do estudo atual com o estudo de Porto e Tamayo (2003) para os fatores: realização no trabalho, relações sociais, prestígio e estabilidade geral, na escala dos valores relativos ao trabalho.

Tabela 40 - Comparativo estudo de Porto e Tamayo (2003) e estudo atual – Alfa de Cronbach

	GERAL	FATORES REALIZAÇÃO NO TRABALHO	FATORES RELAÇÕES SOCIAIS	FATORES PRESTÍGIO	FATORES ESTABILIDADE
Estudo atual	0,95	0,92	0,90	0,87	0,87
Porto e Tamayo (2003)		0,88	0,88	0,87	0,81

Fonte: Porto e Tamayo (2008) e dados da pesquisa (2015).

Para a escala de valores de Porto e Tamayo (2008), os fatores realização no trabalho e relações sociais apresentaram-se com maior *alfa* (0,88). Em seguida apresenta-se o fator prestígio e, com menor *alfa*, os fatores estabilidade. No estudo atual, os fatores realização no trabalho apresentam-se com maior *alfa*, em seguida os fatores relações sociais (0,90) e, por fim, prestígio e estabilidade com 0,87.

A maior diferença entre o estudo atual e o de Medeiros está no fator estabilidade, que é da ordem de 6,89%. O estudo atual se apresenta com valores mais elevados, exceto para o fator prestígio, em que os resultados foram idênticos. Com os valores apresentados para o Alfa de Cronbach pode-se afirmar que a escala adotada por Porto e Tamayo (2003) teve a sua confiabilidade confirmada pelos trabalhadores respondentes da construção civil, subsetor edificações, de Campos do Jordão.

4.5.2 – Cálculo pela média global para os Valores do Trabalho

Os dados constantes na Tabela 41 apresentam a pontuação dos fatores dos valores relativos ao trabalho para o grupo dos engenheiros/arquitetos, obedecendo aos intervalos descritos no Quadro 12. Os resultados salientados na Tabela 41 destacam que o fator realização no trabalho mostra ter o maior percentual de

trabalhadores desse grupo, indicando que a maioria desses profissionais, 80%, empenham-se fortemente na realização pelo trabalho.

Tabela 41 - Pontuação dos fatores dos Valores do Trabalho – Grupo engenheiros / construtores

Pontuação	Realização no Trabalho		Relações Sociais		Prestígio		Estabilidade	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
média < 1,8	0	0,0	0	0,0	1	5,0	0	0,0
1,8 ≤ média < 2,6	0	0,0	0	0,0	10	50,0	0	0,0
2,6 ≤ média < 3,4	1	5,0	1	5,0	3	15,0	4	20,0
3,4 ≤ média < 4,2	3	15,0	7	35,0	2	10,0	6	30,0
média ≥ 4,2	16	80,0	12	60,0	4	20,0	10	50,0
Total	20	100	20	100	20	100	20	100

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

As relações sociais estão em segundo plano, com 60% dos respondentes concordando que é extremamente importante o fator relações sociais. Quanto à estabilidade, 50% dos pesquisados buscam fortemente a garantia e a manutenção financeira por meio do trabalho. Apenas 20% concordam totalmente que é importante o fator prestígio, mas é a meta menos valorizada. Embora 50% dos respondentes o considerem importante, não chega a ser um propósito no trabalho.

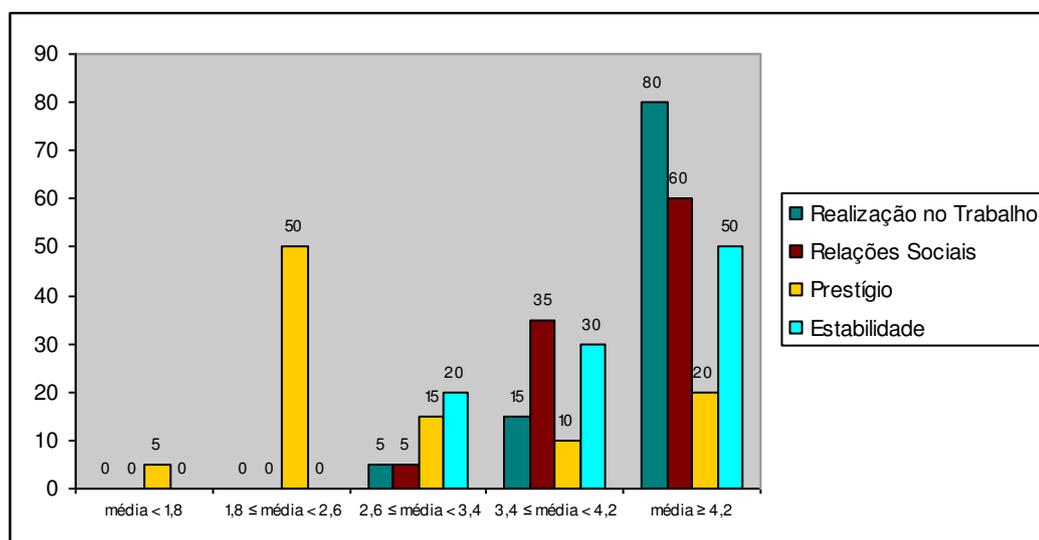


Gráfico 39 - Percentual das médias dos fatores dos Valores do Trabalho – Grupo engenheiros/arquitetos

Fonte: dados da pesquisa (2015).

Cabe lembrar que quanto mais próxima a média estiver de 1, menor o grau de importância. Quanto mais próximo de 5, maior a importância ou valor percebido. O Gráfico 39 aponta, com clareza, que o grupo dos engenheiros/arquitetos valoriza mais, achando extremamente importante as questões apontadas no fator realização

no trabalho. Em segundo lugar foi apontado o fator relações sociais, seguido pela estabilidade, e, em último lugar, o fator prestígio, que se apresentou com as respostas mais dispersas, mostrando que não há um consenso em relação a esse fator entre os engenheiros/arquitetos.

Os resultados da avaliação da importância dos fatores dos valores do trabalho, correspondentes às afirmativas descritas na escala de valores relativos ao trabalho (Anexo E) para o grupo dos empreiteiros/construtores estão apontados na Tabela 42.

Tabela 42 - Pontuação dos fatores dos Valores do Trabalho – Grupo empreiteiros/construtores

Pontuação	Realização no Trabalho		Relações Sociais		Prestígio		Estabilidade	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
média < 1,8	0	0,0	0	0,0	2	3,5	0	0,0
1,8 ≤ média < 2,6	0	0,0	1	1,8	7	12,3	0	0,0
2,6 ≤ média < 3,4	0	0,0	5	8,8	12	21,1	4	7,0
3,4 ≤ média < 4,2	6	10,5	12	21,1	16	28,1	11	19,3
média ≥ 4,2	51	89,5	39	68,4	20	35,1	42	73,7
Total	57	100	57	100	57	100	57	100

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

Para o grupo dos empreiteiros/construtores o fator realização no trabalho se apresenta como extremamente importante para 89,5% dos respondentes, seguido da estabilidade com 73,7%; relações sociais 68,4% e prestígio 35,1%.

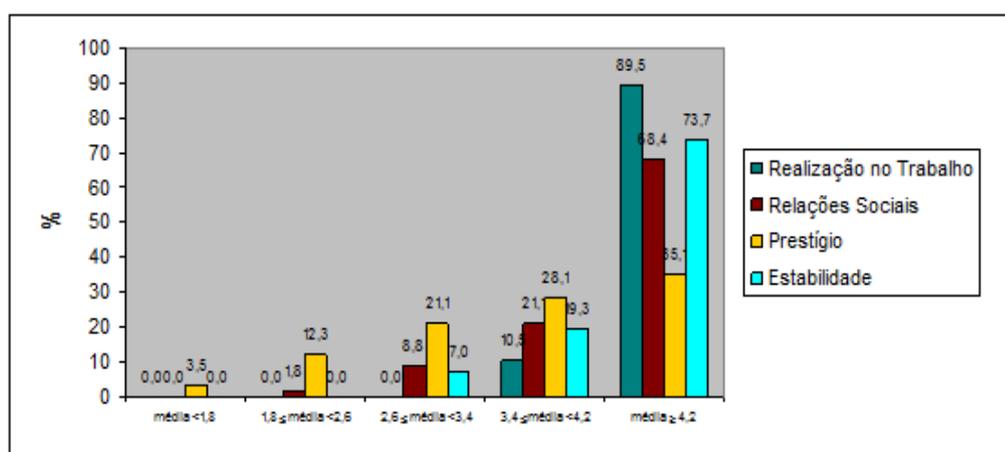


Gráfico 40 - Percentual das médias dos fatores dos Valores do Trabalho – Grupo empreiteiros/construtores

Fonte: dados da pesquisa (2015).

Os dados do Gráfico 40 apontam que o fator prestígio foi o que se apresentou com maior divergência nas respostas. Esse fator tem grande relevância para 84,3%

o grupo. Consideram esse fator importante 21,1 % dos respondentes; muito importante 28,1%; e para 35,1% dos respondentes é extremamente importante. Os fatores relações sociais, estabilidade e realização no trabalho foram apontados pela maioria dos respondentes como importantes e extremamente importantes.

A pontuação referente à percepção dos operacionais da construção civil, subsetor edificações, de Campos do Jordão, está descrita na Tabela 43.

Tabela 43 - Pontuação dos fatores Valores do Trabalho – Grupo operacionais

Pontuação	Realização no Trabalho		Relações Sociais		Prestígio		Estabilidade	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
média < 1,8	0	0,0	1	0,7	4	2,9	1	0,7
1,8 ≤ média < 2,6	1	0,7	0	0,0	20	14,7	1	0,7
2,6 ≤ média < 3,4	3	2,2	15	11,0	45	33,1	11	8,1
3,4 ≤ média < 4,2	24	17,6	43	31,6	33	24,3	35	25,7
média ≥ 4,2	108	79,4	77	56,6	34	25,0	88	64,7
Total	136	100	136	100	136	100	136	100

Fonte: dados da pesquisa (2015).

Em relação aos operacionais, “como um princípio orientador em sua vida no trabalho” (PORTO; TAMAYO, 2008, p.304), as afirmativas são extremamente importantes no fator realização no trabalho para 79,4 % dos respondentes; no fator estabilidade para 64,7%; relações sociais para 56,6% e prestígio 25,0%.

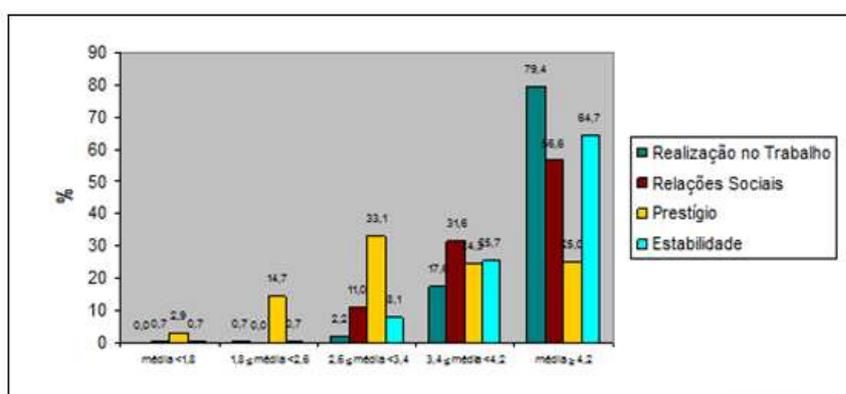


Gráfico 41 - Percentual das médias dos fatores dos Valores do Trabalho – Grupo operacionais
Fonte: dados da pesquisa (2015).

O Gráfico 41 mostra que o fator prestígio, embora considerado extremamente importante para 25% dos respondentes, é um fator que deve ser ponderado, pois 82,4% dos profissionais o consideram importante: um norteador em sua vida no trabalho.

