

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Arlene Fernandes Moreira Soares

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo sob a percepção
do trabalhador operário da indústria da construção civil

Belo Horizonte

2015

Arlene Fernandes Moreira Soares

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo sob a percepção
do trabalhador operário da indústria da construção civil**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais e Fundação Dom Cabral como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Simone Costa Nunes.

Belo Horizonte

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

S676q Soares, Arlene Fernandes Moreira
Qualidade de vida no trabalho: um estudo sob a percepção do trabalhador operário da indústria da construção civil / Arlene Fernandes Moreira Soares. Belo Horizonte, 2015.
131 f.: il.

Orientadora: Simone Costa Nunes
Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Administração.

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Administração de pessoal. 3. Construção civil - Medidas de segurança. 4. Trabalhadores. I. Nunes, Simone Costa. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Administração. III. Título.

SIB PUC MINAS

CDU: 658.382

Arlene Fernandes Moreira Soares

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo sob a percepção
do trabalhador operário da indústria da construção civil**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais e Fundação Dom Cabral como requisito para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Área de concentração: Administração

Orientadora Prof^a. Dr^a. Simone Costa Nunes (Pontifícia Universidade Católica de MinasGerais)

Prof^a. Dr^a. Zélia Miranda Kilimnik (Universidade FUMEC)

Prof. Dr. José Arimatés de Oliveira (Universidade Federal do Rio Grande do Norte)

Prof^a. Dr^a. Adriane Vieira (Universidade Federal de Minas Gerais)

Belo Horizonte, 19 de março de 2015

Aos meus pais,
pelas tantas vezes que abriram mão de seus sonhos pelos meus
e sempre abraçaram os meus sonhos como seus.

Aos meus irmãos, Álvaro e Luciene,
que me trazem os melhores sentimentos de família
e a certeza de que eu não poderia ter outra melhor.

AGRADECIMENTOS

Ao longo deste período, muitos são os meus agradecimentos:

A Deus, por guiar os meus passos e me fazer acreditar que é necessário perseverar pelo momento certo e pelas pessoas certas.

À Professora Doutora Simone Costa Nunes, pela gentileza com que me recebeu no programa, pelas inúmeras contribuições a esta dissertação, auxiliando-me com questionamentos e orientações enriquecedores. Agradeço pela confiança e entusiasmo à pesquisa e por dividir comigo momentos tão importantes.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) da Pontifícia Universidade Católica de Minas (PUC Minas), que me permitiram experimentar os sentidos de compromisso e dedicação em prol do desenvolvimento intelectual. Em especial, ao Professor Doutor Antônio Carvalho Neto e ao Professor Doutor Rodrigo Baroni, pelo entusiasmo na promoção do conhecimento.

Aos professores Doutores Zélia Kilimnik, Adriane Vieira e José Arimates pelas valiosas sugestões de melhoria a esta pesquisa.

Às minhas grandes amigas, Luciene Fernandes, Alice Costa, Arriete Araújo, Cátia Rodrigues e Isabela Nogueira, por viverem comigo o sonho e a realização do mestrado.

Aos colegas mestrandos Kelly Pelizari, Fernanda Boroni e Leonardo Mendes, pelo apoio e renovador espírito de luta.

Aos funcionários Jaqueline, Paola e Cristiano, por estarem sempre prontos a atender.

Agradeço à empresa construtora que colaborou sobremaneira com a disponibilização de dados e acessos para esta dissertação.

Aos meus pais e irmãos, que sempre acreditaram na educação como bem maior do indivíduo. Acreditaram e nunca mediram esforços para que o acesso à educação me faltasse. Foram tempos de incentivos e braços abertos.

E, especialmente, aos 15 trabalhadores participantes desta pesquisa, que concederam entrevistas valiosas e, contando suas histórias e experiências, revelaram-se para além do simples conceito de mão de obra.

*“A maior recompensa pelo nosso trabalho
não é o que nos pagam por ele,
mas aquilo em que ele nos transforma”.*

John Ruskin.

RESUMO

Esta dissertação tem como objetivo compreender como aspectos da qualidade de vida no trabalho (QVT) são percebidos por operários que atuam na indústria da construção civil, em canteiro de obras. Investigam-se, especificamente, e a partir dos fatores determinantes de QVT constantes da literatura, quais variáveis se fazem presentes na vida do trabalhador e como elas são percebidas. A indústria da construção civil é um segmento de importante participação econômica e social no país, que vem se destacando frente aos diversos investimentos em infraestrutura promovidos no Brasil. Especialmente por caracterizar-se como grande captador de mão de obra pouco qualificada e oferecer condições de trabalho adversas, desperta o interesse sobre como as relações de trabalho entre empregador e empregado são estabelecidas. A metodologia utilizada para esta pesquisa, baseada em estudo de caso de caráter qualitativo, desenvolveu-se a partir de entrevistas semiestruturadas com trabalhadores operários da construção civil que integralmente exercem suas atividades profissionais em canteiro de obras na região metropolitana de Belo Horizonte. Aliado ao método de pesquisa, o referencial teórico baseou-se na revisão dos diversos modelos de qualidade de vida no trabalho. Neste sentido, e a partir dos dados coletados, foi possível melhor compreender como os operários percebem seu ambiente e relações de trabalho e quais os aspectos de QVT contribuem para a sua permanência na construção civil. Entre os resultados do estudo encontra-se a valorização de fatores como oportunidades de crescimento e melhoria das condições de trabalho. Também, os resultados evidenciam que a baixa consciência do risco e a negligência no uso de equipamentos de proteção são grandes responsáveis pela ocorrência de acidentes de trabalho no canteiro de obras. Historicamente muito presente na indústria da construção, a informalidade foi descrita pelos trabalhadores entrevistados como prática que vem

perdendo força no setor, seja em razão de iniciativas do governo, seja em virtude de mais conscientização de trabalhadores e organizações em relação à supressão de direitos trabalhistas e suas consequências. Presentes na dimensão micro das relações de trabalho, os resultados revelam-se passíveis de políticas organizacionais voltadas para a gestão de pessoas que têm, na percepção do operário, indicativos de ações mais assertivas.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Gestão de pessoas. Construção civil. Trabalhador operário.

ABSTRACT

This thesis has as objective to understand how aspects of quality of working life (QWL) are perceived by workers that operate in the civil construction industry, at construction sites. Specific investigations were made considering the determinants in the QWL literature, concerning which variables are always present in the worker's life and how they are perceived. The civil construction industry is a segment of high importance both economic and social and with a significant role that has stood out front of several infrastructure investments made in Brazil. Characterized by attracting low skilled workers and providing them adverse working conditions, this sector arouses the interest on how the working relationship between employer and employee is established. The methodology used for this research, based on a qualitative case study, was developed through semi-structured interviews with civil construction workers who fully exercise their professional activities at construction sites in the metropolitan area of Belo Horizonte. Allied to the research method, the theoretical reference was based on the review of various models of quality of working life. In this sense, and from the collected data, it was possible to achieve a better comprehension about the way workers perceive their environment and labor relations and which aspects of QWL contribute to their permanence in civil construction sector. Amongst the results of this study are the valuation of factors as opportunities for growth and the improvement of working conditions. The results also show that low awareness of risks and the negligence in the use of protective equipment are largely responsible for the occurrence of accidents at construction sites. Historically present in the construction industry, informality was described by the interviewed workers as a practice that has been losing strength in the sector, whether due to government initiatives, or as a result of increased awareness of workers and organizations in relation to the suppression of

labor rights and its consequences. Present in the micro dimension of labor relations, the results are revealed as subject to organizational policies related to personnel management that, in the perception of the workers, is the area that has the indicative of more assertive actions.

Keywords: Quality of life at work. Personnel management. Civil construction. Worker.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Categorias conceituais de qualidade de vida no trabalho.....	38
Figura 2	Indicadores da qualidade de vida no trabalho.....	39
Figura 3	Modelo das dimensões básicas da tarefa.....	41
Figura 4	Elementos de QVT.....	41
Figura 5	Percentual de jovens: construção civil x ocupados.....	50
Figura 6	Percentual de imigrantes: construção civil x ocupados.....	51
Figura 7	Ciclo de escassez da mão de obra na indústria da construção.....	52
Figura 8	Características intrínsecas e contextuais da indústria da construção.....	54
Figura 9	Relação dos entrevistados.....	62
Figura 10	Categorias de análise.....	67
Figura 11	Síntese metodológica das etapas da pesquisa.....	68
Figura 12	Estrutura de pesquisa.....	69
Figura 13	Síntese: caracterização do trabalhador da indústria da construção.....	74
Figura 14	Síntese: argumento social de escolha pela construção civil.....	76
Figura 15	Síntese: o ambiente de trabalho na construção civil.....	85
Figura 16	Síntese: percepção do trabalhador em relação à compensação.....	87
Figura 17	Síntese: percepção do trabalhador em relação à variedade e significado da tarefa.....	91
Figura 18	Síntese: percepção do trabalhador em relação à oportunidade de crescimento e segurança.....	94
Figura 19	Síntese: percepção do trabalhador em relação à atuação sindical.....	97
Figura 20	Síntese: percepção do trabalhador em relação à integração social na organização.....	100

Figura 21	Síntese: percepção do trabalhador em relação ao constitucionalismo...	103
Figura 22	Síntese: percepção do trabalhador em relação aos aspectos sociais.....	106
Figura 23	Síntese: percepção do trabalhador em relação ao <i>feedback</i> do próprio trabalho.....	108
Figura 24	Síntese: percepção do trabalhador em relação aos aspectos profissionais.....	112
Figura 25	Análise conjunta dos resultados.....	113

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Renda individual média: principal.....	41
----------	--	----

LISTA DE SIGLAS

ABDI	Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CBIC	Confederação Brasileira da Indústria da Construção
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CPS	Centro de Pesquisas Sociais
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
EUA	Estados Unidos do América
FGV	Fundação Getúlio Vargas
FIESP	Federação das Indústrias de São Paulo
GP	Gestão de Pessoas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
PAC	Programa de Aceleração do Crescimento
PMCMV	Programa Minha Casa Minha Vida
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RH	Recursos Humanos
RT	Relações de Trabalho
SAG	Sistema de Acompanhamento de Greves

SAMU	Serviço de Atendimento Móvel de Urgência
UCLA	<i>University of California</i>

SUMÁRIO¹

1 Introdução.....	19
2 Referencial Teórico.....	28
2.1 Relações de trabalho e gestão de pessoas.....	28
2.2 A qualidade de vida no trabalho.....	32
2.2.1 Modelos de qualidade de vida no trabalho.....	36
3 Caracterização da indústria da construção no Brasil.....	43
4 Metodologia de Pesquisa.....	56
4.1 Método e abordagem de pesquisa.....	56
4.2 Estratégia de coleta de dados.....	58
4.3 Estratégias de análise de dados.....	64
4.4 Síntese metodológica.....	67
5 Apresentação e Análise de Dados.....	71
5.1 O perfil do trabalhador da indústria da construção civil.....	71
5.1.1 Caracterização dos sujeitos da pesquisa.....	71
5.1.2 Argumento social de escolha pela construção civil.....	74
5.2 O ambiente de trabalho na construção civil.....	77
5.2.1 Condições de segurança e saúde no trabalho.....	77

¹ Este trabalho foi revisado de acordo com as novas regras ortográficas aprovadas pelo Acordo Ortográfico assinado entre os países que integram a Comunidade de Países de Língua Portuguesa (CPLP), em vigor no Brasil desde 2009. E foi formatado de acordo com a normatização APA 2012.

5.3 Descrição dos fatores determinantes de qualidade de vida no trabalho presentes no canteiro de obras.....	86
<i>5.3.1 Compensação justa e adequada.....</i>	<i>86</i>
<i>5.3.2 Variedade e significado da tarefa.....</i>	<i>87</i>
<i>5.3.3 Oportunidade de crescimento e segurança.....</i>	<i>91</i>
<i>5.3.4 Atuação sindical.....</i>	<i>94</i>
<i>5.3.5 Integração social na organização.....</i>	<i>97</i>
<i>5.3.6 Constitucionalismo.....</i>	<i>100</i>
<i>5.3.7 Expectativas sociais.....</i>	<i>104</i>
<i>5.3.8 Feedback.....</i>	<i>106</i>
5.4 Variáveis sugestivas de retenção.....	108
<i>5.4.1 Perspectivas profissionais.....</i>	<i>108</i>
 6 Conclusões.....	 114
 Referências.....	 121
 Apêndices.....	 131

1 Introdução

O pensamento voltado para a humanização das organizações tornou-se presente nas relações de trabalho a partir dos anos 30 do século XX, em contrapartida aos rígidos sistemas de produção instaurados por Taylor, que tinham na padronização de ambientes e tarefas seu principal recurso à maximização da produção. Nesse método científico de organização do trabalho, o indivíduo era visto como sujeito passivo do processo produtivo, mero executor de atividades automatizadas.

Com o objetivo de perceber os impactos do ambiente e da tarefa no desempenho produtivo dos trabalhadores, a investigação sobre os aspectos motivacionais no trabalho deu origem à Escola de Relações Humanas que, em 1947, ficou conhecida como Escola Comportamental, reconhecida pioneira nos estudos relativos à qualidade de vida no trabalho.

Voltada para a promoção de melhores formas de trabalho, em que estejam contempladas a saúde, segurança e satisfação dos empregados, a qualidade de vida no trabalho (QVT) é vista como importante política às pretensões de ganhos de produtividade e comprometimento organizacional, sugerindo que, além de condições físicas e psicossociais favoráveis, são aspectos também valorizados pelo indivíduo a equidade salarial e o aperfeiçoamento profissional. Pertencente ao microambiente das relações de trabalho, a qualidade de vida é medida estratégica da gestão de pessoas e, quando adequadamente aplicada, acredita-se contribuir favoravelmente na redução de manifestações de insatisfação, desinteresse e absenteísmo nas empresas, alinhando objetivos organizacionais a desenvolvimento humano, em uma comunhão de interesses (Sant'Anna, Kilimnik & Moraes, 2011) em meio à conflituosa relação entre capital e trabalho (Fischer, 1985).

Além dos aspectos de produtividade, a promoção de medidas destinadas à qualidade de vida no trabalho contribui positivamente para a atração e retenção de pessoal. Especialmente em períodos de ascensão econômica, estes são elementos também considerados pelos trabalhadores.

A indústria da construção civil no Brasil é um segmento em que a demanda por ações voltadas para a qualidade de vida no trabalho faz-se muito presente. Historicamente, o setor mostrou-se conhecido por apresentar precárias condições de trabalho e grande capacidade de absorção de mão de obra pouco qualificada disponível, compreendida como o trabalhador com pouca escolaridade e de baixa capacidade de inserção no mercado de trabalho. Em meio a períodos de recessão econômica, investimentos em QVT estiveram à margem das prioridades organizacionais desse segmento.

Contudo, após anos de estagnação, o novo cenário econômico brasileiro permitiu à indústria da construção² a retomada do crescimento, registrada em 2005 e efetivamente fortalecida a partir de 2009 (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE, 2009).

A ascensão da nova classe média³ - agora com mais poder aquisitivo -, o alto déficit habitacional, a carência de obras de infraestrutura e a agenda de eventos assumida pelo país geraram à sociedade uma nova perspectiva de consumo e produção, devolvendo ao segmento posição de destaque nos aspectos emprego e renda no Brasil.

Tais características revelam, contudo, outros importantes aspectos da indústria da construção, que enfraquecem os lastros de qualidade de vida no trabalho do setor: as

² De acordo com a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), a indústria da construção é formada por 84 produtos, agregados em três divisões: construção de edifícios (obras de edificações ou residenciais); obras de infraestrutura ou construção pesada; e serviços especializados para construção (DIEESE, 2013a; Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, 2011;).

³ Compreende-se por nova classe média o *boom* na classe C ocorrido em função da promoção do Brasil a “*investment grade*” em 2008. A classe C encontra-se em posição central, abaixo da A e B e acima da D e E e, de acordo com pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas (FGV, 2008), subiu 22,8% de abril de 2004 a abril de 2008. Indicadores revelam o acesso e maior consumo de itens como casa, carro, crédito, computador e carteira de trabalho.

precárias condições de trabalho, a pró-ciclicalidade, a alta rotatividade de pessoal e a informalidade.

A construção civil é um segmento de condições de trabalho bastante precárias. Carente de investimentos na mecanização da produção, utiliza grandes volumes de pessoal para a realização de atividades braçais, sujeitas a agentes insalubres e que registra altos índices de acidentes, afastamentos por doenças ocupacionais e estresse no trabalho (DIEESE, 2013b).

A pró-ciclicalidade caracteriza-se pela alta sensibilidade de um setor frente às mudanças econômicas de seu país. Especificamente no caso da construção, em momentos de ascensão ou recessão da economia, os salários sofrem variações, aumentando ou caindo, respectivamente, de forma mais acentuada que nos demais setores. Essa característica traz a ideia de que o trabalhador da construção tem mais chances de perda salarial nos períodos de crise de desemprego.

A alta rotatividade é um aspecto inerente à indústria da construção, haja vista que a intermitência das obras é sua principal característica. De acordo com a pesquisa “Trabalho, Educação e Juventude na Construção Civil” realizada pela FGV (2011), em 2009 30% dos trabalhadores na construção estavam empregados há menos de um ano, contra 23,6% do conjunto total de ocupados. Significa dizer que a construção é um setor com características de transitoriedade e consequente precariedade de vínculos de trabalho.

Por último, a informalidade⁴ é também uma forte característica da construção. Principalmente em épocas de recuo econômico, há tendência à manutenção de vínculos destituídos de direitos sociais legalmente assegurados ao trabalhador brasileiro. Esse aspecto é abordado na pesquisa da FGV (2011):

⁴ A informalidade da indústria da construção é composta por trabalhadores por conta própria (39,8%) e trabalhadores sem carteira (22,5%). Esses dois grupos juntos ultrapassam o percentual de trabalhadores com carteira na construção civil, que é de apenas 28,9% do total de trabalhadores desse setor (FGV, 2011, p. 39). Estes números ressaltam o alto grau de informalidade do segmento.

As empresas informais do setor caracterizam-se pela utilização de processos de produção ultrapassados, que resultam em baixa produtividade. Em parte, essas empresas conseguem atuar no mercado por que compensam a baixa produtividade sonegando impostos e benefícios sociais. Já as empresas formais, para serem competitivas com as empresas do setor informal, precisam atingir um significativo salto de produtividade, de forma que o pagamento de encargos fiscais e trabalhistas seja compensado. Esse fator pode ser responsável pelo atraso no processo de modernização do setor de construção civil em geral, além de estimular o aumento da informalidade.

A despeito do forte processo de formalização do emprego observado entre 2009 e 2011 (DIEESE, 2013b), a informalidade e consequente supressão de direitos sociais básicos são itens presentes no setor. Esse fato demonstra ser a indústria da construção um segmento ainda carente de melhorias nos processos de produção e de relações trabalhistas mais consistentes.

A partir de 2009, com a consolidação da expansão econômica e o consequente crescimento do setor, a indústria da construção vem enfrentando forte desequilíbrio na relação oferta x demanda de trabalhadores. A dificuldade no preenchimento de postos de trabalho e, em especial, de pessoal qualificado traz à indústria a experiência de uma espécie de crise, atualmente chamada de apagão de mão de obra. Particularmente no setor da construção, tal crise tem se mostrado preocupante, já que políticas de salários mais altos e investimentos em qualificação, exclusivamente, não têm inibido essa instabilidade de mercado (FGV, 2011).

Embora estejam mantidas as características da indústria da construção, de empregadora de mão de obra essencialmente braçal, de baixa escolaridade⁵ e, em sua maioria, sem experiência, esse cenário tem-se alterado. Com o aquecimento econômico e a proliferação de ofertas de emprego, o setor tem se deparado com as dificuldades de

⁵ Há registro de crescimento relativo da educação média das pessoas na construção, em particular na faixa de oito a 12 anos completos de estudo, em que as chances relativas subiram 52% entre 1996 e 2009 em relação aos analfabetos funcionais, isto é, pessoas com até três anos completos de escolaridade. As chances de empregar alguém com 12 anos ou mais de estudo subiu 18% mais que os analfabetos funcionais. Em termos absolutos, a proporção de analfabetos funcionais na construção civil caiu de 39,5% para 22% em 2009.

contratação e manutenção de trabalhadores que, em épocas de recessão, submetiam-se às atividades pouco mecanizadas, insalubres e dependentes da força de trabalho humana.

Considerando-se o campo das Relações de Trabalho (RT) e as particularidades do segmento, duas frentes importantes poderão, com efeito, estabelecer medidas que proporcionem condições mais atrativas ao setor da construção.

Sob a dimensão macro das RTs, cabe destacar o valioso Compromisso Nacional de Aperfeiçoamento das Condições de Trabalho na Indústria da Construção, firmado em 2012 entre governo, sindicatos e empresas, que visa ao aprimoramento das condições de trabalho nos canteiros de obras do país, com destaque para os processos de recrutamento e seleção, saúde e segurança, qualificação profissional, entre outros (DIEESE, 2013b).

Sob a dimensão micro das RTs, exatamente onde se concentram políticas e ações de iniciativa empresarial, espera-se que mecanismos de minimização das dificuldades encontradas pelo setor sejam adotados na captação e manutenção dos trabalhadores na indústria da construção.

No Brasil, a relevância desse segmento nas esferas sociais e econômicas tem motivado o governo a produzir, por intermédio de entidades específicas⁶, diversos estudos relativos à indústria da construção. Além do governo, outras instituições⁷ de pesquisa têm se dedicado ao mapeamento desses números, com vistas à ampliação do conhecimento a respeito do setor. Tais pesquisas, em sua maioria, concentram-se nos aspectos genéricos próprios da esfera macro das RTs. São escassos os estudos que tratam, com maior profundidade, da percepção do indivíduo frente à indústria da construção, suas aspirações e restrições em relação a esse mercado.

De forma diferenciada, o Estudo Setorial da Construção, realizado pelo DIEESE em 2013, traz dados relevantes quanto às reivindicações dos trabalhadores da construção por

⁶ São institutos do governo brasileiro: IBGE, CBIC, Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), DIEESE.

⁷ São institutos privados: CNI, Federação das Indústrias de São Paulo (FIESP), FGV.

melhorias, manifestadas por meio de movimentos grevistas (DIEESE, 2013a). A pesquisa revela que o movimento evoluiu significativamente, de 3,1% do total das paralisações registradas no SAG-DIEESE⁸ em 2010 para 9,4% em 2011. Importante destacar que, entre as reivindicações dos operários, estão melhores condições de trabalho nos canteiros de obras, alojamentos menos precários, assistência médica, mais qualidade de alimentação e de instalações, isonomia salarial, folgas familiares, entre outras. De fato, a indústria da construção reúne evidências de setor em que perdas salariais, condições de trabalho insalubres e informalidade ainda são fatores dominantes, ressaltando a ideia de que a QVT faz-se menos presente nesse cenário.

Nesse sentido, acredita-se que investimentos relacionados à QVT, como segurança, treinamento, ambiente de trabalho e oportunidades de desenvolvimento possam contribuir fortemente para que o segmento se torne mais atrativo, minimizando suas dificuldades de retenção de pessoal. Em um processo contínuo, tais melhorias promovidas pelas organizações, segundo Campino, Constantino, Nespeca e Cyrillo (2009), poderiam proporcionar-lhes mudanças na capacidade de manter equipes estáveis, que retenham o conhecimento e o padrão na execução de projetos de médio e longo prazo. Como consequência, estariam reduzidos os lastros de retrabalho, desperdício e rotatividade que comprometem o desempenho organizacional nesse segmento.

Relativamente às pesquisas sobre qualidade de vida no trabalho, Correa, Oswaldo, Spers, Graziano, Andrade e Santos (2012) identificaram que, nos últimos 11 anos, as publicações dedicaram-se basicamente à observação de cenários econômicos de mais equilíbrio entre oferta e demanda de trabalho, voltadas predominantemente para o setor

⁸ O SAG-DIEESE é o Sistema de Acompanhamento de Greves do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Em relação ao número de greves, houve crescimento de 270%, de 14 para 52 ocorrências. Há que se considerar que esse levantamento não é estatístico. Refere-se somente aos resultados das negociações dos reajustes e pisos salariais de 76 unidades de negociação da Construção e Mobiliário (DIEESE, 2013a).

privado, na área de telecomunicações, e ao setor público, nas áreas bancária, militar e universitária. Nestes campos, os cargos gerenciais foram os principais objetos de análise. Corroborando tais dados, Sant'Anna *et al.* (2011, p. 27) ressaltam a concentração das pesquisas “[...] durante muito tempo, na alta e média administrações, em especial em grandes corporações”, detectando a carência de pesquisas que considerem os grupos mais operacionais.

Aliado ao campo empírico e objeto de pesquisa, Iizuka, Batista e Antunes (2012) constataram, no período compreendido entre 2001 e 2011, o total de 42 artigos relacionados à QVT, fragmentados em diferentes áreas temáticas (estresse ocupacional, produtividade, comprometimento organizacional, responsabilidade social, entre outras). Considerando que do total de artigos publicados não foi registrada concentração relevante em nenhuma delas, para Iizuka *et al.* (2012, p. 9), “a presença de temas “solitários”, ou seja, com apenas uma publicação, aponta, de um lado, para uma produção acadêmica ainda incipiente e, de outro, ressalta o interesse dos pesquisadores por diferentes temas”.

O aprofundamento da investigação sobre qualidade de vida no trabalho é indicado por Sant'Anna *et al.* (2011, p. 27), que chamam a atenção em relação ao:

[...] reduzido número de estudos alicerçados no entendimento da qualidade de vida no trabalho sob a percepção dos próprios indivíduos pesquisados. A difusão de estudos buscando esse entendimento poderia revelar-se significativa, ao permitir a emergência de novas categorias e fatores que influenciam a QVT.

Considerando-se a diversidade com que o tema é abordado, encontram-se na literatura lacunas que justificam esta pesquisa: pretende-se realizar estudo que se insere em um cenário diferenciado, em que o mercado de trabalho encontra-se aquecido e com restrições de captação de mão de obra. Busca-se como campo empírico a indústria da construção, que detém importante participação na economia brasileira e vive o censo de

urgência de atração e retenção de pessoal, especialmente aquele de nível hierárquico operacional. Considera-se indicada, como instrumento potencial de investigação, a pesquisa qualitativa, que detém a capacidade de exploração e aprofundamento do caso em estudo. E, de maneira destacada frente aos contrastes da indústria da construção, busca-se compreender como os fatores determinantes da qualidade de vida no trabalho fazem-se presentes nesse segmento a partir do olhar dos trabalhadores operários.

Diante do fortalecimento econômico do setor, das perspectivas de expansão do emprego e frente às circunstâncias mais latentes para a retenção da mão de obra na indústria da construção, é objetivo geral deste estudo compreender como aspectos da QVT são percebidos por operários que atuam na indústria da construção civil, em canteiro de obras.

Frente a esse objetivo, tem-se a seguinte questão de pesquisa: como o trabalhador da indústria da construção civil percebe a qualidade de vida no trabalho? Para se atingir o problema de pesquisa ora apresentado e com o intuito de abranger os aspectos relacionados aos trabalhadores, ao trabalho e à qualidade de vida, foram traçados os objetivos específicos:

- a) Identificar o perfil do trabalhador da indústria da construção e o seu argumento de escolha pelo segmento.
- b) Descrever o ambiente de trabalho na construção civil.
- c) Levantar os principais fatores presentes no canteiro de obras que se relacionam aos diversos modelos de QVT escolhidos para a pesquisa.

Em uma composição de cinco capítulos, espera-se que esta pesquisa contribua com o aprimoramento do conhecimento acerca da qualidade de vida do trabalhador operário, bem

como produza elementos que auxiliem na compreensão dos problemas enfrentados pela indústria da construção no Brasil no que se refere a esse argumento.

A partir da pesquisa realizada, acredita-se que a qualidade de vida no trabalho possa vir a ser, juntamente com outras iniciativas, mecanismo de transformação da interação do trabalhador com o setor, trazendo uma nova visão “para os velhos desafios da construção” (FGV, 2011, p. 24).

Além desta introdução, este estudo tem o capítulo 2, destinado à revisão teórica pesquisada, em que estão contemplados conceitos e cenários que caracterizam a indústria da construção civil e seus sujeitos, a extensão das dimensões das relações de trabalho e gestão de pessoas (GP) e abordagens de qualidade de vida no trabalho. No capítulo 3, são descritas as estratégias metodológicas da pesquisa, explicitado o método, as unidades empíricas de análise e os instrumentos aplicados à coleta e interpretação dos dados. No capítulo 4, são apresentados os resultados da pesquisa, em uma relação direta à fundamentação teórica tratada neste estudo. Por fim, no capítulo 5, têm-se a compilação dos achados da pesquisa, conclusões e considerações para estudos futuros sobre o tema.

