

## Qualidade de vida no trabalho: um estudo na área da construção civil

Adriana Leonidas Oliveira<sup>1</sup>  
Barbara Oliveira Silva<sup>2</sup>

### Resumo

O presente estudo teve como objetivo levantar os níveis de Qualidade de Vida no Trabalho entre funcionários da área construção civil. Trata-se de uma pesquisa de natureza descritiva, de abordagem quantitativa, desenvolvida por meio do delineamento de levantamento de dados. A amostra foi composta por 100 profissionais atuantes em duas cidades do interior do estado de São Paulo, que exercem diferentes cargos na construção civil, provenientes de construtoras de pequeno e médio porte, assim como do setor de obras de uma instituição pública. Utilizou-se para coleta de dados o questionário adaptado e validado de Hackman e Oldham, denominado *Job Diagnostic Survey*. Os dados foram analisados quantitativamente, com o auxílio do *software* Excel. Resultados revelam um alto índice de satisfação em um grande número de variáveis estudadas, com destaque para o significado atribuído à tarefa desempenhada, o inter-relacionamento, a motivação interna para o trabalho e a satisfação com o ambiente social. Índices mais altos de insatisfação foram identificados com relação às variáveis autonomia, *feedback* extrínseco, satisfação com a segurança no trabalho e satisfação com a compensação. Pode-se concluir que embora a construção civil seja uma categoria que apresente dificuldades, os trabalhadores da área revelam, de uma forma geral, uma

---

Recebimento: 23/4/2012 - Aceite: 4/11/2012

<sup>1</sup> Doutorado em Psicologia (Psicologia Clínica) pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Brasil(2005). Professora da Universidade de Taubaté, Brasil. Universidade de Taubaté. Rua Expedicionário Pereira, 225, centro, 12020-000 - Taubate, SP - Brasil. Telefone: (12) 36254292. E-mail: adrianaleonidas@uol.com.br.

<sup>2</sup> Aluna do Psicologia na Universidade de Taubaté. E-mail: babis.silva@yahoo.com.br.

boa perspectiva quanto ao serviço que executam e quanto à satisfação que os mesmos sentem ao realizarem o seu trabalho.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho; Construção Civil; Satisfação no Trabalho; Motivação

## **Quality of life at work: a study in the civil construction area**

### **Abstract**

This study sought to identify the levels of the quality of life at work for professionals working in the civil construction business. It is a descriptive research with a quantitative approach and was developed around survey analyses. The sample was composed of one hundred employees who work in two different cities in the countryside of the State of São Paulo, who have different job functions within the civil construction area, in small-sized and medium-sized civil construction companies, as well as in the civil works sector of a public institution. For data collection, researchers used an adapted and validated questionnaire of Hackman and Oldham, entitled *Job Diagnostic Survey*. Data was analyzed with quantitative techniques with the aid of Excel Software. The results showed a high level of satisfaction in a great number of variables analyzed, with emphasis on the meaning attributed to the task, the interpersonal relationship, the internal motivation for the work, and the satisfaction with social environment. The highest levels of dissatisfaction were identified in relation to the variables representing autonomy, extrinsic feedback, safety at work, and payment. It was possible to conclude that, although the civil construction area presents difficulties, the employees generally show a good perspective and satisfaction in relation to the work they develop.

**Keywords:** Quality of Life at Work; Civil Construction; Satisfaction at Work; Motivation

## Introdução

A sociedade atual vive sob a égide de grandes transformações, que a atingem em suas esferas política, econômica, moral e ética. Nesse contexto, o trabalho vem sendo redimensionado em todas as suas instâncias, implicando em novos paradigmas de qualidade e também de produtividade, aos quais os profissionais devem estar atentos, aperfeiçoando-se e adaptando-se às novas tendências sociais e de mercado, garantindo, dessa forma, a qualidade, a estabilidade profissional, sem desconsiderar a importância do equilíbrio da saúde física e mental.

É relevante destacar ainda que o trabalho tem se apresentado desde os primórdios como algo inerente à vida do ser humano. Entretanto, com o desenvolvimento e evolução das organizações sociais e a apropriação de novas tecnologias que, em ritmo jamais visto, o trabalho ganha novas dimensões, além de representar um duplo caráter: se, por um lado, ele pode ser considerado como fonte de subsistência, satisfação, prazer, realização e formação da identidade do sujeito, por outro, o trabalho pode se constituir em um elemento causador de doenças, tornando-se nocivo à saúde.

Neste cenário de grandes transformações as empresas de Construção Civil têm se obrigado a modificar o perfil das relações capital/trabalho e responder aos desafios do século XXI, caracterizado por um mercado cada vez mais exigente e competitivo. O estilo de vida dos profissionais no mundo contemporâneo, as jornadas excessivas de trabalho, associados às cobranças que ocorrem no ambiente de trabalho e doméstico podem gerar um desconforto e um desequilíbrio biopsicossocial nas relações que se desenvolvem entre os indivíduos com o mundo.

Nesse milênio tem sido intenso o esforço em buscar formas de subsistência no mercado de trabalho formal ou informal. Em função disto, a preocupação em promover o bem-estar do trabalhador na execução de suas tarefas foi sendo aprimorada e evoluída, o que contribuiu para o incremento de estudos e intervenções na área da qualidade de vida no trabalho.

A qualidade de vida para o homem abrange todos os campos de sua vivência, inclusive a relação que o trabalho exerce em seu cotidiano. Para tanto, torna-se necessário um entendimento sobre o que é a qualidade de vida no trabalho. Na busca de uma conceituação para o tema Nadler e Lawer (apud CORTEZ, 2004) apontam que qualidade de vida no trabalho é um modo de pensar sobre as pessoas, trabalho e organizações. Para os autores seus elementos distintos são a preocupação sobre o impacto do trabalho sobre as pessoas, e a efetividade organizacional, a ideia de participação na solução de problemas organizacionais e tomada de decisão.

Ao se buscar entender a qualidade de vida no trabalho, não pode se deixar de analisar qual a influência do trabalho na vida do homem. Sobre o trabalho, Cortez (2004) afirma que estudos sobre a relação do homem com o seu trabalho trazem como resultados tanto aspectos relacionados ao sofrimento como a realização pessoal.