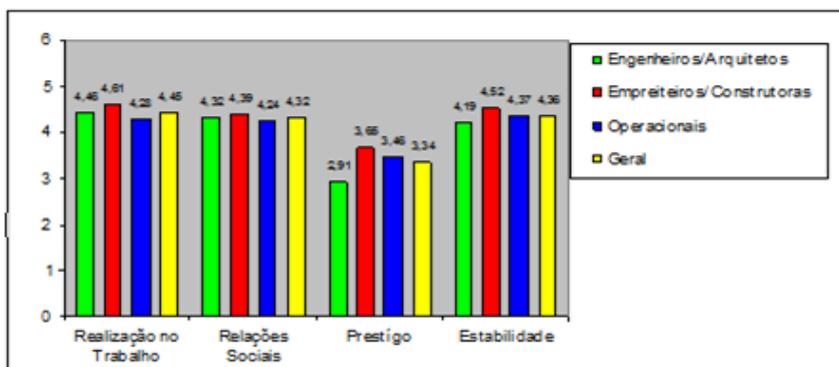


Gráfico 42 - Média dos fatores dos Valores do Trabalho apurados por grupo
 Fonte: dados da pesquisa (2015).

O Gráfico 42 aponta que o fator prestígio foi apontado pelos pesquisados com a menor média dos fatores dos valores relativos do trabalho. Os resultados referentes a esses Valores, na percepção dos profissionais, são extremamente importantes. O fator prestígio foi o que se apresentou menos importante. Foi considerado muito importante para o grupo dos operacionais (3,46); muito importante para os empreiteiros/construtores (3,65); e importante para os engenheiros/arquitetos (2,91).

4.6 Correlação entre a Qualidade de Vida no Trabalho e Valores do Trabalho

A matriz de correlação foi usada para medir o quanto os fatores da qualidade de vida no trabalho estão relacionados com os fatores dos valores relativos ao trabalho. Nos Quadros 13, 14 e 15 fazem-se representar a matriz de correlação entre os fatores da qualidade de vida no trabalho e os fatores dos valores relativos ao trabalho por grupo de profissionais.

	Organizacional	Ambiental	Comportamental	Realização no trabalho	Relações sociais	Prestígio
Ambiental	0,728 0,000					
Comportamental	0,665 0,001	0,897 0,000				
Realização no trabalho	-0,148 0,533	-0,119 0,618	-0,108 0,649			
Relações sociais	0,189 0,425	0,137 0,566	0,158 0,507	0,593 0,006		
Prestígio	0,286 0,222	0,242 0,304	0,175 0,460	0,333 0,152	0,545 0,013	
Estabilidade	-0,027 0,910	-0,087 0,716	-0,104 0,662	0,537 0,015	0,619 0,004	0,386 0,093

Quadro 13 - Correlação entre os fatores da QVT e VRT – grupo engenheiros/arquitetos
 Fonte da pesquisa (2015).

No Quadro 13, levando em consideração p -valor $\leq 5\%$, conclui-se que em relação aos fatores:

- **organizacional:** há uma correlação positiva moderada com os fatores ambiental e comportamental;
- **ambiental:** há uma correlação positiva forte com o fator comportamental;
- **realização no trabalho:** apresenta correlação positiva e moderada com os fatores relações sociais e estabilidade; e
- **relações sociais:** há uma correlação positiva moderada com os fatores prestígio e estabilidade.

	Organizacional	Ambiental	Comportamental	Realização no trabalho	Relações sociais	Prestígio
Ambiental	0,685 0,000					
Comportamental	0,646 0,000	0,705 0,000				
Realização no trabalho	0,254 0,057	0,201 0,134	0,142 0,293			
Relações sociais	0,257 0,053	0,275 0,038	0,358 0,006	0,580 0,000		
Prestígio	0,306 0,021	0,287 0,030	0,366 0,005	0,384 0,003	0,625 0,000	
Estabilidade	0,361 0,006	0,372 0,004	0,327 0,013	0,76 0,000	0,669 0,000	0,456 0,000

Quadro 14 - Correlação entre os fatores da QVT e VRT – grupo empreiteiros/construtores
Fonte da pesquisa (2015).

Considerado p -valor $\leq 5\%$ e os dados do Quadro 14 conclui-se que em relação aos fatores:

- **organizacional:** existe uma correlação positiva moderada com os fatores ambiental e comportamental, porém, essa correlação é fraca em relação aos fatores prestígio e estabilidade.
- **ambiental:** há correlação positiva moderada com o fator comportamental, porém a relação fator ambiental é fraca com relações sociais, prestígio e estabilidade;
- **comportamental:** existe uma correlação positiva fraca com os fatores: relações sociais, prestígio e estabilidade;

- **realização no trabalho:** há correlação positiva e moderada com o fator relações sociais e uma correlação forte com o fator estabilidade, porém, essa correlação é fraca com o fator prestígio;
- **relações sociais:** existe uma correlação positiva moderada com os fatores prestígio e estabilidade; e
- **prestígio:** há correlação positiva fraca com o fator estabilidade.

	Organizacional	Ambiental	Comportamental	Realização no trabalho	Relações sociais	Prestígio
Ambiental	0,724 0,000					
Comportamental	0,770 0,000	0,768 0,000				
Realização no trabalho	0,406 0,000	0,341 0,000	0,354 0,000			
Relações sociais	0,282 0,001	0,237 0,006	0,302 0,000	0,650 0,000		
Prestígio	0,434 0,000	0,399 0,000	0,488 0,000	0,507 0,000	0,575 0,000	
Estabilidade	0,094 0,278	0,078 0,367	0,137 0,112	0,602 0,000	0,680 0,000	0,428 0,000

Quadro 15 - Correlação entre os fatores da QVT e VRT – grupo operacionais
 Fonte: dados da pesquisa (2015).

No Quadro 15, levando em consideração $p\text{-valor} \leq 5\%$ conclui-se, em relação aos fatores seguintes:

- **organizacional:** existe correlação positiva moderada com o fator ambiental e forte com o fator comportamental, porém, essa correlação é fraca em relação aos fatores realização no trabalho, relações sociais e prestígio;
- **ambiental:** há correlação positiva forte com o fator comportamental, porém essa correlação é fraca em relação aos fatores realização no trabalho, relações sociais e prestígio;
- **comportamental:** há uma correlação positiva fraca com os fatores realização no trabalho, relações sociais e prestígio;
- **realização no trabalho:** existe correlação positiva e moderada com os fatores relações sociais, prestígio e estabilidade;
- **relações sociais:** há uma correlação positiva moderada com os fatores prestígio e estabilidade; e

- **prestígio:** existe correlação positiva e fraca com o fator estabilidade.

Não foi apontada correlação forte entre os fatores da qualidade de vida no trabalho e os fatores dos valores relativos ao trabalho para um mesmo grupo de profissionais.

4.6.1 Cálculo da matriz de correlação entre itens dos fatores apontados como forte entre fatores por grupo.

A análise somente dos fatores de qualidade de vida no trabalho não mostrou quais os pontos fracos ou fortes que devem sofrer ações para melhor satisfação na qualidade de vida no trabalho, e quais os fatores que merecem ser analisados por grau de importância para os trabalhadores da construção civil.

Como só a consistência interna de um questionário ou escala não garante a sua unidimensionalidade utilizou-se, neste estudo, para o tratamento dos dados dos fatores, a matriz de correlação entre itens que analisa a validade dos constructos pela análise fatorial. Aplicou-se a matriz de correlação entre itens para o grupo dos engenheiros/arquitetos e para os fatores da qualidade de vida no trabalho, que obtiveram uma forte correlação (fator ambiental x fator comportamental).

		FATOR AMBIENTAL							
		Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24
FATOR COMPORTAMENTAL	Q25	0,53 0,02	0,46 0,04	0,24 0,32	0,32 0,17	0,28 0,24	0,47 0,04	0,65 0,00	0,10 0,69
	Q26	-0,04 0,88	0,07 0,77	0,03 0,90	0,13 0,59	0,15 0,54	0,39 0,09	0,21 0,37	0,35 0,13
	Q27	0,58 0,01	0,59 0,01	0,44 0,05	0,68 0,00	0,83 0,00	0,81 0,00	0,92 0,00	0,55 0,01
	Q28	0,64 0,00	0,56 0,01	0,33 0,15	0,69 0,00	0,74 0,00	0,72 0,00	0,88 0,00	0,40 0,08
	Q29	-0,02 0,94	0,07 0,77	0,14 0,56	0,03 0,91	0,14 0,57	0,10 0,69	0,14 0,56	0,46 0,04
	Q30	-0,01 0,95	0,06 0,82	-0,10 0,66	0,36 0,12	0,44 0,05	0,20 0,39	0,35 0,13	-0,09 0,70
	Q31	0,02 0,93	0,34 0,14	0,44 0,05	0,50 0,03	0,39 0,09	0,28 0,24	0,34 0,14	0,63 0,00
	Q32	-0,11 0,65	0,15 0,54	-0,10 0,69	0,02 0,93	-0,02 0,94	-0,14 0,57	0,01 0,96	0,13 0,58
	Q33	0,34 0,14	0,62 0,00	0,45 0,05	0,77 0,00	0,32 0,17	0,49 0,03	0,58 0,01	0,61 0,00
	Q34	0,47 0,04	0,50 0,02	0,39 0,09	0,70 0,00	0,69 0,00	0,66 0,00	0,74 0,00	0,45 0,05
	Q35	0,26 0,26	0,41 0,07	0,47 0,04	0,12 0,61	0,46 0,04	0,39 0,09	0,21 0,38	0,84 0,00
	Q36	0,30 0,19	0,18 0,45	0,43 0,06	-0,09 0,70	0,64 0,00	0,66 0,00	0,30 0,20	0,30 0,20
	Q37	0,34 0,14	0,20 0,40	0,36 0,12	0,03 0,91	0,74 0,00	0,66 0,00	0,28 0,23	0,27 0,25
	Q38	0,01 0,97	0,08 0,74	0,28 0,23	0,05 0,85	0,43 0,06	0,47 0,04	0,10 0,67	0,61 0,00

Quadro 16 - Correlação entre fatores ambientais e comportamentais – grupo engenheiros/arquitetos
Fonte: dados da pesquisa (2015).

Os resultados estão apresentados no Quadro 16. Os itens identificados com uma forte correlação positiva para o grupo dos engenheiros/arquitetos estão descritos a seguir.

O item crescimento profissional, Q27- fator comportamental, está fortemente relacionado com os itens do fator ambiental: disponibilidade de materiais e equipamentos Q21, segurança no trabalho Q22, e equilíbrio entre vida profissional e pessoal Q23. Também tem forte correlação o equilíbrio entre vida profissional e pessoal Q23, fator ambiental, com os fatores comportamentais: crescimento profissional, Q27 e desenvolvimento pessoal, Q28.

Apresentam forte relação disponibilidade de materiais e equipamentos Q21– fator ambiental, com o crescimento profissional Q27 – fator comportamental; o item segurança no trabalho Q22 – fator ambiental, com crescimento profissional; Q27 – fator comportamental e o quesito condições físicas de trabalho Q20 – fator ambiental, com *feedback* Q33 – fator comportamental. A responsabilidade social da empresa, Q24 – fator ambiental, está correlacionada com a questão do tratamento imparcial, Q35 – fator comportamental.

O quesito com o maior número correlações e que carece de mais ações para elevar a satisfação da qualidade de vida no trabalho é o Q27, crescimento profissional. Para que ocorra são necessárias ações também quanto à disponibilidade de materiais e equipamentos, segurança no trabalho e equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

A falta de materiais e equipamentos para o trabalho inclui, aqui, também, a falta de tempo para o estudo e a pesquisa; a falta de garantia do emprego com a elevação da idade; e a carga horária elevada de trabalho, que se mostram como empecilho para o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Tudo vem contribuir para a insatisfação em relação à qualidade de vida no trabalho para esse grupo.

Aplicou-se a matriz de correlação entre os itens dos fatores dos valores relativos ao trabalho que se apresentaram com forte correlação (realização no trabalho X estabilidade) para o grupo dos empreiteiros/construtores. As correlações

moderadas e fracas foram desprezadas neste estudo. Os resultados da matriz de correlação estão apontados no Quadro 17.