2 Referencial Teórico

2.1 Relações de trabalho e gestão de pessoas

A escassez de pessoal, atualmente chamada de apagão da mão de obra, tem sido questão central entre os desafios originados pelo desenvolvimento do país.

A indústria da construção, em especial, tem registrado índices importantes de *déficit* de mão de obra. Com o aquecimento econômico e incentivos governamentais, geradores de inúmeras frentes de trabalho (DIEESE, 2011; IBGE, 2011), a manutenção do operário nesse setor tem se mostrado tarefa árdua para os gestores de recursos humanos (FGV, 2011).

Diante da multiplicidade de variáveis que influenciam esse contexto, há que se distinguir a amplitude e forma com que cada uma dessas forças, externas e internas, se apresenta.

Na visão de Carvalho (2010), a reunião de ações externas, de grandeza e complexidade de um macroambiente, encontra-se presente no campo das RTs. Como macroambiente, entende-se todo o contexto sociopolítico, em que pacto social, forças sindicais, mercado de trabalho, economia e organização estão presentes. Também, as relações de poder e regulação do Estado, capazes de potencializar ou não as oportunidades de emprego no país em um determinado momento, pertencem à dimensão macro das RTs.

Por outro lado, as ações internas, constituídas por diretrizes e ações promovidas em uma organização, estão reservadas a um ambiente micro. Esse ambiente pode ser entendido como aquele composto de fatores internos à organização e passível de administração, como concorrentes, fornecedores, clientes e pessoas. No âmbito deste estudo, são exemplos de

diretrizes, entre outros: políticas de Recursos Humanos (RH), organização do processo de trabalho e práticas de GP (Carvalho, 2010).

Essa classificação é parcialmente corroborada por Furtado (2012), que percebe o termo RT composto pela gestão de RH e as relações trabalhistas, em que estejam compreendidas as interações entre empresas e sindicatos.

Para Fischer (1985), as relações do trabalho expressam uma forma de diálogo social, revestidas de “características da sociedade mais ampla” (1985, p. 20). Isso significa que, seja qual for o nível de complexidade que assumem as categoriais sociais compostas por empregadores e empregados, “as relações de trabalho são determinadas pelas características das relações sociais, econômicas e políticas da sociedade abrangente” (Fischer, 1985, p. 19).

Importante destacar que, para Nogueira (2002), as relações de trabalho possuem uma concepção bastante ampla, não sendo indicada a sua equiparação a determinados conceitos mais simplistas. A ideia de relações industriais, muito propagada nos Estados Unidos e na Inglaterra (Carvalho & Sant’Anna, 2013), concentra, essencialmente, todo o conjunto de normas que regulamentam as relações de trabalho. E os conflitos existentes entre capital e trabalho não são abarcados. Dessa forma, as relações trabalhistas têm um caráter distinto de relações de trabalho, limitando-se ao campo jurídico dessa concepção e relacionando-se mais especificamente ao direito do trabalho e direito social. As relações de trabalho, por fim, tampouco devem ser equiparadas às relações interpessoais no trabalho, visto que este construto dedica-se à esfera organizacional e à comportamental (Nogueira, 2002).

Dado o nível de envolvimento das relações do trabalho no espaço social e político em que estão inseridas, Fischer (1985) sugere que tais relações sejam repensadas, especialmente nas esferas da organização do trabalho, criação de políticas organizacionais e relações entre os atores sociais envolvidos. Isso porque, além da instância sociopolítica

que condiciona as relações do trabalho, outra instância, representada pelas políticas e diretrizes em ação da administração de RH, contribui na construção do contexto organizacional. Especialmente em relação à área de RH e sua contribuição ao sistema organizacional, há o entendimento de que são suas políticas:

[...] que efetivamente definem os parâmetros nos quais os padrões de relações do trabalho são constituídos e atendem aos objetivos de crescimento e acumulação de capital e às necessidades de manutenção e reprodução da força de trabalho alocada, direta e indiretamente, no processo (Fischer 1985, p. 29).

Em um resgate histórico, Fischer (1985) destaca que a gestão de RH pouco ou nada contribuirá em cenários de precarização do trabalho, em que haja uma administração pouco profissionalizada e a oferta de mão de obra seja superior à demanda, estando favorecidas condições de exploração intensa do trabalhador. Considerando que as relações de trabalho representam uma relação social conflituosa entre capital e trabalho, a ausência de equilíbrio entre os interesses de cada uma das partes tenderá a privilegiar aquela em condições mais favoráveis. Essa vantagem, adquirida pelo empregador, fez-se presente durante a construção da classe trabalhadora brasileira, em que o autoritarismo gerencial e a limitada representação sindical (Costa, 2005) contribuíram fortemente para a precarização das condições de trabalho.

Por outro lado, a evolução das formas de administração contribui de maneira significativa para que aspectos do trabalho sejam valorizados, em que equidade salarial, aperfeiçoamento profissional e melhores condições de trabalho - físicas, ambientais ou psicossociais - sejam promovidas. Tais elementos são capazes de produzir “resultados positivos para todos os envolvidos: o trabalho, o trabalhador, o empresário, o administrador e os padrões de relações do trabalho constituídos nesta situação” (Fischer, 1985, p. 32).

Embora descritas algumas características da gestão de RH, Fischer (1985) faz registros importantes que relacionam os campos das RTs e GP. Considera que as forças sociais são capazes de gerar e reproduzir, para o ambiente organizacional, seus aspectos vigentes. Neste sentido, acredita que a interação de tais relações sociais, aliadas às políticas de RH, pode responder mais efetivamente ao estabelecimento de diretrizes concretas no âmbito organizacional. Em termos práticos, entende que estágios econômicos – como desenvolvimento, estagnação ou recessão –, característicos do ambiente macro, tal qual a organização do trabalho estabelecida em determinada empresa e própria do ambiente micro, “influenciam, significativamente, no modo como são definidas as práticas para manter, controlar e relacionar-se com o contingente de homens ocupados nas atividades cotidianas de trabalho” (Fischer, 1985, p. 33).

Estabelecidas essas relações, à gestão de Recursos Humanos se reconhece a capacidade de desenvolver e instituir políticas diversificadas de caráter interventor. Embora inevitavelmente sofra influências das RTs, suas propriedades afastam a ideia de que a área seja apenas mecanismo passivo diante da estrutura social em que se encontra. Fischer (1985) refuta os pontos de vistas extremados, ou seja, de que o RH sofra absoluta dominação das RTs ou que as ações do RH sejam potencialmente solucionadoras da intrincada relação entre capital e trabalho.

A dinâmica dos processos de produção, motivada pelas mudanças socioeconômicas, impõe às organizações a necessidade de práticas e relações modernas. Sob o ponto de vista mercadológico, qualidade e produtividade são diferenciais em ambientes competitivos, alcançados a partir da combinação de inovações tecnológicas e um novo perfil de trabalhador, flexível e capaz de intervir no processo produtivo (Passeri & Guilherme, 2000).

A reorganização dos processos produtivos é estimulada pela reunião de ações dos diversos atores envolvidos. Assim, Fischer (1985) ressalta que as mudanças nas relações sociais efetivamente se constituirão na medida em que gestores e RH percebam, na resistência do trabalhador frente a determinado modelo de trabalho, a necessidade de negociação dessas condições e modelos. Reforçam as autoras que:

A elaboração das políticas administrativas de uma organização não é fruto exclusivo da decisão de dirigentes e profissionais, porque mesmo esta é um amálgama das condições e características de evolução sociocultural, econômica e política da sociedade mais ampla. E, para que sejam exercitadas na prática, precisam corresponder às necessidades e percepções que os indivíduos comungam, de alguma forma, sobre as situações para as quais elas fornecem as diretrizes (Fischer, 1985, p. 34).

Westley (1979, p. 123) afirma que, quando “o homem sacia sua necessidade de pão e água, passa a buscar mais: reconhecimento, comprometimento, participação”. A falta de percepção organizacional das expectativas do indivíduo faz com que pão e água continuem sendo oferecidos, quebrando as possibilidades de criação de vínculo e identidade entre empregador e empregado. Em decorrência disso, Moraes e Belo (2011) acreditam que as manifestações de insatisfação, desinteresse e absenteísmo podem se tornar presentes, tornando graves as consequências de um diagnóstico organizacional equivocado das expectativas do trabalhador.

2.2 A qualidade de vida no trabalho

Historicamente, o pensamento voltado para a humanização nas organizações ganhou força nos anos 30 e 40 do século XX, em contrapartida ao taylorismo até então bastante presente nos processos de produção. Com vistas ao aspecto psicológico e à relação interpessoal nas organizações, a Escola de Relações Humanas dedicou-se com mais ênfase

ao indivíduo, compreendido como ser social que reage como membro de um grupo, com sentimentos, desejos e temores (Fischer, 1985). Com o passar dos anos, esse movimento, enfim, permitiu uma nova orientação quanto às condições de ambiente e valorização do sujeito, minimizando a visão organizacional de exploração do trabalho humano nos sistemas de produção.

A investigação sobre os aspectos motivacionais que proporcionassem mais bem-estar ao trabalhador e sua melhor adaptação à tarefa executada contribuiu para o desenvolvimento da Escola de Relações Humanas. A partir de 1947, a Escola Comportamental, reconhecida como pioneira da QVT, trouxe como principal registro a teoria dos fatores higiênicos, motivacionais e a abordagem do enriquecimento da tarefa proposta por Herzberg (Hersey & Blanchard, 1986; Sant’Anna *et al.*, 2011).

A década de 1950 tem nos estudos de Eric Trist e na abordagem sociotécnica a busca por um “modelo para tratar o trinômio indivíduo-trabalho-organização” (Vimieiro, Pereira & Lange, 2009, p. 98), em que a reestruturação da tarefa, suas implicações na produtividade e reflexos para o trabalhador tornaram-se objetos de pesquisa (Kurogi, 2008). Esses movimentos contribuíram de maneira importante para que a relação do trabalhador com a tarefa desempenhada fosse medida a partir do nível de satisfação observado. Tais iniciativas produziram uma base relevante ao estudo da QVT.

Na década de 1960, a expansão dos direitos civis e o interesse por melhores formas de trabalho, estando consideradas a saúde, segurança e satisfação dos trabalhadores, impulsionaram os estudos relativos à QVT. Cientistas, líderes sindicais e empresários tornaram mais amplas as discussões sobre a QVT (Kurogi, 2008), fortalecendo o interesse pelo aspecto humano nas RTs.

A década de 1970, porém, registrou movimentos negativos à QVT. Embora a expressão qualidade de vida no trabalho tenha sido introduzida publicamente nos EUA

pelo Professor Louis Davis (*University of California* - UCLA, Los Angeles), nessa época a forte instabilidade econômica, representada pela crise do petróleo, os altos índices de inflação e o acirramento da concorrência mundial promovido por novas forças industriais, como o Japão, enfraqueceram o interesse pelo tema. Com as atenções voltadas para assuntos mais urgentes, a QVT perdeu importância nesse período.

A preocupação com a QVT foi logo retomada em 1979, exatamente pelas influências administrativas introduzidas pelo Japão. Com técnicas inovadoras – o ciclo de controle da qualidade, por exemplo –, a QVT ganhou um escopo mais amplo, sendo vista como alternativa para enfrentar os problemas de qualidade e produtividade (Souza, 2003).

A QVT é conceituada por Limongi-França (1996) como o conjunto de iniciativas promovidas por uma organização, revertido em melhorias e inovações estruturais, tecnológicas e gerenciais no ambiente de trabalho e fora dele, tendo como fundamento o desenvolvimento humano na realização do trabalho. Ainda de acordo com Limongi-França (2010), o conceito de QVT passou a sinalizar a emergência de habilidades, atitudes e conhecimentos em outros fatores, abrangendo agora associações com produtividade, legitimidade, experiências, competências gerenciais e mesmo integração social.

Sant’Anna *et al.* (2011, p. 11) acrescentam:

Os elementos-chave da QVT apoiam-se especificamente sobre quatro pilares básicos: 1. a resolução de problemas envolvendo membros da organização em todos os níveis (participação, sugestões, inovações); 2. a reestruturação da natureza básica do trabalho (enriquecimento de tarefas, redesenho de cargos, rotação de funções, grupos autônomos ou semiautônomos); 3. a inovação no sistema de recompensas (remunerações financeiras e não financeiras); 4. a melhoria no ambiente de trabalho (clima, cultura, meio ambiente físico, aspectos ergonômicos e assistenciais).

Vieira e Hanashiro (1990, p. 43) enfatizam que “os vários estudos de QVT [...] não têm uma abordagem única, mas englobam várias correntes”.

A discussão sobre qualidade de vida tem estado presente nas várias esferas do mundo do trabalho. O aprimoramento das relações entre trabalhador e organização é constantemente questionado, tanto sob o aspecto da geração de valor, quanto sob o aspecto da humanização da organização. Para Zille e Zille (2010), as demandas atuais por novas competências e habilidades, essencialmente aquelas ligadas às formas de o indivíduo produzir e relacionar-se com o trabalho, estão fortemente relacionadas às variáveis de motivação e qualidade de vida por ele percebidas, trazendo reflexos diretos aos níveis de produtividade atingidos.

Essa relação entre QVT e produtividade é também observada por Sant'Anna *et al.* (2011). Para eles, a comunhão entre objetivos organizacionais e pessoais poderá estabelecer condições adequadas em que se perceba o desenvolvimento do indivíduo, aliado ao sucesso da organização (Sant'Anna *et al.*, 2011).

A busca pela produtividade está diretamente associada à melhoria dos processos de produção. Mendes e Ferreira (2008) opinam que conhecer tais processos significa compreender também as expectativas do trabalhador:

[...] diagnosticar como os trabalhadores avaliam o seu ambiente de trabalho constitui um importante desafio para as abordagens das ciências do trabalho. Neste sentido, captar, tratar e analisar as representações que os indivíduos fazem de seu contexto de trabalho pode ser um diferencial, em certa medida um requisito central, para a adoção de mudanças que visem a promover o bem-estar no trabalho, a eficiência e eficácia dos processos produtivos (Mendes & Ferreira, 2008, p. 111).

Na nova conjuntura social, em que o empregado passa a ser agente mais expressivo, representado pelo fortalecimento sindical, “[...] o motor principal das lutas sindicais passa a ser as condições de trabalho, questionando em sua base as formas como o capital se organiza para exercer a sua dominação a partir do próprio processo de trabalho” (Fischer, 1985).

Corroborando esse pensamento, Vimieiro *et al.* (2009) afirma que a identidade do trabalhador com suas tarefas, a maior liberdade de execução do trabalho e o sentido de socialização e transformação deste são componentes relevantes no reconhecimento da qualidade de vida do indivíduo, na organização.

Por fim, e reforçando este pensamento voltado para a importância do significado do trabalho, Sant’Anna, Kilimnik e Moraes (2005, p. 6) defendem que determinadas características presentes nas tarefas desempenhadas pelo trabalhador sugerem “estados psicológicos críticos capazes de determinar a motivação e a satisfação no trabalho”, estabelecendo formas de como referido trabalho é visto, percebido e reconhecido por seu executor.

2.2.1 Modelos de qualidade de vida no trabalho

Juntamente com a evolução do conceito de QVT, diversos modelos foram constituídos com o objetivo de reunir fatores determinantes nas organizações, denotando preferências humanas e seus valores pessoais de mais ou de menos relevância. Oliveira e Medeiros (2008) acentuam que os modelos guardam relação entre eles, especialmente no que se refere aos fatores críticos de qualidade de vida: condições de trabalho, remuneração, autonomia, entre outros.

Walton, “um dos pesquisadores pioneiros da sistematização dos critérios e conceitos de QVT” (Limongi-França & Aurellano, 2002, p. 297), propõe oito categorias conceituais de QVT. Segundo Vieira e Hanashiro (1990, p. 43), esta é uma abordagem integrada, com vistas a “proteger o empregado e propiciar-lhe melhores condições de vida”. Os fatores determinantes da QVT, propostos por Walton e descritos a seguir, são: a) compensação justa e adequada; b) condições de trabalho; c) uso e desenvolvimento de capacidades; d)

oportunidade de crescimento e segurança; e) integração social na organização; f) constitucionalismo; g) trabalho e espaço total da vida; h) relevância social do trabalho na vida.

A compensação justa e adequada refere-se à capacidade organizacional de estabelecer e praticar ações que mantenham equilíbrio entre o padrão de remuneração adotado interna e externamente, atribuindo ao trabalhador retribuição justa decorrente do trabalho realizado.

As condições de trabalho tratam da adequação das condições que prevalecem no ambiente de trabalho, englobando carga horária e disponibilização de recursos para o desempenho das atividades, que ofereçam condições menos insalubres e com reduzidos reflexos de estresse.

O uso e desenvolvimento de capacidades envolvem as formas como as atividades são atribuídas e coordenadas, dedicando-se à utilização do talento humano e aproveitamento das capacidades do indivíduo.

A oportunidade de crescimento e segurança diz respeito às expectativas proporcionadas pelas organizações de evolução profissional, em que estejam contemplados também o crescimento pessoal, as perspectivas de evolução salarial e a segurança no trabalho. Revela o quanto a empresa está dedicada aos fatores respeito e valorização do trabalhador, minimizando os riscos à vida e à saúde do indivíduo.

A integração social na organização revela se as práticas organizacionais estão isentas de preconceitos de raça, sexo, religião, idade, entre outras formas de discriminação, mantendo justiça nas formas de concessão de ascensão profissional.

O constitucionalismo resgata os direitos básicos do trabalhador, permitindo-lhe liberdade de expressão e associação, bem como garantindo direitos sociais previstos em lei.

O trabalho e o espaço total da vida visam a identificar a organização do trabalho e o equilíbrio deste em relação à vida pessoal do trabalhador.

Por fim, a relevância social do trabalho na vida do trabalhador investiga a percepção deste em relação à imagem da organização.

De forma sintetizada, o modelo proposto por Walton em 1954 (1973) encontra-se na Figura 1:

Crítérios	Indicadores de QVT
1. Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa Justiça na compensação Partilha dos ganhos de produtividade
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informações sobre o processo total do trabalho
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança de emprego
5. Integração social na organização	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário
6. Constitucionalismo	Direitos de proteção ao trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas
7. O trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado do trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família
8. Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

Figura 1 – Categorias conceituais de qualidade de vida no trabalho.

Fonte: Walton (1973).

Entre os pioneiros nos estudos sobre essa temática, Westley (1979) considera que a complexidade das organizações aliada à busca incessante pelo acúmulo de riqueza

condiciona os trabalhadores a situações de insegurança e exploração. Westley (1979) traz em seus estudos quatro problemas cerceadores da QVT: o fator econômico, gerador da injustiça; o fator político, desencadeador da insegurança; o fator psicológico, relacionado à alienação; e o fator sociológico, que está associado à anomia⁹.

O modelo de Westley é apresentado na Figura 2:

Dimensões relacionadas ao trabalho			
Econômico	Político	Psicológico	Sociológico
Equidade salarial Remuneração adequada Benefícios Local de trabalho Carga horária Ambiente externo	Segurança no emprego Atuação sindical Retroinformação Liberdade de expressão Valorização do cargo Relacionam. com a chefia	Realização potencial Nível de desafio Desenvolv. profissional Criatividade Autoavaliação Variedade de tarefa Identificação com tarefa	Participação nas decisões Autonomia Relacionam. interpessoal Grau de responsabilidade Valor pessoal
A ausência dos fatores acima ocasiona os problemas no trabalho:			
Injustiça	Insegurança	Alienação	Anomia
São indicadores da ausência de QVT:			
Insatisfação Greves Sabotagens	Insatisfação Greves Sabotagens	Desinteresse Absentéismo <i>Turnover</i>	Ausência de significação Absentéismo <i>Turnover</i>

Figura 2 – Indicadores da qualidade de vida no trabalho.

Fonte: Westley (1979).

Embora cada variável tenha ou mais ou menos representatividade de acordo com o momento histórico vivenciado por determinado país, Westley (1979) considera que a maior participação dos empregados, as associações de classe, as entidades sociais e os partidos políticos são indispensáveis à continuidade do bem-estar na organização. Tal visão é mais tarde também fortalecida por Fernandes (1996, p. 38), que destaca:

⁹ A anomia pode ser compreendida como a ausência de objetivos e a perda de identidade do trabalhador com o trabalho, provocado pelos desequilíbrios e desigualdades ocorridos na relação entre indivíduo e sociedade. A anomia é fruto das intensas transformações ocorrentes no mundo social moderno e, para Lima (2001, p. 189), é “a ausência de organização natural ou legal”.

[...] problemas ligados à insatisfação no trabalho têm consequências que geram um aumento no absenteísmo, uma diminuição do rendimento, uma rotatividade de mão de obra mais elevada, reclamações e greves mais numerosas, tendo um efeito marcante sobre a saúde mental e física dos trabalhadores e, em decorrência da rentabilidade empresarial.

O modelo proposto por Hackman, Oldham, Janson & Purdy (1975) tem como fundamento as características objetivas do trabalho, ou seja, as dimensões da tarefa, os estados psicológicos críticos e os resultados pessoais e de trabalho. Em resumo, Hackman *et al.* (1975) defendem que as variáveis atreladas à tarefa têm reflexos diretos na percepção do trabalhador quanto ao significado do trabalho. A identificação do indivíduo com o trabalho leva-o a resultados de aspectos pessoais, como satisfação e motivação, contribuindo fortemente para aspectos também organizacionais, como baixa rotatividade e produção de qualidade.

Hackman *et al.* (1975) defendem que o indivíduo, detentor de habilidades para a execução de determinada tarefa, carece de condições de trabalho que favoreçam a sua participação em todo o processo de desenvolvimento profissional, com autonomia no planejamento e organização do trabalho. Pautadas no modelo das dimensões básicas da tarefa, Limongi-França e Aurellano (2002, p. 299) entendem que é a necessidade do indivíduo de crescimento profissional e pessoal que “[...] exerce forças em toda a cadeia de fatores determinantes da QVT”. A partir da identidade existente entre indivíduo e tarefa exercida, é possível alcançar satisfação, motivação para o trabalho, resultando, diretamente, na redução do absenteísmo e rotatividade na organização.

A Figura 3 retrata as dimensões ora propostas:

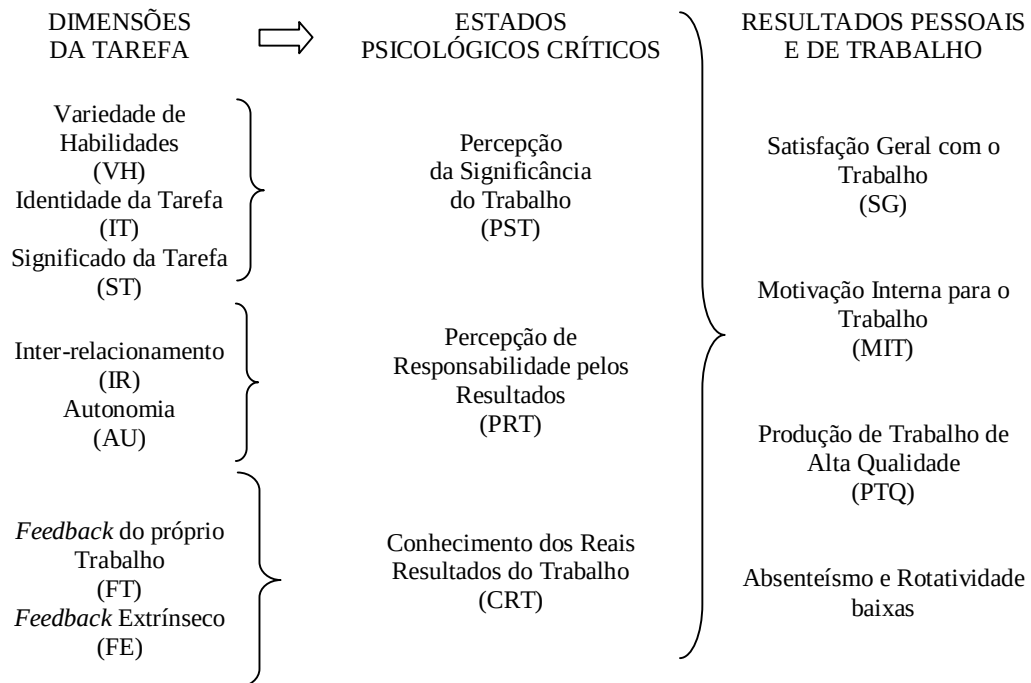


Figura 3 – Modelo das dimensões básicas da tarefa.
Fonte: Hackman *et al.* (1975).

Também voltado para a QVT, o modelo elaborado por Werther e Davis tem como característica a relação da QVT com elementos organizacionais, ambientais e comportamentais. Desta forma, sugerem que o fluxo e as práticas do trabalho, as habilidades do indivíduo e sua expectativa social e as necessidades humanas, representadas pelo comportamento individual no ambiente de trabalho, são fatores essenciais ao estabelecimento de condições favoráveis à identificação da QVT em uma organização (Sant’Anna *et al.*, 2011). A Figura 4 resume a estrutura proposta por Werther e Davis:

Elementos Operacionais	Elementos Ambientais	Elementos Comportamentais
Abordagem mecanística Fluxo de trabalho Práticas de trabalho	Habilidades e disponibilidade de empregados Expectativas sociais	Autonomia Variedade Identidade de tarefa Retroinformação

Figura 4 – Elementos de QVT.

Fonte: adaptado de Sant’Anna *et al.* (2011).

Outros modelos também encontrados na literatura, dos autores Nadler & Lawler (1983), Huse & Commings (1985) e Limongi-França (1996), e pesquisas realizadas por Quirino e Xavier (1987), Siqueira e Coleta (1989) e Rodrigues (1994) contribuem de forma expressiva na definição de determinantes da QVT, perpassando por pontos específicos, como:

1) sistema de recompensas diretas e indiretas; 2) condições do ambiente de trabalho; 3) concepção do trabalho e das tarefas em si; 4) autonomia e a participação conferidas ao indivíduo no trabalho; 5) imagem social que a organização desperta sobre seus funcionários e; 6) equilíbrio entre o tempo de trabalho, da família e o lazer, que influenciam positivamente a satisfação no trabalho e, consequentemente, o desempenho dos trabalhadores (Oliveira & Medeiros, 2008, p. 126).

Em resumo, observa-se que os modelos de QVT têm em comum a busca da satisfação no trabalho, resultando, como consequência, em menor *turnover*, ganhos em qualidade, motivação e produtividade dos trabalhadores (Oliveira & Medeiros, 2008).

Enfim, pode-se admitir que a gestão da QVT é também importante instrumento da área de GP na definição de estratégias organizacionais (Limongi-França & Arellano, 2002).

3 Caracterização da indústria da construção no Brasil

A indústria da construção tem se consolidado ao longo dos últimos anos. Com o acúmulo de sucessivas taxas de crescimento (Monteiro, Costa, & Rocha, 2010) e números bastante expressivos nos quesitos geração de emprego¹⁰ e renda (CBIC, n.d.), o setor vem ganhando o *status* de termômetro da economia nacional, em que os reflexos da implementação de políticas públicas ou os momentos de recessão econômica se fazem muito presentes, especialmente em se tratando de relações e mercado de trabalho (Monteiro *et al.*, 2010).

Os recentes, porém vigorosos, investimentos públicos vêm contribuindo sobremaneira para o fortalecimento da indústria da construção. A carência do país por obras de infraestrutura e habitação estimulou a criação de variadas medidas anticíclicas (Monteiro *et al.*, 2010), com vistas à minimização dos efeitos causados pelas flutuações da atividade econômica. Criado em 2007, o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) promoveu a retomada de grandes projetos de infraestrutura social, urbana, logística e energética do país. Em 2009, o Programa Minha Casa, Minha Vida (PMCMV) desencadeou a execução de inúmeras unidades de edificações residenciais e a expansão do crédito, também em uma estratégia de desenvolvimento estimulada pelo governo federal (Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial - ABDI, 2009; DIEESE, 2011; FGV, 2011; IBGE, 2011). Considerados anticíclicos, estão ainda os compromissos do país frente a eventos internacionais, como a Copa do Mundo e as Olimpíadas, e a desoneração tributária de alguns materiais e setores da construção. Todas essas ações provocaram

¹⁰ O setor da construção civil está entre os oito maiores geradores de emprego formal, considerando os setores da Classificação Nacional de Atividades Econômica (CNAE). Até 2005, o setor da construção respondia por cerca de 5% do emprego formal nacional e 6,5% do total de ocupados no país (formal ou informalmente). No primeiro trimestre (janeiro a março) de 2008, de acordo com o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), houve aumento de 189% superior às vagas criadas no primeiro trimestre de 2007. Com esse crescimento, o setor passou a responder por 18% da abertura de vagas de emprego formais no país, ante 8,6% no mesmo intervalo do ano passado (ABDI, 2009, p. 9).

efeitos bastante positivos no desempenho econômico do país, cerceando os impactos da importante crise financeira mundial ocorrida desde 2009 e que ainda ocorre.

