



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB**  
**CAMPUS I – CAMPINA GRANDE**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – CCSA**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**JANAINA BARBOSA VIEIRA**

**QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES DO SETOR  
DA CONSTRUÇÃO CIVIL NA CIDADE DE CAMPINA  
GRANDE – PB**

CAMPINA GRANDE – PB

2013

**JANAINA BARBOSA VIEIRA**

**QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES DO SETOR  
DA CONSTRUÇÃO CIVIL NA CIDADE DE CAMPINA  
GRANDE – PB**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em **Administração** da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de **Bacharel em Administração**.

CAMPINA GRANDE – PB

2013

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CIA I – UEPB

- V657q Vieira, Janaina Barbosa.  
Qualidade de vida dos trabalhadores do setor da construção civil da cidade de Campina Grande - PB. [manuscrito] / Janaina Barbosa Vieira. – 2013.  
21 f. : il. color.
- Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2013.  
“Orientação: Profa. Dra. Waleska Silveira Lira, Departamento de Administração”.
1. Qualidade de vida no trabalho.
  2. Satisfação no Trabalho.
  3. Construção civil I. Título.

21. ed. CDD 306.361

JANAINA BARBOSA VIEIRA

**QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES DO SETOR  
DA CONSTRUÇÃO CIVIL NA CIDADE DE CAMPINA  
GRANDE – PB**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao  
Curso de Graduação em **Administração** da  
Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento  
à exigência para obtenção do grau de **Bacharel em  
Administração**.

Aprovada em 22/08/2013.

Waleska Silveira Lira

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Waleska Silveira Lira / UEPB

Orientadora

Vilza Maria Batista  
Prof.<sup>a</sup>Ma. Vilza Maria Batista / UEPB

Examinador

Viviane B. M. Nogueira

Prof.<sup>a</sup> Ma. Viviane Barreto Motta Nogueira / UEPB

Examinadora

## **QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES DO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL NA CIDADE DE CAMPINA GRANDE – PB**

Janaina Barbosa Vieira

### **Resumo**

Fazer com que os colaboradores se sintam protagonistas do seu trabalho significa fazê-los sentir valorizados, importantes e essenciais para a organização da qual fazem parte. Para isso é importante que o administrador execute ações concretas que sejam capazes de atender e satisfazer os anseios dos colaboradores de acordo com suas particularidades. Para isso alguns modelos teóricos servem de apoio à organização que deseja melhorar os níveis de QVT de seus colaboradores, entre eles se destacam os trabalhos já realizados por Walton, Hackman e Oldhan, Nadler e Lawler. Neste estudo foi utilizada a versão abreviada em português do instrumento de avaliação da qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (OMS), o WHOQOL-BREF que é utilizado neste estudo como base para chegar aos resultados finais. O objetivo deste estudo é analisar o nível de satisfação com a QVT dos trabalhadores do setor da construção civil. Para o alcance do objetivo foi utilizada uma pesquisa exploratória descritiva aplicada aos trabalhadores de uma construtora da cidade de Campina Grande-PB. O retorno obtido indica que, assim como indicam dados de pesquisas nacionais, na cidade de Campina Grande – PB, os profissionais da construção civil apresentam níveis reduzidos de satisfação com a QVT, apontando diversos fatores que podem ser melhorados a fim de que possam realizar seu trabalho de forma plena e satisfatória. Ao final concluiu-se que na empresa utilizada como referência existem fatores muito positivos com relação à QVT, referentes ao estado psicológico e profissional, mas também existem pontos que precisam ser observados relacionados a fatores pessoais e físicos, se o que se pretende é a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida no trabalho. Satisfação com o trabalho. Construção civil.