		FATOR REALIZAÇÃO NO TRABALHO														
		Q10	Q13	Q39	Q16	Q24	Q7	Q30	Q5	Q12	Q14	Q44	Q40	Q4	Q41	Q8
FATOR ESTABILIDADE	Q1	0,42 0,00	0,33 0,01	0,34 0,01	0,44 0,00	0,34 0,01	0,41 0,00	0,30 0,03	0,37 0,01	0,39 0,00	0,39 0,00	0,18 0,18	0,15 0,27	0,20 0,13	0,14 0,31	0,31 0,02
	Q43	0,66 0,00	0,52 0,00	0,59 0,00	0,52 0,00	0,68 0,00	0,23 0,09	0,70 0,00	0,55 0,00	0,54 0,00	0,46 0,00	0,65 0,00	0,44 0,00	0,59 0,00	0,12 0,40	0,43 0,00
	Q9	0,75 0,00	0,63 0,00	0,63 0,00	0,80 0,00	0,74 0,00	0,49 0,00	0,60 0,00	0,70 0,00	0,72 0,00	0,57 0,00	0,68 0,00	0,39 0,00	0,52 0,00	0,24 0,08	0,63 0,00
	Q2	0,59 0,00	0,42 0,00	0,47 0,00	0,44 0,00	0,55 0,00	0,30 0,02	0,50 0,00	0,45 0,00	0,49 0,00	0,46 0,00	0,48 0,00	0,27 0,04	0,35 0,01	0,27 0,04	0,34 0,01
	Q18	0,49 0,00	0,56 0,00	0,48 0,00	0,70 0,00	0,63 0,00	0,34 0,01	0,44 0,00	0,52 0,00	0,66 0,00	0,47 0,00	0,59 0,00	0,24 0,08	0,66 0,00	0,12 0,40	0,52 0,00
	Q35	0,71 0,00	0,72 0,00	0,70 0,00	0,72 0,00	0,79 0,00	0,49 0,00	0,69 0,00	0,70 0,00	0,70 0,00	0,58 0,00	0,50 0,00	0,33 0,01	0,53 0,00	0,18 0,18	0,52 0,00
	Q37	0,32 0,02	0,49 0,00	0,41 0,00	0,33 0,02	0,46 0,00	0,41 0,00	0,39 0,00	0,31 0,02	0,39 0,00	0,44 0,00	0,44 0,00	0,35 0,01	0,36 0,01	-0,05 0,71	0,34 0,01

Quadro 17 - Correlação entre fatores realização no trabalho e estabilidade – grupo empreiteiros/construtores
Fonte: Dados da pesquisa (2015).

O resultado apontado no Quadro 17 destaca como relação forte as questões: gostar do que faço Q16 , fator realização no trabalho, com poder me sustentar: Q9 – fator estabilidade e identificar-me com o trabalho, Q24 – fator realização no trabalho, com a estabilidade no trabalho, Q35 – fator estabilidade. A extrema importância da estabilidade no trabalho e poder me sustentar pode estar relacionada com o atual momento econômico, que vem afetando drasticamente a construção civil desde o 2º trimestre de 2014, conforme apontado na Tabela 1.

Gostar do que faço e identificar-me com o trabalho é de extrema importância para o profissional com baixo grau de instrução, “detentor de um saber prático, baseado na sua participação direta na atividade construtiva” (FARAH, 1996, p. 155), que também vem perdendo espaço para profissionais mais qualificados, como engenheiros e arquitetos. A matriz entre itens, apresentada para o grupo dos operacionais, é relativa aos fatores correlacionados fortemente descritos para os fatores organizacional e comportamental no Gráfico 18 e para os fatores ambiental e comportamental no Gráfico 19. Todos fatores da qualidade de vida no trabalho.

		FATOR ORGANIZACIONAL															
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16
FATOR COMPORTAMENTAL	Q25	0,37 0,00	0,27 0,00	0,39 0,00	0,35 0,00	0,28 0,00	0,28 0,00	0,43 0,00	0,32 0,00	0,47 0,00	0,51 0,00	0,41 0,00	0,41 0,00	0,45 0,00	0,38 0,00	0,57 0,00	0,53 0,00
	Q26	0,31 0,00	0,23 0,01	0,30 0,00	0,22 0,01	0,19 0,02	0,21 0,02	0,44 0,00	0,35 0,00	0,50 0,00	0,47 0,00	0,28 0,00	0,50 0,00	0,34 0,00	0,33 0,00	0,33 0,00	0,43 0,00
	Q27	0,44 0,00	0,33 0,00	0,47 0,00	0,38 0,00	0,31 0,00	0,43 0,00	0,44 0,00	0,36 0,00	0,44 0,00	0,50 0,00	0,41 0,00	0,43 0,00	0,37 0,00	0,47 0,00	0,63 0,00	0,54 0,00
	Q28	0,47 0,00	0,29 0,00	0,48 0,00	0,47 0,00	0,34 0,00	0,39 0,00	0,37 0,00	0,47 0,00	0,37 0,00	0,50 0,00	0,43 0,00	0,34 0,00	0,31 0,00	0,39 0,00	0,61 0,00	0,49 0,00
	Q29	0,37 0,00	0,26 0,00	0,38 0,00	0,33 0,00	0,18 0,04	0,26 0,00	0,37 0,00	0,40 0,00	0,43 0,00	0,57 0,00	0,25 0,00	0,29 0,00	0,31 0,00	0,22 0,01	0,43 0,00	0,49 0,00
	Q30	0,48 0,00	0,43 0,00	0,35 0,00	0,31 0,00	0,29 0,00	0,32 0,00	0,33 0,00	0,38 0,00	0,41 0,00	0,49 0,00	0,31 0,00	0,34 0,00	0,26 0,00	0,35 0,00	0,48 0,00	0,49 0,00
	Q31	0,45 0,00	0,41 0,00	0,43 0,00	0,35 0,00	0,22 0,01	0,39 0,00	0,34 0,00	0,37 0,00	0,46 0,00	0,51 0,00	0,33 0,00	0,29 0,00	0,23 0,01	0,38 0,00	0,54 0,00	0,59 0,00
	Q32	0,38 0,00	0,44 0,00	0,29 0,00	0,19 0,03	0,12 0,16	0,29 0,00	0,29 0,00	0,22 0,01	0,50 0,00	0,52 0,00	0,39 0,00	0,27 0,00	0,20 0,02	0,40 0,00	0,42 0,00	0,55 0,00
	Q33	0,50 0,00	0,50 0,00	0,37 0,00	0,28 0,00	0,17 0,05	0,30 0,00	0,24 0,00	0,31 0,00	0,43 0,00	0,49 0,00	0,31 0,00	0,26 0,00	0,22 0,01	0,37 0,00	0,44 0,00	0,57 0,00
	Q34	0,39 0,00	0,40 0,00	0,36 0,00	0,32 0,00	0,31 0,00	0,36 0,00	0,45 0,00	0,36 0,00	0,49 0,00	0,63 0,00	0,39 0,00	0,33 0,00	0,37 0,00	0,41 0,00	0,56 0,00	0,63 0,00
	Q35	0,40 0,00	0,42 0,00	0,44 0,00	0,40 0,00	0,19 0,03	0,37 0,00	0,36 0,00	0,41 0,00	0,41 0,00	0,51 0,00	0,26 0,00	0,17 0,04	0,19 0,03	0,29 0,00	0,40 0,00	0,58 0,00
	Q36	0,37 0,00	0,40 0,00	0,42 0,00	0,33 0,00	0,28 0,00	0,30 0,00	0,35 0,00	0,42 0,00	0,45 0,00	0,51 0,00	0,44 0,00	0,32 0,00	0,28 0,00	0,42 0,00	0,53 0,00	0,61 0,00
	Q37	0,29 0,00	0,24 0,01	0,20 0,02	0,20 0,02	0,14 0,10	0,18 0,04	0,32 0,00	0,31 0,00	0,42 0,00	0,35 0,00	0,27 0,00	0,25 0,00	0,23 0,01	0,29 0,00	0,22 0,01	0,32 0,00
	Q38	0,42 0,00	0,35 0,00	0,38 0,00	0,37 0,00	0,24 0,01	0,36 0,00	0,45 0,00	0,44 0,00	0,51 0,00	0,51 0,00	0,29 0,00	0,42 0,00	0,29 0,00	0,32 0,00	0,48 0,00	0,48 0,00

Quadro 18 - Correlação entre fatores organizacional e comportamental – grupo operacionais
Fonte: dados da pesquisa (2015).

		FATOR AMBIENTAL							
		Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24
FATOR COMPORTAMENTAL	Q25	0,31 0,00	0,43 0,00	0,37 0,00	0,35 0,00	0,44 0,00	0,43 0,00	0,42 0,00	0,48 0,00
	Q26	0,14 0,10	0,24 0,01	0,29 0,00	0,27 0,00	0,26 0,00	0,21 0,02	0,30 0,00	0,52 0,00
	Q27	0,30 0,00	0,40 0,00	0,43 0,00	0,34 0,00	0,44 0,00	0,49 0,00	0,55 0,00	0,55 0,00
	Q28	0,30 0,00	0,45 0,00	0,49 0,00	0,40 0,00	0,53 0,00	0,59 0,00	0,55 0,00	0,47 0,00
	Q29	0,21 0,02	0,32 0,00	0,38 0,00	0,38 0,00	0,43 0,00	0,42 0,00	0,38 0,00	0,38 0,00
	Q30	0,33 0,00	0,40 0,00	0,41 0,00	0,41 0,00	0,56 0,00	0,58 0,00	0,62 0,00	0,39 0,00
	Q31	0,39 0,00	0,44 0,00	0,45 0,00	0,43 0,00	0,57 0,00	0,61 0,00	0,60 0,00	0,41 0,00
	Q32	0,41 0,00	0,48 0,00	0,38 0,00	0,30 0,00	0,53 0,00	0,42 0,00	0,58 0,00	0,49 0,00
	Q33	0,43 0,00	0,39 0,00	0,48 0,00	0,41 0,00	0,52 0,00	0,55 0,00	0,59 0,00	0,45 0,00
	Q34	0,46 0,00	0,52 0,00	0,55 0,00	0,48 0,00	0,56 0,00	0,42 0,00	0,62 0,00	0,55 0,00
	Q35	0,33 0,00	0,52 0,00	0,54 0,00	0,50 0,00	0,56 0,00	0,54 0,00	0,60 0,00	0,51 0,00
	Q36	0,23 0,01	0,35 0,00	0,42 0,00	0,40 0,00	0,49 0,00	0,52 0,00	0,52 0,00	0,43 0,00
	Q37	0,35 0,00	0,41 0,00	0,25 0,00	0,31 0,00	0,20 0,02	0,15 0,09	0,33 0,00	0,33 0,00
	Q38	0,26 0,00	0,47 0,00	0,55 0,00	0,52 0,00	0,45 0,00	0,44 0,00	0,48 0,00	0,56 0,00

Quadro 19 - Correlação entre os fatores ambiental e comportamental – grupo operacionais
Fonte: dados da pesquisa (2015).

Os resultados das correlações, apresentados nos Quadros 18 e 19, apontam que não há uma forte relação entre os itens dos referidos fatores. Os operacionais se mostraram parcialmente satisfeitos com esses fatores. Para uma efetiva melhora

da qualidade de vida para esses profissionais todas as questões devem ser analisadas individualmente.

4.7 Resultados da relação entre os fatores da qualidade de vida no trabalho, fatores dos valores do trabalho e caracterização sociodemográfica dos profissionais

Nas Tabelas 44, 45 e 46 estão relacionados os fatores da qualidade de vida no trabalho, os fatores dos valores relativos ao trabalho e a caracterização sociodemográfica dos profissionais respondentes da construção civil, subsetor edificações, da cidade de Campos do Jordão. Foram extraídos da matriz de correlação somente as correlações com p-valor $\leq 5\%$. A Tabela 44 apresenta a correlação entre essas variáveis para o grupo dos engenheiros/ arquitetos.

Tabela 44 - Correlação entre as variáveis: perfil sociodemográfico e os fatores EQVT e EVRT – Grupo Engenheiros/Arquitetos

Dimensão	Fatores	Com filhos	Regime de trabalho
EQVT	Organizacionais.	-	-
	Ambientais	-	-
	Comportamentais	-	-
EVRT	Realização no Trabalho	0,716	-
	Relações Sociais	0,635	0,611
	Prestígio	0,466	0,467
	Estabilidade	0,543	-

Fonte: dados da pesquisa (2015).

Os elementos da escala de vida no trabalho não apresentaram nenhuma correlação com o perfil sociodemográfico dos respondentes. A qualidade de vida se mostrou fazendo parte de um todo e não de um aglomerado de profissionais com determinada característica. Os dados da Tabela 44 apontam que existe relação moderada e positiva entre o grau de importância que é dispensado aos valores relativos ao trabalho com profissionais com filhos. Aponta-se, também, relação moderada e positiva entre os fatores relações sociais e o regime de trabalho (0,611) e relação fraca, porém positiva, para o fator prestígio e regime de trabalho (0,467).