Do ponto de vista econômico, vale ressaltar que todos esses investimentos movimentam uma poderosa cadeia produtiva em torno da indústria da construção e sua forte capacidade de “inicialização de ciclos virtuosos de crescimento e desenvolvimento da sociedade” (ABDI, 2009, p. 6) realça ainda mais a sua participação no cenário brasileiro. Em 2012, os diversos segmentos de produção e serviços ligados à construção movimentaram R\$ 349,4 bilhões de reais em investimentos (DIEESE, 2013a).

Do ponto de vista social, a indústria da construção civil também merece destaque, contribuindo de forma significativa para o desenvolvimento do país. Nesse campo, o segmento destaca-se na geração de empregados diretos e indiretos, com grande poder na absorção de força de trabalho. Em 2011 foram contabilizados 7,8 milhões de empregados no setor, o que representa “8,4% de toda a população ocupada do país” (DIEESE, 2013a). Com tamanha representatividade, o setor tem-se mostrado estratégico às ações do governo federal na condução da economia nacional.

Além da alta sensibilidade do setor frente às mudanças políticas e econômicas promovidas pelo governo e sua capacidade de movimentar um poderoso ciclo de produção de bens e serviços, cabe evidenciar outras características igualmente marcantes na indústria da construção. O setor é também referência quando o assunto está relacionado a condições de trabalho precárias, elevados índices de acidentes, afastamentos por doenças ocupacionais, estresse no trabalho, baixos salários em relação ao total de ocupados, entre outros. De acordo com o DIEESE (2013b, p. 21), “a categoria profissional da construção é uma das mais afetadas por acidentes no ambiente de trabalho”.

Não obstante, o segmento é também um polo em que os padrões de mecanização da produção ainda não foram suficientemente desenvolvidos. Essa carência de mecanismos

mais modernos de produção tem como consequência a oferta de postos de trabalho precários, ainda muito dependentes da força braçal (FGV, 2011). Assim, em períodos de altos investimentos em infraestrutura ou edificações, a pouca mecanização dos canteiros é compensada pelo uso intensivo de mão de obra, confirmando à indústria da construção o atributo de importante empregador em períodos de desenvolvimento econômico e social. Diante da necessidade do setor em contratar grandes volumes de pessoal para atividades caracterizadas, em sua maioria, pelo esforço físico, a qualificação é um item valorizado, porém, pouco presente nos canteiros de obras. A indústria da construção absorve grande parte da mão de obra pouco qualificada disponível, ou seja, aquele trabalhador com pouca escolaridade e de baixa capacidade de inserção no mercado de trabalho (ABDI, 2009; Alves, Barros Neto, Heineck, & Azevedo, 2007; FGV, 2011).

Durante muitos anos, a mão de obra pouco qualificada e disponível nos canteiros de obras em diversas regiões brasileiras era contratada, em sua maioria, na região Nordeste. A ausência de investimentos foi responsável, em boa parte, pela formação de jovens trabalhadores com baixo nível de instrução e, por isso, adaptáveis ao trabalho braçal oferecido na construção. Em 1996, por exemplo, 59,2% dos trabalhadores nos canteiros de obras eram migrantes (FGV, 2011).

A construção é também uma indústria nômade, ou seja, requer a mobilização de unidades de trabalho onde são executados os seus projetos, sejam eles rodovias, pontes, barragens, edificações, etc. Essa faculdade exige grandes esforços e planejamento do setor na aplicação de ações que proporcionem melhorias nas condições de trabalho e instalações disponíveis (alojamentos, refeitórios, etc.), conforme observado por Alves *et al.* (2007, p. 2): “a construção é itinerante, o que pode dificultar o investimento em instalações de qualidade devido aos seus custos e o fato de que não serão facilmente movidas para o próximo canteiro de obras” (Alves *et al.*, 2007, p. 2).

Invariavelmente, os trabalhadores são levados a se deslocarem e moverem-se em torno do produto, a fim de executá-lo. Para Alves *et al.* (2007), sendo a obra um produto fixo, tornam-se itinerantes os postos de trabalho. Diferentemente de outros setores que também apresentam esta característica (indústria naval e aeroespacial, por exemplo), na construção não há uma cultura de manutenção das equipes de trabalho, e as variadas alterações de times de produção dentro de um mesmo projeto tornam complexas as iniciativas de investimento em melhorias do ambiente de trabalho e educação, exigindo políticas organizacionais consistentes.

Outra característica do setor que fortalece a precariedade do trabalho na indústria da construção é a intermitência de seu produto. Uma obra, por sua característica natural, é executada com prazo predeterminado, não sugerindo que vínculos de trabalho duradouros sejam estabelecidos. Desta forma, a alta rotatividade e os contratos temporários são muito comuns no setor, reforçando a fragmentação dos vínculos e contribuindo, negativamente, para o desenvolvimento de políticas que visem ao aperfeiçoamento do trabalhador e dos processos de produção. Corroborando esse entendimento, Alves *et al.* (2007, p. 1) identificam que essa falta de continuidade das equipes de trabalho “dificultam o treinamento e a consolidação de práticas produtivas e gerenciais dentro das empresas construtoras”.

A pesquisa “Trabalho, Educação e Juventude na Construção Civil”, desenvolvida pela Fundação Getúlio Vargas (2011), documenta que, em 2009, 30% dos trabalhadores na construção estavam empregados há menos de um ano, contra 23,6% do conjunto total de ocupados. Esses são números importantes que não devem ser atribuídos, exclusivamente, à particularidade de prazo certo das obras. Há que se considerar também a rotatividade voluntária, ou seja, aquela motivada pelo trabalhador. Nessa modalidade de desligamento está presente uma inabilidade de um setor ou organização em atrair e reter mão de obra,

não exclusivamente em função de aspectos relacionados à sua atividade, mas também originários de suas políticas internas. Como causas da rotatividade voluntária, podem-se citar: remuneração inadequada, más condições de trabalho, insatisfação, falta de perspectivas ou problemas pessoais (Mobley, 1992).

As variáveis que sustentam a rotatividade refletem importante desequilíbrio nas relações entre empregador e empregado. Se, por um lado, a insegurança em relação à manutenção do emprego e a redução salarial são implicações negativas que afetam o trabalhador (DIEESE, 2013b), por outro, os empregadores se veem impotentes diante do enfraquecimento dos níveis de comprometimento do operário em relação à organização. Embora haja o entendimento de que a rotatividade pode ser vista como política empresarial para minimização dos custos ou como importante catalisador de mudanças organizacionais (Mobley, 1992), de acordo com Gonzaga (1998) a alta rotatividade inibe investimentos em treinamento, limita a produtividade e resulta em reduzida qualidade do emprego. Culmina, enfim, em interrupções não previstas, desestruturação de equipes de trabalho e, inevitavelmente, em prejuízos operacionais.

A informalidade é, igualmente, item relevante da indústria da construção. Bastante fragmentado, o setor é composto, em sua maioria, por empresas de pequeno porte e trabalhadores por conta própria¹¹ (DIEESE, 2011). Culturalmente, em períodos de forte concorrência observa-se tendência dos entes sociais (empregador e empregado) a privilegiarem a redução de custos por intermédio da informalidade. O trabalho sem carteira assinada representa 22,5% do total de pessoal de trabalhadores do setor. A supressão de direitos trabalhistas é, sem dúvida, um mecanismo que fomenta a precariedade das relações

¹¹ Classifica-se como “conta própria” a pessoa que trabalha explorando o seu próprio empreendimento, sozinha ou com sócio, sem ter empregado e contando ou não com ajuda de trabalhador não remunerado de membro da unidade domiciliar em que reside (IBGE, 2008, p. 4).

de trabalho na indústria da construção, contribuindo significativamente para um segmento ainda carente de processos de produção e trabalho mais consistentes.

A indústria da construção é também um setor pró-cíclico. A pró-ciclicidade é representada por fortes flutuações salariais, provocadas pela alta sensibilidade de um segmento frente às oscilações econômicas de um país. A estreita relação entre desenvolvimento econômico e a indústria da construção traz ao setor essa específica fragilidade, sugerindo que seus trabalhadores estão mais suscetíveis a perdas salariais (FGV, 2011).

Por fim, a singularidade de um projeto não permite que essa indústria registre processos padronizados de execução, ou seja, seus produtos apresentam baixo nível de repetitividade e esse fator dificulta a programação de rotinas e modelos de trabalho (Alves, *et al.*, 2007). Desta forma, a construção de mecanismos facilitadores do conhecimento, como treinamentos, melhoria dos processos e formação de equipes de trabalho, por exemplo, fica comprometida. Sob o ponto de vista da área de GP, este é um segmento que oferece muitos desafios ao desenvolvimento de políticas de desenvolvimento humano.

Nos últimos cinco anos, contudo, avanços importantes foram observados na indústria da construção brasileira. A lei geral das micro e pequenas empresas, em vigor a partir de 2007, contribuiu significativamente para o aumento da formalização no setor (FGV, 2011). Com carga tributária reduzida, permitiu que trabalhadores por conta própria e pequenas empresas se tornassem organismos formais.

Também, a manutenção do desenvolvimento social e econômico do país tem contribuído para que a pró-ciclicidade esteja menos presente no cotidiano do operário da construção. Muito ao contrário, pesquisa realizada pela FGV (2011) considera que, embora não haja significativa evolução da escolaridade desse trabalhador, os níveis salariais têm se

ampliado ao longo dos anos. A Fundação Getúlio Vargas retrata a evolução salarial percebida na indústria da construção, conforme explicitado na Tabela 1:

Tabela 1

Renda individual média: principal

População Total									
Categoria	Área	1992	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2001
Total	Construção Civil	-	-	-	937,51	943,5	871,93	783,07	781,24
	Ocupados	818,07	862,1	1043,77	1082,82	1076,03	1077,96	962,05	998,13
Categoria	Área	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Total	Construção Civil	813,74	735,93	734,62	794,5	834,1	866,35	891,47	925,89
	Ocupados	971,89	900,53	905,57	949,79	1024,34	1041,64	1068,68	1094,27

Fonte: Centro de Pesquisas Sociais (CPS) da FGV a partir de microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)/IBGE.

O maior acesso à educação no Brasil, verificado especialmente a partir de 2007, tem tido reflexos na indústria da construção, pois vem sendo percebida queda no ingresso do jovem trabalhador nesse tipo de indústria. Com mais anos de estudo, os jovens têm optado por empregos que ofereçam melhores condições de trabalho, sejam elas físicas (atividades menos insalubres), sejam elas sociais, em que estejam garantidos direitos básicos (FGV, 2011). Os dados são ilustrados na Figura 5:

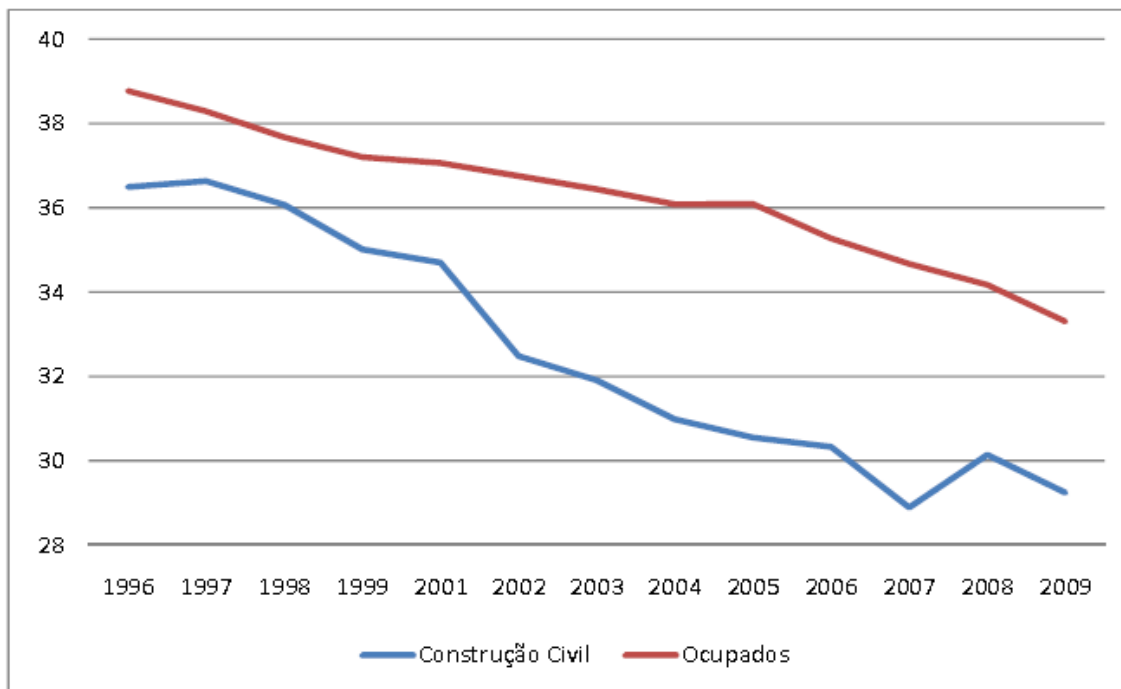


Figura 5 – Percentual de jovens: construção civil x ocupados.

Fonte: CPS/FGV a partir dos microdados da PNAD/IBGE.

Em um ambiente de estabilidade econômica, o setor de serviços tem apresentado alto poder de captação de mão de obra, contribuindo para que a indústria da construção encontre dificuldades na atração e retenção de pessoal. Com condições precárias de trabalho, baixos salários relativos e dependente do trabalho braçal, o setor tem encontrado sérias dificuldades no preenchimento das diversas ofertas de postos de trabalho. Diante das peculiaridades que acompanham a construção, acredita-se que o desenvolvimento de políticas de valorização do trabalhador poderá contribuir para que o setor encontre menos obstáculos na retenção de mão de obra (Campino *et al.*, 2009).

Além do setor de serviços, os investimentos na região Nordeste vêm retendo cada vez mais o trabalhador na região, reduzindo a oferta de operários para as outras regiões do país (FGV, 2011). A pesquisa “Trabalho, Educação e Juventude na Construção Civil”, realizada pela Fundação Getúlio Vargas (2011), mostra essa tendência na Figura 6:

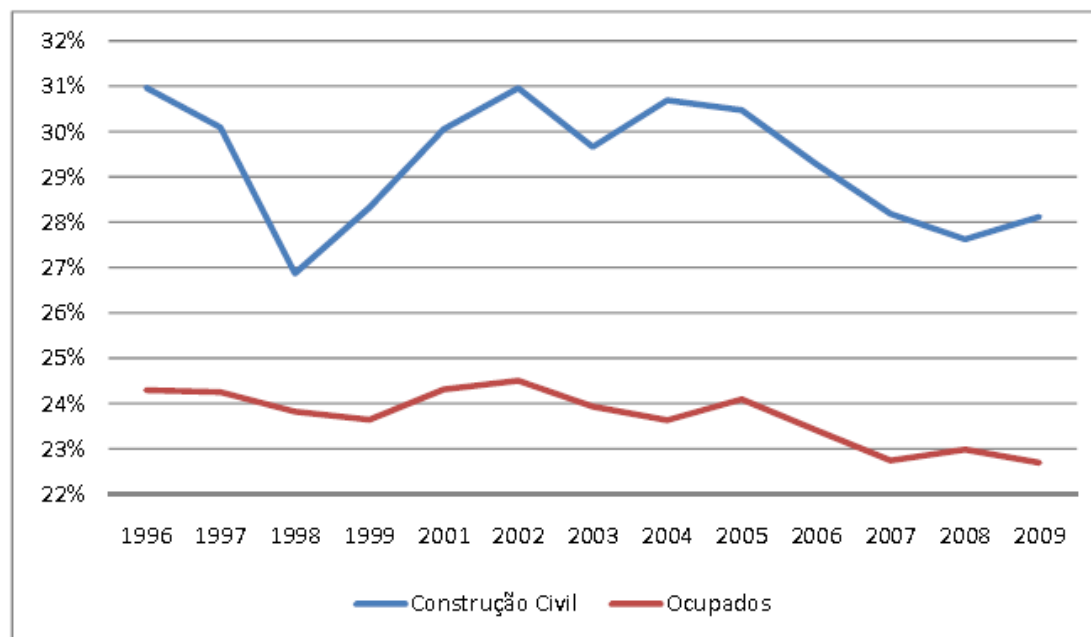


Figura 6 – Percentual de imigrantes: construção civil x ocupados.

Fonte: CPS/FGV a partir dos microdados da PNAD/IBGE.

A construção é também um setor predominantemente masculino. Em 2009, 97,2% dos trabalhadores da construção eram homens contra 56,5% do total de ocupados (FGV, 2011). Significa dizer que o setor torna-se mais limitado em contratações relativamente aos serviços, indústria, comércio, etc. A reduzida atração de mulheres e jovens pelo mercado da construção contribui sensivelmente para que essa indústria se caracterize como setor de pessoal predominantemente pouco qualificado, haja vista que jovens e mulheres compõem a classe mais escolarizada da população brasileira desde 2007 (FGV, 2011).

Todos esses fatores têm sido cruciais na dificuldade da indústria da construção em atrair mão de obra para os seus canteiros. A busca por empregos formais, mais estáveis, que exigem menos mobilidade e que ofereçam condições menos insalubres tem levado o trabalhador a optar por outros setores. Os baixos índices de desemprego têm garantido ao trabalhador a maior oferta de postos de trabalho, tornando-o mais seletivo em relação ao setor em que pretende atuar. Aliado a isso, o acesso à escolaridade contribui de forma relevante para que a atividade braçal deixe de ser uma primeira opção de trabalho. De

acordo com a FGV (2011), muito ao contrário do que se tem observado em relação a outros segmentos, é a qualificação do trabalhador que o tem afastado da indústria da construção.

O complexo ciclo de escassez de mão de obra pode ser demonstrado na Figura 7:

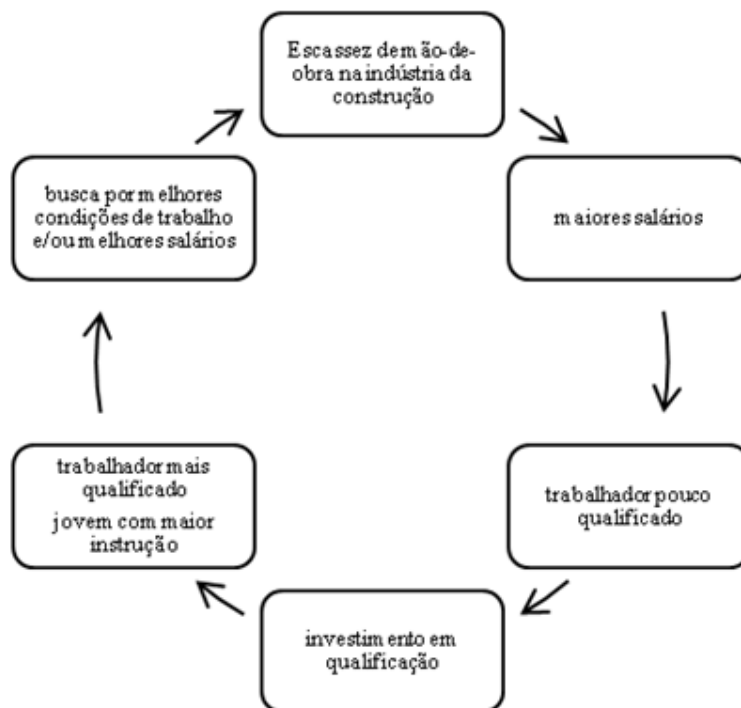


Figura 7 – Ciclo de escassez da mão de obra na indústria da construção.

Fonte: elaborado pela autora.

O novo cenário em que se encontra o setor vem mobilizando as entidades sindicais na busca pela ampliação¹² de direitos aos trabalhadores, fortalecendo a categoria e trazendo em sua pauta reivindicações em que a qualidade de vida do trabalhador é elemento central. Levantamento do DIEESE (2013c, p. 27) indica que “em relação ao número de greves houve crescimento de 270%, de 14 para 52 ocorrências” em 2011, relativamente ao ano de

¹² Greves que propõem novas conquistas ou ampliação das já asseguradas são consideradas propositivas. As denominadas defensivas são as que se caracterizam pela defesa de condições de trabalho vigentes, pelo respeito a condições mínimas de trabalho, saúde e segurança ou contra o descumprimento de direitos estabelecidos em acordo ou legislação (DIEESE, 2011, p. 10).

2010. Esse novo cenário tem requerido, também do governo federal, iniciativas que garantam melhores condições de trabalho na indústria da construção. O DIEESE (2013c, p. 2) destaca que:

O atraso histórico das relações de trabalho, a ausência de ação propositiva do estado no enfrentamento das questões centrais que têm impacto sobre o setor - informalidade, rotatividade, terceirização, saúde e segurança - são os principais desafios a serem vencidos em direção a relações e condições de trabalho decentes para os trabalhadores.

Os conflitos ocorridos em 2011 nas obras das usinas de Jirau e Santo Antônio (Rondônia), na Refinaria Abreu e Lima (Pernambuco), na Termoelétrica de Pecém (Ceará) e na Montagem Industrial em São Roque do Paraguaçu (Bahia) mobilizaram cerca de 100 mil trabalhadores. As principais reivindicações dizem respeito a aspectos como a melhoria das condições dos alojamentos e refeitórios dos canteiros, a falta de garantia de saúde e segurança nas obras e a intermediação irregular de mão de obra. Em decorrência, foi criado, pelo governo, o Compromisso Nacional para o Aperfeiçoamento das Condições de Trabalho na Indústria da Construção (2013), conquista histórica para as relações de trabalho do setor (DIEESE, 2013b), que prevê diretrizes para o aperfeiçoamento das condições de trabalho no setor.

A Figura 8 sintetiza a dinâmica da indústria da construção nos últimos cinco anos, trazendo os fatores que contribuíram a sua expansão e as variáveis que tornam complexas as iniciativas de atração e retenção de mão de obra:

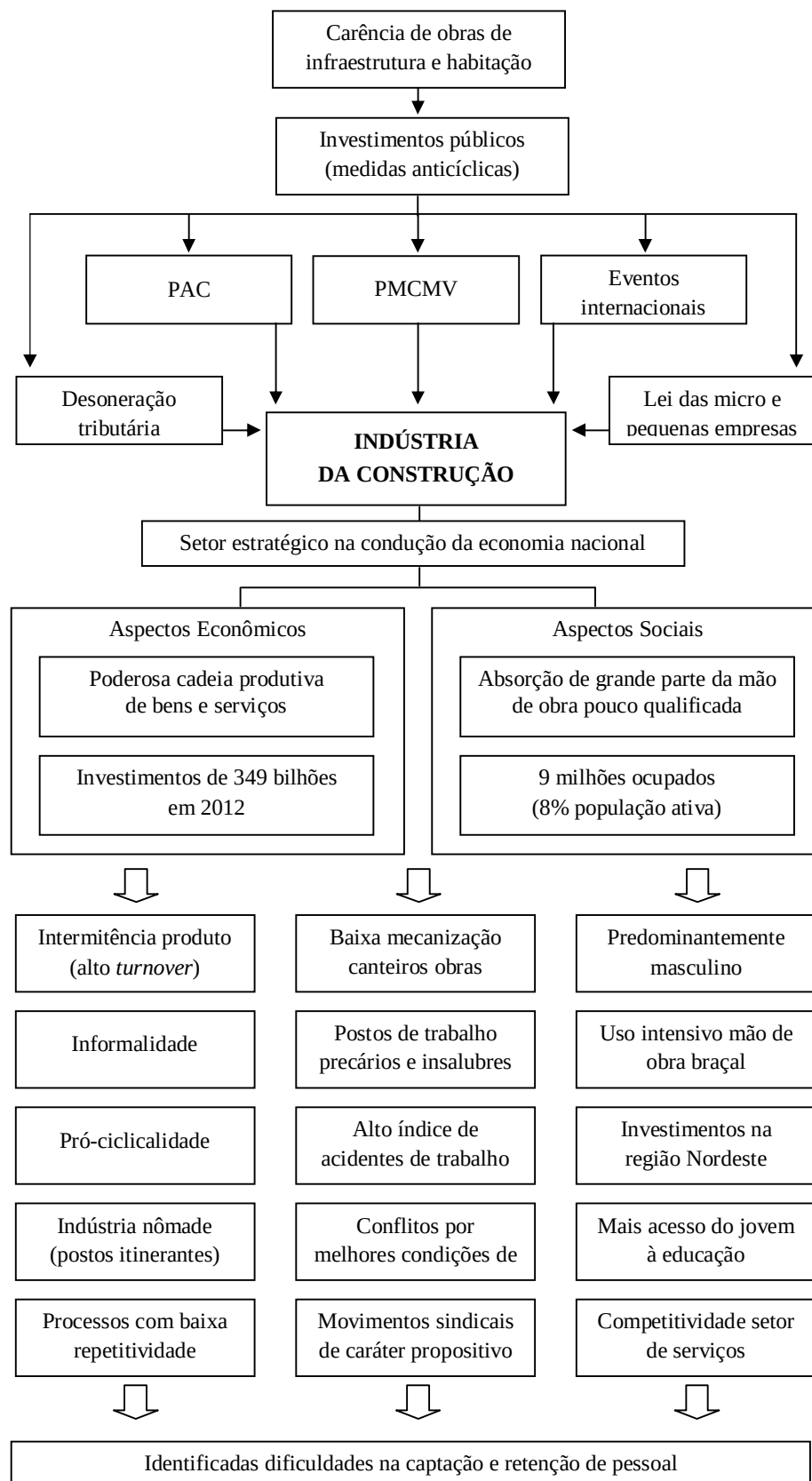


Figura 8 – Características intrínsecas e contextuais da indústria da construção.
 Fonte: elaborado pela autora.

Deve-se considerar que algumas das características da construção, inerentes ao macroambiente, são dependentes e reagentes de fatores econômicos, sociais e políticos que, pelo caráter nacional, influenciam diretamente as relações e o mercado de trabalho. Entre eles, há que se observar os investimentos do governo em infraestrutura, a ampliação de linhas de financiamento para a casa própria e a maior participação do país em eventos internacionais. Por outro lado, Sant'Anna *et al.* (2011) defendem que os demais fatores, relacionados às condições de trabalho, remuneração, significação do cargo, entre outras, são passíveis de ações organizacionais, em que a GP, a partir de programas de qualidade de vida do trabalhador, poderá desempenhar importante papel na atração e retenção de pessoal.

4 Metodologia de Pesquisa

4.1 Método e abordagem da pesquisa

O método do estudo de caso foi escolhido para o desenvolvimento da pesquisa em questão. A necessidade de profundidade do estudo e o objetivo de pesquisa ora definido dão à metodologia o *status* de instrumento mais adequado às pretensões de um método qualitativo. A ausência de controle dos fenômenos analisados, o contexto, o aspecto contemporâneo e também os argumentos para esse tipo de pesquisa fortalecem a utilização deste método.

O emprego do estudo de caso é recomendado por Yin (1989) quando da pesquisa de eventos atuais, em que se pretende identificar determinado comportamento dentro de um contexto específico e complexo, não passível de manipulação. De acordo com Bonoma (1985), o estudo de caso objetiva compreender certo fenômeno, explicando eventos de determinada complexidade que não podem ser abordados pelos *surveys*, dada sua alta capacidade de exploração e aprofundamento.

Para esta investigação, o estudo de caso único foi avaliado como o mais indicado. Embora estejam consideradas desvantagens para o caso único, especialmente quanto à incapacidade de generalização que ele oferece, cabe ressaltar que a riqueza de dados proporcionada por esse método permite melhor compreensão do universo de pesquisa (Greenwood, 1973), contribuindo fortemente para a “formação do conhecimento e da teoria” (Yin, 2005, p. 71) e permitindo registrar condições e circunstâncias do cotidiano. A investigação criteriosa do caso é, portanto, requisito fundamental para “maximizar o acesso necessário à coleta da evidência do estudo de caso” (Yin, 2005, p. 73).