### **Abstract**

Make employees feel protagonists of their work means making them feel valued, important and essential for the organization to which they belong. For this it is important that the administrator to perform specific actions that are able to meet and satisfy the desires of the employees according to their particularities to some theoretical models that serve to support the organization that wants to improve the levels of QWL of employees, among them highlight the work already done by Walton, Hackman and Oldhan, Nadler and Lawler. In this study we used the abbreviated version in Portuguese of the evaluation of the quality of life of the World Health Organization (WHO), the WHOQOL-BREF which is used in this study as a basis to reach the final results. The aim of this study is to analyze the level of satisfaction with QWL of workers in the construction industry. To achieve the objective a descriptive exploratory research applied to workers of a construction company in the city of Campina Grande. The feedback received indicates that, as data from national surveys indicate, in the city of Campina Grande - PB, the construction professionals have reduced levels of satisfaction with QWL, pointing out several factors that can be improved so that they can

realize their work fully and satisfactorily. At the end it was concluded that the company used as reference factors are very positive with regard to QWL, referring to the psychological state and professional, but there are points that need to be observed related to personal factors and physical, if the aim is to improve quality of life of employees.

**Key-words:** Quality of work life. Job satisfaction. Construction.

## 1. INTRODUÇÃO

Os estudos já realizados a respeito do tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) datam de 1970 (CHIAVENATO, p., 2008), no entanto, nenhuma conceituação ou modelo publicado tornou-se definitiva, o que se deve em grande parte à subjetividade e abrangência do tema.

Chiavenato (2008) coloca que, o conceito de QVT envolve a integração de fatores físicos, emocionais, ocupacionais, ambientais, sociais e culturais, com fatores subjetivos do próprio ser humano, como suas crenças e valores, e de sua percepção individual sobre a vida. Logo, a QVT depende do bom estado físico e psicológico do indivíduo e da harmonia entre o que o trabalho lhe oferece e o que ele espera.

A QVT foi objeto de estudo de diversos autores na década de 1970. Entre os principais estudiosos, destacam-se Richard Walton (1975), Nadler e Lawler e, Hackman e Oldhan, todos elaboraram modelos de QVT que demonstram quais fatores devem ser observados quando se pretende aumentar os níveis de qualidade de vida dos colaboradores. Os modelos desenvolvidos apresentam tópicos comuns que permitem concluir que a valorização do colaborador tornou-se um fator de grande importância quando se trata da promoção da QVT no interior de uma organização.

Os esforços destinados ao atendimento dos anseios dos colaboradores tornam-se necessários e de extrema importância quando se trata do alcance de bons resultados. Funcionários motivados e valorizados no ambiente de trabalho são mais produtivos e comprometidos, o que reflete nos resultados organizacionais.

O objetivo principal do presente estudo é analisar o nível de satisfação com a QVT dos trabalhadores do setor da construção civil.

Diante dos diversos estudos já realizados enfatizando a importância da observação de fatores que podem de alguma forma, prejudicar a lucratividade das empresas, um dos aspectos que vivem em constante acompanhamento é a qualidade de vida, o modo como as pessoas vivem e de que forma seu estado físico e psicológico podem afetar seu desempenho no trabalho.

Para que haja Qualidade de Vida no Trabalho, diversos fatores precisam ser observados, desde as condições físicas, de saúde, segurança e higiene, até os fatores psicológicos relacionados ao comportamento e particularidades do indivíduo.

Esta pesquisa possui como referencial um estudo de caso de uma construtora da cidade de Campina Grande-PB, a qual se dedica às atividades de construção de edifícios residenciais e comerciais. Através da pesquisa buscou-se determinar o perfil dos profissionais do setor.

Assim como nas grandes metrópoles do país, o emprego no setor da construção civil tornou-se uma das opções de trabalho para boa parte da população de baixa renda em Campina Grande-PB. Através da pesquisa buscou-se elucidar qual o perfil dos profissionais do setor, enfatizando a QVT como aspecto importante para bom desempenho no trabalho.

O presente artigo procurou apresentar o nível de satisfação com a QVT dos profissionais do setor da construção civil, buscando identificar os fatores que influenciam, positiva e negativamente, na percepção dos trabalhadores.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Compreender o que significa qualidade de vida engloba a análise de aspectos objetivos e subjetivos do cotidiano, que possam influenciar no bem-estar de um indivíduo.

De acordo com a conceituação da OMS (Organização Mundial da Saúde) a Qualidade de vida é definida como “a percepção da sua posição na vida dos indivíduos no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações.” (ALMEIDA, p. 20. 2012) Essa é uma avaliação subjetiva sobre o que é qualidade de vida, pois abrange todos os aspectos que possam influenciar de alguma forma no comportamento do indivíduo.