Nesse processo de contribuição para a qualidade de vida do trabalhador (QVT), Maslow (apud CARAVANTES, 2006) foi considerado o precursor da Teoria das Necessidades Humanas ao organizar uma escala hierárquica para demonstrar a ordem das necessidades do ser humano (para uma melhor qualidade de vida). Nessa escala fica evidente a relação estabelecida entre organismo (necessidades fisiológicas, necessidades de segurança), o ambiente (necessidades sociais) e o emocional (necessidades de estima e auto-realização) do homem. Essas necessidades se constituem em elementos motivadores na sua luta pela realização tanto pessoal como profissional. E, à medida que essas realizações são conquistadas, outros focos ganham prioridades, o que leva a concluir que o homem, por sua própria natureza, é um ser dinâmico em constante busca de satisfação e melhoria de qualidade em todos os aspectos de sua existência.

De acordo com a proposta de Hackman e Oldham (1975), a abordagem teórica que foi utilizada como base da presente pesquisa, a qualidade de vida no trabalho deve apoiar-se em características objetivas das tarefas realizadas no ambiente organizacional. Estes teóricos propõem o Modelo das Dimensões Básicas da Tarefa, modelo este que pressupõe que as dimensões da tarefa influenciam os estados psicológicos críticos que, por sua vez, determinam os resultados pessoais e de trabalho que, agregado à necessidade individual de crescimento influenciam a cadeia de variáveis determinantes da qualidade de vida no trabalho. Segundo os autores a qualidade resulta de um comportamento positivo dos empregados e a melhor ferramenta para alcançar a excelência da qualidade é o ser humano, que interpreta seu ambiente, propõe melhorias e mudanças necessárias.

Nesse enfoque fica evidente a necessidade de se trabalhar os valores das pessoas envolvidas na organização e que são responsáveis por seu sucesso. Da mesma forma que pessoas bem sucedidas têm uma visão objetiva de seus valores pessoais, uma empresa bem sucedida tem uma cultura organizacional fundamentada em valores bem definidos.

Assim, a relevância do presente trabalho fica evidenciada pela contribuição que conhecer os níveis de qualidade de vida pode trazer no sentido de subsidiar intervenções focadas na necessidade da população da área da construção civil, setor em franco crescimento em nosso país. A gestão da QVT pode ser utilizada como forma de renovação das práticas organizacionais, de elevação do nível de satisfação dos trabalhadores e de

elevação da produtividade, resultando em maior participação dos funcionários nos processos relacionados ao seu trabalho (FERNANDES, 1996).

O objetivo geral deste trabalho foi, portanto, levantar os níveis de qualidade de vida no trabalho entre funcionários da área da construção civil. Especificamente buscou-se identificar as seguintes dimensões da QVT a partir da abordagem de Hackman e Oldham (1975): dimensões básicas da tarefa; estados psicológicos críticos; resultados pessoais e de trabalho e necessidade individual de crescimento.

## **Método**

### **Tipo de Pesquisa e instrumentos**

Foi realizada uma pesquisa descritiva, com abordagem quantitativa e por meio de delineamento de levantamento de dados. Quanto aos instrumentos para coleta de dados foram utilizados dois instrumentos: o Questionário sobre Qualidade de Vida no Trabalho baseado no modelo *Job Diagnostic Survey - JDS*, elaborado por Hackman e Oldham (1975) para medir a qualidade de vida no trabalho e um questionário para se obter dados sobre o perfil sociodemográfico dos sujeitos, elaborado pela pesquisadora. O modelo *Job Diagnostic Survey - JDS* é composto por 85 questões, numa escala de Likert que varia de um a sete pontos. As questões estão distribuídas em seis seções e são formuladas utilizando-se diversos formatos, como escalas de intensidade, de concordância, de satisfação, de aspiração e de preferência. Para cada variável é produzido um escore agregando diversas questões pertinentes.

O modelo das Dimensões Básicas da Tarefa, instrumentalizado pelo *Job Diagnostic Survey - JDS*, foi desenvolvido por Hackman e Oldham (1975) com base em metodologias de medição desenvolvidas anteriormente por Turner e Lawrence (1965) e Hackman e Lawler III (1971). Hackman e Oldham (1975) partiram do princípio de que existem três estados psicológicos críticos determinantes da motivação e satisfação do indivíduo no trabalho. Posteriormente, constataram que quanto mais os estados psicológicos estão presentes nos trabalhadores, mais eles estarão motivados internamente para o trabalho. Depois, concluíram que os estados psicológicos críticos só podem ser criados pelas Dimensões Básicas da Tarefa, e, dessa forma os Resultados Pessoais e de Trabalho são obtidos (MORAES; KILIMNIK, 1989). Os Resultados Pessoais e de Trabalho foram incorporados ao modelo para identificar “as reações afetivas pessoais ou sentimentais que uma pessoa obtém ao desempenhar seu trabalho” (HACKMAN; OLDHAM, 1975, p. 162). As satisfações específicas são fatores relacionados aos aspectos extrínsecos ao trabalho. Para Moraes e Kilimnik (1989) os Resultados Pessoais e de Trabalho

são considerados os principais indicadores de qualidade de vida no trabalho, no modelo. Hackman e Oldham (1975) consideram ainda, a Necessidade Individual de Crescimento - NIC que é definida como a necessidade que o indivíduo possui de desenvolver ações e ideias e de ter um trabalho estimulante e desafiador, oportunidade de ser criativo e de aprender coisas novas e sensação de realização (MORAES; KILIMNIK, 1989). É por meio da NIC que se busca verificar as diferenças individuais e os reflexos nas variáveis relacionadas à tarefa.

Tais aspectos podem ser visualizados no Quadro 1.

**Quadro 1:** Modelo das Dimensões Básicas da Tarefa

| DIMENSÕES BÁSICAS DA TAREFA                        | ESTADOS PSICOLÓGICOS CRÍTICOS                        | RESULTADOS PESSOAIS E DE TRABALHO  |
|--|--|--|
| Variedade de Habilidades - VH                      | Percepção do Significado do Trabalho - PST           | Alta Motivação Interna para o Trabalho<br><br>Alta Qualidade no Desempenho do Trabalho |
| Identidade com a Tarefa - IT                       |  |  |
| Significado da Tarefa - ST                         |  |  |
| Inter-relacionamento - IR                          | Percepção da Responsabilidade pelos Resultados - PRR | Alta Satisfação com o Trabalho   |
| Autonomia - AU                                     |  |  |
| Feedback Intrínseco - FI                           | Conhecimento dos Resultados do Trabalho - CRT        | Baixa Rotatividade e Absenteísmo   |
| Feedback Extrínseco - FE (chefia e colegas)        |  |  |
| <b>NECESSIDADE INDIVIDUAL DE CRESCIMENTO - NIC</b> |  |  |

Fonte: Elaborado por Leite Junior (2009, p.73), baseado em Hackman e Oldham (1975, p. 161)

O perfil sociodemográfico dos profissionais foi identificado por meio de questionário elaborado pelas pesquisadoras para esse fim, coletando-se dados da empresa, do local da obra e dados sociodemográficos do funcionário.