Quanto à abordagem, de acordo com Gaskell (2002), a pesquisa qualitativa é utilizada quando se pretende mapear e compreender o mundo da vida dos respondentes. Em sua visão, o mundo social não é um dado natural, sem problemas: ele é ativamente construído por pessoas em suas vidas cotidianas, mas não em condições que elas mesmas estabeleceram. Dessa maneira, compreender as narrativas dos agentes envolvidos na pesquisa poderá contribuir para que registros mais detalhados sobre crenças, valores e aspectos comportamentais dos indivíduos sejam estabelecidos.

Para Godói e Balsini (2004, p. 5), a “ênfase da pesquisa qualitativa é nos processos e significados”. É objetivo deste estudo compreender como aspectos da qualidade de vida no trabalho são percebidos por operários que atuam na indústria da construção civil, em canteiro de obras. A utilização de múltiplas formas de evidências, como a entrevista, a pesquisa documental e a observação, colabora para maior profundidade e amplitude do estudo, identificando, neste estudo, qual a noção do trabalhador em relação às contribuições advindas da QVT. Greenwood (1973) ressalta que a amplitude dos dados está diretamente relacionada à capacidade de exploração do investigador, em que sejam consideradas fontes variadas de pesquisa.

Essa característica de profundidade da pesquisa qualitativa revela-se importante instrumento de investigação, especialmente quando questões do tipo “como” e “por que” são necessárias à compreensão de processos ou comportamentos pouco explorados (Yin, 1989).

Relativamente à QVT, a literatura revela pesquisas que se concentram nas áreas da telecomunicação, bancária, militar e universitária, em que os cargos gerenciais são os principais objetos de análise (Correa *et al.*, 2012). Pesquisas que considerem os grupos mais operacionais são relativamente escassas (Sant’Anna *et al.*, 2011), especialmente em

se tratando da indústria da construção civil, que se faz pouco presente em pesquisas que empregaram o método do estudo de caso.

Diante das especificidades do objeto de pesquisa, a abordagem qualitativa considerou a realização de entrevistas com profissionais operários, responsáveis pelas atividades de base na construção civil. Além das entrevistas, foram também consideradas a fonte documental (registros internos, documentos fiscais, relatórios, etc.) e a observação, sendo que as duas últimas complementaram o levantamento de dados no estudo em questão.

4.2 Estratégias de coleta de dados

Para o desenvolvimento da pesquisa, foram estabelecidas três etapas: a primeira, dedicada à pesquisa documental; a segunda, constituída por entrevistas realizadas com operários de base de uma construtora; e, por fim, a terceira, voltada para a observação do ambiente e condições de trabalho.

Como propósito principal, foram consideradas a identificação e a compreensão de fatores da QVT percebidos pelo operário, que trazem mais significado para o mesmo.

Bressan (2000) preleciona que a unidade de análise pode ser um indivíduo, um programa ou pode referir-se à implantação de determinado projeto ou mudança organizacional, estando diretamente relacionada à definição do que é o caso em questão e à forma pela qual as questões de estudo foram definidas. Corroborando esse pensamento, Meyer (2001) afirma que o estudo de caso pode ser aplicado em uma ou mais organizações, adaptando-se aos processos e contexto do fenômeno em estudo.

Neste trabalho, a unidade de análise é uma construtora situada na região metropolitana de Belo Horizonte-MG, com 40 anos de experiência no segmento e atuação predominante na região Sudeste do país. Atualmente com 430 empregados, a organização

mantém registros de oscilação no número de trabalhadores nos últimos quatro anos, ora contabilizando 1.200 colaboradores, ora 140, o que é bastante comum nesse setor. Como meio de viabilizar a realização da pesquisa em questão, foi escolhida uma obra de infraestrutura localizada na cidade de Belo Horizonte-MG. Nesta unidade de trabalho foram identificados os diversos cargos operacionais que demandam atividade braçal e esforço físico, além de estarem expostos às condições de trabalho características da construção civil. Não obstante a facilidade de acesso aos trabalhadores e a possibilidade de aprofundamento da pesquisa, a empresa escolhida reúne as peculiaridades da indústria da construção civil de movimentação de pessoal e condições de trabalho que a credenciam à realização do presente estudo de caso.

De acordo com Eisenhardt (1989), o estudo de caso tem a capacidade de combinar métodos de coleta de dados utilizando-se, para isso, arquivos, questionários e observações. Por ser este um dos processos mais difíceis de execução, o trabalho de identificação dos dados deve considerar múltiplos investigadores e duas estratégias que conduzam à obtenção de perspectivas diversas. Assim, a utilização de coletas individualizadas, em fontes de dados específicas, permite que as análises sejam cruzadas e produzam um construto mais bem definido e, por isto, mais apropriado e confiável (Eisenhardt, 1989).

Na primeira etapa da pesquisa foram analisados documentos elaborados pela organização (registros, relatórios, mapas de controle, etc.), documentos fiscais, legalmente instituídos pelo governo como obrigação acessória às empresas (Relação Anual de Informações Sociais – RAIS; CAGED, entre outros) e convenções coletivas de trabalho da indústria da construção, que regulam os direitos gerais desses trabalhadores na região metropolitana de Belo Horizonte. Tais documentos são produzidos periodicamente, servindo como importante fonte de dados para as pesquisas governamentais, em que número de ocupados, cor, sexo, remuneração, desligamentos, entre outros, são tratados

estatisticamente. Ainda em relação à pesquisa documental, foram considerados os dados dos últimos quatro anos da empresa na indústria da construção, que estão revestidos de elementos relacionados ao perfil do trabalhador operário da indústria da construção, o seu ambiente de trabalho e, conseqüentemente, as iniciativas de promoção da qualidade de vida, objetos desta pesquisa.

Na segunda etapa foi realizada entrevista semiestruturada com trabalhadores selecionados a partir dos seguintes critérios: vínculo de trabalho do indivíduo com a construção civil e o cargo em nível operacional. Dessa maneira, as unidades de observação referem-se aos trabalhadores que atenderam a esses critérios.

Essa modalidade de entrevista prevê a elaboração de um roteiro de questões-guia, que traz questões abertas, visando a uma abordagem em profundidade dos dados. Relativamente à sua execução, a entrevista semiestruturada parte da reunião de teorias e hipóteses para a elaboração de amplo campo de interrogativas. Assim, “o informante, seguindo espontaneamente a linha de seu pensamento e de suas experiências dentro do foco principal colocado pelo investigador, começa a participar na elaboração do conteúdo da pesquisa” (Triviños, 1987, p. 146).

Aliado ao roteiro, recomenda-se que características adicionais sejam exploradas de forma que os resultados obtidos possam ser avaliados sob diferentes perspectivas, dando ao pesquisador vantagem quanto à profundidade dos dados alcançados (Triviños, 1987).

Assim, um roteiro foi desenvolvido (Apêndice A) de forma a direcionar adequadamente o processo de coleta de dados, tais como argumento social de escolha pelo segmento da construção, variedade das tarefas desempenhadas e oportunidade de crescimento. Esse direcionamento, contudo, não se revestiu com a pretensão de limitar o procedimento de captação de elementos para a pesquisa, estando aberto a informações adicionais não contempladas no roteiro. A dinâmica com que se desenvolve a entrevista

semiestruturada é referenciada por Gaskell (2002, p. 12), que prevê a necessidade de ajustes no roteiro e nas perguntas, em uma iniciativa de se alcançar a flexibilidade exigida nesse tipo de coleta de dados, garantindo que o instrumento cumpra sua finalidade de captação aprofundada de informações.

Dada a característica operacional dos respondentes, a entrevista transcorreu com os atributos de uma conversa informal, permitindo que os entrevistados se sentissem à vontade na expressão de suas percepções em relação ao trabalho na empresa. Importante ressaltar que, antecipadamente à entrevista, e em virtude de a pesquisadora pertencer ao quadro funcional da empresa, procurou-se afastar a figura do empregado e empregador, sendo apresentado aos participantes o objetivo acadêmico da pesquisa e a metodologia utilizada no seu desenvolvimento. De acordo com Oliveira e El Aouar (2013, p. 12), o “contato direto do pesquisador com os grupos pesquisados” contribui para a abordagem mais humanizada, resultando em observações mais completas e aprofundadas do caso.

Em se tratando de profundidade e capacidade para capturar detalhes, a entrevista individual é a mais indicada, especialmente quando considerado o caráter acadêmico da pesquisa. Para este caso, a definição do número de entrevistas necessárias é feita a partir do critério de saturação, técnica que indica quando o acréscimo de dados deixa de ser necessário. No estudo em tela, a saturação foi atingida com os depoimentos de 15 entrevistados, considerados suficientes, na medida em que as respostas da entrevista se repetiam, não mais acrescentando informações relevantes à análise. Na pesquisa qualitativa, o dado numérico não é relevante. Busca-se não quantificar, mas explorar e compreender pontos de vistas de determinado contexto (Gaskell, 2002).

As entrevistas foram realizadas no mês de julho de 2014, no local de trabalho dos operários, o canteiro de obras. Foi estabelecido agendamento prévio com os gestores da

obra, para que não houvesse comprometimento das atividades programadas, contudo, sem antecipação quanto à seleção dos participantes.

Os operários foram convidados a participar de maneira espontânea, visto o canteiro de obras reunir população de 64 trabalhadores. As entrevistas tiveram duração média de 25 minutos.

Com o fim exclusivo de pesquisa e a pretensão de reunir dados expressivos quanto à realidade do trabalhador operário, foi acordado que o nome da empresa não seria divulgado, bem como o nome dos participantes da entrevista. Como referência, foi atribuído um código fictício para cada entrevistado (E) e associada a numeração de 01 a 15 para diferenciá-los.

Código dos Entrevistados	Idade	Cor da Pele	Região de Origem	Função na Empresa	Escolaridade	Tempo de experiência na construção civil (em anos)
E1	55	Branco	BH/MG	Servente	Médio completo	4,0
E2	23	Pardo	BH/MG	Servente	Fundamental II incompleto	0,2
E3	56	Negro	Buritizeiro/MG	Carpinteiro	Fundamental I completo	39,0
E4	27	Pardo	BH/MG	Servente	Fundamental I completo	6,0
E5	30	Pardo	BH/MG	Servente	Fundamental II incompleto	3,0
E6	33	Pardo	Ribeirão Neves/MG	Pedreiro	Fundamental II incompleto	12,0
E7	24	Pardo	Itaobim/MG	Servente	Fundamental II incompleto	6,0
E8	38	Pardo	Castelo do Piauí/PI	Carpinteiro	Fundamental I completo	20,0
E9	60	Negro	Teófilo Otoni/MG	Carpinteiro	Fundamental I completo	36,0
E10	56	Negro	BH/MG	Pedreiro	Fundamental I completo I	37,0
E11	19	Branco	BH/MG	Servente	Fundamental I completo	0,1
E12	27	Branco	Ribeirão Neves/MG	Pedreiro	Fundamental II incompleto	16,0
E13	51	Pardo	Carlos Chagas/MG	Carpinteiro	Fundamental II incompleto	17,0
E14	34	Pardo	BH/MG	Servente	Fundamental II incompleto	10,0
E15	29	Negro	Boa Viagem/CE	Servente	Médio completo	3,0

Figura 9 – Relação dos entrevistados

Fonte: dados da pesquisa.

Terceira etapa do processo de coleta de dados, a observação direta contribuiu significativamente para a coleção de evidências, produzindo informações adicionais sobre o objeto de estudo (Bressan, 2000; Yin, 1989).

A visita ao canteiro de obras favoreceu a observação de algumas variáveis, citadas pelos entrevistados no decorrer da entrevista. Esse procedimento é proposto por Eisenhardt (1989), que sugere que a reunião dos elementos coleta, codificação e análise dos dados, compreendidos como notas e observações de campo, seja utilizada como forma de incrementar a pesquisa, evitando que registros importantes sejam esquecidos.

A partir do recurso da observação foi possível notar, no canteiro de obras, que as características de ambiente insalubre são manifestas, haja vista tratar-se de obra de infraestrutura de média complexidade, executada a céu aberto, com exposição aos efeitos naturais e com grande circulação de pessoas e máquinas. A disposição dos materiais e recursos para a aplicação dos trabalhos evidencia a existência de riscos. Pode-se observar, também, que as atividades são executadas por etapas, exigindo a organização de equipes de trabalho funcionais orientadas e coordenadas por encarregados. Tais encarregados, também conhecidos como mestres de obras, são responsáveis pela interpretação do projeto e pela definição das suas diretrizes de execução.

Toda a rotina do operário é desenvolvida dentro do canteiro de obras, inclusive em relação à sua higiene e alimentação. O campo dispõe de instalações e refeitório construídos pelos próprios trabalhadores e tais acomodações são remanejadas em localização e espaço, conforme o andamento do projeto, dimensionadas de acordo com as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que têm o objetivo de estabelecer critérios mínimos obrigatórios relacionados à segurança e à Medicina do Trabalho.

As observações do ambiente e rotinas de trabalho foram formalmente registradas como anotações de campo e, de forma complementar à literatura, contribuiu substancialmente na análise dos depoimentos prestados pelos entrevistados.

Em conjunto, as três estratégias de coleta de dados – análise documental, entrevista e observação – forneceram subsídios importantes para resposta à pergunta de pesquisa, permitindo identificar, a partir do ponto de vista do operário, os aspectos relacionados à QVT presentes no canteiro de obras e quais deles contribuem para sua permanência ou não na indústria da construção no Brasil.

4.3 Estratégias de análise de dados

A construção do estudo de caso requer acurado processo de análise. Esse rigor durante a pesquisa visa a alcançar conclusões seguras, com resultados mais confiáveis e em melhores condições de tratar os problemas reais (Voss, Tsikriktsis & Frohlich, 2002).

Os dados obtidos nas três etapas de coleta foram codificados e categorizados com o objetivo de permitirem visão mais ampliada do ambiente e âmbito social em estudo. Conforme recomenda Bauer (2002), os dados têm como base o referencial teórico e os objetivos de pesquisa, permitindo mais confiabilidade ao estudo e minimizando as chances de conclusões equivocadas.

A triangulação dos dados revela a sua capacidade de comparar diferentes métodos que estudam um mesmo fenômeno. Esse método é tido por Yin (2005) como mecanismo essencial à validação dos dados, porque garante profundidade e amplitude à pesquisa. A triangulação é também considerada mecanismo que permite o enriquecimento da pesquisa, a partir da constatação de divergências entre as fontes de dados selecionadas. Cabe ressaltar que a validade do construto é observada na relação de coerência entre teoria e

realidade, ou seja, tem como base os dados empíricos apresentados na pesquisa (Bressan, 2000).

Com base nesses conceitos, os dados obtidos a partir da observação foram registrados em forma de notas de campo.

Relativamente às entrevistas, todas as gravações foram transcritas visando manter a exatidão dos relatos obtidos. Neste caso em particular, há que se observar que os trechos transcritos guardam as características de baixa instrução peculiares ao segmento, justamente como forma de trazer o universo vivenciado pelos entrevistados à pesquisa acadêmica.

Transcritos, os relatos foram categorizados tendo como referência os objetivos específicos traçados para este estudo de caso e os temas deles derivados. A organização do volume de dados é fundamental para impedir que informações preciosas sejam descartadas ou analisadas incorretamente, conforme recomenda Pettigrew (1990). Como estratégia de análise, para cada uma das categorias consideradas foram extraídas evidências da percepção do trabalhador em relação ao tema, de maneira geral.

Exploradas todas as categorias e obtidas suas respostas, percebeu-se que os resultados mostravam-se diferentes quando avaliados sob variáveis distintas, como escolaridade, idade e qualificação, aqui entendidas como cargo revestido de especialização em uma atividade (pedreiro e carpinteiro). Desta forma, a categorização foi também aplicada neste caso, produzindo-se cenários estratificados, que retratam olhares diferentes para um mesmo cenário. A percepção de semelhanças e contrastes nos casos é fortalecida por Eisenhardt (1989), que salienta esse processo como forma de se obter conhecimento aprofundado sobre o assunto em questão.

Como instrumento auxiliar à análise de dados, foram aplicadas representações gráficas na forma de “alvo de constelação de atributos”, que permitem compreender o

conjunto de informações produzidas pelos respondentes (Bardin, 2004, p. 49), em um processo de condensação das categorias consideradas, como caracterização dos sujeitos da pesquisa, argumento social de escolha pela construção civil, entre outras.

Para se estabelecer um roteiro de análise, foi desenvolvido um quadro referencial de categorias (Figura 10) baseado na literatura sobre o tema em estudo.

As categorias de qualidade de vida no trabalho que serviram de base para o roteiro de análise foram definidas a partir das características observadas no público-alvo e na empresa. Desta forma, aquelas variáveis que guardavam pouca ou nenhuma relação com o objeto de estudo foram descartadas, justamente por não trazerem contribuição significativa a esta pesquisa. Indicadores como imagem e responsabilidade da empresa e papel balanceado do trabalho, por exemplo, foram suprimidos do roteiro em virtude da limitação do trabalhador em perceber conceitos de maior complexidade, que não estão diretamente relacionados à experiência vivenciada por eles, no canteiro de obras.

Objetivos específicos	Categorias	Subcategorias
Identificar o perfil do trabalhador da indústria da construção civil	Caracterização dos sujeitos da pesquisa	· Cor · Idade · Escolaridade · Região de origem · Ocupação/cargo · Jornada de trabalho · Tempo de experiência na construção civil
	Argumento social de escolha pela construção civil	· Falta de alternativa · Oportunidade · Baixo grau de instrução · Salário e condições de trabalho
Descrever o ambiente de trabalho na construção civil	Condições de segurança e saúde no trabalho (Walton)	· Risco · Esforço físico · Insalubridade · Instalações
Descrever os fatores determinantes de qualidade de vida no trabalho presentes no canteiro de obras	Compensação justa e adequada (Walton)	· Salário · Cargo ocupado
	Variedade e significado da tarefa (Walton/Westley/Hackman/Werther e Davis)	· Liberdade na execução das tarefas · Utilização de habilidades · Identidade com o trabalho
	Oportunidade de crescimento e segurança (Walton)	· Oportunidades do mercado de trabalho · Relação de emprego e desemprego na indústria da construção
	Atuação sindical (Westley)	· Envolvimento sindical · Percepção dos direitos trabalhistas · Representação sindical
	Integração social na organização (Walton)	· Discriminação · Relacionamento com os colegas · Relacionamento com a chefia · Adaptação no trabalho · Relevância social do trabalho
	Constitucionalismo (Walton) e expectativas sociais (Werther e Davis)	· Respeito aos direitos trabalhistas · Impacto da rotatividade para o trabalhador · O trabalhador e a informalidade no setor
	Feedback do próprio trabalho (Hackman)	· Orientação e retorno em relação ao trabalho
Identificar variáveis sugestivas de retenção	Perspectivas profissionais	· Salário · Condições de trabalho · Oportunidade de crescimento

Figura 10 - Categorias de análise.

Fonte: dados da pesquisa.

4.4 Síntese metodológica

Para este projeto de pesquisa foi adotado o método do estudo de caso, estando considerada como abordagem a pesquisa qualitativa. O caso trata-se de uma empresa da indústria da construção.

A pesquisa desenvolveu-se em três etapas: pesquisa documental (etapa 1), realização de entrevistas com trabalhadores operacionais (etapa 2) e observação do trabalhador e seu ambiente de trabalho (etapa 3).

As etapas da pesquisa estão resumidas na Figura 11:

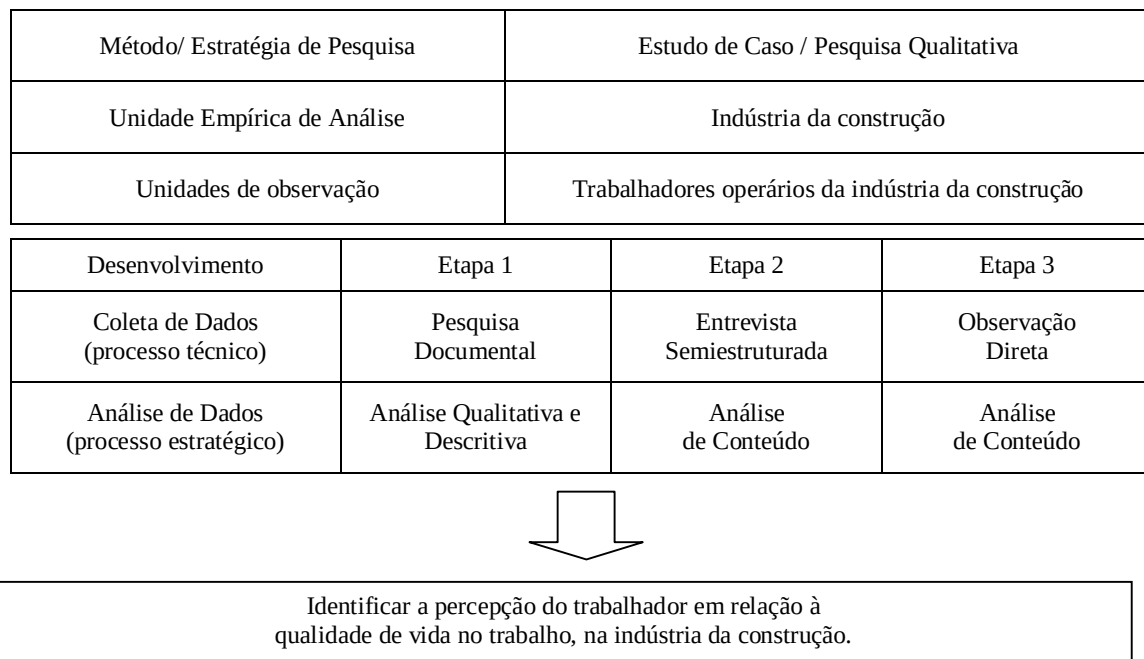


Figura 11: Síntese metodológica das etapas da pesquisa.

Fonte: elaborado pela autora.

De forma resumida, a Figura 12 pretende demonstrar os aspectos envolvidos nesta pesquisa, abarcando todas as etapas de desenvolvimento deste estudo de caso.

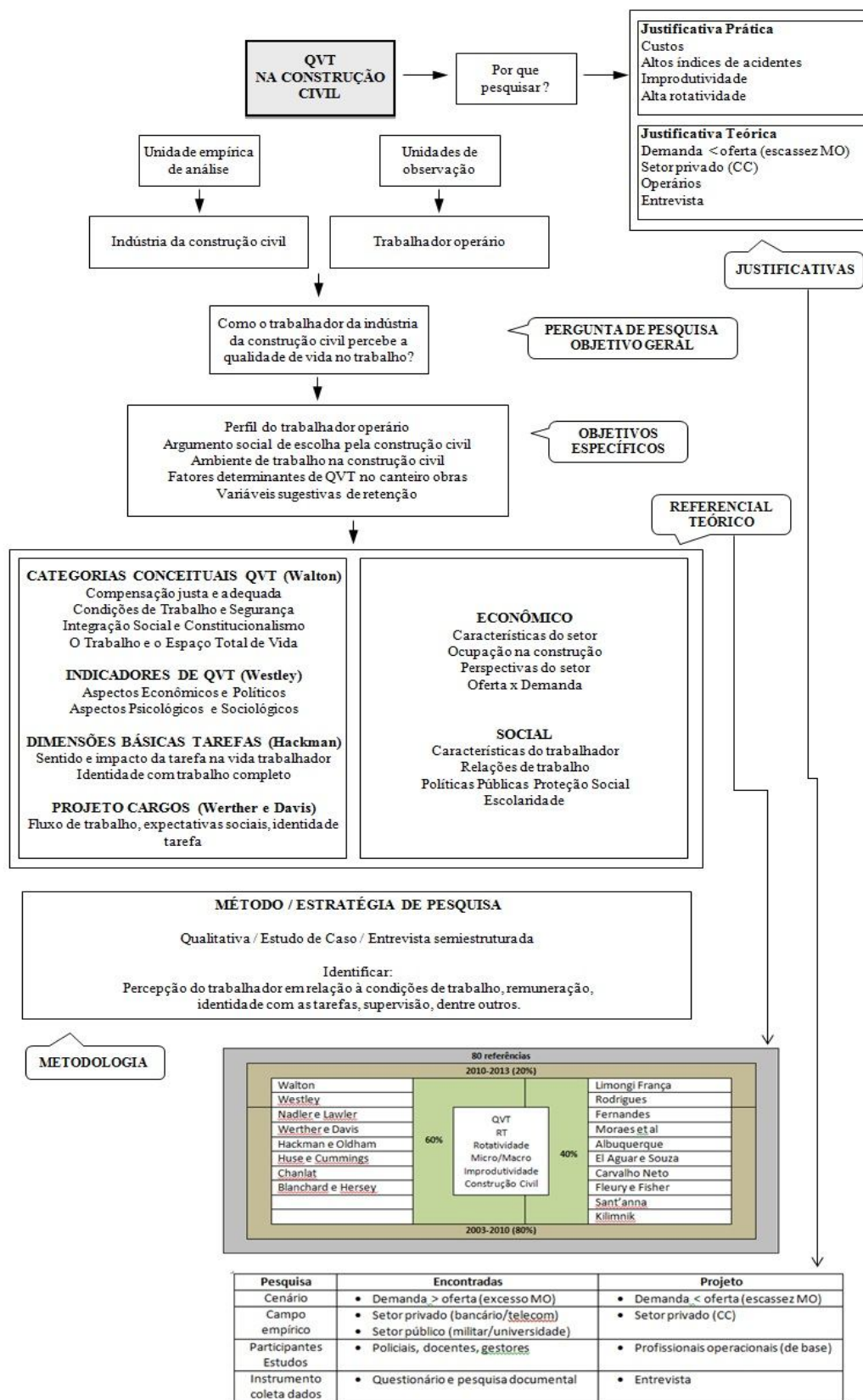


Figura 12 – Estrutura de pesquisa.

Fonte: elaborada pela autora.

O próximo capítulo reúne a análise categorizada dos dados apurados, com base na estratégia ora descrita.

5 Apresentação e Análise dos Dados

5.1 O perfil do trabalhador da indústria da construção civil

5.1.1 Caracterização dos sujeitos da pesquisa

O perfil dos trabalhadores que participaram do estudo foi identificado, em sua maioria, a partir das entrevistas realizadas. Aliado às entrevistas, foram considerados também dados extraídos de informativos legais disponíveis na organização, como o CAGED e a RAIS. Eles reafirmaram os achados da pesquisa em relação a cor, sexo e escolaridade dos trabalhadores da construção civil. Os resultados obtidos encontram-se fortalecidos na literatura: pesquisa da FGV (2011) revela que, em 2009, 97,2% dos operários da construção eram homens. Relativamente à cor, o CAGED e a RAIS registraram que, em 2013, 84% dos empregados contratados na organização enquadravam-se entre pardos e negros.

A escolaridade dominante entre os respondentes é o ensino fundamental II incompleto, com média de seis anos de estudo, embora para os trabalhadores acima dos 35 anos prevaleça o ensino fundamental I (1º ao 4º ano) – até quatro anos de estudo. Para estes, a necessidade de participação na formação da renda familiar contribuiu para que a evolução escolar fosse sobreposta pelo trabalho, conforme exemplificado pelo Entrevistado E09, que afirma: “Foi só 3º ano. É que eu morava ni fazenda, foi ni roça, né?” O respondente (E10) também fortalece esse discurso:

Ah, eu só estudei até... naquela época que eu estudei era muito difícil, porque sem pai, não tinha mãe... então eu tive de parar de estudar pra poder ir pra luta. Eu só estudei só até a 2ª série só. Não tive tempo pra tá estudando. Já logo fui trabalhar. Só que trabalhando assim... sem carteira assinada. Mexia com horta, agricultor de horta.

Esse atual predomínio da escolaridade em nível de ensino fundamental II incompleto encontra-se destacado na literatura. A pesquisa “Trabalho, Educação e Juventude na Construção Civil” (FGV, 2011) obteve avanços no nível de instrução do trabalhador. Em 2003, a média de anos de estudo dos trabalhadores na construção civil era de 5,4 anos. Em 2009, de 6,3 anos. Da mesma forma, o número de analfabetos funcionais no setor vem diminuindo, de 39,5% em 1996 para 22% em 2009. Apesar do registro positivo de mudança nos níveis de escolaridade, os poucos anos de estudo dos trabalhadores da indústria da construção civil fortalecem as características do setor como grande empregador da mão de obra pouco qualificada no Brasil. Vale destacar que a média de idade dos entrevistados é de 37,5 anos, sugerindo que a construção civil não tem atraído jovens trabalhadores, parcela da população que, juntamente com as mulheres, é mais escolarizada (FGV, 2011).