Segundo Almeida (2012, p.13) *apud* Barbosa (1998) “para melhor compreender a área de conhecimento em qualidade de vida é necessário adotar uma perspectiva, ou um paradigma complexo de mundo, pois se expressa na relação entre o homem, a natureza e o ambiente que o cerca.” Nessa perspectiva, para se chegar a um entendimento sobre o que realmente pode ser caracterizado como qualidade de vida, torna-se indispensável reunir todos os fatores que influenciam positiva ou negativamente na vida do indivíduo e analisá-los para que seja encontrada uma forma de maximizar o sentido do bem-estar em sua vida.

Como cita Almeida (2012, p.19) *apud* Nahas (2001, p.5), “qualidade de vida é a condição humana resultante de um conjunto de parâmetros individuais e socioambientais, modificáveis ou não, que caracterizam as condições em que vive o ser humano.” Ou seja, a qualidade de vida é influenciada por fatores internos e externos ao indivíduo, que pode ser aprimorada na medida em que são verificadas falhas que são passíveis de mudanças.

Segundo os conceitos da Qualidade de Vida, surgiram os primeiros conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) que “datam do início da década de 1970 tendo como precursor Louis Davis. Segundo este autor a QVT refere-se ao bem-estar geral e à saúde dos colaboradores no desempenho de suas funções no ambiente de trabalho.” (CHIAVENATO, 2008).

Segundo Chiavenato (2008) o conceito de Qualidade de Vida ainda necessita de um consenso até mesmo entre os profissionais da área, devido à sua enorme complexidade. Baseado no conceito de qualidade de vida da OMS (WHOQOL - Organização Mundial da Saúde, 1995), o autor coloca que:

Qualidade de Vida envolve não apenas a multidimensionalidade, mas também a subjetividade. Ou seja, envolve a integração de fatores físicos, emocionais, ocupacionais, ambientais, sociais e culturais, com fatores subjetivos do próprio ser humano, como suas crenças e valores, e de sua percepção individual sobre a vida. (CHIAVENATO, p. .2008)

Para Almeida (2012) *apud* Betti (2002), “o que é boa qualidade de vida para alguém não é necessariamente para outra pessoa.” Esta afirmação pode ser aplicada naturalmente ao termo Qualidade de Vida no Trabalho devido à sua subjetividade, uma vez que os anseios e necessidades de um indivíduo, relacionados ao trabalho, podem seguramente, não ser iguais aos de outro. Ou seja, enquanto para um colaborador sua remuneração é um fator muito importante, para outro a importância pode estar no reconhecimento de terceiros pelo desempenho de seu trabalho.

Portanto, quando o objetivo de uma organização for a promoção da QVT em seu interior, torna-se necessária a observação de quais aspectos são considerados importantes pelos colaboradores e que precisam ser considerados para que o estado de bem-estar no

trabalho seja aprimorado, de acordo com as individualidades dos profissionais. Sobre a definição de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) Chiavenato (2008) *apud* Limongi-França:

Trata-se da capacidade de administrar o conjunto de ações, incluindo diagnóstico, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho, alinhada e construída na cultura organizacional, com prioridade para o bem-estar das pessoas da organização. (CHIAVENATO, 2008)

Segundo Limongi-França (1996) há certa contradição na conceituação de QVT. Para a autora a contradição aparece quando se tenta privilegiar, simultaneamente, a pessoa e a empresa com os mesmos resultados de produtividade e qualidade. Nesse contexto a QVT se apresenta como algo que deve ser globalizado no ambiente organizacional, proporcionando a todos que dela fazem parte resultados satisfatórios no que se refere ao atendimento de expectativas de crescimento e desenvolvimento.

Segundo Chiavenato (2008) a qualidade de vida no trabalho é visualizada sob dois aspectos. De um lado, as reivindicações e expectativas dos colaboradores quanto ao seu bem-estar e satisfação no ambiente de trabalho, de outro, o interesse das empresas em garantir seus níveis de qualidade e produtividade. Dessa forma um fator depende de outro de forma direta, se o colaborador não se sentir valorizado e devidamente recompensado por seu trabalho consequentemente sua insatisfação será refletida em seus resultados individuais que, por conseguinte, influenciam na qualidade e na produtividade dos produtos ou serviços da organização.