A correlação entre o perfil sociodemográfico, fatores da qualidade de vida no trabalho e fatores dos valores do trabalho estão descritos na Tabela 45 para o grupo

dos empreiteiros/construtores. Os dados apontam haver correlação fraca e positiva entre os fatores comportamentais da qualidade de vida no trabalho e a variável idade.

Tabela 45 - Correlação entre as variáveis: perfil sociodemográfico e os fatores EQVT e EVRT – Grupo empreiteiros/construtores

Dimensão	Fatores	Idade	Sexo	C/ filhos	Categoria Funcional	Pós-graduação
EQVT	Organizacionais	-	-0,287	-	-	-0,339
	Ambientais	-	-	-	-	-0,424
	Comportamentais	0,313	-0,425	-	-	-0,431
EVRT	Realização no Trabalho	-	-	0,318	0,302	-
	Relações Sociais	-	-	0,339	-	-0,314
	Prestígio	-	-0,298	-	-	-0,441
	Estabilidade	-	-	-	-	-

Fonte: dados da pesquisa (2015).

Os resultados apontam que há uma relação fraca e positiva entre os fatores realização no trabalho e relações sociais com os profissionais com filhos. A variável categoria funcional está relacionada à realização no trabalho com elo fraco e positivo. Foram apontados os fatores organizacionais, os comportamentais e o fator prestígio com correlação negativa e fraca com a variável gênero. Isso implica que a percepção quanto a esses fatores é notada de forma diferente, de acordo com o gênero.

Embora fraca e negativa, apresenta-se uma correlação entre os fatores organizacionais, ambientais, comportamentais, relações sociais e prestígio com o indicativo de pós-graduação. Quanto maior o nível de pós-graduação, menor é a satisfação quanto à qualidade de vida no trabalho e menor é o grau de importância aferida aos fatores relações sociais e prestígio. A correlação para o grupo dos operacionais está contida na Tabela 46. A variável estado civil, para o grupo dos operacionais, apresenta correlação fraca e positiva com o fator realização no trabalho.

Os fatores realização no trabalho, relações sociais e prestígio apresentam relação fraca e negativa com a variável categoria funcional. Destaca-se que os

profissionais com categoria funcional menor dão maior importância aos fatores dos valores relativos ao trabalho apontados.

Tabela 46 - Correlação entre as variáveis perfil sociodemográfico e os fatores EQVT e EVRT – Grupo operacionais

Dimensão	Fatores	Estado Civil	Categoria Funcional	Grau de instrução	Pós-graduação
EQVT	Organizacionais.	-	-	-	-
	Ambientais	-	-	-	-
	Comportamentais	-	-	-	-
EVRT	Realização no Trabalho	0,203	-0,174	-0,256	-0,232
	Relações Sociais	-	-0,203	-0,191	-0,286
	Prestígio	-	-0,199	-0,341	-0,227
	Estabilidade	-	-	-0,255	-0,292

Fonte: dados da pesquisa (2015).

Tanto a variável grau de instrução como a variável pós-graduação têm correlação fraca e negativa em relação aos valores relativos ao trabalho, apontando que esses fatores, como princípios norteadores da vida profissional, são aplicados de forma mais intensa pelos profissionais com menor grau de instrução e pós-graduação.

Os dados apontados nas Tabelas 46, 47 e 48 descrevem que não há uma relação contundente entre os fatores da qualidade de vida no trabalho, os fatores dos valores relativos ao trabalho e as variáveis de caracterização sociodemográfica segundo a percepção dos profissionais da indústria da construção civil da cidade de Campos do Jordão.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta seção apresentam-se as conclusões extraídas do encadeamento da análise de dados obtidos do subsetor edificações da indústria da construção civil no município de Campos do Jordão. O objetivo proposto foi alcançado com a aferição do grau de satisfação dos profissionais em relação aos principais fatores que integram a qualidade de vida no trabalho e pela medição do grau de importância que esses trabalhadores inferem aos valores do trabalho.

Os resultados para a qualidade de vida no trabalho, quanto aos fatores organizacionais, ambientais e comportamentais, foram avaliados de forma parcialmente satisfatória pelos profissionais. Em relação à qualidade de vida no trabalho, os resultados apontaram um grau de satisfação maior do fator comportamental seguido em menor grau dos fatores ambiental e organizacional, respectivamente.

Quanto ao fator organizacional, os dados demonstram a necessidade de melhoria nas questões relacionadas à remuneração, equidade salarial externa e benefícios. Apontou-se, para o fator ambiental, a necessidade de melhoria em relação às questões do clima no ambiente de trabalho, práticas, condições físicas e equilíbrio profissional e pessoal.

Em relação ao fator comportamental foram apontadas as questões: crescimento profissional, apoio socioemocional recebido pelo superior, gestão participativa e autonomia em nível do cargo. Essas questões impedem um resultado satisfatório da qualidade de vida no trabalho, o que pode ser um reflexo das formas de contratação, informalidade, falta de fiscalização, momento econômico do País e condução da gestão do trabalho no subsetor edificações.

Os resultados relacionados aos valores do trabalho quanto aos fatores realização no trabalho, relações sociais e estabilidade foram apontados no estudo como extremamente importantes. Obtiveram as melhores médias os valores

relativos ao trabalho: realização no trabalho, relações sociais, estabilidade e prestígio.

Os fatores que precisam ser melhorados como princípios norteadores da vida profissional e observados em relação aos valores do trabalho são: realização no trabalho: autonomia no trabalho e trabalho variado; relações sociais: mudar o mundo e ter compromisso social; estabilidade: suprir as necessidades materiais; e prestígio: obter posição de destaque, supervisionar pessoas, ter fama, ter prestígio, competir com colegas para alcançar metas profissionais, *status* no trabalho, ter notoriedade, ter superioridade baseada no êxito do trabalho, competitividade e seguir a profissão da família.

O fator prestígio foi o que apresentou divergência maior entre os grupos, baseado no cálculo pela média global, e foi considerado muito importante pelos operacionais e empreiteiros/ construtores e importante para o grupo dos engenheiros/arquitetos. Na análise dos dados estatísticos não se observou correlação forte entre os fatores da qualidade de vida no trabalho, valores relativos ao trabalho e caracterização do perfil sociodemográfico.

Obteve-se correlação moderada e positiva entre o grau de importância que é dispensado aos valores relativos ao trabalho pelos profissionais com filhos. Aponta-se, também, relação moderada e positiva entre os fatores relações sociais e a questão regime de trabalho e entre o fator prestígio e a questão regime de trabalho. Diante disso, percebe-se que a qualidade de vida no trabalho e os valores relativos ao trabalho devem ser tratados de forma independente e cautelosa pelos gestores.

Se para um trabalhador ganhar dinheiro não for um princípio orientador da sua vida profissional (Valor do Trabalho), isso não implica em menor ou falta de remuneração ou de benefícios (Qualidade de Vida no Trabalho) por parte da empresa para esse profissional. Logo, conhecer as percepções dos valores do trabalho, pelos gestores, servirá de subsídio para implantação e manutenção da qualidade de vida no trabalho extremamente satisfatória para o desempenho das atividades laborais.

Espera-se que as informações relacionadas à qualidade de vida no trabalho e os valores do trabalho percebidos pelos respondentes sejam subsídios e contribuam de forma significativa para uma gestão mais eficaz na indústria da construção civil, subsetor edificações da cidade de Campos do Jordão. Isso para que esses profissionais se sintam encorajados a participar e envolver-se com as atividades de seu trabalho, buscando serem percebidos pela sociedade de forma positiva. Espera-se, também, que sirvam de inspiração para futuras pesquisas.

Com base nos dados encontrados no presente estudo, sugerem-se pesquisas voltadas para o grupo dos operacionais que se apresentam com baixo grau de instrução e menor idade. O maior percentual é de solteiros, com menor tempo de atuação na construção, empregados de empresas privadas. São profissionais que buscam com mais intensidade o sucesso profissional e o poder de influência na construção civil.

A parceria entre empresa-escola pode ser aplicada para diminuir a barreira entre teoria e prática. Por fim, ressalta-se a importância da implantação de ações e projetos com enfoque na qualidade de vida no trabalho e valores relativos ao trabalho como princípio norteador em busca de satisfação na vida laboral.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, D; SANTOS, M. A. R; COSTA, A. F. B. Aplicação do coeficiente alfa de Cronbach nos resultados de um questionário para avaliação de desempenho da saúde pública. **XXX encontro Nacional de Engenharia de Produção – Maturidade e desafios da Engenharia de Produção: competitividade das empresas, condições de trabalho, meio ambiente.** São Carlos, 2010. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2010_TN_STO_131_840_16412.pdf. Acesso: 14/10/2015.
- ALMEIDA, I. B. **Frequência de lombalgia em trabalhadores da construção civil num canteiro de obras em Salvador Bahia.** Salvador, Bahia. 2015. Disponível em: <http://www.recantodasletras.com.br/artigos/2840306>. Acesso: 13/10/2015.
- ALMEIDA, J. G. **Campos do Jordão, SP:** Contrastes entre riqueza e pobreza num espaço turístico. São Paulo. 1999. Dissertação (Mestrado) – Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo. 1999.
- ALMEIDA, J. G. **A (in) sustentabilidade do turismo no entorno de Campos do Jordão, SP.** Aspectos da relação turismo – residente nas novas destinações serranas, á luz da fenomenologia. São Paulo. 2006. Tese (Doutorado) – Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo. 2006.
- ALVES, B. H. Abordagens métricas: análise da produção científica de artigos e rede de colaboração científica dos docentes do programa de pós-graduação em ciência da informação, na linha de pesquisa organização da informação da UNESP/Marília. **Revista de Iniciação Científica da FFC**, V.9, n. 2, p. 104. 115, 2009.
- AMBROZEWICZ, P. H. L. **Metodologia para capacitação e implementação de sistema de gestão da qualidade em escala nacional para profissionais e construtoras baseada no PBQP- H em educação a distância.** Florianópolis. 2003. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2003.
- ANTUNES, R. Precarização estrutural do trabalho? **Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho.** São Paulo: 28 e 29 de novembro de 2008. Disponível em: <http://www.fundacentro.gov.br/Arquivos/sis/EventoPortal/AnexoPalestraEvento/Mesa%201%20-%20Ricardo%20Antunes%20texto.pdf>. Acesso: 06/08/2015.
- ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Lei Nº. 15557**, de 29 de agosto de 2014. Disponível em: <http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2014/lei-15557-29.08.2014.html>. Acesso: 20/03/2015.

BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO (BNDS) – **Circular nº 11/2010**.

Disponível em:

http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/produtos/download/Circ011_10.pdf. Acesso: 23/06/2015.

BARROS, P. C. R.; MENDES, A. M. B. Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários, terceirizados da Construção Civil. **PsicoUSF** 2003; 8(1):63-70.

BERGAMINI, C. W; BERALDO, D. G. R. **Avaliação de desempenho humano na empresa**. 4ª Ed. São Paulo: Atlas; 1988.

BOISVERT, M. A qualidade de Vida no Trabalho – de que se trata, afinal? In: FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. Salvador, BA: Casa da qualidade, 1996, pp. 35,46.

BORGES, L. O. A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho: um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. **Estudos de Psicologia (Natal)**, Natal, 1999, v. 4, n. 1. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X1999000100007. Acesso: 14/01/2015.

BORGES, L. O; TAMAYO, A. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. **Revista Psicologia**: Organização e trabalho, 2001, v. 1 (2), p. 11. 44.

CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO (CBIC). Construção civil vem sendo beneficiada. **Diário do Nordeste**, 02/12/2013. Disponível em: www.cbic.org.br/sala-de-imprensa/noticia/construcao-civil-ven-endo-beneficiada. Acesso: 29/06/2015.

CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO (CBIC). **PIB Brasil e Construção Civil, 2015**. Disponível em: www.cbicdados.com.br/menu/pib-e-investimento/pib-brasil-e-construcao-civil. Acesso: 29/06/2015.

CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO (CBIC). **Bancos de Dados**, 2013. Disponível em: <http://www.cbicdados.com.br/menu/emprego/rais-ministerio-do-trabalho>. Acesso em 24/03/2015.

CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO (CBIC). **Taxa de variação – setores e construção civil**. Disponível em: http://www.cbicdados.com.br/media/anexos/1.6_Sala_de_Imprensa_14.pdf. Acesso: 12/02/2016.

CAMARINI, G; CHAMON, E. M. Q. O. Qualidade de Vida no Trabalho: Estado da Arte na Construção Civil. In: CHAMON, E. M. Q. O. **Qualidade de vida no Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora BRASPORT Livros e Multimídia Ltda., 2011, p.1.25.

CAMMAROSANO, M. **Valores relativos ao Trabalho de pesquisadores em uma organização de pesquisa e desenvolvimento brasileira**. São Carlos. 2012. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção e Área de Concentração em Economia, Organizações e Gestão do Conhecimento, Escola de Engenharia de São Carlos da Universidade de São Paulo, São Carlos. 2003.

CARVALHO, V. D. et. al. Valores do Trabalho e incubação de empreendimentos solidários: a experiência da associação Terra do Marolo. Universidade Federal de Alfenas, Varginha / MG. **Psicologia & Sociedade**, 2014, v.26 (2), p. 449. 460.

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 3. Ed. São Paulo: Elsevier, 2004.

CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO BRASIL (CAU/BR). **Resolução Nº 21**, de 5 de abril de 2012. Disponível em: http://www.caubr.gov.br/anexos/resolucao/RES-21_CAUBR_16_2012.pdf. Acesso: 03/05/2015.

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA (CONFEA). **Resolução Nº 218**, de 29 de junho de 1973. Disponível em: <http://normativos.confea.org.br/ementas/visualiza.asp?idEmenta=266>. Acesso: 03/05/2015.

CORRAR, L. J; PAULO, E; DIAS FILHO, J. M. **Análise Multivariada para os cursos de Administração, Ciências Contábeis e Economia**. São Paulo: Editora Atlas, 2007.

COUTINHO, C. P. Estudos Correlacionais em Educação: Potencialidades e Limitações. **Revista Psicologia, Educação e Cultura**, v. XXI, n. 1, 2008. Carvalho: Colégio Internato dos Carvalhos, 2008, p.143. 168.

COZZO, A. S; BATISTA, D. B. K. **Qualidade de Vida no Trabalho: seus benefícios para as empresas e para os colaboradores**. 2010. Disponível em: <http://www.rumosaudavel.com.br/detalhe-artigos-e-noticias/programas-de-qualidade-de-vida-no-trabalho-seus-beneficios-para-as-empresas-e-para-os-colaboradores>. Acesso: 27/07/2015.

DEPARTAMENTO DE APOIO AO DESENVOLVIMENTO DAS ESTÂNCIAS (DADE). Disponível em: <http://www.turismo.sp.gov.br/dade/estancias.html>. Acesso: 04/05/2015.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONOMICOS – DIEESE. **Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa, 2013**. SEBRAE (Org.s), São Paulo: 6ª ed., 2013. http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario%20do%20Trabalho%20Na%20Micro%20e%20Pequena%20Empresa_2013.pdf . Acesso: 04/07/2014.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONOMICOS – DIEESE. Estudo Setorial da Construção. **Estudos e pesquisas**, n. 65, 2013. Disponível em: [www.dieese.org.br/estudosetorial/2012/estPesq65setoria IConstrucaoCivil/2012.pdf](http://www.dieese.org.br/estudosetorial/2012/estPesq65setoria%20ConstrucaoCivil/2012.pdf). Acesso: 05/07/2014.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE. **Perfil dos trabalhadores na construção civil no estado da Bahia**, 2012. Disponível: <http://www.dieese.org.br/projetos/informalidade/perfilConstrucaoCivilBA.pdf>. Acesso: 20/03/2015.

DEVORE, J. **Probabilidade e Estatística para Engenharia e Ciências**. São Paulo: Editora Pioneira Thomson Learning, 2006.

FARAH, M. F. S. **Processo de trabalho na Construção Habitacional: Tradição e Mudança**. 1ed. São Paulo: Annablume, 1996.

FERREIRA, A. A; REIS, A. C. F; PEREIRA, M. I. **Gestão Empresarial: de Taylor aos nossos dias**. 1. ed. São Paulo: CENGAGE, 1997.

FERREIRA, A. B. H. **Aurélio: Mini O Dicionário da Língua Portuguesa**. 8.ed. Curitiba: Positivo, 2010.

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

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO – FIESP. PIB da construção civil recua no primeiro trimestre de 2014. **Boletim Observatório da construção**, junho / 2014. Disponível: <http://www.fiesp.com.br/construcao-noticias/pib-da-construcao-civil-recua-no-primeiro-trimestre-de-2014/>. Acesso: março/ 2015.

FIALHO, K. E. R; et. al. **Aspectos Econômicos da Construção Civil no Brasil**. XV Encontro Nacional de Tecnologia do Ambiente Construído (ENTAC), 2014. Disponível em: http://www.infohab.org.br/entac2014/artigos/paper_179.pdf. Acesso: 21/03/2016.

FRANÇA JUNIOR, N. R; PILATTI, L. A. **Gestão da qualidade de vida no trabalho (GQVT): modelos que os líderes e gestores podem utilizar para propiciar uma melhor qualidade de vida no trabalho**. XI SIMPED – Bauru, SP, 08 a 10 novembro de 2004. Disponível em: http://tupi.fisica.ufmg.br/~michel/docs/Artigos_e_textos/Stress_qualidade_de_vida/008%20-%20Gest%20de%20qualidade%20de%20vida%20no%20trabalho%20-%20GQVT.pdf. Acesso: 28/09/2014.

FUJIMOTO, A. **Formação e treinamento de trabalhadores da construção civil: qualificação profissional**. Campinas. 2002. Dissertação (Mestrado) – Comissão de

Pós-Graduação da Faculdade de Engenharia Civil, Universidade Estadual de Campinas. 2002.

FUNDAÇÃO SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS- SEADE. Disponível em:<http://www.imp.seade.gov.br/frontend/#/>. Acesso em 04/05/2015.

FUNDAÇÃO SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS- SEADE. Disponível em:<http://www.imp.seade.gov.br/frontend/#/perfil>. Acesso em 19/01/2016.

FUNDAÇÃO SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS- SEADE. Disponível em: produtos.seade.gov.br/produtos/imp/. Acesso: 01/07/2014.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOOGLE. Map data Google, 2015. Disponível em:
https://www.google.com.br/?gws_rd=ssl#q=MAPA+DE+CAMPOS+DO+jord%C3%A3o. Acesso: 04/05/2015.

GOULART, I. B; SAMPAIO, J. R. Qualidade de Vida no Trabalho: uma análise da Experiência de Empresas Brasileiras. In: SAMPAIO, J. R. **Qualidade de vida no trabalho e psicologia social**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

GRECA, A. R.; MARTINS, M. T. M. C. Qualidade de Vida no Trabalho: o papel da liderança na construção de seu sentido. In: CHAMON, E. M. Q. O. **Qualidade de vida no Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora BRASPORT Livros e Multimídia Ltda., 2011.p. 49. 72.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. As micro e pequenas empresas comerciais e de serviço no Brasil -2001. **Estudos & Pesquisas – Informação Econômica**, n. 1, Rio de Janeiro, 2003. Disponível:
<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/microempresa/microempresa2001.pdf>. Acesso: 02/05/2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Contas Nacionais Trimestrais**, 2014. Disponível:
ftp://ftp.ibge.gov.br/Contas_Nacionais/Contas_Nacionais_Trimestrais/Fasciculo_Indicadores_IBGE/pib-vol-val_201404caderno.pdf . Acesso: 19/05/2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Contas Nacionais Trimestrais**, 2015. Disponível:
ftp://ftp.ibge.gov.br/Contas_Nacionais/Contas_Nacionais_Trimestrais/Comentarios/pib-vol-val_201502comentarios.pdf . Acesso: 22/02/2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Censo demográfico e Contagem da População**, 2015. Disponível em:
<http://www.sidra.ibge.gov.br/bda/tabela/protabl.asp?c=3582&z=cd&o=17&i=P>. Acesso: 31/08/2015.

KOVALESKI, A; PEDROSO, B; PILATTI, L. A. Avaliação da qualidade de vida no trabalho no setor de construção civil: utilização do modelo de Walton. **Nucleus**, v. 5, n. 2, p. 51- 64, 2008.

LACAZ, F. A. C. O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. **Cad. Saúde Pública**, Abr, v. 23, n. 4, p.757-766, 2007.

LACAZ, F. A. C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 5, n.1, Rio de Janeiro, 2000.

LEITE JUNIOR, J. A. P. **Qualidade de Vida no Trabalho**. 9. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2002.

LEITE JUNIOR, J. A. P.; LEITE, P. M.; CHAMON, E. M. Q. O. **Qualidade de vida no Trabalho**: uma revisão bibliográfica. XII Encontro Latino americano de Iniciação Científica e VIII Encontro Latino Americano de Pós- Graduação – Universidade do Vale do Paraíba. Disponível em: Anais http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2008/anais/arquivosEPG/EPG00021_02_O.pdf . Acesso: 28/09/2014.

LIMONGI - FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT**; Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2014.

LIRA, S. A. **Análise de correlação: abordagem teórica e de construção de coeficientes com aplicação**. Curitiba, 2004. Dissertação (Mestrado). Curso de Pós-Graduação em Métodos Numéricos em Engenharia dos Setores de Ciências Exatas e de Tecnologia, Universidade Federal do Paraná, 2004.

LUZIO, A. L. G. **Novas tecnologias educativas e ensino de enfermagem um estudo sobre opiniões**. Lisboa, 2006. Dissertação (Mestrado). Mestrado em Ciências da Educação, área de especialização em Tecnologias Educativas, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa, 2006.

MAGNI, A. C; BRITO, C. M. T. M. B. Precarização do trabalho no IBGE: o caso dos trabalhadores contratados. **XIV Encontro Nacional da ABET**, 2015- GT n. 5: Reconfigurações do trabalho. Campinas, 2015. Disponível em: <http://abet2015.com.br/wp-content/uploads/2015/09/Ana-Carla-Magni.pdf>. Acesso: 04/01/2016.

MAROCO, J; GARCIA-MARQUES, T. **Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas?** Laboratório de Psicologia, 4 (V): 65- 90, Instituto Superior de Psicologia aplicada: Portugal, 2006. Disponível em: <http://publicacoes.ispa.pt/index.php/lp/article/viewFile/763/706>. Acesso: 12/11/2015.

MCSHANE, S. L.; GLINOW, M. A. V. **Comportamento organizacional: Conhecimento emergente**. Realidade global. 6. ed. Porto Alegre: AMGH Editora, 2014.

MEDEIROS, E. G. **Análise da Qualidade de Vida no Trabalho**: Um estudo de caso na área da construção civil. Porto Alegre. 2002. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2002.

MELLO, L. C. B. B; AMORIM, S. R. L. **O subsector de edificações da construção civil no Brasil**: uma análise comparativa em relação à união Europeia e aos Estados Unidos. Prod. Vol. 19, nº 2, São Paulo, 2009. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-65132009000200013&script=sci_arttext. Acesso: 12/05/2015.

MINISTÉRIO DA FAZENDA – RECEITA FEDERA DO BRASIL. **Lei Complementar nº 139, de 10 de novembro de 2011**. Disponível em: <http://www18.receita.fazenda.gov.br/legislacao/LeisComplementares/2011/leicp139.htm>. Acesso: 22/06/2015.

MINISTÉRIO DA SAÚDE – Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012**. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html. Acesso: 18/04/2015.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **CBO**. Disponível em: <http://consulta.mte.gov.br/empregador/cbo/proc-uracbo/conteudo/tabela3.asp?gg=9&sg=5&gb=1>. Acesso: 02/05/2015.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Introdução à higiene ocupacional**. São Paulo: FUNDACENTRO, 2001.

NEVES, C. R. B. **Impacto da Certificação ISO 9000 na Qualificação de Recursos Humanos da Construção Civil em Goiás**. Biblioteca Digital Unicamp, 2003. Disponível: www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=utls000314864. Acesso: Jun/ 2014.

NOBREGA, C. **A Ciência da Gestão**: Marketing, inovação, Estratégia, 2ª edição. Rio de Janeiro: Editora SENAC, 2004.