O tempo médio desses operários na indústria da construção é de 14 anos, e isso permite a inferência de que o trabalhador mantém certa identidade com o setor de atuação, seja pela adaptação ao trabalho, seja pelas oportunidades constantes de emprego. Também sugere que essa identidade é encontrada entre os operários acima dos 35 anos. Para estes, a alta rotatividade é predominante entre empresas do setor da construção civil. Em relação aos trabalhadores mais jovens, a movimentação de pessoal é percebida, entre ramos diferentes, como indústria, comércio e serviços, talvez motivada por mais escolaridade, conforme citado na literatura:

[...] Experimentos similares ao mostrado [...] mostra que a chance de encontrarmos trabalhadores jovens entre 15 e 29 anos de idade *vis a vis* um com mais de 60 anos na construção civil caiu 27,4% mais do que nos demais setores. [...] De forma que não conseguimos rejeitar a hipótese que a maior educação das novas gerações tem sido um fator de repulsão em relação à indústria da construção civil (FGV, 2011, p. 22).

Verificou-se também na pesquisa que, embora não represente a maioria, a presença de trabalhadores vindos de outras regiões concentra-se entre aqueles acima dos 35 anos de idade. Isso sugere que a migração já não se encontra mais tão presente na construção civil, conforme destacado na literatura. De acordo com pesquisa da FGV (2011), em 1996 os nativos representavam 40,8% do total de ocupados, contra 53,6% em 2009. Em relação aos entrevistados, aqueles que migraram para a região metropolitana de Belo Horizonte afirmaram que não têm interesse em retornar à cidade de origem.

A qualificação dos trabalhadores também é item importante da pesquisa. Os operários iniciantes na indústria da construção ocupam, invariavelmente, o cargo de servente/ajudante. Esse cargo tem como características principais: a ausência de experiência, a realização de tarefas predominantemente braçais, de esforço físico - como o transporte, a remoção de materiais e a limpeza do local de trabalho - e que não requer a aplicação de conhecimentos prévios e/ou habilidades. Para esse cargo, a aprendizagem ocorre no canteiro de obras, a partir da observação e da instrução repassada pelos trabalhadores mais experientes.

Os trabalhadores ditos qualificados, também conhecidos como trabalhadores de ofício, são aqueles que desenvolveram habilidades para execução de serviços especializados. São exemplos, na construção civil, o pedreiro e o carpinteiro. Na pesquisa realizada, observou-se que os serventes têm média de quatro anos de trabalho na indústria da construção. Em contrapartida, os trabalhadores qualificados reúnem média de 25 anos no setor. Esses dados estão diretamente relacionados à idade e ao tempo médio de trabalho na construção civil. Vale ressaltar a experiência do Entrevistado 01, de 55 anos de idade, servente, exceção em relação a estes dados, mas que fortalece o discurso de ser a construção civil um grande empregador de mão de obra:

Eu, baseadamente, eu trabalhei duas vezes na construção civil. Uma foi 2011, 2010 pra 2011. E a segunda, agora. Eu [fui trabalhar na construção], porque... a realidade, eu era microempresário. Eu tinha uma firma com 12 funcionários. Só que a minha firma veio à falência e meus materiais ficou parado, as minhas máquina ficou tudo parado. [...] o único meio que eu achei de me defender foi trabalhar na construção civil.

A Figura 13 mostra a caracterização do trabalhador da indústria da construção:

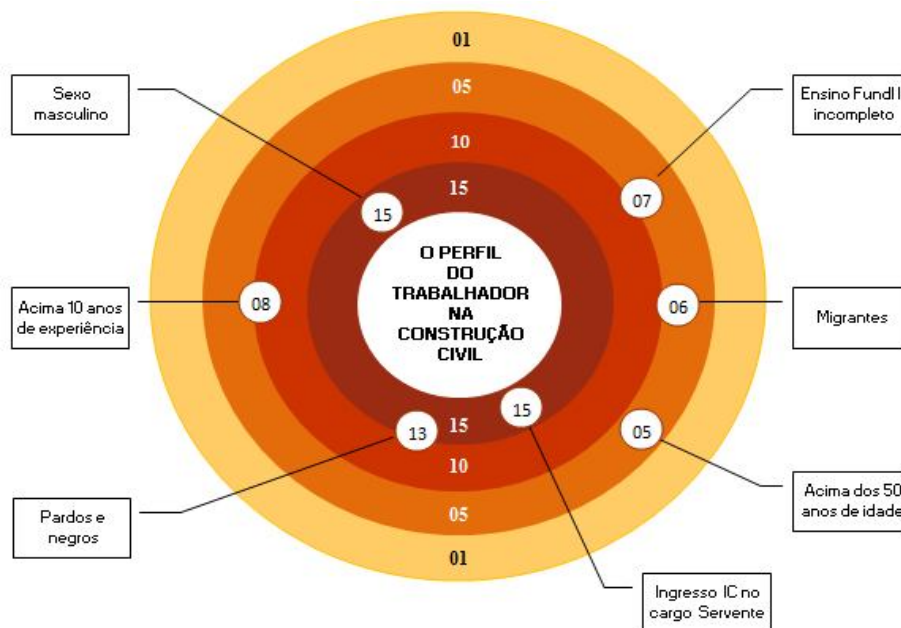


Figura 13 – Síntese: caracterização do trabalhador da indústria da construção.
Fonte: dados da pesquisa

5.1.2 Argumento social de escolha pela construção civil

Para a identificação do perfil do trabalhador da indústria da construção civil, há que se considerar, especialmente, o argumento social para sua inserção nesse ramo de atividade.

Sabe-se que, diferentemente do comércio, indústria e serviços, o segmento da construção civil tem na qualificação um de seus entraves à atração de mão de obra, constituindo-se em grande receptor de pessoal pouco qualificado e de baixa capacidade de inserção no mercado de trabalho (CBIC, n.d.; FGV, 2011).

Os resultados desta pesquisa, de modo geral, confirmam a falta de alternativa como argumento predominante para o ingresso do indivíduo na indústria da construção. Os depoimentos a seguir ilustram essa perspectiva:

Ah, sem serviço, né? Foi o que pintou pra mim. Não tinha serviço (E02).

Aí como eu não tenho dinheiro, eu preciso sobreviver, o único meio que eu achei de me defender foi trabalhar na construção civil. Lá em 2010, foi mais fácil arrumar um emprego na construção (E01).

Essa ausência de oportunidades no mercado de trabalho associa-se ao baixo grau de instrução e à região de origem do indivíduo. A inserção na construção civil se dá pela dificuldade de acesso à instrução, especialmente para os casos de operários vindos de centros não urbanos:

Ah, na época, porque a gente não tinha... eu já não tinha muita leitura e não tinha opção nenhuma. Morava no interior, a gente já veio do interior e já caiu direto na construção. Comecei de servente, de servente eu passei a operador de guincho, de operador de guincho depois eu passei à carpintaria (E13).

Olha, eu tenho 35 ano e oito mês que eu trabalho na construção. Porque geralmente a gente, quando vem da roça, é o lugar melhor pra gente, que a gente acha [para trabalhar]. [Na época], tava muito bem bom a construção civil. E a gente que tem pouco estudo... (E09).

Além disso, resgata-se o discurso de ser a construção civil um setor de grande capacidade de absorção da mão de obra pouco qualificada. O discurso do Entrevistado E05 retrata positivamente essa afirmação: “Porque foi falta de opção mesmo, porque na época eu tava precisando de um serviço, entendeu? De trabalhar. Aí surgiu, aí eu comecei. Foi a oportunidade”, que também é fortalecida por outros participantes da pesquisa:

E a gente que tem pouco estudo... a construção civil não rejeita ninguém; é quem tem estudo, quem não tem; quem tem profissão, quem não tem. Vai na construção. Não sei trabalhar em outra não. Já acostumei com a construção, né? (E09).

Em 2008 eu trabalhei na primeira firma. Foi o jeito melhor que eu arrumei pra mim ganhar dinheiro e conseguir minhas coisinha melhor. Foi mais fácil arrumar o emprego na construção civil (E07).

O argumento salário não apresentou registros importantes como instrumento de inserção do trabalhador na indústria da construção. Embora citado nas entrevistas, esse evento não possui representatividade entre os trabalhadores pesquisados: “Olha... bom, geralmente me falava que tava pagando bem, viu?” (E15) e “Ah, porque no começo era a que tava pagando melhor, né?” (E12). Chama atenção o fato de que a subcategoria condições de trabalho não foi mencionada em algum dos depoimentos, reiterando o discurso de ser a construção um segmento que tem no ambiente de trabalho um fator restritivo à atração de mão de obra.

A Figura 14 sintetiza os motivos considerados pelos trabalhadores para ingresso na construção civil:

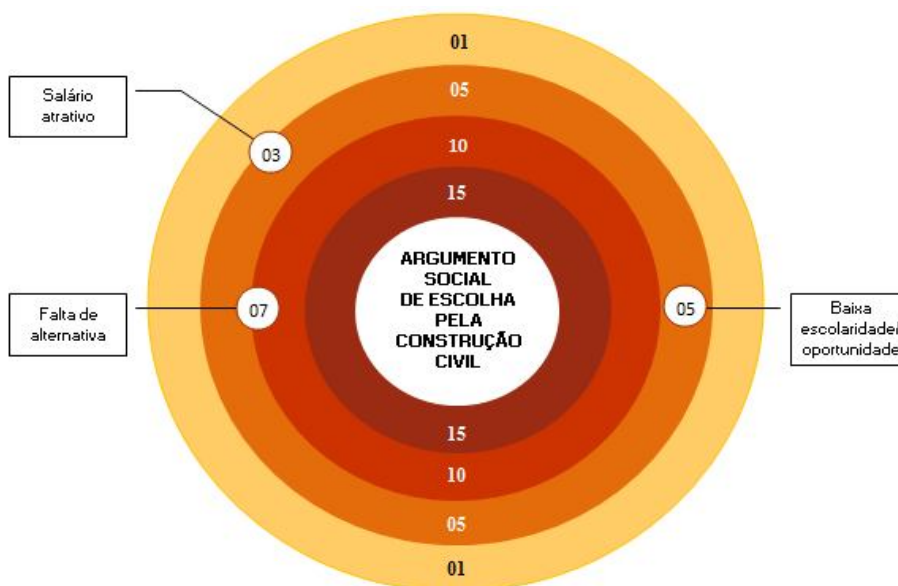


Figura 14 – Síntese: argüento social de escolha pela construção civil.
Fonte: dados da pesquisa.

5.2 O ambiente de trabalho na construção civil

5.2.1 Condições de segurança e saúde no trabalho

O ambiente de trabalho na construção civil é bastante peculiar e foi avaliado a partir da premissa condições de segurança e saúde, em que estão contemplados os aspectos físicos que muito caracterizam o setor.

Conforme observado durante a pesquisa, o ambiente físico, na indústria da construção denominado canteiro de obras, é caracterizado por diversos fatores insalubres. No estudo em questão, os trabalhos são executados a céu aberto, expostos à radiação solar, umidade, com grande movimentação de terra, escavações, montagem de estruturas e movimentação de materiais, máquinas e veículos, em um ambiente de alto risco e considerável esforço físico.

Estas são variáveis que enfraquecem as condições de atração e retenção de pessoal na indústria da construção, abrindo oportunidades para a mão de obra pouco qualificada e, conseqüentemente, afastando os jovens que iniciam no mercado de trabalho (FGV, 2011). Apesar de possuir condições adversas, os entrevistados, em sua maioria, têm percepção positiva do canteiro de obras. Este resultado está muito presente entre os trabalhadores mais antigos, que reconhecem os riscos e os percebem como inerentes à construção, segundo a fala a seguir: “Não. Isso [sol e poeira] não incomoda, porque a gente já tá acostumado com isso, que a maior parte a gente trabalha no sol, na poeira, na chuva. Então isso é normal para nós também. Não tem dificuldade não” (E03).

Quando não expressado de maneira positiva, alguns entrevistados manifestaram sentimento de aceitação do ambiente de trabalho. O discurso seguinte ilustra essa questão:

“Ué, pra quem quer trabalhar numa construção civil tem que enfrentar o sol. [riso]. Senão não precisa nem vim cá” (E15).

Para alguns operários, a imagem positiva ou negativa do canteiro está associada à forma como ele é organizado, variando entre empresas nas quais eles tenham trabalhado. Pode-se inferir que, para o trabalhador, o canteiro de obras é um local passível de investimentos que podem proporcionar-lhe melhores condições de trabalho: “O canteiro agrada sim. Tem uns lugar que é mais ruim, que é muito barulho demais. Aqui tem até menos, né? Aqui tem menos barulho” (E08).

Quando percebidas de forma negativa, as condições de trabalho são relacionadas às também precárias condições de escolaridade e experiência do trabalhador, conforme relata o entrevistado E10:

O ambiente... como diz o outro, querendo ou não, a gente tem que enfrentar é ele. Assim como eu disse no começo da entrevista, eu não tive oportunidade pra poder estudar... então, quem estudou vai tá num ambiente que tem um ar-condicionado, tem um lugar melhor. Agora, a gente que tem que tá aí dentro, a gente tem que agradecer a Deus pelo menos por tá, por tá ao menos nesse lugar. A gente não tem saída, né? É a luta do dia-a-dia da gente. Aqui até que é legal demais, a poeira aqui eles tá sempre molhando, não é tanto poluição. Porque eu já trabalhei em cerâmica... se quer trabalhar de poeira, é cerâmica. Lá é poeira, é barro... lá é difícil mesmo, lá dentro. Aqui não, aqui tá uma área até... a gente não tem muito a reclamar não (E10).

Em relação às condições de trabalho, item bastante peculiar na indústria da construção civil, observa-se que o trabalhador entrevistado tem uma visão realista do ambiente que irá enfrentar, fazendo associação direta entre as adversidades do trabalho e o grau de instrução adquirido. Positivamente, percebe que, mesmo com pouca instrução e relegado a condições insalubres, as dificuldades encontradas no canteiro de obras podem ser minimizadas a partir de investimentos realizados pelas construtoras.

Relativamente ao risco de acidente no ambiente de trabalho, há uma interessante diferença de percepção entre os entrevistados mais jovens – até os 35 anos de idade –, que

não percebem risco nas atividades desenvolvidas, e os mais experientes – acima dessa idade –, que consideram o trabalho como sendo de alto risco. Entre os mais jovens, são comentários sobre o risco: “Ah, parece que tem um risquinho mesmo de serviço. Mas é pouca coisa” (E11); e “Eu não sinto risco não. Nada” (E02); e também “Risco tem, mas é tranquilo. Eu não tenho medo não” (E05).

E, quando reconhecida a possibilidade de acidentes, as respostas denotam que o entrevistado a avalia como reduzida, como ilustra o Entrevistado E06: “Risco que eu digo [é] de acidente? Acidente pode acontecer, né? Risco tem, todo mundo tem, né? Mas não é muito grande não”.

Entre aqueles que percebem as várias fontes de risco e as detalham, a maioria encontra-se acima dos 35 anos de idade. As principais fontes de risco citadas são: serras de corte, materiais pontiagudos, tubulões, estruturas de apoio e circulação de veículos. O respondente E03 assim descreve os riscos: “[...] toda obra sempre tem um risco, né? Tem umas ponta de ferro, muito caminhão andando pra lá e pra cá e a gente tá no meio deles”. Esse discurso é acompanhado pelos demais indivíduos entrevistados, conforme se pode observar:

Tem muitos risco, né? Nós trabalha muito assim... em obra tem muitos risco. Tem prego, tem serra... eu mesmo trabalho numa serra aí [circular]... [e tem risco] de queda também. Tá no campo, você pode cair qualquer hora também (E08).

A obra tem muito risco sim. A construção civil tem muito risco. Às vez, no fazer um andaime, não faz bem feito. Às vez tem que caprichar. [...] Então, a segurança da gente é a gente que tem que fazer no canteiro de obra. Você vê um prego que tá de ponta pra cima, vai lá, retira. Até mesmo um pau roliço, pode pisar e rolar, cair (E10).

Risco de acidente? Tem. Tem muitos risco. Tem tubulão aberto... tem ponta de ferro... se a pessoa cai lá dentro, dependendo do jeito que cair, se cair de costa pode atravessar a ferragem... A pessoa tem que tá atenta (E12).

Isso aí, na verdade, a construção tem muito risco. Igual a gente que é o carpinteiro, trabalha em serra, é um risco muito grande, tem que ter muito cuidado pra trabalhar em serra, porque senão dá acidente. Às vezes mesmo no bater de um prego, se não tiver usando os objeto [...] o óculos de segurança, é perigoso um prego avoar e bater (E13).

Cada setor tem o seu risco. Igual aqui, aqui tem risco. Se você tropeçar numa barra de ferro dessa, você cai, nossa senhora, já era. Então, quer dizer, aqui tem o risco, mas ele não é maior ou menor que os outros. Os outros setores têm também. [...] tem que ter aquela atenção, né? Tem gente que é meio voador. Depende de cada um (E15).

Em algumas opiniões de operários, a observação de riscos está associada ao fato de, pelo tempo de experiência na construção, terem presenciado a ocorrência de acidentes de trabalho. Isso é citado pelo Entrevistado E14, que declara: “Ah, é muito [risco], viu? Se a pessoa não ficar atenta, todo cuidado é pouco. Comigo nunca aconteceu não, mas com colega já. Já caiu de andaime”. O respondente E09 cita, inclusive, ter presenciado a ocorrência de acidente fatal:

[Tem risco] demais. [...] Inclusive eu já perdi companheiro de trabalho, num sabe? Ele caiu de uma altura de... foi 2007, ele caiu de uma altura de 3 metro e pouco. Caiu, o SAMU [Serviço de Atendimento Móvel de Urgência] chegou, deu os primeiros socorros, ele morreu. Ele já saiu da obra morto. É muito perigoso. [...] A gente tem que ter muito cuidado (E09).

O investimento em instrumentos de segurança no trabalho é fundamental na indústria da construção, haja vista os números de ocorrência de acidentes. Em 2011, a construção foi responsável por 8,4% do total de acidentes ocorridos no país, respondendo também por 17% dos acidentes fatais no mesmo período (DIEESE, 2013b). Em relação aos riscos de acidentes, os respondentes da pesquisa revelaram dados interessantes, na medida em que conhecem e valorizam os instrumentos de proteção individual e coletiva. Em alguns depoimentos, os operários reconhecem, inclusive, a responsabilidade do trabalhador nessas estatísticas, quando negligenciam medidas de segurança ou, pelo medo de perderem o emprego, sujeitam-se a atividades para as quais não estão preparados:

Cinto de segurança é o principal [item], que a gente não pode... deixar de usar. Tem hora que é falta de descuido da gente, do próprio funcionário. [...] Às vez a pessoa não tem condição de subir, trabalhar no alto, mas ele fala “não, eu vou”, [porque] às vez fica com medo de ser mandado embora, né? Mas não é assim. Às vezes, pelo medo dele perder o emprego, ele se sujeita a fazer uma coisa que ele não tá preparado. Aí que vem o acidente, num sabe? Principalmente ni altura não pode descuidar do cinto (E09).

Ah, o canteiro de obra é a gente evitar acidente, é tá orientando o colega de trabalho... porque às vez tem muitos que às vez é mais... a atenção de cada um que manda no canteiro de obra. [...] Infelizmente, não é todo mundo igual, tem uns que é mais voado. [...] Depende da gente. [...] Se eu vejo um prego de ponta pra cima, eu quero tirar ele do lugar, porque eu mesmo posso pisar nele (E10).

O treinamento é muito importante. Todas obra que a gente entra tem o treinamento. [...] Aí já explica tudo como é que a gente tem que fazer, como é que não tem que fazer. [O acidente acontece] não é por falta de atenção e de equipamento, mas é falta de atenção própria da pessoa... um descuido. [...] E tem muitos colega de serviço, [...] eles não dá atenção por aquilo. Não dá importância (E13).

Olha, às vezes o funcionário vacila. Porque às vezes até ele mesmo esquece a ponta de ferro lá, entendeu? Até a técnica fala com ele “olha a ponta de ferro”, só que ele nem tchum, nem esquentar a cabeça, acaba tropeçando e cai (E15).

Ah, os equipamento faz muita parte, mas o que faz mais parte é a atenção da própria pessoa. Um descuido ali e o cara provoca um acidente. Por uma falta de atenção. Preocupado a gente fica, mas a gente tem que encarar, né? (E14).

Outra característica importante da indústria da construção é o trabalho braçal. A peculiaridade das atividades e os ainda insuficientes investimentos em mecanização dos canteiros de obras requerem a aplicação do esforço humano (CBIC, n.d.).

Curiosamente essa aplicação, tratada com os respondentes como esforço físico, não foi constatada nos relatos obtidos. Em geral, eles consideram a carga física de trabalho como relativa, ou seja, oscila de acordo com a atividade desempenhada. Os relatos não variam de acordo com a idade e também não confirmam o discurso de esforço físico contínuo:

Acredito que não [é um trabalho de grande esforço físico]. Dá pra levar (E01).

Às vezes trabalha, às vezes não trabalha. Depende da atividade que você tá fazendo.

Normalmente, eu não acho [pesado] não (E02).

O [trabalho] que eu tô fazendo agora, não [é pesado]. Mas tem etapas que ele fica mais pesado (E05).

Ah, é igual eu falo, é relativo, tem dia que tá pesado, tem dia que tá normal. Em média ele é razoável (E14), .

Se, de um lado, há entrevistados que atribuem o maior esforço físico a atividades específicas, de outro lado, há um grupo que acredita que a experiência e a habilidade em lidar com as tarefas são fatores que minimizam o peso do trabalho braçal:

Olha, pra quem tá nessa área dessa construção aí, civil, pesada [...] depende muito. Acostumou a trabalhar, não tem isso. Eu acho que pra quem já tá no ramo... É tranquilo. Pra quem tá chegando agora, não tem jeito, estranha (E06).

O trabalho de carpinteiro é pesado. Ainda mais quando a gente tá mexendo com forma. É pesado. Mas vai chegando assim e a gente vai trabalhando de acordo, a gente acostuma, o corpo acostuma, num sabe? [...] Pra quem tá [começando], é [mais difícil]. Até pegar o ritmo, fica mais difícil (E09).

O trabalho da gente depende... a gente pegar peso depende da inteligência. Hoje a gente tem... Deus dá a gente uma capacidade de saber como que é pra fazer um peso. Quer dizer, eu não vou pegar um peso sozinho, que eu não posso pegar, eu tenho meu companheiro. É distribuir e tá contando com aquela pessoa que está ali. A gente trabalha em conjunto exatamente pra não pegar peso. Aquele que pega, pega pela ignorância. Não é mesmo? [riso] (E10).

Pode-se inferir que, tanto a mecanização de determinadas atividades quanto o investimento em treinamento são arranjos técnicos que podem favorecer a relação do trabalhador com a demanda pelo trabalho braçal, minimizando os efeitos negativos dessa característica na indústria da construção.

A crença de que o segmento mantém longas jornadas de trabalho também não foi um dado predominante na pesquisa. Os registros teóricos revelam redução no número de horas trabalhadas ao longo dos anos: 45,41 horas semanais em 2003 e 44,11 em 2009 (FGV, 2011). No estudo, os trabalhadores percebem a jornada regular como forma mais presente

nos dias atuais. De acordo com E10: “A construção civil é sempre isso. Geralmente é sempre de sete às cinco, é essa média mesmo de oito hora. Eu sempre trabalhei na construção civil e nunca tive jornada maior não, é sempre essa faixa mesmo de oito hora de trabalho”.

A dilatação da jornada é associada pelos entrevistados a períodos de maior demanda ou execução de tarefas específicas. Também, à oportunidade de aumento da renda mensal, o que vem ao encontro das expectativas do próprio trabalhador, conforme citado pelo respondente E03: “Aí depende. Aí vai depender da firma que a gente trabalhou. Às vez uma é mais apertada, a outra é mais folgada”. E esse discurso é acompanhado por outros entrevistados

Eu sempre gostei de fazer hora extra. Em 92, eu trabalhava na Empresa A, meu horário lá era das 7:30 até as 9:00, todos os dia. A jornada era alta. No domingo, era sábado e domingo, domingo nós ia até 5 horas, 6 horas. Aí a mãe ainda falava comigo assim “mas pra quê que você vai?” – eu era solteiro, né? – “cê vai trabalhar pra quê, meu filho”, eu falava “ah, mãe, eu vou” (E09).

Dando continuidade aos aspectos físicos do ambiente de trabalho, foram investigadas as impressões dos trabalhadores quanto às instalações disponíveis, tais como refeitório, banheiro e armários. Invariavelmente, os operários consideram que as condições atuais são adequadas. Questionados, afirmaram que as instalações atendem às suas expectativas: “Tá adequado. Tá tranquilo. [Aqui] tá tudo bonitinho, tudo legal e tal” (E06); “Eu acho que do jeito que tá, tá ótimo” (E09).

Os respondentes acreditam que tais instalações melhoraram em relação às condições de anos anteriores:

Melhorou muito. [...] Antes, quando eu comecei a trabalhar – na época de 75 até 85, mais ou menos – poucas empresa que dava refeitório. Fazia o quartinho lá, enchia o quartinho lá, lá você trocava de roupa, lá você... chega lá fora no tambor, lavava o rosto, lavava as mão, porque não tinha água, tinha que ser na torneira mesmo, nem chuveiro não tinha. Você trabalhava era de chinelo mesmo... Não tinha equipamento de segurança... não tinha nada disso não (E03).

Melhorou demais. Olha, na época que eu comecei a trabalhar, em 77, nós não tinha passagem, nós não tinha café da manhã, tudo era do bolso da gente. Nós não tinha cesta básica, não tinha uniforme. Os equipamentos de segurança... Nada. Hoje em dia, eu vou te falar com você, tá bom demais. Evoluiu muito. 100%. Foi em 80 e pouco, parece. De 80 e pouco pra frente melhorou, nós começou a ganhar cesta básica (E09).

Há que se observar que as melhorias relatadas pelos entrevistados têm como referência períodos de bastante precariedade do setor, que não guardavam o mínimo de condições para o exercício da atividade profissional. A fala entusiasmada do entrevistado E09, de grande evolução das condições de trabalho revela, na verdade, que as condições apresentadas pelas empresas são uma simples adequação às normas regulamentadoras, tornando-as dignas e não tão ruins quanto aquelas vicenciadas anteriormente.

Assim, tais melhorias são resultado, em parte, das ações fiscalizadoras dos representantes legais, como o Ministério do Trabalho e Emprego, conforme sugerem o Entrevistado 13 e demais colegas de trabalho:

Porque hoje em dia também o Ministério do Trabalho não deixa mais ficar desorganizado, tem que ter organização mesmo. Tem um padrão, e tem sido muito importante (E13).

Ah, melhorou por isso, porque acho que... eu não entendo muito bem da segurança, como é que funciona a segurança, entendeu? Então, quando apareceu a segurança que nós fomos apertando eles, entendeu? Aí então eles teve que fazer o negócio direitinho, de acordo como a lei manda. A lei que fez melhorar. Nessa parte melhorou para nós demais (E03).

Por fim, reforçam o discurso de que as condições variam de empresa para empresa:

“Tudo bacana. Muito grande. Tem obra aí que a gente chega e o negócio é todo

pequenininho, não cabe quase ninguém. Aqui não, aqui já é tudo exagerado” (E11). Esse argumento é mais um item passível de políticas internas e encontra-se presente também para outros respondentes:

Tem empresa que infelizmente não preocupa nisso. Eu trabalhei numa obra lá em Lagoa Santa mesmo, que lá não tinha banheiro, tinha aqueles trem de rua, era um absurdo lá. Então, cada empresa que a gente passa, a gente passa por uma dificuldade. É até difícil de falar sobre isso porque... Cada uma é uma (E10).

Vale realçar que esses relatos confirmam mais conscientização das organizações, seja proveniente do amadurecimento empresarial, de reconhecer que ganhos em produtividade decorrem também de investimentos em QVT ou seja reflexo das ações governamentais, que por intermédio do cumprimento das normas regulamentadoras visam à proteção da saúde e da integridade física do trabalhador no exercício das suas atividades profissionais.