### População e amostra

A amostra foi composta por acessibilidade com 100 funcionários da Construção Civil, de construtoras de pequeno e médio porte de duas cidades

do interior do Estado de São Paulo (Taubaté e Pindamonhangaba), assim como do setor de obras de uma instituição pública. Participaram da pesquisa diversos tipos de trabalhadores deste setor (Eletricista, Mestre de Obra, Encarregado, Pedreiro, Ajudante ou auxiliar de pedreiro, Eletricista e Pintor).

### **Procedimentos para coleta e análise dos dados**

A coleta de dados foi iniciada após a aprovação do projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Taubaté. A aplicação dos questionários foi realizada de forma individual, e cada funcionário que participou da pesquisa, assinou um Termo de Consentimento livre e esclarecido, autorizando a utilização dos dados por eles fornecidos.

Os dados foram analisados quantitativamente por meio dos procedimentos de tabulação, análise percentual e testes estatísticos, com o auxílio do *software* Excel®. Para avaliação das Dimensões Básicas da Tarefa, dos Estados Psicológicos Críticos e dos Resultados Pessoais e de Trabalho, foi considerada a escala de 1 a 7, sendo que os conceitos utilizados são: de 1 a 4, insatisfatório; de 4,1 a 5,9, satisfatório e de 6 a 7, muito satisfatório. Para avaliação da categoria Necessidade Individual de Crescimento - NIC considera-se que todas as questões são desejáveis, devido a isso foi considerada a escala de 4 a 10, sendo que os conceitos utilizados são: de 4 a 7, levemente desejável, de 7,1 a 8,9, desejável e de 9 a 10, muito desejável.

### **Resultados e Discussão**

Serão apresentados resultados divididos em duas partes: Parte I- Perfil Sócio Demográfico dos funcionários e Parte II Dados de QVT.

#### **Parte I - Perfil Sócio Demográfico dos funcionários.**

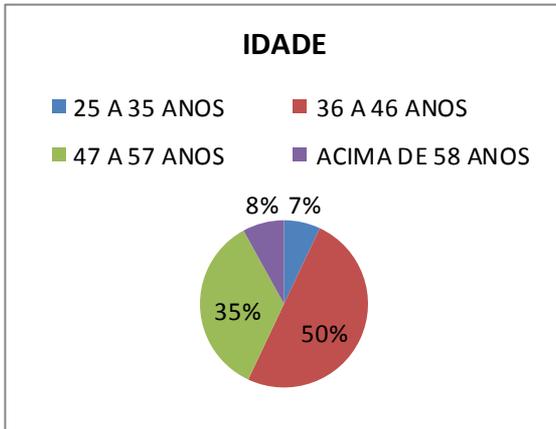
Na amostra pesquisada foram identificados alguns dados pessoais dos sujeitos, como o grau de escolaridade, a idade e o tempo de atuação na Construção Civil.

#### **Idade**

Os pesquisados têm na grande maioria entre 36 a 46 anos de idade (50%), e uma grande parte que está entre a faixa etária de 47 a 57 anos (35%). A faixa etária que corresponde entre a idade acima de 58 anos foi composta por um número menor de participantes (8%), juntamente com

pesquisados com a idade entre 25 a 35 anos (7%), conforme pode ser visualizado no Gráfico 1.

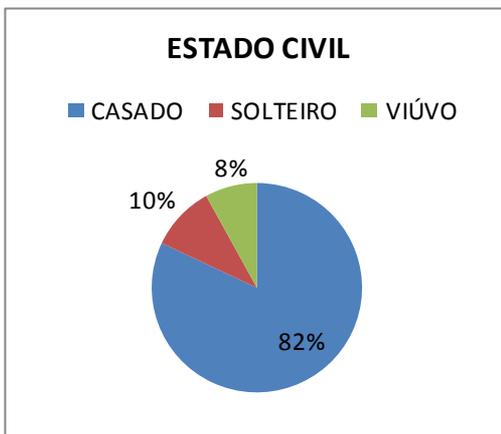
**Gráfico 1: Perfil Sócio demográfico - Idade**



### Estado civil

Com relação ao estado civil dos sujeitos pesquisados, percebe-se que a grande maioria apontou ser casado (82%), 10% são solteiros e 8% viúvos, conforme visualizado no Gráfico 2.

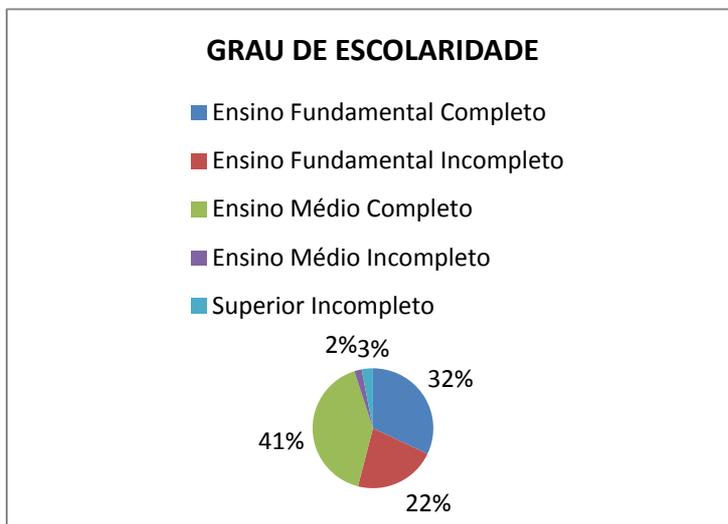
**Gráfico 2: Perfil Sócio demográfico - Estado Civil**