Como afirma Fernandes (1996):

Os problemas enfrentados pelos colaboradores ligados à insatisfação no trabalho trazem consequências potencialmente prejudiciais à rentabilidade da organização como aumento do absenteísmo, diminuição de rendimentos, maior rotatividade de mão-de-obra, entre outros. (FERNANDES, 1996)

Ou seja, ao promover a utilização de programas de QVT no ambiente organizacional o administrador possivelmente poderá diminuir as consequências prejudiciais à organização e promover um maior engajamento dos colaboradores com relação ao desempenho de suas atividades.

Diante dos conceitos apresentados pelos autores supracitados entre outros, é possível verificar que a promoção da qualidade de vida no ambiente organizacional, torna-se algo extremamente relevante quando se trata de alcançar resultados positivos no que diz respeito ao bom desempenho dos negócios da organização e à valorização dos colaboradores que dela fazem parte. Nesse contexto quando a QVT é implantada com sucesso dentro da organização, podem surgir melhoras perceptíveis quanto aos aspectos relacionados à produção e lucratividade da empresa, assim como na obtenção de um comprometimento maior dos colaboradores no desempenho de suas atividades.

Nos diversos estudos elaborados sobre o tema foram desenvolvidos vários modelos de QVT com o objetivo de auxiliar os gestores em sua implantação no ambiente organizacional. Entre os autores do tema podem-se citar os modelos elaborados por Walton (1975), Nadler e Lawler (1983) e Hackman e Oldham, e o estudo realizado pelo grupo de pesquisa da OMS, O WHOQOL-BREF. E no Brasil se destacam os trabalhos de Limongi-França (1996) e Fernandes (1996).

## 2.2 Modelos de QVT

Com o objetivo de encontrar um meio capaz de medir os níveis de qualidade de vida dentro do ambiente de trabalho, a fim de torna-lo um lugar melhor para os colaboradores, diversos autores formularam modelos teóricos os quais pretendem ajudar o administrador na promoção da qualidade de vida na organização. Dentre os modelos elaborados, alguns se destacam por sua abrangência, como o modelo de Richard Walton (1975), o modelo de Lawler e Nadler (1983) e o modelo de Hackman e Oldhan, além do instrumento para medição da qualidade de vida elaborado pela OMS, WHOQOL-BREF (abbreviated - The World Health Organization Quality of Life). O qual pode ser aplicado a qualquer cultura.

### 2.2.1 Modelo De Walton

O modelo de Richard Walton (1975) é um dos mais utilizados pelas organizações que procuram a melhoria QVT de seus colaboradores. A preferência se deve ao fato desse modelo contemplar oito dimensões as quais relacionam o ambiente de trabalho e a vida pessoal do trabalhador fora da organização.

Para Walton, a QVT está muito além dos direitos básicos do trabalhador garantidos pela legislação. Segundo o modelo sugerido pelo autor, aspectos relacionados a fatores físicos, psicológicos e sociais são reunidos para chegar a uma forma que seja capaz de suprir satisfatoriamente os principais anseios dos colaboradores e por consequência da organização.

O modelo de Walton é composto por oito dimensões (CHIAVENATO, 1999), sendo estas: Compensação justa e adequada; Condições de trabalho; Uso ou desenvolvimento de capacidades; Oportunidade de crescimento e segurança; Integração social na organização; Constitucionalismo; Trabalho e vida; e Relevância social.

De acordo com Walton (1973), os fatores que afetam a QVT:

1- **Compensação justa e adequada** – A remuneração adequada é aquela necessária para as pessoas atenderem suas necessidades pessoais e os padrões culturais, sociais e econômicos da sociedade em que vivem. Deve estabelecer o equilíbrio entre equidade interna e equidade externa, justiça na compensação, participação nos lucros, comissões pela produtividade e proporcionalidade entre salários;

2- **Condições de trabalho e saúde no trabalho** – Jornada de trabalho e ambiente físico adequado. O nível de satisfação do trabalhador em relação a este critério poderia ser melhorado através do estabelecimento de horários razoáveis, de condições físicas de trabalho que reduzam consideravelmente o risco e que proporcionem segurança ao colaborador, aspectos ergonômicos e de salubridade não podem ser esquecidos, dentre outros fatores;

3- **Utilização e desenvolvimento de capacidades** – Abrange: autonomia, sentido do trabalho, identidade da tarefa, disparidade da habilidade exigida, feedback. No entanto, as contingências, principalmente o grau de maturidade, a formação do colaborador e sua capacidade de tomar iniciativa é que determinarão em que profundidade essas dimensões serão consideradas, admitindo que em muitas situações o que o trabalhador requer pode ser um trabalho múltiplo, que exige muitas atividades e que seja constantemente controlado. Outra finalidade dessa variável é desenvolver a autonomia, autocontrole e fazer com que o colaborador obtenha informações sobre o processo total do trabalho.