A Figura 15 retrata, de forma resumida, os agentes mais presentes no ambiente de trabalho da construção:

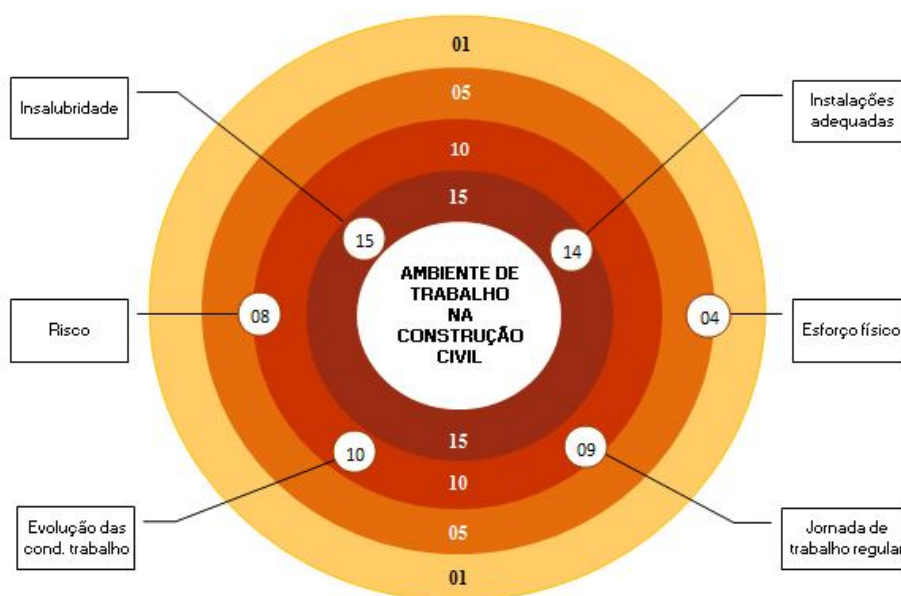


Figura 15 – Síntese: o ambiente de trabalho na construção civil.
Fonte: dados da pesquisa.

5.3 Descrição dos fatores determinantes de qualidade de vida no trabalho presentes no canteiro de obras

5.3.1 *Compensação justa e adequada*

Os atributos relativos à compensação tiveram como base de pesquisa o salário e o cargo ocupado. Ambos os itens são bastante relevantes e têm como objetivo identificar se o trabalhador sente-se valorizado em relação ao trabalho que realiza. Em geral, os respondentes disseram-se valorizados: “Uai, eu entrei... eu sinto valorizado. Com certeza. Tem que sentir, né?” (E06). E: “Pra mim, eu sou valorizado. Eu me sinto valorizado” (E12).

A teoria destaca que o salário do trabalhador da indústria da construção civil tem e ampliado ao longo dos anos (FGV, 2011). Porém, a visão que os trabalhadores entrevistados têm em relação ao salário é divergente, apresentando aspectos positivos e negativos. Em relação aos positivos, eles reconhecem ser o salário adequado às suas necessidades básicas: “Eu acho que é de acordo também. Se fosse mais, era melhor, mas o que tá dando aí, graças a Deus, dá pra sobreviver” (E07). Os aspectos negativos surgiram quando dos depoimentos de que os salários são determinados por cargo, oferecendo pouca expectativa de variação. Esse enquadramento está associado ao piso salarial negociado e estabelecido pelo sindicato de classe, maior responsável pela atribuição de níveis salariais:

Ah, o salário... sobre salário é até difícil de falar, porque o salário... na construção civil ele fica sempre numa base só: [o salário de] carpinteiro, é carpinteiro; o salário de pedreiro, é pedreiro; o de servente, é servente. E o salário é o seguinte: o salário nunca vai melhorar, porque se uma pessoa ganha três, ela quer quatro; quando ele ganha quatro, ele quer cinco⁵; então, nunca tá bom. [...] Porque o salário bom é só os grandão lá mesmo. Não existe salário bom na construção civil. Dentro das empresas é muito difícil (E10).

Embora reconheçam o papel do sindicato na determinação de um padrão, o entrevistado valoriza as iniciativas organizacionais que, de forma independente, praticam médias salariais diferenciadas: “Mas o [salário] da construção civil também não é um dos pior, né? Porque pelo menos o salário nosso, base, é R\$ 1.236,00, mas tem empresa que paga mais. Tem empresa aí fora que, suponhamos, paga até R\$1.400,00” (E09).

A Figura 16 resume a percepção do trabalhador em relação à compensação na construção civil:

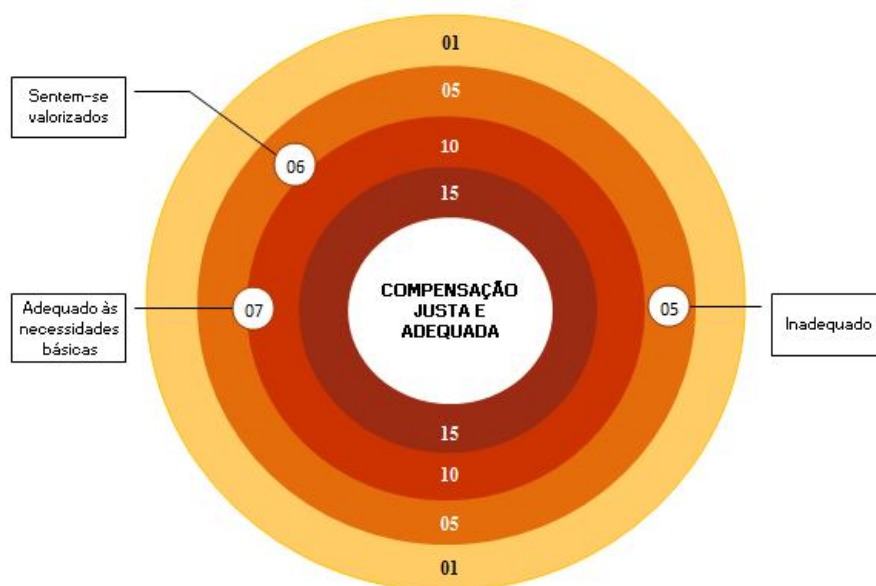


Figura 16 – Síntese: percepção do trabalhador em relação à compensação.
Fonte: dados da pesquisa.

5.3.2 Variedade e significado da tarefa

Neste subitem, foram considerados três aspectos importantes presentes na relação de trabalho: a liberdade do trabalhador na execução de suas funções, a utilização de conhecimentos e habilidades preexistentes e a identidade com o trabalho que executam.

Tais itens pretendem identificar a significância do trabalho para o grupo de respondentes do setor da construção.

A liberdade na execução das tarefas foi exaltada na maioria das respostas, permitindo concluir que os operários do setor organizam o seu trabalho de forma mais participativa. A valorização desse argumento é encontrada na literatura, destacada por Sant’Anna *et al.* (2011, p. 11), em que “participação, sugestões e inovações” no desenvolvimento do trabalho são elementos que contribuem para a melhoria da qualidade de vida do trabalhador.

Essa autonomia dos entrevistados é assim retratada:

Ele não fica me controlando não (E03).

Ele passa a tarefa, a gente vai e faz do jeito melhor pra gente (E07).

Nós temos liberdade com eles aqui. Às vez nós fala “nós vamos fazer assim”, [ele fala] “tudo bem, então pode fazer” (E09).

A liberdade na execução da tarefa é valorizada pelo trabalhador, que revela sentir-se parte integrante do processo de construção do projeto. Os sentimentos de confiança, responsabilidade e dedicação são citados como produtos da liberdade concedida no desenvolvimento do trabalho. Na literatura esse movimento é percebido como importante fator de integração do trabalhador, revelando que, atendidas suas necessidades básicas, o indivíduo passa a buscar “reconhecimento, comprometimento, participação” (Westley, 1979, p. 123):

[E esta liberdade é importante?] É importante, porque você trabalha mais livre, né? Tem até mais responsabilidade. Valoriza mais o trabalho. Porque o encarregado tendo confiança no trabalhador [...]. Então a gente tem aquela responsabilidade, que ele largou a gente só, a gente tem que dar aquela produção (E09).

Isso aí é uma questão de sabedoria, né? Porque se eu for mandado pra um trabalho, eu mesmo, por minha conta própria, eu tenho por obrigação de tá dando o melhor de mim para que eu não seja cobrado demais pelo meu encarregado (E10).

A utilização de habilidades e conhecimentos preexistentes, como exemplificado pelo Entrevistado E06 – “[O que eu tenho] de experiência, eu aplico ali” – contribui para o desenvolvimento do trabalho e permite ao indivíduo tornar-se mais integrado ao projeto que executa, como, por exemplo “Eu uso das minhas manhas também. As outras coisas que já eu conheço eu aproveito e já emendo no trabalho que eu tô executando” (E11). Essa categoria é também percebida pelos demais participantes da pesquisa:

Geralmente a gente aceita sugestão dele. Aí, no intermédio do serviço, a gente vai e muda, porque a gente acha que tem certas coisa que a gente pode fazer bem melhor... aí a gente muda um pouquinho lá, mas a gente sempre acompanha o que ele fala. Ele aceita sugestão (E01).

Porque às vez... porque o seguinte: o encarregado tá aqui, ele tá ali, ele tá acolá, e a gente tá fazendo a nossa atividade. Aí ele passa apressado, [diz] faz assim, assim, [...] mas aí a gente põe na cabeça, se dá pra fazer daquele jeito ou se não dá. Quando não dá, a gente fala com ele, aí ele olha, aí ele fala “não, pode fazer desse jeito mesmo”. Então isso é bom, ué (E03).

A identidade com o trabalho foi diagnosticada a partir de perguntas como “você gosta do que faz ?” ou “gostaria de exercer outra atividade ?” Para tais perguntas, são achados desta pesquisa “Ah, *eu gosto*” (E12); “Gosto. Eu fazia outra atividade no campo, né? Só que eles me passou pra fazer a prova do concreto. Mas é tranquilo. Gosto. Tudo de boa” (E05).

Curiosamente, alguns respondentes demonstraram ter forte identidade com a profissão:

Gosto. Gosto. Gosto. Tô [feliz], graças a Deus (E09).

[Gosto] demais. Graças a Deus. Graças a Deus, apesar de eu não ter estudado não, mas eu aprendi, eu faço vários serviço. Dentro da construção civil eu faço vários serviço. A minha função é Pedreiro, [mas] eu faço outros trabalho. Mas o que eu optei mesmo, que é Pedreiro, eu gosto demais, que eu trabalho dentro da área (E10).

A possibilidade de exercer outra atividade, diferente daquela inerente à construção civil, não se encontra presente no discurso dos entrevistados.

Os trabalhadores participantes da pesquisa revelaram que a variedade e significado da tarefa não são fatores negativos da relação de trabalho na construção civil. Pelo contrário, sugerem que as atividades desempenhadas trazem o senso de autonomia, de equipe e de participação, resultando na forte identidade do trabalhador com sua atividade profissional. Estes resultados são citados por Vimieiro *et al.* (2009), que consideram essas variáveis elementos importantes no reconhecimento da QVT, pelo indivíduo.

A forma de organização do trabalho mostra-se isenta dos muitos controles comuns às linhas de produção, em que a autonomia nas tarefas e a aplicação de conhecimentos são itens menos presentes.

De forma sintetizada, a Figura 17 retrata a percepção do trabalhador em relação à variedade e significado da tarefa:

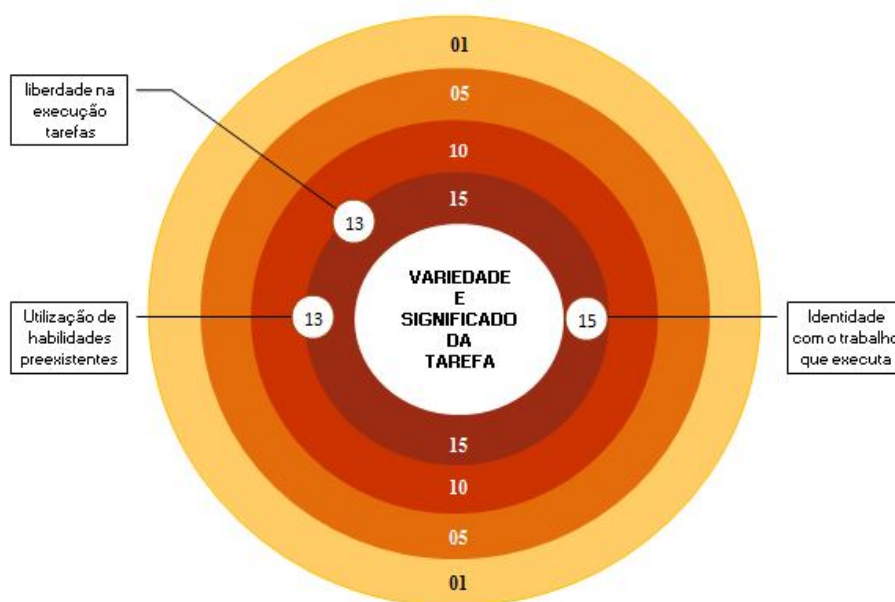


Figura 17 – Síntese: percepção do trabalhador em relação à variedade e significado da tarefa.

Fonte: dados da pesquisa.

5.3.3 Oportunidade de crescimento e segurança

A categoria oportunidade de crescimento e segurança no emprego foi avaliada considerando-se o atual estágio da indústria da construção. Com muitas frentes de trabalho, os respondentes foram questionados sobre as oportunidades do mercado e sobre a relação de emprego e desemprego no setor. Relativamente à segurança, os operários, em sua maioria, mantiveram o discurso semelhante a “tudo tranquilo. Tá beleza. Obra tem em todo lugar, aí você já viu, ficha mesmo. Todo lugar que você for, ni obra, eles ficha você” (E05).

A experiência é vista como um facilitador para o ingresso no setor, permitindo ao trabalhador manter confiança sobre sua condição de trabalho, avaliada sob o aspecto responsabilidade, carteira assinada e referência profissional.

A escassez de mão de obra e o desinteresse do jovem pelo trabalho no canteiro de obras, seja por mais acesso deste à escolaridade, seja em decorrência do desenvolvimento

econômico e a consequente transferência da mão de obra da indústria para os serviços (FGV, 2011), contribuem para o aumento de oportunidades no mercado de trabalho:

Olha, hoje em dia a pessoa, devido à função de servente ou ajudante, ela não precisa de ter medo muito de perder serviço não, porque a realidade tá caindo a base de servente, hoje, na praça. Os menino novo, hoje em dia, não quer trabalhar de servente, a realidade é essa, né? Então, eu acredito que... Eu não tenho medo não. Eu não tenho medo não, porque eu acredito que a gente sai de um e encontro o outro (E01).

[E você tem preocupação de perder o emprego?] Eu não. [riso] Pra quem quer trabalhar, vira na esquina e você arruma outro. Não tá aparecendo é gente. Gente tem, só que eles não quer, né? Emprego na construção tem. Qualquer esquina (E15).

Os depoimentos apresentados corroboram as afirmações de investimentos realizados na indústria da construção, responsáveis pelos inúmeros postos de trabalho no setor, originários, especialmente, de programas conduzidos pelo governo federal (ABDI, 2009; DIEESE, 2009; IBGE, 2011). Também fortalecem o discurso de que o jovem que ingressa no mercado de trabalho tem preterido o canteiro de obras, reforçando a escassez de mão de obra no setor.

Em relação à oportunidade de crescimento, os dados da pesquisa revelam a pretensão do trabalhador em especializar-se ou promover-se para outro cargo, dentro da própria construção civil. Nesse aspecto, há que se considerar se a evasão de trabalhadores, além do fator condição de trabalho, não está também alicerçada na incapacidade do setor em reconhecer tais expectativas desse trabalhador. Sobre fazer carreira na construção civil, eles responderam:

Olha, eu tenho vontade assim de ser pedreiro. Eu já tenho a maldade assim do serviço... Eu acho assim: se me desse uma oportunidade de meio oficial, por exemplo, nó! Eu ia esforçar mais ainda pra mim conseguir – como é que fala? – formar na profissão de pedreiro (E07).

Me interessava aprender, se eu tivesse oportunidade de aprender, um projeto de forma de construção, né? Pra ler projeto, não sei... eu entendo muito pouco, mas não sei, né? Gostaria de aprender. Ter um curso... Se eu tivesse uma oportunidade, eu queria aprender era projeto (E13).

A despeito do interesse pessoal em especializar-se, a ideia de que o segmento perde muitos trabalhadores para outros ramos de atividade, como a indústria, comércio ou serviços, encontra-se fortalecida nos relatos apurados, em que salários e benefícios são fatores motivadores da mudança. Esse movimento, entretanto, é observado predominantemente entre os trabalhadores mais jovens. Perguntados sobre a possibilidade de transferência para outro setor, em condições melhores de remuneração, foi dito que: “Eu saio. Com certeza” (E02) – 23 anos de idade; “Eu mudaria sim, uai. Um salário melhor eu sairia” (E14) – 34 anos de idade.

Para os trabalhadores mais experientes, é expectativa permanecer na indústria da construção:

Eu não abandono a construção. Porque o que eu tenho... graças a Deus eu não tenho muito não, mas o que Deus me deu... só de eu ter meu barraco... foi tirado na construção civil. Eu vejo [que] muita gente critica a construção civil. Eu não critico, porque a construção civil é como eu falei com você: ela não rejeita ninguém. Eu quero aposentar na construção civil, se Deus quiser (E09).

Relacionando-se as categorias variedade e significado da tarefa e oportunidades de crescimento e segurança, tem-se uma lacuna a ser analisada: o trabalhador identifica-se positivamente com suas tarefas e organização do trabalho, manifestando, inclusive, interesse em especializar-se e promover-se na indústria da construção. Contudo, o fator salário tem influência negativa sobre a sua permanência no setor. Sem investimentos em políticas de carreira e promoção, os salários aplicados, quando inferiores àqueles praticados no comércio e indústria, tendem a propiciar a evasão de trabalhadores do

canteiro de obras. Infere-se que a remuneração é um elemento de impacto na escassez de mão de obra na construção civil.

Os itens ora citados são apresentados na Figura 18:

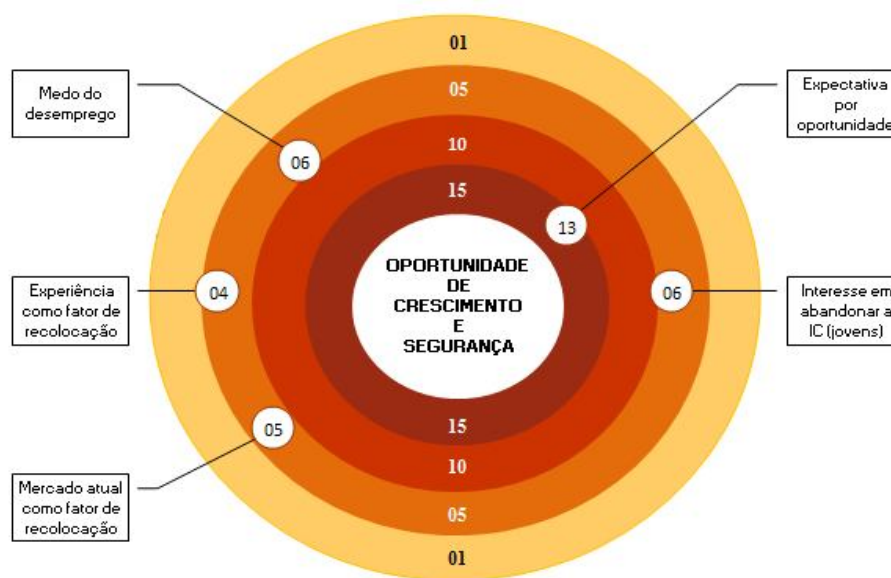


Figura 18 – Síntese: percepção do trabalhador em relação à oportunidade de crescimento e segurança.

Fonte: dados da pesquisa.

5.3.4 Atuação sindical

A atuação sindical refere-se à representatividade do sindicato em relação aos interesses dos empregados. Como representante dos trabalhadores, cabe ao sindicato atuar em prol da efetiva implantação dos interesses dos empregados, “cumprindo o papel de intermediação com os empresários” (Barbosa, 2001, p. 7).

Para análise da percepção do trabalhador quanto à atuação sindical, foram considerados o envolvimento do operário com o sindicato – senso de representação e identidade – e o reconhecimento de seus direitos trabalhistas.

Perguntado se acredita que o sindicato representa os seus interesses, os entrevistados, em sua maioria, manifestaram-se insatisfeitos com a atividade sindical, considerando-a pouco atuante: “O sindicato eu acho que ele deveria estar mais... comparecendo mais nas empresa, pra poder tá orientando mais o trabalhador. Infelizmente, nós temos um contato muito pouco com o sindicato nosso” (E10).

Em relação à identidade com o sindicato, os trabalhadores entrevistados disseram-se muito pouco informados sobre seu representante sindical, sugerindo não conhecer ou ter dúvidas sobre quem os representa na construção civil: “Agora, aqui, eu nunca vi um deles. Se eu vi aqui, eu não sei se é do sindicato, que eles fica tudo pra lá, sem poder argumentar com eles, conversar” (E03). Não se sentindo representados, esses trabalhadores mostram-se carentes de uma representação forte, atuante e que, bem mais que pautas de reivindicação ou a prestação de serviços administrativos assistenciais (homologação, consultas, etc.), possa fazer-se presente a partir do acompanhamento efetivo dos trabalhos desenvolvidos no canteiro de obras:

Até hoje eu nunca vi não, nunca apresentaram. Eles nunca veio. Eu nunca vi eles falar. Nunca veio comentar nada... Eles tinha [que ser mais presentes]. Se eles cobra o negócio deles [contribuições sindicais], tinha que ter mais a presença deles pra tá olhando os canteiro de obra (E12).

Acredita-se que as limitações de atuação das entidades sindicais são, em parte, fruto dos obstáculos impostos pelas empresas, que ainda acreditam no envolvimento sindical como uma ameaça às relações de trabalho. De fato, Westley (1979) considera que a busca pelas empresas por acúmulo de riqueza condiciona os trabalhadores a situações de insegurança. A fala do entrevistado E15 representa bem essa questão:

Ah, como é que eu posso te responder isso? Não sei. Porque o sindicato... não fala nada sobre o sindicato aqui. Quando a gente vai pra perguntar, eles [empresa] nem sabe responder que sindicato que é daqui. Eles [empresa] não dá telefone do sindicato pra gente se informar, não dá nada. A gente é – como se diz – tudo desinformado. Não informa ninguém. No quadro ali de panfleto eles não informa nada (E15).

Relativamente ao conhecimento de seus direitos trabalhistas, as respostas não apresentaram uniformidade, ficando divididas entre alguns que têm conhecimento e outros que têm pouca informação sobre o assunto.

Um dado importante é que os trabalhadores participantes da pesquisa demonstraram interesse em conhecer melhor a legislação trabalhista, seus direitos e garantias e reivindicam que isso aconteça por intermédio da entidade sindical. Westley (1979) afirma que a maior participação dos empregados e das entidades de classe é fundamental à continuidade do bem-estar na organização. O depoimento a seguir fortalece o argumento teórico:

Eles tinha que tá sentando, tá vindo nas empresa, fazendo uma palestra com os trabalhadores na construção civil. Aquele tá lá, que sabe o direito dele em si, ele tá falando mentira, porque tem muita coisa que a gente não sabe. A gente tem desconto no pagamento da gente que a gente não sabe nem o quê que é (E10).

Perguntados sobre a importância desses direitos e sobre a oportunidade de aprendizagem, os operários foram unânimes na valorização do conhecimento, julgando ser este um “dever do cidadão” (E01). A informação é vista também como aliada do trabalhador nas questões financeiras que envolvem o contrato de trabalho: “É importante porque, se a pessoa quiser enrolar a gente, a gente já sabe ao menos o quê que tá faltando no acerto” (E03).

Inferese que a concentração no exercício de atividades burocráticas parece contribuir para o enfraquecimento do diálogo e vínculo entre sindicato e trabalhador, minimizando o poder de adesão e atuação dessa classe trabalhadora. Nos depoimentos coletados, os

operários demonstraram necessitar de uma representação que se faça mais presente em seu campo de trabalho, revestida dos atributos operacionais e objetivos característicos da indústria da construção civil.

Os dados apresentados pelos respondentes não encontraram equivalência na literatura. Embora os estudos registrem aumento no número de conflitos e manifestações grevistas – cerca de 270% entre 2010 e 2011 – (DIEESE, 2013c), os indivíduos pesquisados não se sentem parte desses movimentos.

A Figura 19 consolida os achados em relação à atuação sindical:

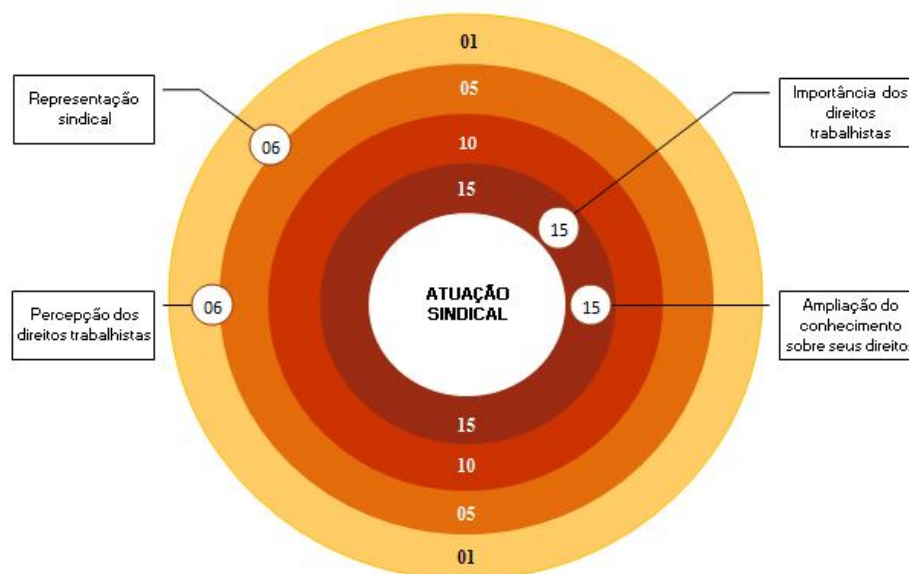


Figura 19 – Síntese: percepção do trabalhador em relação à atuação sindical.
Fonte: dados da pesquisa.

5.3.5 Integração social na organização

A integração social também é importante quando considerada a QVT. Remete à ideia de interação do indivíduo com o meio social em que atua. Nesse aspecto, foram consideradas quatro subcategorias de relevância: a discriminação, a relação com a chefia, a

adaptação do operário ao ambiente e à equipe de trabalho e o significado social do trabalho, em que se considere a importância do emprego para o operário.

Com todas as características da construção civil de empregador de mão de obra pouco qualificada, setor que mantém condições de trabalho insalubres e que proporciona média salarial inferior aos demais segmentos (FGV, 2011), procurou-se investigar se o operário sente-se discriminado por trabalhar na indústria da construção e se ele percebe hostilidade entre os colegas de trabalho.

Em ambos os casos os entrevistados responderam que o fato de pertencerem ao setor da construção não gera desconforto efetivo, em que esteja presente o viés pejorativo:

Muitas pessoa fala que sente discriminado, mas eu não ligo pra esse negócio de discriminação não. Isso aí eu nunca vi não. Às vez a gente fala assim “rapaz, cê é peão de obra”, mas na base da brincadeira, um brincando com o outro. Sem ofensa (E03).

Não. Por quê? [riso] Não. Não, uai (E15).

Também, em relação aos colegas, houve uniformidade nas respostas. Os participantes da pesquisa percebem um ambiente agradável de trabalho, isento de conflitos entre colegas e chefia. A fala “[aqui] é tudo gente boa. Beleza” (E11) reflete a percepção dos entrevistados, como um todo.

O operário revela adaptar-se facilmente ao trabalho no canteiro de obras. Considerando-se o discurso de bom relacionamento com colegas e supervisores, acredita-se que essa boa interação no ambiente de trabalho seja favorável para que a iniciação dos entrevistados tenha sido facilitada. Contudo, observou-se, pelo depoimento do entrevistado E09, que a necessidade de deixar a cidade de origem para buscar emprego nos grandes centros urbanos não é um processo fácil, especialmente em virtude da violência encontrada

nesses grandes centros e do rompimento do vínculo familiar. Perguntado sobre o processo de adaptação, é resposta do entrevistado E09:

[...] Ficou tudo: minha mãe, meu pai, eu era muito agarrado. E não foi [fácil], porque eu vim pra aqui e eu tinha dois amigo, a gente era criado junto. Tinha hora que nós saía pra fazer compra no sábado, quando nós chegava, o cara tava morto no portão. A gente era criado na fazenda, a gente nunca tinha visto aquilo... Nós ficava assustado (E09).