## Grau de escolaridade

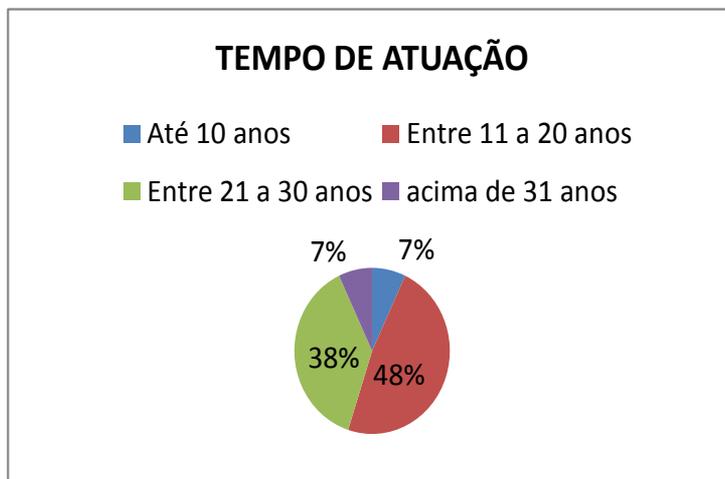
A maioria dos respondentes (41%) possui o ensino médio completo. A amostra tem grande representatividade também de trabalhadores com o ensino fundamental completo (32%) e incompleto (22%), enquanto a minoria possui ensino superior incompleto (3%), de acordo com o Gráfico 3. Os níveis baixos de escolaridade que são encontrados na construção civil justificam-se pelo o fato de que a categoria profissional não exige dos funcionários um nível alto de escolaridade. Como afirma Silva (2008), o setor da construção civil se destaca como uma atividade intensiva em mão-de-obra demandando muitos empregos de baixa qualificação que atendem as camadas menos instruídas e mais carentes da sociedade.

**Gráfico 3:** Perfil Sócio demográfico - Grau de Escolaridade



## Tempo de atuação

Observa-se, a partir do Gráfico 4, que os pesquisados apresentam muitos anos de carreira na área da Construção Civil. A maioria dos profissionais pesquisados revelou que possui entre 11 a 20 anos de trabalho na área (48%). Uma porcentagem também significativa demonstra possuir entre 21 a 30 anos (38%) de carreira na Construção Civil. Um índice menor revela que os sujeitos atuam na área há até 10 anos (7%) e acima de 31 anos (7%).

**Gráfico 4:** Perfil Sócio demográfico - Tempo de Atuação

## Parte II - Dados sobre Qualidade de Vida no Trabalho

Foram analisadas quatro dimensões de qualidade de vida no trabalho, cujos resultados serão apresentados e discutidos a seguir.

### Dimensões Básicas da Tarefa

De acordo com Hackman e Oldham (1975) as Dimensões Básicas da Tarefa são características do trabalho que levam aos Estados Psicológicos Críticos, afirmando que os indivíduos que avaliam bem estas dimensões são mais motivados para o trabalho. Nesta dimensão de Qualidade de vida no Trabalho, observa-se que, de uma maneira geral, os pesquisados estão muito satisfeitos (25%) e satisfeitos (65%) com a possibilidade de colocar em prática no seu ambiente de trabalho as habilidades e talentos requeridos para a execução da tarefa. Logo, uma parcela significativa demonstra muita satisfação (23%) e satisfação (31%) com a necessidade de executar a tarefa do início ao fim para que o resultado seja visível.

Na categoria do Significado da Tarefa, a qual se refere à percepção da empresa ou da sociedade sobre o resultado do trabalho, constata-se que grande parte da amostra está muito satisfeita (81%), atribuindo boa perspectiva às tarefas que executam. Tadeucci (2009) contribui afirmando que Maslow acreditava que as pessoas buscavam significado em seu trabalho, queriam se envolver em causas maiores e eram capazes de grande esforço quando envolvidas em uma tarefa, papel ou responsabilidade que consideravam importante e significativa.

O grau de informações que os trabalhadores possuem sobre o desempenho a partir da própria execução ou *Feedback* Intrínseco também releva uma grande satisfação dos pesquisados com relação à tarefa que executa em seu trabalho, sendo que 61% da amostra está muito satisfeita e 36% está satisfeita. Os entrevistados revelaram também um alto nível de satisfação quanto ao ambiente social, revelando alta interatividade entre os companheiros de trabalho, apresentando-os como indispensáveis e como “camaradas”, revelando que 51% dos pesquisados estão muito satisfeitos e 41% estão satisfeitos com o inter-relacionamento no ambiente de trabalho. De acordo com Rodrigues (2002) as relações de trabalho são vistas como uma das maiores fontes de satisfação e, conseqüentemente, contribuem para uma melhor qualidade de vida do trabalhador.

Na categoria que se refere à Autonomia dos entrevistados, percebe-se que mais da metade da amostra se encontra insatisfeita (65%) com as possibilidades de exercer autonomia em seu ambiente de trabalho, ressaltando que gostariam de tomar decisões e participar do planejamento de construção da obra. Conforme Walton (1975 apud Leite Júnior 2009, p. 154) “A categoria Autonomia está relacionada à oportunidade para utilizar e desenvolver as capacidades humanas no trabalho”. Nesta óptica, a possibilidade de participação e tomada de decisão dentro do ambiente de trabalho se tornam indispensáveis para o desenvolvimento do trabalhador. Quanto ao *Feedback* Extrínseco uma parcela significativa aponta insatisfação (54%) com relação ao retorno recebido de seus superiores, como motivação ou reforço ao realizarem bem uma tarefa. Os resultados apontados podem ser visualizados na Tabela 1.

**Tabela 1: Resultados das Dimensões Básicas da Tarefa - DBT**

| Variáveis                  | Insatisfeito | Satisfeito | Muito Satisfeito |
|----------------------------|--------------|------------|------------------|
| Variedade de Habilidades   | 25%          | 65%        | 25%              |
| Identidade com a Tarefa    | 46%          | 31%        | 23%              |
| Significado da Tarefa      | 0%           | 19%        | 81%              |
| Inter-relacionamento       | 4%           | 41%        | 51%              |
| Autonomia                  | 65%          | 24%        | 11%              |
| <i>Feedback</i> Intrínseco | 3%           | 36%        | 61%              |
| <i>Feedback</i> Extrínseco | 54%          | 21%        | 25%              |

Fonte: Dados da Pesquisa

Dados sobre o Perfil Sócio Demográfico dos sujeitos foram cruzados com os índices obtidos na análise das Dimensões Básicas da Tarefa, os Estados Psicológicos Críticos, os Resultados Pessoais e de Trabalho e a Necessidade Individual de Crescimento. Para uma margem de erro de 5%, nota-se que, a categoria Identidade com a Tarefa - IT, vista como uma Dimensão Básica da Tarefa, apresenta correlação significativa com a atuação ou não do sujeito em outra categoria profissional. Assim, os dados revelam que os sujeitos que já exerceram atividades em outra área profissional, além da Construção Civil, apresentam maior necessidade de executar uma tarefa do início ao fim para que o seu resultado seja visível. Já os sujeitos que não tiveram outra profissão, apresentam um nível menor de identificação com a tarefa, conforme pode ser visualizado na Tabela 2.