NORONHA, R. M. **Avaliação Qualitativa da implementação da NR-18 nos canteiros de obras em edificações em Belém**. Belém. 2009. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós Graduação em Engenharia Civil – Universidade Federal do Pará, Belém. 2009.

OLIVEIRA, D. P. R. **Sistemas, Organização & Métodos**: Uma abordagem gerencial. 18ª edição. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2009.

OLIVEIRA, D. P. R. **Teoria Geral da Administração**: Uma Abordagem Prática. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2008.

OLIVEIRA, R. P; IRIART, J. A. B. Representações do trabalho entre trabalhadores informais da construção civil. **Psicologia em Estudo**. Maringá, v. 3, n. 3, p. 437. 445, jul. / set. 2008.

OLIVEIRA, V. F; OLIVEIRA, E. A. A. Q. O papel da indústria da construção civil na organização do espaço e do desenvolvimento regional. **The 4 th International Congress University Industry Cooperation**. Taubaté, SP, 2012. Disponível em: www.unitau.br/unindu/artigos/pdf570.pdf. Acesso em Jul/2014.

PAIVA, K. C. M; PEIXOTO, A. F; LUZ, T. R. Valores organizacionais e do trabalho: um estudo com professores de uma escola filantrópica e confessional de Belo Horizonte (MG). **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa – RECADM**. V. 13, n. 1, 2014.

PINTO, A; FREDES, C. **Curso de Economia: Elementos da Teoria Econômica**. 3. ed. São Paulo – Rio de Janeiro: Difel, 1976.

PIVOTT, C. **O Turismo e a Produção Social do Espaço Urbano**. Estudos sobre Campos do Jordão, SP. 2006. Dissertação (Mestrado em Planejamento Urbano e Regional) – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento, Universidade do Vale do Paraíba, São José dos Campos. 2006.

POLÍTICA NACIONAL DE SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA, **Portaria n° MS 1.823/2012**. Disponível em: http://www.conselho.saude.gov.br/web_4cnst/docs/Portaria_1823_12_institui_politica.pdf. Acesso: jun/2014.

PORTO, J. B; et. al. **Análise Fatorial confirmatória da Escala de Valores relativos ao Trabalho**. 30º Encontro da ANPAD. Salvador/ BA, 2006. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/enanpad/2006/dwn/enanpad2006-eorb-0903.pdf>. Acesso: 13/01/2016.

PORTO, J. B; PILATI, R. Escala de Valores Relativos ao Trabalho – EVT – **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. v. 19, n. 2, Brasília: 2003. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-37722003000200006&script=sci_arttext. Acesso: 02/01/2016.

PORTO, J. B; PILATI, R. **Escala revisada de Valores Relativos ao Trabalho – EVT –R**. Universidade de Brasília, 2009. Disponível em: www.scielo.br/pdf/prc/v23n1/a10v23n1.pdf. Acesso: 11/01/2016.

PORTO, J. B; PILATI, R. Estrutura dos valores pessoais: a relação entre valores gerais e laborais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. v. 23, n. 1, Brasília: 2007.

PORTO, J. B; TAMAYO, A. Valores do trabalho: In. SIQUEIRA, M. M. M. et. al. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

PRAUN, L. D. ***Não sois máquina! Reestruturação produtiva e adoecimento na General Motors do Brasil.*** Tese (Doutorado em Sociologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas/ Departamento de Sociologia, Universidade Estadual de Campinas, 2014.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA- CASA CIVIL. **Lei Nº8137, de 27 de dezembro de 1990.** Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1837.htm. Acesso: Jun/2014.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA – CASA CIVIL. **Lei Nº 9841, de 5 de outubro de 1999.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9841.htm. Acesso: Nov/2014.

QUEIROZ, M. N. **Apostila de Programação e Controle de Obras.** Faculdade de Engenharia Civil, departamento de Construção Civil, Universidade Federal de Juiz de Fora, 2001, p. 1. 92. Disponível em: <http://www.ufjf.br/pares/files/2009/09/APOSTILA-PCO-JAN-20121.pdf>. Acesso: 03/08/2015.

REICH, W. Qualidade de Vida no Trabalho: Conceituações e Perspectivas. In: LEITE JUNIOR, J. A. P. **Qualidade de Vida no Trabalho.** 9. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2002, p. 74. 111.

RICHARDSON, R J. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROSA FILHO, A; CORTEZ, A. T. C. Ocupação urbana em áreas de risco e deslizamento: a “Suíça Brasileira” e as favelas. **Actas Del XI Colóquio Internacional de Geocrítica**, Buenos Aires, 2010.

ROSSI, A. M.; PERREWÈ, P. L.; SAUTER, S. L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional.** 1 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS – (SEBRAE) . **Cadeias produtivas dinâmicas e oportunidade de negócios.** Pernambuco, Parte 3. Disponível em: http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/PE/Anexos/livro_cenarios_parte_3.pdf. Acesso: 23/02/2015.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS – (SEBRAE), Unidade de Gestão Estratégica – UGE. **Participação das Micro e Pequenas Empresas na Economia Brasileira.** Brasília, DF, 2014. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Estudos%20e%20Pesquisas/Participacao%20das%20micro%20e%20pequenas%20empresas.pdf>. Acesso: 22/06/2015.

SILVA, B. O; OLIVEIRA, A. L. Construção Civil e Qualidade de Vida no Trabalho. **VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão.** Taubaté, SP, 2011. Disponível em:

http://www.excelenciaemgestao.org/portals/2/documents/cneg7/anais/t11_0363_1656.pdf. Acesso: 28/09/2014.

SILVA, B. M. O. O trabalho humano e a insensibilidade na crise do homem moderno. In: PORTO, M. F; BARTHOLO, R. (org.s). **Sentidos do trabalho humano**: Miguel de Simoni, presença inspiração. Rio de Janeiro: E- Papers Serviços Editoriais, 2006, p.77. 79.

SILVA, M. G. L. **Cidades Turísticas**: identidade e cenários de lazer. São Paulo: Aleph, 2004 (Série Turismo).

SILVEIRA, N. S. P. A diversidade de gênero e as diferenças e semelhanças na hierarquia de valores do trabalho de homens e mulheres no chão de fábrica. **Revista de Gestão**. USP, São Paulo; v.13, n. especial, 2006, p. 77. 91.

SKOWOROHSKI, L. **Home: Campos do Jordão**: para quem pode. Edição 200/Junho 2012. Disponível em: <http://viajeaquia.abril.com.br/materias/campos-do-jordao-inverno>. Acesso: 04/05/2015.

SPIEGEL, M. R. **Estatística**. Mc Gran – Hill do Brasil, São Paulo, 1999.

TAMAYO, A; MENDES, A. M; PAZ, M. G. T. Inventário de valores organizacionais. **Estudos de Psicologia**, 2000, v. 5, p. 289. 315. Universidade de Brasília.

THOMAZ, E. **Tecnologia, Gerenciamento e Qualidade na Construção**. 1. ed. São Paulo: Pini, 2001.

VARGAS, C. L. S. et. al. Conscientização e treinamento dos trabalhadores da construção civil aplicando a norma regulamentadora 18 do MTE. Ponta Grossa: **Revista TechnoEng**, 2010, 2ª Ed, vol.1, p.11.

ZANARDI, E. et. al. Correlações entre Qualidade de vida no Trabalho e Comportamento Organizacional: estudo em uma unidade de varejo de vestuário em Joinville / SC. Florianópolis: **Revista Produção Online**, 2015, v.15, n.2, p.537. 600.

ANEXO A- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido Institucional

Esta pesquisa está sendo realizada por Maria Madalena de Souza Santos, aluna do Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de Taubaté (PPGA), como dissertação de mestrado, sendo orientada e supervisionada pela professora Dra. Nancy Julieta Inocente.

Seguindo os preceitos éticos, informamos que a participação dessa organização será absolutamente sigilosa, não constando seu nome ou qualquer outro dado que possa identificá-lo no manuscrito final da dissertação ou em qualquer publicação posterior sobre esta pesquisa.

Informamos, ainda, que pela natureza da pesquisa, a participação dessa organização não acarretará quaisquer danos, não haverá nenhum custo nem benefícios financeiros, mas a sua participação contribuirá para o avanço dos estudos da qualidade de vida no trabalho e dos valores do trabalho na indústria da construção civil.

A seguir, damos as informações gerais sobre esta pesquisa, reafirmando que qualquer outra informação poderá ser fornecida a qualquer momento, pelo aluno pesquisador ou pelo professor responsável.

TEMA DA PESQUISA: qualidade de vida e valores do trabalho: As percepções dos trabalhadores na indústria da construção civil em Campos do Jordão.

OBJETIVO: estudar as percepções e analisar as constatações quanto à qualidade de vida e valores no trabalho, feitas pelos trabalhadores da construção civil em Campos do Jordão sob sua visão.

PROCEDIMENTO: será aplicado um questionário com perguntas fechadas relacionadas ao tema proposto que deverão ser respondidas pelos trabalhadores.

SUA PARTICIPAÇÃO: autorizar a aplicação da pesquisa nessa organização.

Após a conclusão da pesquisa, prevista para 30/04/2016, uma dissertação, contendo todos os dados e conclusões, estará à disposição na Biblioteca da Universidade de Taubaté, assim como no acervo *on line* da Universidade de Taubaté e no banco digital de teses e dissertações da Capes.

Agradecemos sua autorização, enfatizando que em muito contribuirá para a construção de um conhecimento atual nessa área.

Taubaté, 04 de maio de 2015.

Prof.^a Orientadora: Dra. Nancy Julieta Inocente

Mestranda: Maria Madalena de Souza Santos

Tendo ciência das informações contidas neste Termo de Consentimento, Eu _____, portador do RG nº _____, responsável pela organização _____, autorizo a aplicação desta pesquisa na mesma.

Campos do Jordão, _____ de _____ de 2015.

Assinatura

ANEXO B – Termo de Esclarecimento Livre e Esclarecido

Esta pesquisa está sendo realizada por Maria Madalena de Souza Santos, aluna do Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de Taubaté (PPGA), como dissertação de mestrado, sendo orientada e supervisionada pela professora Dra. Nancy Julieta Inocente.

Seguindo os preceitos éticos, informamos que sua participação será absolutamente sigilosa, não constando seu nome ou qualquer outro dado que possa identificá-la no manuscrito final da dissertação ou em qualquer publicação posterior sobre esta pesquisa.

Para participar deste estudo o **Sr (a)** não terá nenhum custo e não haverá riscos financeiros, mas a sua participação contribuirá para o avanço dos estudos da qualidade de vida no trabalho e dos valores do trabalho na indústria da construção civil.

Por natureza da pesquisa, sua participação não acarretará quaisquer danos para sua pessoa por ser um estudo que tem como procedimento apenas o preenchimento de questionários sobre a qualidade de vida no trabalho e valores do trabalho na indústria da construção civil.

A seguir, damos as informações gerais sobre esta pesquisa, reafirmando que qualquer outra informação que desejar, poderá ser fornecida pelo aluno pesquisador ou pelo professor orientador.

TEMA DA PESQUISA: qualidade de vida e valores no trabalho: As percepções dos trabalhadores na indústria da construção civil em Campos do Jordão

OBJETIVO: estudar as percepções e analisar as constatações sobre a qualidade de vida e valores do trabalho, feitas pelos trabalhadores da construção civil em Campos do Jordão sob sua visão.

PROCEDIMENTO: será aplicado um questionário com perguntas fechadas sobre o tema proposto que deverá ser respondido por **Sr (a)**.

SUA PARTICIPAÇÃO: autorizar a aplicação da pesquisa nessa organização.

Após a conclusão da pesquisa, prevista para 30/04/2016, uma dissertação, contendo todos os dados e conclusões, estará à disposição na Biblioteca da Universidade de Taubaté, assim como no acervo *on line* da Universidade de Taubaté e no banco digital de teses e dissertações da Capes.

O **Sr (a)** terá a total liberdade para recusar sua participação, assim como solicitar a exclusão de seus dados, retirando seu consentimento sem qualquer penalização ou prejuízo

Agradecemos sua participação, enfatizando que em muito contribuirá para a construção de um conhecimento atual nessa área.

Campos do Jordão, _____ de _____ de 2015.