Ainda em relação à adaptação ao ambiente e à equipe de trabalho, foram depoimentos dos entrevistados:

Olha, graças a Deus, eu, todas as empresa que eu trabalhei, eu sempre se dei muito bem com meus colega de trabalho. O relacionamento é a gente que se faz, porque infelizmente a [gente] mexe com muito tipo de pessoas que tem pessoa que se torna difícil mexer. [...] e a gente é que faz a união dentro do campo de trabalho (E10).

A ideia de união e grupo faz-se muito presente, sugerindo que o trabalho em equipe é algo fortalecido no canteiro de obras. O discurso de E07 exemplifica essa afirmação: “É, bem, graças a Deus. É todo mundo unido” (E07).

Quanto à relevância social do trabalho e à sua importância, há participantes que responderam de forma diferenciada, sob a perspectiva de ocupação e integração social: “Não sei dizer a palavra certa, mas ele engrandece a gente. Fico feliz por estar trabalhando, acompanhando o tempo... Ter uma atividade” (E01). Outros enfatizaram a perspectiva da subsistência: “É [importante], ué. Porque eu tenho a minha família pra tratar, ué. Daqui que eu tiro a sustentação da minha casa” (E03).

Pode-se abstrair que, embora a construção civil atraia trabalhadores pouco qualificados e que escolheram esse ramo de atividade por limitações de oportunidade, o exercício do trabalho não é visto, unicamente, como forma de sobrevivência. É, como em outro segmento qualquer, um gerador de integração e sentido social.

De forma sintética, a Figura 20 representa os resultados relevantes dessa subcategoria:

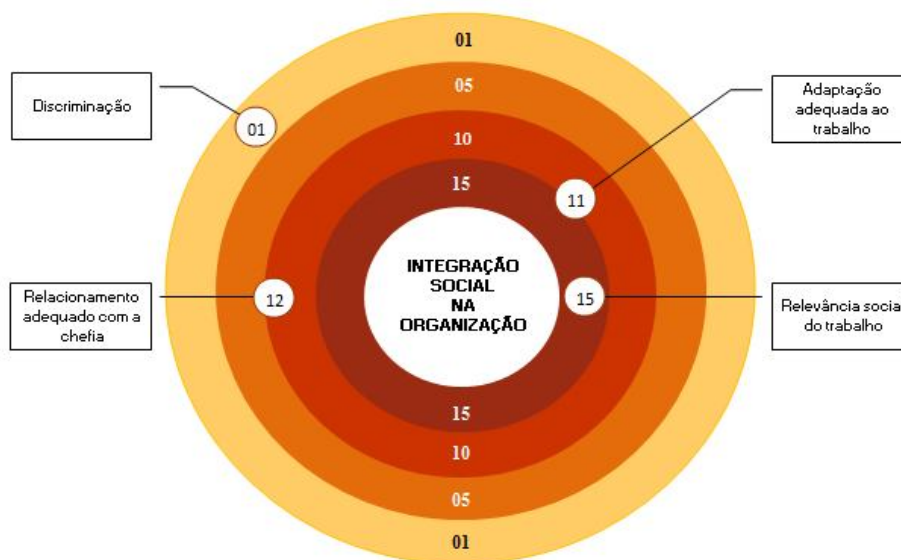


Figura 20 – Síntese: percepção do trabalhador em relação à integração social na organização.

Fonte: dados da pesquisa.

5.3.6 Constitucionalismo

O constitucionalismo destacado por Walton (1954) é representado pela aplicação dos direitos de proteção do trabalhador, pela liberdade de expressão do indivíduo no trabalho, bem como o cumprimento de garantias sociais legalmente previstas. É uma variável revestida de atributos sociais e, por essas características, é também um item de importância na constituição de melhores condições de vida.

A informalidade, por outro lado, é definida pela ausência desses fatores sociais, indo de encontro à ideia de constitucionalismo considerada nesta pesquisa. Os dados do estudo “Trabalho, Educação e Juventude na Construção Civil” realizado pela FGV (2011) revelam

que o trabalho formal (com carteira assinada) representa apenas 28,9% do total de trabalhadores da indústria da construção civil.

A partir desses dados, buscou-se examinar a percepção do trabalhador em relação à informalidade e suas expectativas em relação às suas garantias sociais como trabalhador. Questionados sobre ter trabalhado informalmente no setor, os indivíduos pesquisados afirmaram, em sua maioria, terem tido essa experiência.

Além da baixa produtividade, estimulada pelos processos de produção pouco desenvolvidos (FGV, 2011) e pelo interesse corporativo de sonegação de encargos sociais, a informalidade parece encontrar força também na vontade do trabalhador em aumentar a sua renda mensal, a partir da maneira ilegal de recebimento do seguro desemprego: “Agora, que eu tava pegando o Seguro Desemprego, então eu peguei um biquinho aí” (E03e E15).

Por exemplo, se você trabalhar dois ano fichado, pega seu seguro... por exemplo, é cinco mês de seguro. Você vai ficar parado cinco mês? Não, vai caçar alguma coisa pra você fazer. Aí você só não trabalha fichado. É uma alternativa, porque aí você recebe o seguro desemprego... E o seu salário que você tá trabalhando (E15).

Nessa situação, o aumento de renda é obtido quando, sem carteira assinada e considerado desempregado, o trabalhador não tem suspenso o recurso social – seguro desemprego –, acumulando os proventos do benefício pago pelo governo e o salário auferido no emprego informal. Entre os agravantes dessa conduta, revela-se, essencialmente, o desamparo do trabalhador aos benefícios sociais garantidos ao vínculo formal de trabalho.

Esse desamparo é reconhecido pelos operários entrevistados, a despeito da experiência prevaiente de vínculo sem carteira assinada e dos resultados produzidos por essa modalidade. A supressão das garantias de previdência e seguridade social – benefício

por afastamento do trabalho, segurança, aposentadoria – é assim percebida por esses trabalhadores:

É porque na carteira você tem sua segurança, né? Se qualquer coisa acontecer com você, você é assegurado. Agora, você não fichado, você não tem aquela segurança, qualquer coisa que acontecer com você, pode acontecer, e é grave, e você vai ficar pra sempre sem trabalhar, né? (E04).

Olha, muitos gosta de trabalhar fichado, muitos gosta de trabalhar sem carteira assinada, que eles acha que dá mais, né? No final dá mais, mas na hora de apurar é prejuízo pra quem tá trabalhando. Eu mesmo eu não autorizo ninguém trabalhar... sem carteira assinada, porque ganha pouco – tudo bem – mas você tem muita vantagem. Principalmente no INSS [Instituto Nacional de Seguridade Social], se tiver um acidente... Como é que faz? (E09).

Eu fiquei em 77 na primeira firma. Se eu tivesse direto trabalhando até hoje, eu já tava aposentando, 35 ano de trabalho. Mas por sair de uma empresa, aí a gente tem que tá... não pode parar, tem que tá trabalhando sem carteira assinada. Então, esse tal de bico... [riso]. Infelizmente todo mundo passa por isso (E10).

Além da conscientização por garantias trabalhistas, as iniciativas de formalização do emprego na construção são também atribuídas às ações dos órgãos fiscalizadores competentes, conforme afirmado pelo respondente E09: “Mas muitas pessoas que trabalha sem carteira assinada, principalmente eles trabalha mais é no bairro, porque no Centro a fiscalização não deixa, né? O Ministério e o sindicato eles monta muito em cima”.

A percepção do trabalhador é de que o trabalho sem carteira assinada faz-se atualmente menos presente, muito em virtude da iniciativa das empresas em não permitirem o trabalho informal. Por exemplo, a Lei Geral das micro e pequenas empresas (em vigor a partir de 2007) contribuiu fortemente para “uma maior formalização do setor da construção civil” (FGV, 2011, p. 40).

Embora pareça menos frequente, as respostas obtidas ainda confirmam que o trabalho informal é uma característica presente na indústria da construção civil no país. “A utilização de processos de produção ultrapassados, que resultam em baixa produtividade”,

é compensada pela sonegação de impostos e garantias sociais, fomentando a informalidade no setor (FGV, 2011, p. 98).

De acordo com os dados coletados, e a partir do ponto de vista do trabalhador, a informalidade está associada à ideia de aumento de renda, quando ao salário auferido no trabalho informal agrega-se o benefício social do seguro desemprego.

Os dados sugerem que os baixos salários praticados na construção (FGV, 2011) e as limitadas ações de fiscalização podem ser instrumentos que fortalecem a prática do trabalho informal no setor. Contudo, há um sentimento de conscientização do trabalhador em relação à supressão de seus direitos e às consequências advindas da informalidade do contrato de trabalho, contribuindo para que essa prática seja percebida, atualmente, como menos presente entre os entrevistados.

Resumidamente, os resultados relativos ao constitucionalismo são exibidos na Figura 21:

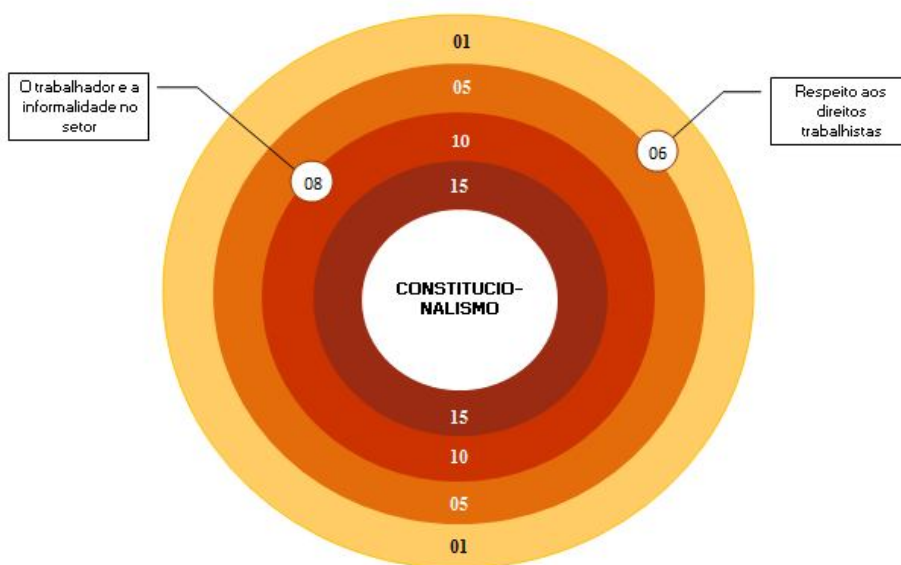


Figura 21 – Síntese: percepção do trabalhador em relação ao constitucionalismo.
Fonte: dados da pesquisa.

5.3.7 Expectativas sociais

Nessa categoria, buscou-se auferir o impacto da rotatividade no dia-a-dia do trabalhador. Sabe-se que a rotatividade tem seus mais altos índices na indústria da construção (DIEESE, 2011; FGV, 2011). De forma geral, o trabalhador associa a rotatividade a dois fatores: a capacidade de empregabilidade do indivíduo e a busca das empresas por operários mais comprometidos. Os entrevistados não percebem a rotatividade como um fator negativo, característico da indústria da construção. É um comentário que evidencia essa inferência:

Ah, isso aí não atrapalha o meu trabalho. Esse entra e sai de funcionário é exatamente pela falta de responsabilidade que às vez a pessoa tem. [...] Então, só vai desempregar aquele que não valoriza ele [encarregado], não obedece. [...] Quem faz o desemprego é a própria pessoa. Se ele não tem responsabilidade pro trabalho dele, como que a empresa pode ter com ele? (E10).

De acordo com a literatura, a rotatividade tem impacto importante no nível de comprometimento do trabalhador, na medida em que a falta de continuidade das equipes de trabalho cerceia as iniciativas organizacionais de investimento em treinamento, limita a busca pelo aumento da produtividade (Gonzaga, 1998) e dificulta práticas produtivas dentro das construtoras (Alves *et al.*, 2007).

Essa frequência com que o trabalhador alterna entre empresas e as dificuldades de se estabelecer compromisso é evidenciada a seguir:

Preocupa, porque ele não pode tá satisfeito também com o serviço. O cara entra e sai porque alguma coisa não deu bem pra ele. São muitas pessoas já. Um mês, dois em dois meses... O pessoal sai muito rápido (E05).

Não, não me incomoda. Não atrapalha não, por isso, porque eu fico pensando: esse cara trabalha só um mês só e sai, duas coisa acontece com ele: ou ele não gosta de trabalhar ou então ele é ruim de serviço, porque a empresa não vai mandar um cara que trabalha direitinho embora. Ou então ele faz alguma coisa pro encarregado chegar e mandar... Ou é ruim de serviço ou então ele não gosta de trabalhar (E03).

Há que se considerar, também, o registro da rotatividade voluntária, em que a motivação de desligamento decorre do interesse do trabalhador, insatisfeito com as condições oferecidas pela empresa. O depoimento de E15 ilustra esse argumento: “Não me incomoda não. Porque a pessoa não tá satisfeita, ela tem que caçar o rumo dela mesmo, caçar uma coisa melhor pra ela”. Também o respondente E05 fortalece esse parecer: “[...] ele pode não tá satisfeito também com o serviço. O cara entra e sai porque alguma coisa não deu bem pra ele”.

Em relação à rotatividade, o operário pesquisado mostra-se alheio à movimentação de admissão e demissão dos colegas de profissão. Percebe a rotatividade como um evento atrelado às características de competência e responsabilidade do indivíduo quanto ao trabalho e à insatisfação destes no tocante às condições oferecidas pelas construtoras. Os entrevistados não demonstraram reconhecer os atributos de alternância de postos de trabalho inerentes ao setor e, não raro, provenientes da intermitência de um produto executado com prazo predeterminado, o que é o caso das obras de construção civil (FGV, 2011).

Na Figura 22 visualizam-se os resultados da pesquisa relativamente às expectativas sociais dos trabalhadores da indústria da construção civil:

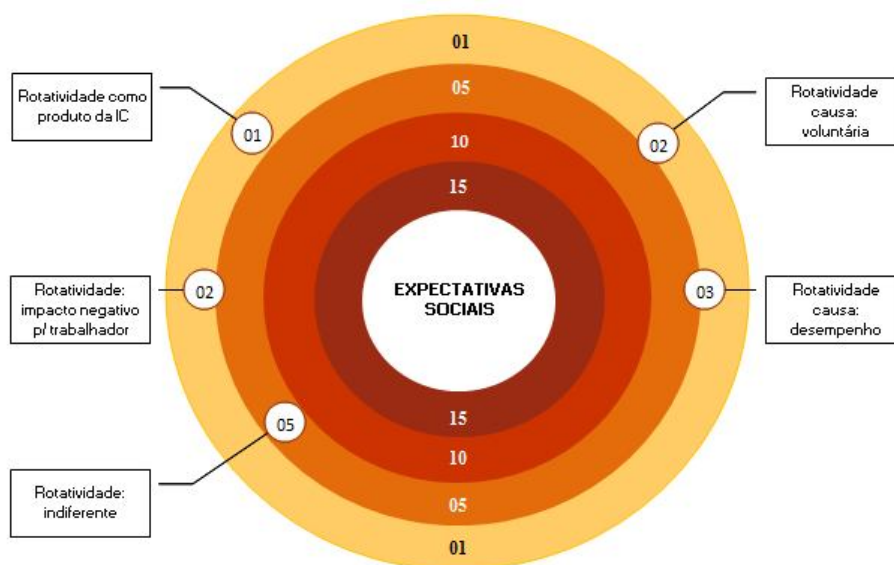


Figura 22 – Síntese: percepção do trabalhador em relação aos aspectos sociais.

Fonte: dados da pesquisa.

5.3.8 Feedback

A categoria *feedback* tem também importante papel na orientação da qualidade de vida no trabalho (Hackman *et al.*, 1975). Pretende mensurar se o trabalhador conhece os reais resultados da atividade desempenhada, associando esse retorno às variáveis absenteísmo e rotatividade presentes no trabalho.

Sobre a avaliação feita pelo trabalho executado, boa parte dos participantes da pesquisa afirmou receber *feedback* do superior imediato. Perguntados se a sua chefia lhe dá retorno de seu trabalho, responderam: “Fala. Conversa e tudo” (E05); “me fala” (E11); e “ah, com certeza. Isso aí [ele] dá” (E15).

Também se disseram interessados pela avaliação sobre o trabalho que executam, porque esse retorno os deixa fortalecidos, orientados e confiantes. São depoimentos que ilustram essa afirmação:

É melhor saber [do que] ficar em dúvida. Aquele chefe que não fala nada... A gente fica em dúvida se ficou bom ou se não ficou, né? (E08).

Ajuda mais. Fortalece. Uma palavra que fala... (E07).

Eu gostaria que ele falasse pelo seguinte: porque aí ele tá me dando uma ajuda pra que eu posso ver que eu tô trabalhando errado. Então, ele avisando a gente “esse trem ficou errado, dá um jeito de melhorar esse negócio aí e tal” (E03).

Os respondentes expressaram a relevância da crítica positiva ou elogio no desempenho de sua profissão, associando-a a fator motivacional ao desempenho do trabalho. Essa manifestação está diretamente ligada ao estado psicológico do indivíduo, que se diz feliz: “Ah, com certeza o funcionário trabalhava mais feliz” (E15); e valorizado: “[O elogio] seria muito bacana, porque aí o trabalhador ia trabalhar com mais vontade, ia sempre tá dando o melhor, aí ele ia sentir valorizado no trabalho. Não é mesmo?” (E10). E esse *feedback* positivo parece fazer-se importante não apenas na relação de hierarquia, mas também entre os próprios colegas de trabalho

É [importante] porque geralmente quando... não precisa ser até o chefe, até um companheiro falar “ô essa forma tá boa, fizemos uma forma boa”, aí a gente fala “pôxa, eu tô trabalhando direitinho, porque todo mundo tá gostando”. [...] Isso é importante pra nós (E09).

A característica do *feedback* em minimizar os efeitos do absenteísmo e rotatividade (Hackman *et al.*, 1975) encontra-se fortalecida nas falas dos respondentes, haja vista os aspectos motivacionais externados pelos participantes, de valorização do trabalho e comprometimento.

Com base nesses dados, acredita-se que este é também um fator passível de políticas internas, que reconheçam e considerem o interesse do trabalhador em ser corretamente orientado e reconhecido pelo ofício que executa.

De forma geral, a Figura 23 apresenta os achados relativos a essa subcategoria:

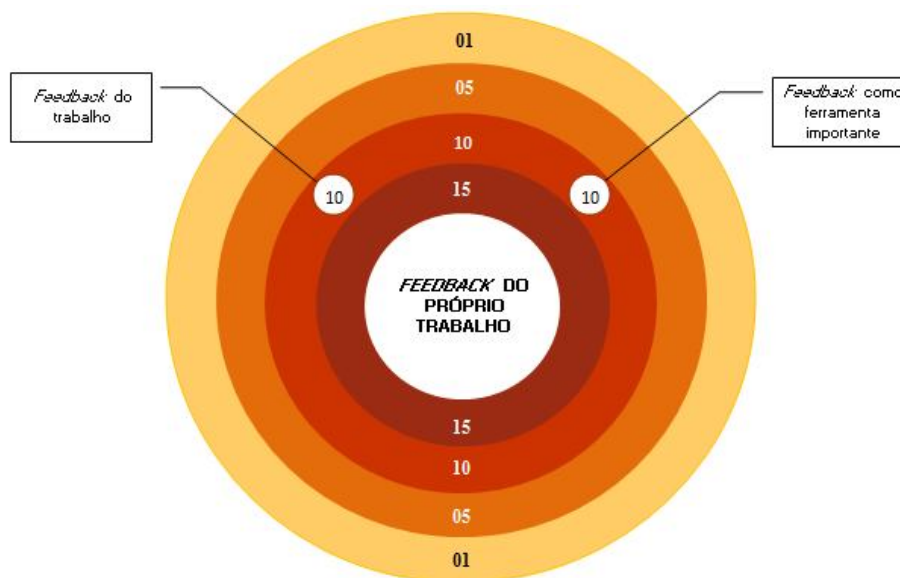


Figura 23 – Síntese: percepção do trabalhador em relação ao *feedback* do próprio trabalho.
Fonte: dados da pesquisa.

5.4 Variáveis sugestivas de retenção

5.4.1 Perspectivas profissionais

Considerou-se de grande importância nesta pesquisa investigar, a partir do relato dos entrevistados, quais variáveis exercem influência na decisão do trabalhador em permanecer na indústria da construção civil.

Apresentadas as características que restringem o ingresso do indivíduo no segmento, entre elas condições de trabalho, risco de acidentes e qualificação, e também os diversos fatores que têm relação direta com a qualidade de vida no trabalho – *feedback*, integração social e oportunidade de crescimento e segurança –, buscou-se identificar aqueles que mais fortemente contribuem para a evasão ou retenção do operário no setor. Para tanto, os respondentes foram questionados quanto ao que lhes motivaria permanecer ou desligar-se da construção civil.

De forma acentuada, o trabalhador experiente (em idade acima dos 35 anos) tem no argumento “melhores condições de trabalho” o maior indicativo de restrição à continuidade no canteiro de obras. A percepção dos operários quanto aos agentes insalubres – poeira, radiação solar, ruído – faz-se novamente presente nessa categoria. Alguns entrevistados mostram-se preocupados com o impacto do excesso de poeira e exposição ao sol para a saúde e também com o reflexo destes na sua condição pessoal, de ter um trabalho mais limpo.

As instalações disponibilizadas no ambiente de trabalho foram também citadas pelos operários, mais particularmente em relação às condições para alimentação. Embora este tenha sido um ponto valorizado pelos trabalhadores na empresa pesquisada, cabe aqui destacar que a melhoria das condições de refeitórios está entre as principais reivindicações dos movimentos sindicais (DIEESE, 2013c) e é fortalecida pelo relato de E13:

Eu acharia que a construção civil tinha que melhorar mais você sabe o quê? É a alimentação na obra pra gente. [...] igual muitas obra que a gente trabalha aí tem o refeitório nas obra. Entendeu? Mas nessas outra firma que a gente tem que carregar marmitta. Aí a marmitta, pra você andar com ela, já é bem mais ruim (E13).

Observa-se que o argumento oportunidade e crescimento foi destacado pelos entrevistados mais jovens (até 35 anos de idade), sugerindo que a aprendizagem de um novo ofício e a consequente mudança de função são atributos valorizados no canteiro de obras. O desenvolvimento profissional, manifestado pelos respondentes, é uma dimensão psicológica relacionada por Westley (1979) como influente no estado de orientação do indivíduo em relação ao trabalho. Não promovido adequadamente pela organização, tem como consequências o desinteresse, o absenteísmo e o *turnover*. Nessa perspectiva, os achados na literatura confirmam o discurso do trabalhador de que a oportunidade de crescimento é fator influente no envolvimento do indivíduo com o trabalho.

Produzir políticas internas de crescimento profissional tem reflexo positivo também sob o aspecto organizacional. Para Campino *et al.* (2009), a oportunidade de desenvolvimento aliada a segurança e treinamento é um item favorável à capacidade de manutenção de equipes estáveis, reduzindo os lastros de retrabalho e rotatividade do setor. Relativamente a essa subcategoria, os empregados entrevistados demonstraram grande interesse em aprender um novo ofício, em uma evolução profissional que lhe permitisse acumular competências diversas. O seguinte comentário confirma essa avaliação: “Ah, se caso eu passasse pra pedreiro. Uma classificação na minha carteira e aí... [Eu poderia] virar um carpinteiro, um armador, e aí... um encarregado” (E04). Igualmente, mostram-se motivados em permanecer no setor a partir da oportunidade de crescimento: “Eu ficaria tipo assim se eles classificar minha carteira mesmo, que eu tô querendo, aí Nossa Senhora, aí que eu fico mesmo” (E11).

A despeito do entendimento dos trabalhadores mais experientes, que reconhecem nas condições de trabalho o maior motivador de sua insatisfação com a construção civil, alguns respondentes se disseram satisfeitos com o ambiente e a atividade desempenhada, seja pela identidade estabelecida com o ramo de atividade, como demonstra E09: “Olha, eu vou ser franco com você: [...] A construção pra mim representa tudo, num sabe? Tudo de bom que você pensar... É. Importante”, seja em virtude da habitualidade no exercício da função. E06 destaca: “Eu gosto do que eu faço. De fazer essas atividades assim, eu gosto. Você tem que gostar do que você tá fazendo”.

O salário foi citado como fator de permanência na construção civil apenas por um respondente. Embora tenha sido considerado argumento para a mudança de ramo de atividade, não parece, pelos depoimentos, que o trabalhador o tenha como prioridade para essa ação.

Igualmente, os direitos trabalhistas – cumprimento das obrigações sociais – foram citados uma única vez, não remetendo à ideia de relevância, embora sejam considerados importantes no vínculo de trabalho. Esses dados vão ao encontro do que propõem Sant’Anna *et al.* (2011), que percebem a remuneração não financeira como variável influente na qualidade de vida do trabalhador.

Campino *et al.* (2009) citam que políticas de valorização do indivíduo poderão contribuir significativamente para que a retenção de profissionais no setor encontre menos obstáculos. Considerando que tais políticas pertencem ao microambiente das RTs, passíveis de iniciativas organizacionais, cabe à GP a promoção de ações que efetivamente reconheçam e correspondam “às necessidades e percepções que os indivíduos comungam” sobre o trabalho (Fischer, 1985, p. 34).

A identificação das variadas expectativas dos trabalhadores da indústria da construção civil contribuem para o desenvolvimento dessas políticas, especialmente aquelas voltadas para a qualidade de vida, que exercem influência nas manifestações de desinteresse e absenteísmo no trabalho (Moraes & Belo, 2011). Para Mendes e Ferreira (2008, p. 111), perceber o ponto de vista do indivíduo em relação ao seu contexto de trabalho pode ser um diferencial “para a adoção de mudanças que visem a promover o bem-estar no trabalho, a eficiência e eficácia dos processos produtivos”.

A Figura 24 resume os fatores que contribuem para a permanência do trabalhador operário na indústria da construção civil:

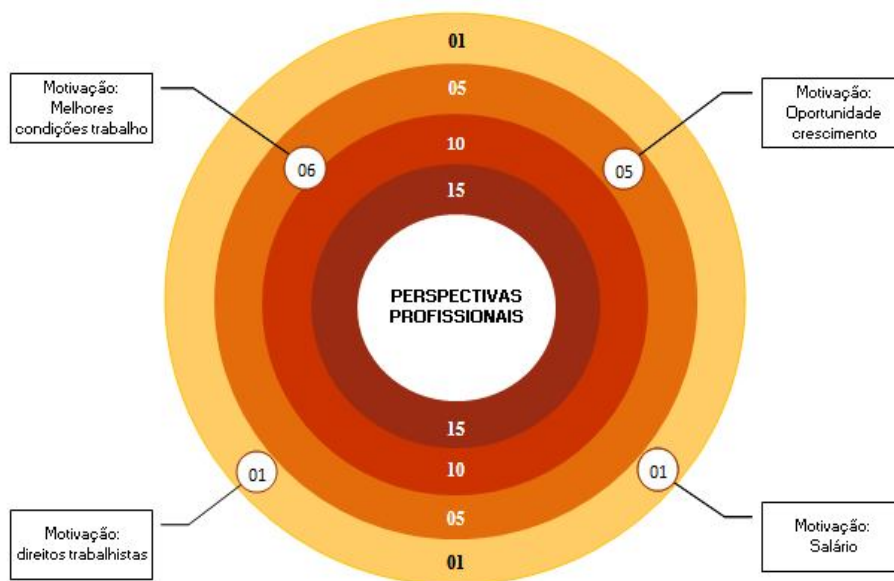


Figura 24 – Síntese: percepção do trabalhador em relação aos aspectos profissionais.
 Fonte: dados da pesquisa.