**Tabela 2:** Correlação de IT com a atuação ou não em outra área profissional

|                                | <b>SIM</b> | <b>NÃO</b> | <b>MÉDIA</b> |
|--------------------------------|------------|------------|--------------|
| <b>MÉDIA</b>                   | 4,53       | 4,10       | 4,31         |
| <b>VARIÂNCIA</b>               | 2,24       | 3,10       |              |
| <b>OBSERVAÇÕES</b>             | 20         | 80         |              |
| <b>gl</b>                      | 19         | 79         |              |
| <b>F</b>                       | 0,72       |            |              |
| <b>P(F &lt;= f) UNI-CAUDAL</b> | 0,21       |            |              |
| <b>F CRÍTICO UNI-CAUDAL</b>    | 0,51       |            |              |

Fonte: Dados da Pesquisa

Analisando a categoria Autonomia com relação à variável idade encontra-se uma correlação significativa, constatando-se que os sujeitos mais novos, entre 25 a 35 anos de idade, apresentam média (5,00) significativamente acima da média do grupo (3,68), demonstrando que os sujeitos com menos idade apresentam maior necessidade de autonomia para desenvolver suas capacidades no ambiente de trabalho. A média inferior apresentada pelas faixas etárias mais velhas da amostra, entre 47 a 57 anos e acima de 58 anos, demonstram uma baixa necessidade desses sujeitos de desenvolver autonomia enquanto trabalham, conforme pode ser visualizado na Tabela 3.

Tabela 3: Correlação de AU com a variável Idade

| GRUPO         | CONTAGEM | SOMA   | MÉDIA | VARIÂNCIA |
|---------------|----------|--------|-------|-----------|
| 25 A 35 ANOS  | 7,00     | 35,00  | 5,00  | 1,89      |
| 36 A 46 ANOS  | 50,00    | 188,33 | 3,77  | 3,07      |
| 47 A 57 ANOS  | 35,00    | 104,00 | 2,97  | 2,94      |
| ACIMA DE 58   | 8,00     | 24,00  | 3,00  | 1,71      |
| <b>MÉDIA:</b> |          |        | 3,68  |           |

| Fonte de Variação | SQ     | gl    | NQ    | F    | Valor-P | F crítico |
|-------------------|--------|-------|-------|------|---------|-----------|
| Entre Grupos      | 31,07  | 3,00  | 10,36 | 3,63 | 0,02    | 2,70      |
| Dentro dos Grupos | 273,92 | 96,00 | 2,85  |      |         |           |
| <b>Total</b>      | 304,98 | 99,00 |       |      |         |           |

Fonte: Dados da Pesquisa

### Estados Psicológicos Críticos

As Dimensões Básicas da Tarefa determinam o Estado Psicológico Crítico dos trabalhadores o qual, quanto mais presente nos indivíduos, determinará maior incidência de motivação interna para o trabalho. Como consequência, será obtida também uma perspectiva positiva com relação aos Resultados Pessoais e de Trabalho (Hackman; Oldham, 1975). Pode-se constatar, a partir da Tabela 4, que de uma maneira geral, os entrevistados atribuem um bom significado à Percepção do Significado do Trabalho, sendo que 65% estão muito satisfeitos e 34% estão satisfeitos, revelando que percebem positivamente o trabalho e o vêem como algo importante. Quanto à percepção dos entrevistados sobre a responsabilidade dos resultados, ou seja, a importância que o indivíduo dá ao trabalho, de maneira que seja organizado de forma eficiente e que sua realização conduza a bons resultados, os entrevistados apresentam-se, em sua maioria (69%) muito satisfeitos, admitindo que contribuem de forma direta para a realização deste. A categoria que representa o conhecimento por parte dos pesquisados com relação aos reais resultados do trabalho revela satisfação em 62% dos entrevistados, demonstrando que de uma maneira geral, acumulam informações e conhecimentos a respeito de seu trabalho. No entanto, há uma porcentagem significativa de sujeitos que demonstram insatisfação em relação ao Conhecimento dos Reais Resultados do próprio Trabalho (35%), conforme Tabela 4. Segundo Leite Junior (2009), a presença destes três estados psicológicos leva o indivíduo a se sentir satisfeito e internamente

motivado para o trabalho, proporcionando benefícios para a empresa como qualidade no trabalho, assiduidade e baixa rotatividade. Esta motivação não é baseada em recompensas extrínsecas, e sim no trabalho em si, ou seja, o indivíduo percebe que está realizando um trabalho significativo, pelo qual é responsável e sabe que realizou bem a tarefa.

**Tabela 4:** Resultados dos Estados Psicológicos Críticos

| Variáveis                                      | Insatisfeito | Satisfeito | Muito Satisfeito |
|--|--------------|------------|------------------|
| Percepção do Significado do Trabalho           | 1%           | 34%        | 65%              |
| Percepção da Responsabilidade pelos Resultados | 5%           | 26%        | 69%              |
| Conhecimento dos Reais Resultados do Trabalho  | 35%          | 62%        | 3%               |

Fonte: Dados da Pesquisa

Para uma margem de erro de 5%, nota-se, a partir da Tabela 5, que na dimensão Estados Psicológicos Críticos, a categoria dos Conhecimentos dos Reais Resultados do Trabalho - CRT apresenta correlação significativa com o grau de escolaridade dos sujeitos. Nota-se, portanto, que o grupo de trabalhadores que possui nível Superior Incompleto apresenta média (5,17) significativamente acima da média do grupo (4,59), revelando que os sujeitos que estão nessa faixa de escolaridade conhecem melhor a importância dos resultados do seu trabalho, mesmo quando ainda está executando-o. Os sujeitos que estão na categoria Ensino Fundamental Incompleto apresentam a menor média (3,91) em comparação com a média do grupo (4,59), revelando que têm menor conhecimento da necessidade do seu trabalho para a empresa e para a sociedade, pois, muitas vezes, não têm acesso aos seus reais resultados do seu próprio trabalho, o que pode ser desmotivador para eles. Esses dados podem ser visualizados na Tabela 5.