4- **Oportunidades de crescimento contínuo e segurança** – Desenvolvimento pessoal e segurança no emprego de forma duradoura, oportunidades de crescimento em termos organizacionais ou de carreiras reconhecidas pelas pessoas de seu convívio, com colegas, amigos e familiares;

5- **Integração social na organização** - A caráter das relações interpessoais é fundamental para avaliar-se o grau de identidade do trabalhador com a empresa e seu nível de satisfação

quanto à QVT. Pode ser avaliada pela ausência de preconceitos, de símbolos, de status ou diferenças hierárquicas muito marcantes, pela possibilidade de acesso na hierarquia em função da capacidade potencial e pela existência de apoio mútuo e senso comunitário, deixando o trabalhador integrado a equipe bem como à instituição financeira.

6- **Constitucionalismo** – Engloba o cumprimento de normas e regras da organização, além de direitos e deveres do trabalhador. Os fatores mais relevantes para que haja uma elevada qualidade de vida são: o direito à privacidade pessoal, a liberdade de diálogo e o direito de posicionar-se e de receber tratamento justo em todos os aspectos;

7- **Trabalho e espaço total de vida** – Considera o equilíbrio entre a jornada de trabalho, exigências da carreira, viagens e convívio familiar. O trabalho não deve absorver todo o tempo e energia do trabalhador;

8- **Relevância social da vida no trabalho** – Consiste na imagem da organização, responsabilidade social da organização, responsabilidade social pelos serviços, responsabilidade social pelos empregados. De modo que o colaborador tenha em mente seu trabalho como uma atividade social e que traga orgulho de fazer parte da organização.

Critérios	Indicadores de QVT
<b>1. Compensação justa e adequada</b>	Equidade interna e externa Justiça na compensação Planilha dos ganhos de produtividade Proporcionalidade entre salários
<b>2. Condições de trabalho</b>	Jornada de trabalho adequada Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
<b>3. Uso e desenvolvimento de capacidades</b>	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informação sobre o processo total do trabalho
<b>4. Oportunidade de crescimento e segurança</b>	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectivas de avanço salarial Segurança de emprego
<b>5. Integração social na organização</b>	Ausências de preconceitos Igualdade Relacionamento Senso comunitário
<b>6. Constitucionalismo</b>	Direitos de proteção ao trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial
<b>7. O trabalho e o espaço total de vida</b>	Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Mudanças geográficas Tempo para lazer da família
<b>8. Relevância social do trabalho na vida</b>	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos e serviços Práticas de emprego

Tabela 1. Critérios e indicadores de qualidade de vida no trabalho:  
Fonte: Adaptado de Walton (1973 p.11-21)

### 2.2.2 Modelo De Nadler E Lawler

Conforme descreve Chiavenato (1999), o modelo de Nadler e Lawler constitui-se de quatro aspectos: Participação dos colaboradores nas decisões; Reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho; Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional; e Melhoria no ambiente de trabalho quanto a condições físicas e psicológicas, horário de trabalho etc.

Nadler e Lawler conceituam a QVT como a maneira de pensar a respeito das pessoas, participação na resolução de problemas, enriquecimento do trabalho, melhoria no ambiente de trabalho (Limongi-França, 1996). Segundo os autores a QVT está baseada nos seguintes aspectos:

- 1- Participação dos funcionários nas decisões;**
- 2- Reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho;**
- 3- Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional;**
- 4- Melhoria no ambiente de trabalho tanto físico quanto psicológico.**

### 2.2.3 Modelo de Hackman e Oldhan (1970)

Para Hackman e Oldhan as dimensões do cargo afetam psicologicamente o indivíduo levando a resultados pessoais e de trabalho que influenciam na QVT (CHIAVENATO, 1999). As dimensões do cargo segundo os autores são as seguintes: Variedade de habilidades; Identidade da tarefa; Significado da tarefa; Autonomia; Retroação do próprio trabalho; Retroação extrínseca; e Inter-relacionamento. Levando-se em consideração as dimensões do cargo na promoção da QVT, todos os aspectos devem ser observados. O fator psicológico se coloca como aspecto muito importante quando se trata do desempenho no trabalho.