Por fim, com vistas a possibilitar maior visibilidade dos achados da pesquisa, a Figura 25 apresenta a análise conjunta dos resultados:

Categorias	Subcategorias	Síntese Percepção do trabalhador
Caracterização dos sujeitos da pesquisa	- Cor - Idade - Escolaridade - Região de origem - Ocupação/cargo - Jornada de trabalho - Tempo de experiência na construção civil	- Parda/negra - 37,5 anos em média - Ensino fundamental II - Menor migração entre os mais jovens - Servente/pedreiro/carpinteiro - Jornada de trabalho regular - Experiência média de 14 anos na construção civil
Argumento social de escolha pela construção civil	- Falta de alternativa - Oportunidade - Baixo grau de instrução - Salário e condições de trabalho	- Falta de alternativa e baixa escolaridade (experientes) - Salários atrativos (jovens)
Condições de segurança e saúde no trabalho (Walton)	- Risco - Esforço físico - Insalubridade - Instalações	- Razoável risco de acidentes - Baixo esforço físico - Ambiente insalubre - Instalações adequadas
Compensação justa e adequada (Walton)	- Salário - Cargo ocupado	- Salário adequado às necessidades básicas - Sentem-se valorizados
Variedade e significado da tarefa (Walton/ Westley/ Hackman/Werther e Davis)	- Liberdade na execução das tarefas - Utilização de habilidades - Identidade com o trabalho	- Têm liberdade na execução das tarefas - Utilizam-se de habilidades preexistentes - Sentem identidade com o trabalho que executam
Oportunidade de crescimento e segurança (Walton)	- Oportunidades do mercado de trabalho - Relação de emprego e desemprego na indústria da construção	- Sentem confiança no mercado de trabalho - Acreditam na experiência como fator de recolocação - Almejam oportunidades de crescimento
Categorias	Subcategorias	Síntese Percepção do trabalhador
Atuação sindical (Westley)	- Envolvimento sindical - Percepção dos direitos trabalhistas - Representação sindical	- Distanciamento sindical - Detém pouco conhecimento sobre direitos trabalhistas - Têm interesse pelo aprendizado sobre direitos
Integração social na organização (Walton)	- Discriminação - Relacionamento com os colegas - Relacionamento com a chefia - Adaptação no trabalho - Relevância social do trabalho	- Ausência do sentido de discriminação - Relacionamento adequado com a chefia - Sentido de significado social do trabalho - Adaptação adequada ao trabalho
Constitucionalismo (Walton) e expectativas sociais (Werther e Davis)	- Respeito aos direitos trabalhistas - Impacto da rotatividade para o trabalhador - O trabalhador e a informalidade no setor	- Trabalho informal menos frequente - Informalidade como meio de aumento da renda - Direitos trabalhistas respeitados pelas organizações - Maior ação dos órgãos fiscalizadores competentes
Feedback do próprio trabalho (Hackman)	- Orientação e retorno em relação ao trabalho	- Grande valorização do <i>feedback</i>
Perspectivas profissionais	- Salário - Condições de trabalho - Oportunidade de crescimento	- Operários experientes: interesse por melhores condições de trabalho - Operários jovens: interesse por oportunidades de crescimento

Figura 25 – Análise conjunta dos resultados.

Fonte: elaborado pela autora.

6 Conclusões

A relevante participação da indústria da construção civil no cenário econômico brasileiro remete ao interesse por estudos que contribuam para a compreensão da complexidade desse segmento, bem como das relações estabelecidas entre organizações e trabalhadores operários.

A partir da ascensão da nova classe média, dos intensos investimentos em políticas públicas dispensados pelo governo federal e da consequente geração de inúmeros de postos de trabalho, buscou-se nesta pesquisa investigar a percepção do trabalhador em relação à QVT. As características de setor pouco atraente à mão de obra qualificada, em que estão essencialmente compreendidos jovens e mulheres, motivam a pesquisa pela identificação de elementos que, sob o olhar do trabalhador operário, fortalecem ou não o vínculo de trabalho na indústria da construção civil.

Para tanto, realizou-se estudo de caso de caráter qualitativo em uma construtora de médio porte localizada na região metropolitana de Belo Horizonte, com 40 anos de experiência no ramo de atividade.

O público-alvo de respondentes foi definido com base em critérios predefinidos, observadas as expectativas de respostas sobre o objeto de estudo. Foram realizadas 15 entrevistas semiestruturadas, orientadas por um roteiro de questões-guia que permitiram abordagem em profundidade dos dados. Aliadas às entrevistas, foram também consideradas a observação direta - processo complementar na coleta de evidências do caso em estudo - e a literatura.

A pesquisa realizada confirmou ser a indústria da construção um segmento de alta complexidade e que ainda mantém condições físicas adversas à atração de pessoal. Entretanto, um novo perfil do trabalhador operário foi observado, resultado das

transformações ocorridas ao longo dos anos e que revela dados importantes a serem considerados neste estudo.

Embora ainda prevaleça o típico perfil de trabalhador do sexo masculino, de cor parda ou negra, o maior acesso à educação e a destinação de altos investimentos à região Nordeste do país contribuíram para que o migrante e o jovem se tornassem menos presentes nos canteiros de obras. Isso se atribui a melhores alternativas em sua região de origem ou às oportunidades em outros ramos de atividades, como o comércio e serviços. Desta maneira, verificou-se que o operário da construção tem, em geral, maior média de idade (37,5 anos), mais escolaridade (ensino fundamental II) e um olhar diferenciado às motivações para ingresso no setor.

Quando investigado o argumento social de escolha pela construção civil, os trabalhadores mais experientes citaram a falta de alternativas (poucas ofertas de emprego e pouca experiência) e a baixa escolaridade como fatores que os levaram a ingressar em um canteiro de obras. Estes são dados presentes na literatura, que atribuem ao setor característica de grande captador de mão de obra pouco qualificada, compreendida como o trabalhador com pouca escolaridade e de baixa capacidade de inserção no mercado de trabalho. Por outro lado, entre os trabalhadores mais jovens, e embora minoria, o salário atrativo foi o argumento predominante na escolha pelo segmento. Tais dados contrariam a literatura, que reconhece a aplicação de melhores salários na indústria da construção, contudo, ainda consideravelmente defasados em relação aos outros ramos de atividade.

Outro importante fator apurado pela pesquisa é que condições de trabalho e oportunidades de crescimento são percebidas pelos trabalhadores como elementos que, positivamente aplicados pelas organizações, estimulam a manutenção da relação de trabalho com a construção civil. Assim, consideradas as formas de admissão no segmento, pode-se constatar que os trabalhadores mais experientes ingressaram na construção civil

muito em virtude de suas limitações de empregabilidade e, atualmente, em decorrência do período vivenciado no canteiro de obras, valorizam condições de trabalho mais adequadas. Os mais jovens, entretanto, mostraram-se atraídos pelas perspectivas salariais da indústria da construção e têm na oportunidade de crescimento o principal argumento de permanência no setor, abandonando-o, quando não atendida tal expectativa.

Em relação ao ambiente de trabalho, a construção civil é uma indústria em que os agentes insalubres e o alto risco de acidentes estão muito presentes. Tal condição é, na literatura, atribuída como uma característica do setor e passível de investimentos organizacionais que minimizem seus impactos. Não obstante, o presente estudo indica também que, na percepção do trabalhador, muitos dos acidentes ocorridos no canteiro de obras são decorrentes da negligência do próprio operário, que desafia a existência do risco e se expõe quando da não observação dos procedimentos de segurança.

Ainda no tocante ao ambiente de trabalho, não há registro quanto à observação de elevadas jornadas, trabalho braçal excessivo e instalações inadequadas. O trabalhador associa a evolução das condições de trabalho nos últimos cinco anos à maior conscientização das organizações, proveniente de ações fiscalizadoras mais efetivas. Indiretamente, parece ocorrer também mais amadurecimento empresarial, em que esteja reconhecida a relação positiva entre QVT e produtividade.

Relativamente aos fatores determinantes de QVT avaliados neste estudo, apreendeu-se grande identidade do trabalhador operário com o trabalho que executa. A variedade e significado da tarefa não lhe parecem fatores negativos da relação de trabalho. O senso de autonomia, de participação e integração no trabalho são itens bastante valorizados pelos empregados. Como um ciclo, a aprendizagem na indústria da construção ocorre no próprio ambiente de trabalho, sendo repassada entre os trabalhadores em uma comunhão de conhecimentos adquiridos pela experiência e prática. Aliada a esse processo de interação, a

liberdade na execução das tarefas é vista como agente facilitador à utilização de habilidades preexistentes, amplamente aplicadas pelos operários no desempenho de suas tarefas. O trabalhador percebe-se participante de grupos de trabalho colaborativos e, por isto, não expressa o sentimento de discriminação pelo trabalho operacional que executa. Tais características sugerem que o canteiro de obras distancia-se da ideia de controle rigoroso de produção, muito presente nas linhas de produção industrial.

A relação entre os pares e a liberdade de participação é vista pelos indivíduos como importante fator motivacional. Da mesma forma, o *feedback* é especialmente valorizado pelo operário, despertando o sentido de orientação e confiança no trabalho.

A boa relação de trabalho entre as equipes e a supervisão contribui para que o empregado manifeste interesse em adquirir mais conhecimentos práticos, podendo desempenhar uma nova função e, assim, permanecer na indústria da construção. Embora estes resultados estejam evidenciados na literatura, há que se considerar que o operário também almeja valorização profissional, representada por melhor oferta de salário e benefícios. Os trabalhadores referem-se, positivamente, às organizações que estabelecem políticas salariais diferenciadas daquelas promovidas pelas entidades sindicais.

De fato, o sindicato de classe é o principal agente regulador desse recurso e, sob a perspectiva do operário, a não promoção de melhores salários e benefícios está associada ao distanciamento existente entre trabalhador e representante sindical, que ocorre em virtude de o sindicato se dedicar, majoritariamente, a atividades burocráticas, externas ao canteiro de obras. A aparente fragilidade sindical da categoria parece respaldar-se também no fato de ser a construção uma indústria nômade, em que os trabalhadores encontram-se dispersos, em desvantagem na constituição de grandes mobilizações, como ocorre com outras categorias profissionais. Ressalvam-se, contudo, as manifestações sindicais de forte

impacto citadas em publicações, que se referem a grandes grupos de operários concentrados em um mesmo canteiro de obras, porém pouco comuns nas áreas urbanas.

A pesquisa comprovou que a informalidade é menos frequente entre os trabalhadores urbanos. Apesar de ser percebida pelo operário como mecanismo gerador de renda, em que salário e seguro-desemprego tornam-se complementares, a garantia de direitos trabalhistas é valorizada pelo empregado, que se diz pouco conhecedor do assunto, mas revela grande interesse na ampliação de seus horizontes sobre o tema. O trabalhador mostra-se mais consciente das perdas e consequências do emprego informal, demonstrando confiança nas ações fiscalizadoras dos órgãos competentes, como a Delegacia Regional do Trabalho.

Assim, em termos conclusivos, sob o olhar do trabalhador da indústria da construção civil, o setor mostra-se carente de investimentos em mecanização de processos e melhoria de condições consideradas insalubres. Ainda, revela que a oferta salarial é insatisfatória, também passível de iniciativas organizacionais que valorizem o trabalho. Apesar de se fazer presente no discurso dos jovens trabalhadores e, de maneira geral, ser citado como argumento para a mudança de ramo de atividade, o salário não é um simples desejo imediato de aumento da renda. Mas é a expectativa de trabalhadores que essencialmente almejam oportunidades de aprendizagem de um novo ofício que resultem em mudança de função e consequente valorização financeira.

A indústria da construção é um segmento consideravelmente vulnerável aos efeitos presentes na dimensão macro das relações de trabalho, representada pelos fatores econômicos, políticos e sociais. Nela se enquadram o perfil do trabalhador, o argumento social de escolha pela construção civil e as iniciativas sindicais. Acredita-se que é na dimensão micro que se encontram as principais oportunidades organizacionais de valorização do trabalhador operário, especialmente aquelas voltadas para a qualidade de

vida, que guardam relação com o bem-estar no trabalho e também com a produtividade e a eficiência dos processos produtivos.

Desta forma, observou-se que, sob o ponto de vista do operário, investimentos nas formas de organização do trabalho, o desenvolvimento de planos de carreira e valorização salarial, o estímulo à ação participativa na execução dos trabalhos no canteiro de obras e o desenvolvimento de lideranças que valorizem o *feedback* podem fortemente contribuir para que a QVT, na construção, seja efetivamente reconhecida.

As discussões a respeito deste tema não foram, evidentemente, esgotadas. Buscou-se contribuir com resultados que trazem um ponto de vista mais amplo sobre a QVT, enriquecido pela liberdade de expressão do operário e destituído da padronização utilizada nas pesquisas quantitativas.

Não obstante, a diversidade de variáveis da indústria da construção civil sugere que novas pesquisas sejam realizadas, como o intuito de aprofundar a compreensão em torno da relação entre o trabalhador e o segmento, especialmente voltada para essa área de estudo. Investigar a percepção do empregado operário em relação ao seu contexto de trabalho pode ser um diferencial na proposição, pela GP, de políticas mais efetivas de atração, retenção e redução do *turnover* na indústria da construção civil.

Acredita-se que um número maior de entrevistas poderia enriquecer o entendimento sobre a percepção do trabalhador quanto a fatores complexos, como salário e benefícios. Sendo a entrevista uma importante fonte de coleta de dados de uma pesquisa qualitativa, tem-se que questões mais detalhadas sobre o assunto contribuam para que o entrevistado forneça, mais amplamente, seu ponto de vista sobre o tema em estudo. Também, a elaboração de perguntas inter-relacionadas poderia fornecer informações mais robustas, reafirmando ou negando os resultados em relação ao tema QVT.

Sugere-se ainda que demais estudos qualitativos sobre o tema sejam realizados, especialmente com o público jovem, permitindo a validação ou não dos resultados encontrados nesta dissertação. Outra sugestão de pesquisa é a realização de estudos também qualitativos com operários lotados em canteiro de obras de região não urbana, sendo indicada comparação entre os dados com os operários pertencentes aos grandes centros, como aqueles participantes do trabalho que ora se apresenta.

Referências

Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial (ABDI) (2009). *Estudo panorama setorial da construção civil*. Centro de Gestão e Estudos Estratégicos, Brasília.

Alves, T. C. L., Barros Neto, J. P.; Heineck, L. F. M., & Azevedo, A. K. S. (2007 junho). Sistemas de remuneração e incentivos da mão de obra na construção civil e a implementação de novas filosofias de produção: um estudo exploratório. *I Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*. ENGPR2007. Rio Grande do Norte.

Barbosa, A. C. Q. (2001). Elementos para uma análise organizacional do sindicalismo brasileiro. *Revista de Administração*, 36(4), 6-17.

Bardin, L. (2004). *Análise de conteúdo*. 3.ed., Lisboa, Edições 70.

Bauer, M. W. (2002). Análise de conteúdo clássica: uma revisão. In: Bauer, M. W. & Gaskell, G. *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. Petrópolis, Vozes, 2. ed. (pp. 189-217).

Bonoma, T. V. (1985). Case research in marketing: opportunities, problems, and a process. *Journal of Marketing Research*, XXII.

Bressan, F. (2000). *O método do estudo de caso*. São Paulo, FEA-USP. Recuperado de: http://www.fecap.br/adm_online/art11/flavio.htm.

Campino, A. C. C., Constantino, M. A., Nespeca, M., & Cyrillo, D. C. (2009 setembro). Avaliação da qualidade de vida no trabalho: um estudo dos indicadores do fator de comprometimento organizacional. *Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração - Enanpad*, São Paulo: ANPAD.

Carvalho, A. (2010 setembro). Relações de trabalho e gestão de pessoas: entre o macro e o micro? Provocações epistemológicas. *Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração - Enanpad*, Rio de Janeiro: ANPAD.

Carvalho, A. (2012 abr.-junho). Relações de trabalho e gestão de pessoas: entre o macro e o micro? Provocações epistemológicas. São Paulo: FEA/USP, *Revista de Gestão – REGE USP*, 19(2), 297-306.

Carvalho, A., & Sant'Anna, A. S. (2013). Relações de trabalho e gestão de pessoas, dois lados de uma mesma moeda: vinculações sob a ótica do fenômeno da liderança. Pedro Leopoldo: FPL, *Revista Gestão & Tecnologia*, 13(2), 2-20, maio/ago.

Compromisso Nacional para Aperfeiçoar as Condições de Trabalho na Indústria da Construção. (2013). Recuperado de: [http://www.secretariageral.gov.br/compromisso construcao](http://www.secretariageral.gov.br/compromisso_construcao).

Confederação Brasileira da Indústria da Construção. (n.d.). CBIC. *A produtividade da construção civil brasileira*. Rio de Janeiro.

Confederação Nacional da Indústria. CNI. (2013 março). *Sondagem Indústria da Construção*. Informativo da Confederação Nacional da Indústria. Ano 4(3).

Correa, D. A., Oswaldo, Y. C., Spers, V. E. R., Graziano, G. O., Andrade, S. I., & Santos, M. R. (2012 março). Qualidade de vida no trabalho: uma análise crítica da produção bibliográfica brasileira na área da gestão. 2º *Congres TRANSFORMARE*. Paris.

Costa, M. S. (2005 outubro). O sistema de relações de trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 20(59), 111-131.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. DIEESE. (2009 setembro). *Boletim Trabalho e Construção*. Ano 1(1).

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. DIEESE. (2013a maio). *Estudo Setorial da Construção*, (65).

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. DIEESE. (2013b maio). *Mesa Nacional da Construção: o diálogo social tripartite - rumo a condições de trabalho decentes no setor da construção*, (124).

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. DIEESE. (2013c maio). *Balanço das Greves em 2012*, (66).

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. DIEESE. (2011). *Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho*. São Paulo.

Eisenhardt, K. M. (1989). Building theories from case study research. Standford University. *Academy of Management Review*, 14(4).

Fernandes, E. C. (1996). *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar*. Salvador: Casa da Qualidade.

Fischer, R. M. (1985). Pondo os pingos nos is sobre as relações de trabalho e políticas de administração de recursos humanos. In: Fischer, R. M., & Fleury, M. T. L. (orgs). *Processos e relações de trabalho no Brasil*. (pp. 19-50). São Paulo: Atlas.

Fundação Getúlio Vargas. FGV. (2008). A nova classe média. *Centro de Políticas Sociais*. Rio de Janeiro: FGV/IBRE.

Fundação Getúlio Vargas. FGV. (2011). Trabalho, educação e juventude na construção civil. *Centro de Políticas Sociais*. Rio de Janeiro: FGV/CPS.

Furtado, R. A. (2012 setembro). Relações de Trabalho e RH: a possibilidade de uma (re) articulação teórica a partir da contribuição da teoria da estruturação. *Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração - Enanpad*. Rio de Janeiro: ANPAD.

Gaskell, G. (2002). Entrevistas individuais e grupais. In: Bauer, M. W. & Gaskell, G. *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. 2. ed. (pp. 65-83). Petrópolis: Vozes.

Godói, C. K., & Balsini, C. P. V. (2004). *A metodologia qualitativa nos estudos organizacionais: análise da produção científica brasileira entre 1997 e 2003*. Santa Catarina: Univali.

Gonzaga, G. (1998 jan.-março). Rotatividade e qualidade do emprego no Brasil. *Revista de Economia Política*, 18(1), 69.

Greenwood, E. (1973). Metodos principales de investigación social empírica. In: *Metodologia de la investigación social*. Buenos Aires: Paidós.

Hackman, J. R., Oldham, G., Janson, R., & Purdy, K. (1975 Summer). A new strategy for job enrichment. *California Management Review*, 17(4), 57-71.

Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1986). *Psicologia para administradores: a teoria e as técnicas da liderança situacional*. São Paulo: EPU.

Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization development and change*. Saint Paul: West Publishing.

Iizuka, E. S., Antunes, L. C., & Batista, M. B. (Set./2012). Qualidade de vida no trabalho e a produção acadêmica: visita aos anais dos ENANPAD's de 2001 a 2011. *Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração - Enanpad*. Rio de Janeiro: ANPAD.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. IBGE. (2011). *Pesquisa Anual da Indústria da Construção*. 21, 1-98. Rio de Janeiro.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. IBGE. (2008 março). *Pesquisa Mensal de Emprego*. Trabalhadores por conta própria perfil e destaques: Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre. Rio de Janeiro.

Kurogi, M. S. (2008). Qualidade de vida no trabalho e suas diversas abordagens. *Revista de Ciências Gerenciais*, XII(16).

Lima. R. C. P. (2001 maio). Sociologia do desvio e interacionismo. *Tempo Social*. São Paulo, *Revista Sociologia USP*, 13(1), 185-201..

Limongi-França, A. C., & Arellano, E. B. (2002). Qualidade de vida no trabalho. In: Fleury, M. T. L. (coord.). *As pessoas na organização*. 10. ed., 295-306. São Paulo: Gente.

Limongi-França, A. C. (1996). *Indicadores empresariais de qualidade de vida: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000*. Tese de Doutorado em Administração, São Paulo: FEA/USP.

Limongi-França, A. C. (2010). *Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. 2. ed., São Paulo: Atlas.

ManpowerGroup (2013). *Pesquisa sobre escassez de talentos: resultados*. Milwaukee, WI, Estados Unidos.

Mendes, A. M., & Ferreira, M. C. (2008). Contexto de trabalho. In: Siqueira, M. M. M. (org.). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão*. (pp. 111-123). Porto Alegre RS, Artmed.

Michael Page (2013). *Global HR Barometer 2013. The HR roadmap – a shared strategic goal, yet different regional priorities*. Geneva, Switzerland.

Meyer, C. B. (2001 November). A case in case study methodology. *Field Methods*, 3(4), 329-352.

Mobley, W. H. (1992). *Turnover: causas, consequências e controle*. Porto Alegre: Ortiz.

Monteiro, D. C., Costa, A. C. R., & Rocha, E. R. P. (2010). Construção civil no Brasil: investimentos e desafios (2010). In: E. Torres FP, & Meirelles B. (orgs.). *Perspectivas do investimento: 2010-2013*. Rio de Janeiro. BNDES.

Moraes, L. F. R. & Belo, E. F. (2011). Qualidade de vida no trabalho de garis. In: Sant'Anna, A. S., & Kilimnik, Z. M. (orgs.). *Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos*. 1. ed., v. 1. pp. 56-69. Rio de Janeiro: Campus-Elsevier.

Nadler, D. A. & Lawler, E. E. (1983 Winter). Quality of work life: perspectives and directions. *Organization Dynamics*, 11, 20-30.

Nogueira, A. J. F. M. (2002). Gestão estratégica das relações de trabalho. In: Fleury, M. T. L. (coord.). *As pessoas na organização*. 10. ed., pp. 115-132. São Paulo: Gente.

Oliveira, J. A. & Medeiros, J. P. (2008 jan.-julho). Modelos de qualidade de vida no trabalho (QVT): elementos para uma síntese. *Interface*, 5(1).

Oliveira, J. A. & El Aouar, W. A. (2013 setembro). Qualidade de vida no trabalho (QVT) e música funcional no ambiente laboral fabril. *Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração - Enanpad*, Rio de Janeiro: ANPAD.

Passeri, E. L., & Guilherme, F. (2000 setembro). Gestão de recursos humanos: o trabalhador e as incertezas da flexibilização das relações de trabalho, uma amostra. *Anais do Encontro Nacional dos Cursos de Graduação em Administração - Enangrad*. Rio de Janeiro: ANPAD.

Pettigrew, A. M. (1990). Longitudinal field research on change theory and practice organization. *Science*, 1(3), 267-292.

Sant'Anna, A. S., Kilimnik, Z. M., & Moraes, L. F. R. (2011). Antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da qualidade de vida no trabalho. In: Sant'Anna, A. S., & Kilimnik, Z. M. (Orgs.). *Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos*. 1. ed., v. 1. pp. 3-30. Rio de Janeiro: Campus-Elsevier.

Sant'Anna, A. S., Kilimnik, Z. M. & Moraes, L. F. R. (2005 jan.-junho). Competências individuais, modernidade organizacional e satisfação no trabalho: um estudo de diagnóstico comparativo. *Revista de Administração de Empresas - RAE*, 4(1), art. 1.

Souza, C. C. (2003). *A iluminação em consultórios odontológicos: uma análise ergonômica específica para melhora na qualidade de vida do cirurgião-dentista*. Programa de pós-graduação em engenharia de produção. Universidade Federal de Santa Catarina. revista de Administração de Empresas. Dissertação (Mestrado).

Trindade, G. S., & Norsella, P. (2010 jan.-abril). Profissões em vias de desaparecimento: a identidade dos trabalhadores de ofício frente à ofensiva do capital. Belo Horizonte, *Trabalho & Educação*, 19(1), 87-98.

Triviños, A. N. S. (1987). *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. 1. ed. São Paulo: Atlas.

Vieira, D. F. V. B.; & Hanashiro, D. M. M. (1990 julho). Visão introdutória de qualidade de vida no trabalho. Porto Alegre, *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 11(2), 41-46.

Vimieiro, G. V., Pereira, L. Z., & Lange, L. C. (2009). Trabalho e qualidade de vida em usinas de triagem e compostagem de resíduos urbanos. *Revista de Administração FACES Journal*, 8(2), 94-105, art. 128.

Voss, C., Tsikriktsis, N., & Frohlich, M. (2002). Case research in operations management. *International Journal of Operations & Production Management*, 22, 195-219.

Yin, R. K. (1989). Case study research: design and methods. *Sage Publications Inc.*, USA.

Yin, R. K. (2005). *Estudo de caso: planejamento e métodos*. 2. ed., Porto Alegre: Bookman.

Walton, R. E. (1973 dezembro). Quality of working life: What is it ? *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.

Westley, W. A. (1979). Problems and solutions in the quality of working life. *Human Relations*. 32(2), 57-71.

Zille, L. P., & Zille, G. P. (2010). O estresse no trabalho: uma análise teórica de seus conceitos e suas inter-relações. *Gestão e sociedade, UFMG*, 4, 113-123.

APÊNDICES

Apêndice A – Roteiro de Entrevistas

Caracterização dos sujeitos da pesquisa	1)	Você se percebe como branco, pardo ou negro?
	2)	Qual a sua idade?
	3)	Você estudou até que período?
	4)	Você veio de qual região do país?
	5)	Qual o seu estado civil?
	6)	Você mora com sua família? Pais ou esposa e filhos?
	7)	Você possui filhos?
	8)	Qual o seu cargo na empresa?
	9)	Quantas horas você trabalha diariamente, em média?
	10)	Há quanto tempo você trabalha na construção civil?
Argumento social de escolha pela construção civil	11)	Por que você escolheu a construção civil?
	12)	De forma geral, a indústria da construção oferece salário e condições de trabalho mais favoráveis que os outros setores?
Condições de segurança e saúde no trabalho	13)	Como é o seu ambiente físico de trabalho (canteiro de obras)?
	14)	Você acha o seu ambiente de trabalho agradável? Porque ?
	15)	O seu trabalho é pesado? Por que?
	16)	Quais os riscos existentes em seu ambiente de trabalho? Ele o preocupa?
	17)	O que você acha das condições de alojamento, refeitório e demais instalações da obra?
Compensação justa e adequada	18)	Em condições iguais de salário/benefícios, você trocaria de setor? Porque?
	19)	Em relação à tarefa que executa, o que você acha do seu salário?
Variedade e significado da tarefa	20)	Qual é a liberdade que você tem para executar suas tarefas?
	21)	De quais outras habilidades você se utiliza para fazer o seu trabalho?
	22)	O que você está ajudando a construir?
	23)	Você gosta do que faz ou gostaria de exercer outra atividade? Qual?
Oportunidade de crescimento e segurança	24)	Você tem medo de perder o emprego na construção civil? Por que?
	25)	Você tem expectativa de crescer na sua profissão na indústria da construção?
	26)	Você se sente seguro trabalhando na indústria da construção? Porque?
	27)	Mudar de cidade acompanhando obras está nos seus planos?
Atuação sindical	28)	Como é a relação entre você e o sindicato?
Integração social na organização	29)	Como é a sua relação com seus colegas?
	30)	Como é a sua relação com sua chefia? É adequada ?
	31)	Qual a importância do trabalho na sua vida?
	32)	Você se sente discriminado por ser operário da construção civil?
	33)	Você se sente discriminado no trabalho pelos colegas ou chefia?
	34)	Como foi o seu processo de adaptação as suas rotinas de trabalho e cidade?
	35)	Você se sente valorizado no trabalho?
Constitucionalismo	36)	Você conhece seus direitos trabalhistas? Quais?
	37)	Qual a importância dos direitos trabalhistas para você?
	38)	Você já trabalhou informalmente na indústria da construção? Relate.
	39)	Os direitos trabalhistas são respeitados na indústria da construção?
Feedback	40)	A alta rotatividade do setor o preocupa?
	41)	Como é o retorno de sua chefia sobre o trabalho que você executa?
Perspectivas profissionais	42)	O que o motivaria a deixar a empresa?
	43)	O que o motiva a permanecer na empresa?