**Tabela 5: Correlação de CRT com a variável Grau de Escolaridade**

| GRUPO                       | CONTAGEM | SOMA   | MÉDIA | VARIÂNCIA |
|-----------------------------|----------|--------|-------|-----------|
| <b>Ens Fund Completo</b>    | 31       | 147,75 | 4,77  | 0,76      |
| <b>Ens Fund Incompleto</b>  | 23       | 90,00  | 3,91  | 0,57      |
| <b>Ens Médio Completo</b>   | 41       | 187,75 | 4,58  | 0,91      |
| <b>Ens Médio Incompleto</b> | 2        | 9,00   | 4,50  | 2,00      |
| <b>Superior Incompleto</b>  | 3        | 15,50  | 5,17  | 0,65      |
| <b>MÉDIA:</b>               |          |        | 4,59  |           |

| Fonte de Variação        | SQ     | gl    | NQ   | F    | Valor-P | F crítico |
|--------------------------|--------|-------|------|------|---------|-----------|
| <b>Entre Grupos</b>      | 11,71  | 4,00  | 2,93 | 3,70 | 0,01    | 2,47      |
| <b>Dentro dos Grupos</b> | 75,16  | 95,00 | 0,79 |      |         |           |
| <b>Total</b>             | 86,875 | 99,00 |      |      |         |           |

Fonte: Dados da Pesquisa

## Resultados Pessoais e de Trabalho

Os Resultados Pessoais e de Trabalho buscam identificar as reações afetivas ou sentimentais dos trabalhadores da Construção Civil, como resultado do ambiente de trabalho. Moraes e Kilimnik (1989) consideram os Resultados Pessoais e de Trabalho os principais indicadores de QVT. Nesta categoria de Qualidade de Vida no Trabalho, de uma maneira geral, os resultados revelam que os entrevistados estão muito satisfeitos (38%) e satisfeitos (45%) com o trabalho. Este dado também pode ser visto na pesquisa realizada por Pereira (2010), em que se constata que 53% dos pesquisados estão satisfeitos e 33% muito satisfeitos com o seu trabalho. Os sujeitos apresentam uma grande motivação interna para realizarem o seu trabalho, sendo que 50% estão muito satisfeitos e 45% estão satisfeitos, demonstrando um alto índice de motivação. Tadeucci (2009, p.20) afirma que: “A motivação pode ser definida como um conjunto de fatores psicológicos (conscientes ou inconscientes) de ordem fisiológica, intelectual ou afetiva, os quais agem entre si e determinam a conduta de um indivíduo”. A grande maioria dos pesquisados vê positivamente a perspectiva de crescimento dentro da empresa. Já a categoria que se refere ao grau de satisfação do trabalhador em relação às condições de trabalho, tais como: a jornada de trabalho razoável e ambiente físico seguro, revela uma parcela significativa da amostra insatisfeita (49%); no entanto, há também uma parcela considerável que está muito satisfeita (24%) e

satisfeita (27%) com a segurança no trabalho. A Satisfação com a Compensação refere-se à percepção dos respondentes em relação ao equilíbrio interno e externo no ambiente de trabalho. Dessa forma, pode-se observar que, de uma forma geral, os pesquisados encontram-se insatisfeitos (75%). Honório (2002) contribui que, em função da defasagem de salários na área da construção civil, 63% dos entrevistados de uma pesquisa realizada por ele, necessitam de horas extras ou mesmos os “bicos” de fins de semana, o que compromete a qualidade de vida, pois compromete a renovação das forças dos indivíduos. Constata-se que grande parte da amostra apresenta um alto grau de satisfação (90%) com o relacionamento no ambiente social. Com relação à supervisão que recebem dos superiores, um pouco mais da metade da amostra (51%) apresentou-se muito satisfeita, apontando flexibilidade e um bom atendimento quando necessário. No entanto, há uma parcela insatisfeita (33%) que deve ser considerada. Tadeucci (2009) afirma que a liderança é a principal responsável pelos estímulos de motivação em um ambiente organizacional. O líder deve promover um ambiente que proporcione serenidade às pessoas e ao mesmo tempo provoque-as ao desempenho. Os resultados são influenciados diretamente pela marca pessoal da liderança. Esse dado pode ser visto na Tabela 6.

**Tabela 6:** Resultados Pessoais e de Trabalho (Reações Afetivas ou Sentimentais)

| Variáveis                                     | Insatisfeito | Satisfeito | Muito Satisfeito |
|---|--------------|------------|------------------|
| Satisfação Geral com o Trabalho               | 17%          | 45%        | 38%              |
| Motivação Intema para o Trabalho              | 5%           | 45%        | 50%              |
| Satisfação com a Possibilidade de Crescimento | 9%           | 49%        | 42%              |
| Satisfação com a Segurança no Trabalho        | 49%          | 27%        | 24%              |
| Satisfação com a Compensação                  | 75%          | 17%        | 8%               |
| Satisfação com o Ambiente Social              | 1%           | 9%         | 90%              |
| Satisfação com a Supervisão                   | 33%          | 16%        | 51%              |

Fonte: Dados da Pesquisa

Para uma margem de erro de 5%, nota-se que na dimensão Resultados Pessoais e de Trabalho, a categoria Motivação Interna para o Trabalho - MIT apresenta correlação significativa com o tempo de atuação

dos sujeitos na Construção Civil. Os sujeitos que trabalham na Construção Civil entre 31 a 30 anos (5,81) e acima de 31 anos (5,83) apresentam média equilibrada se comparada ao do grupo (5,76), revelando que se sentem motivados ao trabalho. Particularmente, os funcionários que estão na faixa de até 10 anos de atuação apresentam média (6,05) significativamente acima da média do grupo (5,76), revelando que os funcionários que estão há menos tempo atuando na Construção Civil se sentem mais auto motivados para o trabalho. Neste caso, os sujeitos que trabalham na Construção Civil até 10 anos percebem com maior número de incidência, os resultados de seu trabalho como positivo. Nessa óptica, Moraes e Kilimnik (1989) contribuem que a Motivação Interna para o Trabalho - MIT é uma categoria global e um forte indicador de qualidade de vida no trabalho.