Prof.^a Orientadora: Dra. Nancy Julieta Inocente

Mestranda: Maria Madalena de Souza Santos

Tendo ciência das informações contidas neste Termo de Consentimento, Eu _____,
portador do RG nº. _____,
autorizo a utilização, nesta pesquisa, dos dados por mim fornecidos.

Campos do Jordão, _____ de _____ de 2015.

Assinatura

ANEXO C - Parecer consubstanciado



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E VALORES DO TRABALHO:
As percepções dos trabalhadores na indústria da construção civil em Campos do Jordão

Pesquisador: Maria Madalena de Gouzi Carlos

Área Temática:

Versão: 3

CAAE: 45900315.3.0005.5501

Instituição Proponente: Universidade de Taubaté

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Numero do Parecer: 1.129.008

Data da Relatoria: 03/07/2015

Apresentação do Projeto:

O presente trabalho tem o intuito de procurar entender a qualidade de vida e os valores do trabalho na indústria da construção civil sob o olhar dos próprios trabalhadores. Para este estudo o subsetor econômico desta indústria foi o de edificações e a pesquisa será realizada com os trabalhadores da construção civil de Campos do Jordão, São Paulo (transcrito do projeto).

Objetivo da Pesquisa:

Verificar a percepção da qualidade de vida no trabalho e dos valores do trabalho em trabalhadores da construção civil da cidade de Campos do Jordão (SP) (transcrito do projeto).

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Atende as recomendações da Resolução 466/12.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Temas da pesquisa relevantes para a área da segurança do trabalho e qualidade de vida.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Atende as recomendações da Resolução 466/12.

Recomendações:

Ap término da pesquisa inserir na Plataforma Brasil o relatório final, em atenção as normas

Endereço: Rua Visconde do Rio Branco, 210
 Bairro: Centro CEP: 12.100-040
 UF: SP Município: TAUBATÉ
 Telefone: (12)3026-1200 Fax: (12)3026-1203 E-mail: cep@unitau.br



UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ -
UNITAU



Continuação do Parecer 1.128/2015

operacionais da Resolução 466/12.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Mencida a solicitação do parecer anterior.

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

O Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Taubaté, em reunião de 12/06/2015, e no uso das competências definidas na Resolução CNS/MS 466/12, considerou o Projeto de Pesquisa: **APROVADO**.

TAUBATÉ, 29 de Junho de 2015

Aprovado por:
Marta Dolores Alves Cocco
(Coordenador)

Endereço: Rua Visconde do Rio Branco, 210

Bairro: Centro

CEP: 13.205-040

UF: SP

Município: TAUBATÉ

Telefone: (12)3035-1200

Fax: (12)3035-1200

E-mail: cep@unitau.br

Página 2 de 20

ANEXO D – Relação de construtoras e empreiteiras cadastradas no município

PREFEITURA DE
CAMPOS
DO JORDÃO



Ofício nº. 141/2015 Campos do Jordão, 13 de Março de 2015.

A
Maria Madalena de Souza Santos
Rua Dr. Ivan Pinheiro Prado, nº 258
Vale Encantado – Nesta

Ref. Providências Protocolo nº 4519/2015-1.

Em atenção ao requerido, segue em anexo a relação de construtoras e
empreiteiras cadastradas no município.

Atenciosamente,

Alexandre de Souza Matias
Setor de Tributação - ISS

Recebi em vista em _____

Nº _____

Ass: _____

Encontram-se anexas apenas a primeira e a última folha da relação dos empreiteiros e construtores cadastrados na Prefeitura de Campos do Jordão.

 PREFEITURA MUNICIPAL DA ESTANÇIA DE CAMPOS DO JORDÃO Relatório de Contratações por Análises - Alínea		Encade: 2015 2002015-15-04	
Grupo: PRESTADORES DE SERVIÇOS Sub Grupo: ESTRUTURAMENTO PREST SERVIÇOS Atividade: CONSTRUTORA QUARENTEIRA, PAVIMENT TEMPLAS, OBRAS			
Item: Cond. Pqg. Manutenção Social			
Item	Descrição	Valor	Valor
0001010001	A. E. COMERCIAIS E SERVIÇOS DE TI	R\$ 1.000,00	
0001010002	A. VILHETA DA SILVA ME		
0001010003	ABRÃO COSTA DA LUZ SERRAVALLO		
0001010004	ADALBERTO JARDIM SERRAVALLO		
0001010005	ADALMIR COSTA DA LUZ SERRAVALLO		
0001010006	ADALMIR FERREIRA DE SOUZA SERRAVALLO		
0001010007	ADALMIR COSTA DA LUZ SERRAVALLO		
0001010008	ADALMIR FERREIRA SERRAVALLO		
0001010009	ADALMIR FERREIRA SERRAVALLO		
0001010010	ADALMIR FERREIRA SERRAVALLO		
0001010011	ADALMIR FERREIRA SERRAVALLO		
0001010012	ADALMIR FERREIRA SERRAVALLO		
0001010013	ADALMIR FERREIRA SERRAVALLO		
0001010014	ADALMIR FERREIRA SERRAVALLO		
0001010015	ADALMIR FERREIRA SERRAVALLO		
0001010016	ADALMIR FERREIRA SERRAVALLO		
0001010017	ADALMIR FERREIRA SERRAVALLO		
0001010018	ADALMIR FERREIRA SERRAVALLO		
0001010019	ADALMIR FERREIRA SERRAVALLO		
0001010020	ADALMIR FERREIRA SERRAVALLO		
0001010021	ADALMIR FERREIRA SERRAVALLO		
0001010022	ADALMIR FERREIRA SERRAVALLO		
0001010023	ADALMIR FERREIRA SERRAVALLO		
0001010024	ADALMIR FERREIRA SERRAVALLO		
0001010025	ADALMIR FERREIRA SERRAVALLO		
0001010026	ADALMIR FERREIRA SERRAVALLO		
0001010027	ADALMIR FERREIRA SERRAVALLO		
0001010028	ADALMIR FERREIRA SERRAVALLO		
0001010029	ADALMIR FERREIRA SERRAVALLO		
0001010030	ADALMIR FERREIRA SERRAVALLO		

ANEXO E – Descrição das atividades dos trabalhadores da construção civil

a) – Engenheiro Civil

A discriminação da atividade do Engenheiro Civil está na Resolução N^o 218, de 29 de junho de 1973 (CONFEA). As atividades estão relacionadas no Art. 1^o e constam 18:

- Atividade 01 - Supervisão, coordenação e orientação técnica.
- Atividade 02 – Estudo, planejamento, projeto e especificação.
- Atividade 03 – Estudo de viabilidade técnico-econômica.
- Atividade 04 – Assistência, assessoria e consultoria.
- Atividade 05 – Direção de obra e serviço técnico.
- Atividade 06 – Vistoria, perícia, avaliação, arbitramento, laudo e parecer técnico.
- Atividade 07 - Desempenho de cargo e função técnica.
- Atividade 08 - Ensino, pesquisa, análise, experimentação, ensaio e divulgação técnica; extensão.
- Atividade 09 – Elaboração de orçamento.
- Atividade 10 – Padronização, mensuração e controle de qualidade.
- Atividade 11 – Execução de obra e serviço técnico.
- Atividade 12 – Fiscalização de obra e serviço técnico;
- Atividade 13 – Produção técnica e especializada;
- Atividade 14 – Condução de trabalho técnico.
- Atividade 15 – condução de equipe de instalação, montagem, operação e reparo ou manutenção.
- Atividade 16 – Execução de instalação, montagem e reparo.
- Atividade 17 – Operação e manutenção de equipamento e instalação.
- Atividade 18 – Execução de desenho técnico (CONFEA, 1973).

b) Arquiteto

As atribuições profissionais do arquiteto estão relacionadas do Art. 2^o da Resolução N^o 21, de 5 de abril de 2012 (CAU/BR).

Art. 2^o As atribuições profissionais do arquiteto e urbanista a que se refere o artigo anterior são as seguintes:

- I - supervisão, coordenação, gestão, e orientação técnica.
- II - coleta de dados, estudo, planejamento, projeto e especificação.
- III - estudo de viabilidade técnica e ambiental.
- IV - assistência técnica, assessoria e consultoria.
- V - direção de obras e de serviço técnico.
- VI - vistoria, perícia, avaliação, monitoramento, laudo, parecer técnico, auditoria e arbitragem; VII - desempenho de cargo e função técnica.
- VIII - treinamento, ensino, pesquisa e extensão universitária.
- IX - desenvolvimento, análise, experimentação, ensaio, padronização, mensuração, e controle de qualidade.
- X - elaboração de orçamento.
- XI - produção e divulgação técnica especializada.

XII - execução, fiscalização e condução de obra, instalação e serviço técnico.

c) Pedreiro em geral:

Segundo a CBO: 9-51.10 a descrição da atividade do pedreiro em geral está assim descrita:

Descrição resumida: executa trabalhos de alvenaria, concreto e outros materiais guiando-se por desenhos, esquemas e especificações e utilizando processos e instrumentos pertinentes ao ofício, para construir, reformar ou reparar prédios e obras similares:

Descrição detalhada: verifica as características da obra, examinando o projeto e especificações, para orientar-se na seleção do material apropriado e na melhor forma de execução do trabalho; mistura cimento, areia, água e outros materiais, dosando as quantidades na forma indicada, para obter a argamassa a ser empregada na execução de alvenarias, assentamento de ladrilhos e materiais afins; constrói fundações, empregando pedras, tijolos, ou concreto, para formar a base de paredes, muros e construções similares; assenta tijolos, ladrilhos ou pedras seguindo os desenhos e formas indicadas e unindo-os com argamassa adequada, para executar paredes, pilares e outras partes da construção; reboca as estruturas construídas, empregando a argamassa de cal, cimento e areia e/ou saibro, obedecendo o prumo e nivelamento das mesmas, para torná-las aptas a receber outros tipos de revestimento; assenta ladrilhos ou material similar, utilizando processos apropriados, para revestir pisos e paredes; realiza trabalhos de manutenção corretiva de prédios, calçadas e estruturas semelhantes, reparando paredes e pisos, trocando telhas, aparelhos sanitários, manilhas e outras peças, chumbando bases danificadas para reconstruir essa estrutura. Pode aplicar uma ou várias camadas de gesso sobre as partes interiores e tetos de edificações, para dar a essas partes acabamento mais esmerado. Pode construir bases de concreto ou de outro material, baseando-se em especificações, para possibilitar a instalação de máquinas, postes de rede elétrica e para outros fins. Pode armar e desmontar andaimes de madeira ou metálicos para a execução da obra desejada (CBO 9-51.10, 2015)

d) Carpinteiro em geral:

A CBO: 9- 54.10 descreve a atividade de carpinteiro em geral como:

Descrição resumida: efetua trabalhos gerais de carpinteiro em uma oficina ou em um canteiro de obras, cortando, armando, instalando e reparando peças de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas, para confeccionar conjuntos ou peças de edificações, barcos, aviões, cenários e obras similares ou efetuar a manutenção das mesmas.