Segundo Hackman e Oldhan (1975) as dimensões do cargo afetam os resultados pessoais do trabalho em relação à QVT, e está baseado em um inventário de diagnóstico das características do cargo para medir o grau de satisfação geral e o grau de motivação interna.

As dimensões são:

- 1- Variedade de habilidades:** O cargo exercido deve exigir várias e diferentes habilidades e conhecimento das atividades realizadas em seu trabalho.
- 2- Identidade da tarefa:** Observa a importância do indivíduo sobre as suas tarefas, o trabalho deve ser realizado do início ao fim, para que este perceba que produz um resultado concreto.
- 3- Significado da tarefa:** O colaborador deve ter uma clara percepção de que forma o seu trabalho produz efeito e impactos sobre o trabalho dos demais.
- 4- Autonomia:** Defende-se a responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas e independência para desempenhá-las. A prática de gerência por objetivos proporcionaria um papel respeitável aos trabalhadores no estabelecimento de seus próprios objetivos e na busca de planos para consegui-los,
- 5- Retroação do próprio trabalho:** Os gestores devem proporcionar informação de retorno para que o próprio indivíduo possa avaliar o seu desempenho.
- 6- Retroação extrínseca e *feedback*:** Deve haver um retorno dos superiores hierárquicos ou cliente a respeito do desempenho de sua tarefa. A ideia do *feedback* é simples, mas de grande relevância para as pessoas no trabalho, pois através desse retorno é que o colaborador poderá fazer uma autoanálise, visando melhorias em sua conduta profissional.
- 7- Inter-relacionamento:** Deve haver um retorno dos superiores hierárquicos, colegas de trabalho e clientes a respeito de seu desempenho.

Evidencia-se que o investimento em QVT corresponde a uma ferramenta necessária para prevenir e reduzir os elevados números que se referem a absenteísmo, acidentes e doenças do

trabalho, desmotivação, insatisfação, afastamentos e uma série de situações que intervêm relativamente no desempenho profissional e organizacional. Enfim, a busca constante por um ambiente humanizado é uma entre as tantas atribuições da QVT. A ideia básica consiste em aproveitar as habilidades mais importantes dos trabalhadores, buscando assim um ajustamento entre tecnologia, tarefas e empregados.

#### 2.2.4 WHOQOL-BREF

O WHOQOL-BREF é uma síntese do instrumento de análise da qualidade de vida elaborado pela Organização Mundial da Saúde, o WHOQOL-100. O WHOQOL-BREF foi criado devido à necessidade em se desenvolver um modelo internacional de qualidade de vida de curta duração e rápida aplicação que fosse possível sua aplicação em qualquer cultura.

O WHOQOL-BREF contém um total de 26 perguntas. Para fornecer uma avaliação ampla e abrangente, um item de cada uma das 24 facetas contidas no WHOQOL-100 foi incluído. As questões referem-se respectivamente a qualidade de vida de modo geral, à satisfação com a própria saúde, e as seguintes 24 questões estão divididas nos domínios físico, psicológico, das relações sociais e do meio ambiente, como ilustra a tabela 1 (Kluthcovsky, 2007).

Todos os resultados apurados do WHOQOL-BREF devem ser apresentados em média tanto no domínio quanto nas facetas. A classificação será de acordo com a média encontrada, assim sendo: necessita melhorar (quando for de 1 até 2,9); regular (3 até 3,9); boa (4 até 4,9) e muito boa (5).

Este estudo utilizará o instrumento desenvolvido pelo grupo de pesquisa da OMS, o WHOQOL-BREF, por este ter se mostrado o mais viável e completo, que permite o conhecimento sobre o tema abordado e que proporcionou os resultados da pesquisa.