**Tabela 7:** Correlação de MIT com a variável Tempo de Atuação na Construção Civil

| GRUPO                     | CONTAGEM | SOMA   | MÉDIA | VARIÂNCIA |
|---------------------------|----------|--------|-------|-----------|
| <b>Até 10 anos</b>        | 7        | 42,33  | 6,05  | 0,01      |
| <b>Entre 11 a 20 anos</b> | 48       | 257,17 | 5,36  | 0,45      |
| <b>Entre 21 a 30 anos</b> | 38       | 220,67 | 5,81  | 0,29      |
| <b>Acima de 31 anos</b>   | 7        | 40,83  | 5,83  | 0,75      |
| MÉDIA:                    |          |        | 5,76  |           |

| Fonte de Variação        | SQ    | gl | NQ   | F    | Valor-P | F crítico |
|--------------------------|-------|----|------|------|---------|-----------|
| <b>Entre Grupos</b>      | 6,22  | 3  | 2,07 | 5,44 | 0,00    | 2,70      |
| <b>Dentro dos Grupos</b> | 36,62 | 96 | 0,38 |      |         |           |
| <b>Total</b>             | 42,85 | 99 |      |      |         |           |

Fonte: Dados da Pesquisa

## Dimensão Individual de Crescimento

Esta categoria de Qualidade de Vida no Trabalho, de acordo com Moraes e Kilimnik (1989), se refere ao grau de necessidade que o indivíduo possui para crescer, ou seja, desenvolver ações e ideais, ter um trabalho desafiador e estimulante, ser criativo, oportunidade de aprender coisas novas e ter a sensação de realização. Quando os resultados são altos em relação à necessidade individual de crescimento é muito provável que responda positivamente ao enriquecimento da tarefa. Conforme a Tabela 8, se constata que uma grande parcela da amostra demonstra que gostaria muitíssimo (28%) e gostaria (68%) de mais possibilidades para crescimento no trabalho. Constatou-se na pesquisa de Pereira (2010) que os respondentes

apresentaram a opinião que gostariam muitíssimo (54%) e gostariam (35%) de oportunidades para se desenvolver e ter oportunidade para crescimento em seu ambiente de trabalho.

**Tabela 8:** Necessidade Individual de Crescimento

| Variável                              | Gostaria Moderadamente | Gostaria | Gostaria Muitíssimo |
|---------------------------------------|------------------------|----------|---------------------|
| Necessidade Individual de Crescimento | 4%                     | 68%      | 28%                 |

Fonte: Dados da Pesquisa

Para uma margem de erro de 5%, nota-se que a dimensão Necessidade Individual de Crescimento - NIC apresenta correlação significativa com o tempo de atuação dos sujeitos na Construção Civil. Particularmente, os funcionários na faixa entre 21 a 30 anos apresentam média (8,89) significativamente abaixo da média do grupo (9,28), o que indica menor potencial motivacional entre esses sujeitos para desenvolver ações e ideais e para crescimento em seu ambiente de trabalho, conforme visualizado na Tabela 9.

**Tabela 9:** Correlação de NIC com a variável Tempo de Atuação na Construção Civil

| GRUPO                     | CONTAGEM | SOMA   | MÉDIA | VARIÂNCIA |         |           |
|---------------------------|----------|--------|-------|-----------|---------|-----------|
| <b>Até 10 anos</b>        | 7        | 65,82  | 9,40  | 0,35      |         |           |
| <b>Entre 11 a 20 anos</b> | 48       | 450,00 | 9,38  | 0,31      |         |           |
| <b>Entre 21 a 30 anos</b> | 38       | 337,64 | 8,89  | 1,21      |         |           |
| <b>Acima de 31 anos</b>   | 7        | 66,09  | 9,44  | 0,08      |         |           |
| <b>MÉDIA:</b>             |          |        | 9,28  |           |         |           |
| Fonte de Variação         | SQ       | gl     | NQ    | F         | Valor-P | F crítico |
| <b>Entre Grupos</b>       | 5,93     | 3,00   | 1,98  | 3,07      | 0,03    | 2,70      |
| <b>Dentro dos Grupos</b>  | 61,78    | 96,00  | 0,64  |           |         |           |
| <b>Total</b>              | 67,71    | 99,00  |       |           |         |           |

Fonte: Dados da Pesquisa

Analisando a dimensão Necessidade Individual de Crescimento - NIC com a variável idade, nota-se, com uma margem de erro 5%, que há uma correlação significativa. Particularmente, funcionários com a faixa de idade

entre 47 a 57 anos apresentam média (8,83) significativamente abaixo da média do grupo (9,26). Os sujeitos que estão nesta faixa etária apresentam o menor índice de necessidade individual para desenvolver ações e expressar suas ideias em seu ambiente de trabalho.

**Tabela 10:** Correlação de NIC com a variável Idade

| GRUPO                    | CONTAGEM | SOMA   | MÉDIA | VARIÂNCIA |         |           |
|--------------------------|----------|--------|-------|-----------|---------|-----------|
| <b>25 A 35 ANOS</b>      | 7,00     | 65,82  | 9,40  | 0,35      |         |           |
| <b>36 A 46 ANOS</b>      | 50,00    | 469,09 | 9,38  | 0,30      |         |           |
| <b>47 A 57 ANOS</b>      | 35,00    | 309,09 | 8,83  | 1,27      |         |           |
| <b>ACIMA DE 58</b>       | 8,00     | 75,55  | 9,44  | 0,07      |         |           |
| <b>MÉDIA:</b>            |          |        | 9,26  |           |         |           |
| Fonte de Variação        | SQ       | gl     | NQ    | F         | Valor-P | F crítico |
| <b>Entre Grupos</b>      | 7,17     | 3,00   | 2,39  | 3,79      | 0,01    | 2,70      |
| <b>Dentro dos Grupos</b> | 60,54    | 96,00  | 0,63  |           |         |           |
| <b>Total</b>             | 67,71    | 99,00  |       |           |         |           |

Fonte: Dados da Pesquisa

## Conclusão

No cenário de grandes transformações sociais e tecnológicas do século XXI a Construção Civil têm se obrigado a se adequar às novas tendências sociais e de mercado, aos quais os profissionais desta categoria devem estar atentos, aperfeiçoando-se, garantindo, dessa forma, a qualidade, a estabilidade profissional, sem desconsiderar a importância do equilíbrio da saúde física e mental.

Com referência aos dados sócio demográficos da amostra participante dessa pesquisa, nota-se a representatividade do sexo masculino atuando na área da Construção Civil. Com relação à escolaridade, os dados revelam, de uma forma geral, que os sujeitos cursaram, em sua grande maioria, o ensino médio completo. No entanto, há também um número significativo da amostra que cursou somente até o ensino fundamental completo. Dessa forma, constata-se que, de uma maneira geral, os sujeitos apresentam níveis baixos de escolaridade. Na amostra pesquisada somente três sujeitos cursaram o ensino superior incompleto, pois esses sujeitos eram funcionários de uma Instituição de Ensino e tinham direito à bolsa de estudos para cursar o ensino superior, o que dá a eles uma grande oportunidade de desenvolvimento e crescimento profissional. O tempo de atuação revela que os funcionários da construção exercem a profissão há

muitos anos, em sua maioria estão na categoria entre 11 a 20 anos. A amostra revelou ainda que já exerceu algum outro tipo de atividade além da construção civil, como garçom, motorista, produção, mecânico e vendas.