Descrição detalhada: examina as características do trabalho, interpretando plantas e esboços, modelos ou especificações, para estabelecer a seqüência das operações a serem executadas; seleciona a madeira e demais elementos necessários, escolhendo o material mais adequado, para assegurar a qualidade do trabalho; efetua a traçagem da madeira, assinalando os contornos da peça segundo o desenho ou modelo, para possibilitar o corte;

confecciona as partes da peça, serrando, aplainando, alisando, furando e executando outras operações com ferramentas manuais ou mecânicas, com plaina, serrote, formão, goiva, furadeira e outras, para obter os componentes necessários à montagem da obra; monta as partes, encaixando-as e fixando-as com cola, parafusos ou pregos, para formar o conjunto projetado; instala esquadrias, como janelas, portas e outras peças de madeira, encaixando-as e fixando-as nos locais apropriados e previamente preparados, para possibilitar a ventilação e iluminação das edificações; repara elementos de madeira, substituindo, total ou parcialmente, peças desgastadas ou deterioradas ou fixando partes soltas, para recompor sua estrutura; afia as ferramentas de corte, utilizando rebolo, lima ou pedra de afiar, para melhorar o desempenho das mesmas (CBO: 9-54.10, 2015).

e) Encanador em geral

De acordo com a CBO: 8- 71.05, a atividade de encanador em geral está assim relacionada;

Descrição resumida: monta, instala e conserva sistemas de tubulações de material metálico ou não-metálico, de alta ou baixa pressão, marcando, unindo e vedando tubos, roscando-os, soldando-os ou furando-os, com furadeira, esmeriladores, prensa dobradeira, maçarico e outros dispositivos mecânicos, para possibilitar a condução de ar, água, gás, vapor, petróleo e outros fluidos, a indústria, residências e outros locais, assim como a implantação de redes de esgotos e outras similares:

Descrição detalhada: estuda o trabalho a ser executado, analisando desenhos e/ou esquemas, especificações e outras informações, para programar o roteiro de operações; marca os pontos de colocação das tubulações, uniões e furos nas paredes, lajes e pisos, utilizando instrumentos de marcação, para orientar a instalação do sistema projetado; abre valetas no solo e rasgos nas paredes, guiando-se pelos pontos-chave e utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, para colocar os tubos e peças complementares; executa o corte, roscamento, curvatura e união dos tubos, utilizando serra manual, tarraxas, bancada de curvar e outros dispositivos mecânicos, para formar a linha de tubulação; veda as juntas, empregando material apropriado, para eliminar as possibilidades de vazamento; posiciona e fixa os tubos, baseando-se no projeto elaborado e utilizando parafusos, porcas e conexões, solda ou argamassa, para montar a linha de condução do fluido e outras ligações; instala louças sanitárias, condutores de esgotos, caixa d'água, chuveiros, metais e outras partes componentes das instalações, utilizando níveis, prumos, ferramentas manuais, soldas e outros dispositivos, para possibilitar a utilização das mesmas em construções residenciais, comerciais e industriais; monta e instala registros e outros acessórios da tubulação, trechos de tubos (metálicos e não-metálicos), fazendo as conexões necessárias com os aparelhos, para completar a instalação do sistema; testa as tubulações, utilizando ar comprimido ou água sobre pressão e observando manômetros, para assegurar-se da vedação de todo o sistema e repará-lo caso seja localizado vazamento; executa manutenção das instalações, substituindo ou reparando partes componentes, como tubos, válvulas, conexões, aparelhos, revestimentos isolantes e outros, para mantê-las em boas condições de funcionamento. Pode executar o fechamento de furos e

rasgos nas paredes, laje ou piso, e a renovação da pintura, para restabelecer as condições privativas da edificação (CBO: 8-71.5, 2015).

f) Eletricista em geral

A CBO: 8-55.10 descreve a atividade ou ocupação do eletricista como:

Descrição resumida: Monta e repara instalações de baixa e alta tensão, em edifícios ou outros locais, guiando-se por esquemas e outras especificações, utilizando ferramentas manuais comuns e especiais, aparelhos de medições elétrica e eletrônica, material isolante e equipamentos de soldar, para possibilitar o funcionamento dos mesmos:

Descrição detalhada: estuda o trabalho a ser realizado, consultando plantas e/ou esquemas, especificações e outras informações, para estabelecer o roteiro das tarefas; coloca os quadros de distribuição, caixas de fusíveis, tomadas e interruptores, utilizando ferramentas normais, comuns e especiais, materiais e elementos de fixação, para estruturar a parte geral da instalação elétrica; executa o corte, dobradura e instalação de condutos, utilizando equipamentos de cortar e dobrar tubos, puxadores de aço, grampos e dispositivos de fixação, para possibilitar a passagem da fiação; instala os condutores elétricos, utilizando chaves, alicate, conectores e material isolante, para permitir a distribuição de energia; testa a instalação, fazendo-a funcionar repetidas vezes, para comprovar a exatidão do trabalho executado; testa os circuitos da instalação, utilizando aparelhos de medição elétricos e eletrônicos, para detectar partes ou peças defeituosas; substitui ou repara fios ou unidades danificadas, utilizando ferramentas manuais comuns e especiais, materiais isolantes e soldas, para devolver à instalação elétrica condições normais de funcionamento (CBO- 39.20).

g) Pintor em geral

A CBO: 9- 39.20, descreve a ocupação do pintor em geral (a pincel ou rolo) como:

Descrição resumida: pinta produtos de madeira, metal e outros materiais, exceto vidro e cerâmica, aplicando sobre eles camadas de tinta, verniz ou laca, com pincéis, trinchas, espátulas ou rolos de vários tipos, para protegê-los e/ou decorá-los:

Descrição detalhada: mistura a tinta utilizando pigmentos solventes e outras soluções, para obter a cor e a consistência especificadas; pinta o produto, aplicando uma ou várias camadas de tinta, verniz ou laca sobre sua superfície, com pincel ou rolo adequado, para protegê-lo; dá acabamento às superfícies pintadas, polindo-as depois de seca a pintura, para obter o brilho desejado. Pode decorar o produto, pintando motivos segundo o modelo ou linhas de referência traçadas ou estresidas, e utilizando pincéis, imitações de madeira ou mármore ou dourado e prateados, para dar-lhes o aspecto desejado. Pode especializar-se na pintura de determinado produto ou na

aplicação de um tipo de material e ser designado de acordo com a especialização.

h) Empreiteiro

Segundo Halpin e Woodhead (2004), é o sujeito com quem o proprietário estabelece um contrato. Cabe ao empreiteiro: superintender, fiscalizar, monitorar, inspecionar, governar e comandar os trabalhos em conformidade com os documentos, projetos e demais papéis contratuais. É o responsável pela contratação da mão de obra, pela segurança das pessoas e também pela proteção das instalações.

Ferreira (2013, p.280) descreve empreiteiro “como aquele que empreita”, que executa uma tarefa difícil ou desagradável ou executa obra de outrem com estipêndio acordado.

i) Construtores

Para Ferreira (2013), são aqueles que dão estrutura à edificação, organizam, arquitetam e ou fazem construções.

ANEXO F – Dimensionamento da amostra

a) Dimensionamento

O dimensionamento do universo da amostra foi composto pelos dados do IBGE, Censo 2010, dada a falta de dados disponíveis após 2010 para o município na indústria da construção civil. Segundo o DIEESE (2014) e a CBIC (2015), a taxa de crescimento do setor construção civil vem decrescendo desde 2013.

O número de pessoas ocupadas em atividade de trabalho na construção civil em 2010 foi de 2920 pessoas para o município de Campos do Jordão (Censo 2010, IBGE).

Tabela 47 - Estoque de trabalhadores por grupo de atividade econômica da construção civil – Ano 2010

	Total de Trabalhadores construção civil	Total de Trabalhadores Subsetor edificações	% de trabalhadores subsetor edificações em relação ao total de trabalhadores
Estado São Paulo	666425	229324	34,41 %
Região Sudeste	1283647	441294	34,38 %
Brasil	2633674	1072397	40,72 %

Fonte: CBIC, 2015.

Elaborada pela pesquisadora.

Para efeito de cálculo foi adotado o percentual do estado de São Paulo, que é maior que o da região Sudeste, e foi desconsiderado o do Brasil, que é bem maior que os demais.

Total de trabalhadores estimados subsetor edificações Campos do Jordão =
 $2920 \times 0,3441$

Total estimado de trabalhadores subsetor edificações Campos do Jordão =
 996 trabalhadores

Para a composição da amostra calculou-se o seu tamanho, segundo Spiegel (1999), com vistas ao cálculo do grupo amostral seguindo os procedimentos:

Verificação do universo: **N = 996**

Proporção com a qual o fenômeno se verifica: **p= 0,5**

Proporção complementar **a p: q = 1- p = 0,5**

Dada a falta de dados específicos e genéricos, o nível de confiança da amostra será de 90%.

Nível de confiança de **90% = Z = 1,645**

Margem de erro é = **0,05**.

Assim, a amostra mínima será: **n = 213**

Segundo Richardson (2008) a amostragem estratificada proporciona uma notabilidade maior quando da catalogação das unidades da amostra, concedendo melhor comparação e contabilização da população.

b) Determinação do tamanho proporcional dos estratos da amostra

Para a determinação do tamanho dos estratos, foi necessário conhecer os seguintes dados:

- Empregos formais construção civil Campos do Jordão (SEADE, 2010) = 381 empregos.
- Total de empregos Campos do Jordão – Universo da amostra = 996 empregos.
- Total de empregos não formais = 996 – 381 = 615 empregos não formais.
- Percentual de empregos não formais em relação ao total de empregos = 61,75 %.

Os dados apontam que o percentual de não-formais para Campos do Jordão é de 1,75 pontos a mais que o índice de informalidade da população economicamente ativa no Brasil, que é de aproximadamente de 60% (ANTUNES, 2008).

b.1) Estrato Engenheiros/Arquitetos

Segundo a Associação dos Engenheiros e Arquitetos de Campos do Jordão (AEACJ, 2015) estão inscritos 105 profissionais assim distribuídos:

Tabela 48 - Engenheiros e arquitetos inscritos na AEACJ

Profissão	Nº de profissionais inscritos
Arquiteto	34
Engenheiro Industrial	1
Engenheiro de segurança	2
Engenheiro civil	63
Agrimensor	01
Engenheiro eletricitista	04
Total de profissionais	105

Fonte: AEACJ (2015) - Elaborada pela pesquisadora.

Adotado o percentual de informalidade (61,75%) para esse estrato obtêm-se:

Formais = 105

Não formais = 170

Total de engenheiros e arquitetos = 275 engenheiros e arquitetos

Adotado o percentual do subsetor edificações do estado de São Paulo (34,41%) para esse estrato:

Total de engenheiros e arquitetos subsetor edificações = 275 engenheiros e arquitetos X 0,3441

Total de engenheiros e arquitetos subsetor edificações = 95

%Engenheiros e arquitetos no total do universo= $(95 \times 100) / 996$

%Engenheiros e arquitetos = 9,54 %

Nº de engenheiros e arquitetos no estrato

Engenheiros e arquitetos no estrato = 9,54% de 213

Engenheiros e arquitetos no estrato = 20

b.2) Estrato Empreiteiros/Construtores

No setor de Tributação da Prefeitura Municipal de Campos do Jordão constam cadastradas e ativas 297 construtoras e empreiteiras atuando no município (Anexo D).

Para efeito do cálculo da amostra foi considerado apenas um (1) empreiteiro ou um (1) empresário em cada empresa.

Adotado o percentual de informalidade (61,75%) para esse estrato obtêm-se:

Formais = 297

Não formais = 480

Total de empreiteiros e construtores = 777 empreiteiros e construtores

Adotado o percentual do subsetor edificações do estado de São Paulo (34,41%) para esse estrato:

Total de empreiteiros e construtores subsetor edificações = $777 \times 0,3441$

Total de empreiteiros e construtores subsetor edificações = 268 empreiteiros e construtores

% Empreiteiros e construtores = $(268 \times 100) / 996$

% Empreiteiros e construtores = 26,91 %

Nº de empreiteiros e construtores no estrato

Empreiteiros e construtores no estrato = 26,91% de 213

Empreiteiros e construtores no estrato = 57

b. 3) Estrato Operacionais

% Operacionais no estrato = $100\% - 9,54\% - 26,91\%$

% Operacionais no estrato = 63,55%

Operacionais no estrato = $213 - 57 - 20$

Operacionais no estrato= 136

Dentro da amostra estratificada tem-se 2,85 empreiteiros/ construtores para cada engenheiro; 2,39 operacionais para cada empreiteiro/construtor; e 6,81 operacionais para cada engenheiro (GRÁFICO 43).

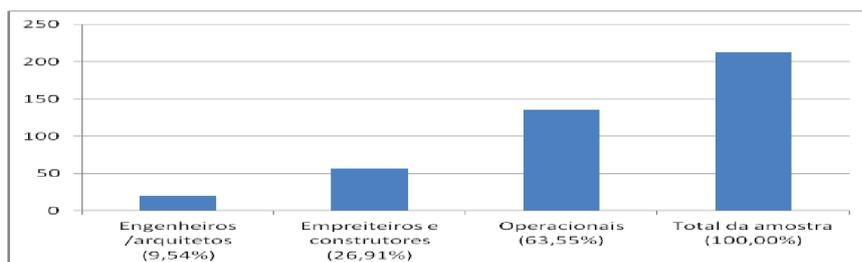


Gráfico 43 - Amostra estratificada

Fonte: elaborada pelo pesquisador (2015).