Com base nos dados obtidos sobre as **Dimensões Básicas da Tarefa**, pode-se constatar que de uma forma geral, os pesquisados estão satisfeitos com o trabalho que executam. Com relação ao inter-relacionamento no ambiente de trabalho, a amostra revela um alto nível de satisfação com os colegas. Quanto à possibilidade de executar as tarefas do seu trabalho com autonomia, a amostra revelou insatisfação, sendo o pior resultado dentre as dimensões das tarefas avaliadas. Pode-se constatar que, de uma maneira geral, os entrevistados avaliam bem as dimensões básicas da tarefa que executam, sendo auto motivados para o trabalho. Constata-se também que há uma tendência destes indivíduos a ter respostas positivas as tarefas e, conseqüentemente, grande necessidade de crescimento.

Analisando os três **Estados Psicológicos Críticos**, criados pelas Dimensões Básicas da Tarefa, constata-se que os sujeitos percebem positivamente o seu trabalho, dando muita importância para que seja organizado de maneira eficiente e que sua realização conduza a bons resultados, revelando que os trabalhadores possuem informações e conhecimentos a respeito de seu trabalho.

Sobre os **Resultados Pessoais e de Trabalho** ficou evidenciado que, de uma forma geral, os pesquisados têm reações afetivas e sentimentais positivas ao desempenharem o seu trabalho, demonstrando um alto nível de satisfação quanto à possibilidade de crescimento dentro do ambiente de trabalho e de motivação interna para executar suas atividades. No entanto, nesta dimensão de QVT os sujeitos da pesquisa apresentaram de maneira significativa insatisfação quanto à compensação, ou seja, para os pesquisados, não há justiça na compensação, na partilha dos ganhos de produtividade e proporcionalidade entre os salários. O percentual muito alto de funcionários insatisfeitos pode ser explicado pelo fato de que, grande parte da amostra, é composta de funcionários públicos, que mesmo sendo eficientes no trabalho, não podem ser recompensados por seus chefes de forma justa, pois a carreira é amarrada em Leis que regulamentam a progressão, a promoção, a remuneração e não permitem participação em lucros, bônus ou qualquer outro tipo de adicional ligado à produtividade. Dessa forma, não se sentem justificados e, conseqüentemente, sentem-se insatisfeitos com a compensação. Um dado importante ressaltado pelos pesquisados foi que, em função da defasagem de salários dos entrevistados, os mesmos necessitam de horas extras ou mesmos os “bicos” de fins de semana, o que compromete a qualidade de vida, pois comprometem a renovação das forças desses trabalhadores.

Com relação à de **Necessidade Individual de Crescimento**, pode-se concluir que os sujeitos possuem grande potencial motivador para realizar o seu trabalho, revelando que possuem alta necessidade de crescimento de suas ações e ideias. Os sujeitos revelam um índice alto de necessidade de um trabalho que seja estimulante e desafiador para eles, para que possam ser criativos ao realizarem as suas tarefas. Constata-se ainda que os sujeitos se sentem realizados ao exercerem o seu trabalho na Construção Civil.

Falar em qualidade de vida requer um olhar investigativo para que se compreendam as transformações históricas e conceituais no contexto das organizações e da sociedade. No ambiente onde o homem desenvolve suas atividades profissionais ocorrem, com maior incidência, problemas de saúde ocasionados, em grande parte, pelo tipo de atividade que ele realiza. As discussões concernentes à qualidade de vida ainda são muito recentes e restritas ao âmbito acadêmico e científico, o que nos remete à busca de elementos que permitam obter dados consistentes e que favoreçam estudos sobre a qualidade de vida em diferentes contextos. Recomendam-se estudos aliando a questão da qualidade de vida no trabalho ao estresse e estratégias de enfrentamento ( *coping* ), não apenas na construção civil, mas também em diferentes setores profissionais. Tais elementos estudados em conjunto permitem alcançar uma visão ampla acerca da saúde e bem-estar do trabalhador frente às demandas da atualidade.

Espera-se que os dados obtidos e apresentados na presente pesquisa possam contribuir para a gestão de pessoas na área da construção civil, favorecendo a compreensão dos fatores que contribuem para a satisfação e motivação no ambiente laboral, e conseqüentemente, para composição e manutenção de equipes de trabalho saudáveis e produtivas.

## **Agradecimento**

Agradecimento ao CNPq pelo auxílio financeiro por meio da bolsa concedida, a qual possibilitou a realização deste trabalho.

## **Referências**

CARAVANTES, Geraldo R. et al. **Administração: Teorias e Processos**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

CORTEZ, Helena Beatris Toshi de. **Qualidade de Vida no Trabalho Sob a Ótica da Macroergonomia**. 2004. 111f. Dissertação (Mestrado profissionalizante em Engenharia). Escola de Engenharia-Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2004.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, Greg R. Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*. V. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.

HONORIO, Delcio Efigenio. **A Qualidade de Vida do Operário da Construção Civil e a sua Importância na Qualidade e Produtividade em Obras**. Florianópolis: UFSC, 2002. 120p. Dissertação (Mestrado)- curso de pós-Graduação em Engenharia de Produção Civil, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

LEITE JÚNIOR, J.A.P. **Estresse, Estratégias de Enfrentamento e Qualidade de Vida no ambiente de trabalho: Um estudo em institutos de pesquisas**. Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional). 2009. Departamento de Economia, Contabilidade e Administração. Universidade de Taubaté, 2009.

MORAES, L. F. R.; KILIMNIK, Z. M. **A qualidade de vida no trabalho burocrático automatizado**. Belo Horizonte: UFMG/FACE/CEPAD, 1989. Relatório de Pesquisa, CNPq.

PEREIRA, Luciane Teresinha Zermiani Pereira. **Estresse, Estratégias de Enfrentamento e Qualidade de Vida no Trabalho: Estudo de Caso na área da Construção Civil**. 2010. Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional). 2010. Departamento de Economia, Contabilidade e Administração. Universidade de Taubaté, 2010.

RODRIGUES, Marcus V. Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2002.

SILVA, A. R. P. **Perfil dos operadores da Construção Civil na cidade do Rio de Janeiro (avaliação do nível de satisfação dos operários)**. IV Congresso Nacional de Excelência em Gestão, agosto de 2008.

TADEUCCI, M. S.R. **Motivação e Liderança**. Curitiba: IESDE Brasil S.A, 2009.