<b>TABELA 1 – DOMÍNIOS E FACETAS DO WHOQOL</b>
<b>Domínio I - Domínio físico</b>
1. Dor e desconforto 2. Energia e fadiga 3. Sono e repouso
<b>Domínio II - Domínio psicológico</b>
4. Sentimentos positivos 5. Pensar, aprender, memória e concentração 6. Autoestima 7. Imagem corporal e aparência 8. Sentimentos negativos
<b>Domínio III - Nível de Independência</b>
9. Mobilidade 10. Atividades da vida cotidiana 11. Dependência de medicação ou de tratamentos 12. Capacidade de trabalho
<b>Domínio IV – Relações sociais</b>
13. Relações pessoais 14. Suporte (Apoio) social 15. Atividade sexual
<b>Domínio V- Ambiente</b>
16. Segurança física e proteção 17. Ambiente no lar 18. Recursos financeiros 19. Cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade 20. Oportunidades de adquirir novas informações e habilidades 21. Participação em/e oportunidades de recreação/lazer 22. Ambiente físico: (poluição/ruído/trânsito/clima) 23. Transporte
<b>Domínio VI - Aspectos espirituais/Religião/Crenças pessoais</b>
24. Espiritualidade/religião/crenças pessoais

Tabela 1 – Domínios e facetas do whoqol /Fonte: ((Kluthcovsky, 2007).

## 2.3 CONSTRUÇÃO CIVIL

De acordo com boletim divulgado pelo DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) em 2012, o setor da construção civil é o que mais tem ganhado representatividade nos últimos anos em todas as regiões metropolitanas que foram pesquisadas. O estudo aponta que a construção de edifícios é o setor que mais incorpora postos de trabalho, sendo de aproximadamente 2/3 (dois terços). Fato que se manifesta também no estado da Paraíba que, nas últimas décadas, onde as atividades da construção civil tornaram-se mais significativas, segundo dados divulgados em 2010 pela Pesquisa Anual da Indústria da Construção do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) onde, 27.554 pessoas estão ocupadas no setor, e foi gerada uma receita líquida no valor de R\$ 1.555.929,00.

Segundo o boletim do DIEESE, o perfil dos trabalhadores do setor continua o mesmo. Apesar da crescente participação das mulheres, a maior parte dos ocupados na construção civil é composta por homens, negros, chefes de família e com baixa escolaridade. Trabalhar na construção civil torna-se muitas vezes uma das poucas alternativas para os trabalhadores que tem baixo nível de instrução.

A pesquisa do DIEESE ainda mostra que no setor da construção civil ainda existe a menor presença do emprego protegido pela legislação trabalhista em todas as regiões pesquisadas no Brasil. O número de trabalhadores autônomos supera o de trabalhadores formais. Um dos fatores que mais impacta no setor, segundo a pesquisa é a rotatividade de trabalhadores que, pela natureza do trabalho, permanece por pouco tempo com o empregador.

De acordo com o estudo, nos canteiros de obras em geral, três profissões ainda imperam: pedreiros, serventes de pedreiros e pintores. Essas ocupações figuram entre as de rendimento real médio inferior ao do total de ocupados em outras atividades, e ainda possuem jornada de trabalho mais extenuante.

Diante desta realidade tornasse viável a preparação de um estudo que possa permitir o conhecimento sobre os níveis de qualidade de vida no trabalho em um setor que está em ampla ascensão no país. Neste utilizou-se como referência uma empresa do setor da construção civil na cidade de Campina Grande-PB.

## 3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Para alcance do objetivo proposto por este estudo utilizou-se a tipologia da pesquisa exploratória de caráter quanti-qualitativo. A pesquisa se caracteriza como descritiva, por possuir como objetivo a descrição das características de uma população (Gil, 2008). Pesquisa através da qual buscou-se conhecer qual o nível de qualidade de vida no trabalho (QVT) dos trabalhadores de uma empresa do ramo da construção civil na cidade de Campina Grande – PB. Para tanto, a amostra foi constituída por 30 participantes respondentes, representando o universo total da pesquisa.

O presente estudo tem como aporte teórico o trabalho já realizado pelos autores, Limongi-França (1996) e Fernandes (1996) acerca do tema qualidade de vida no trabalho (QVT).

Para obtenção dos resultados necessários para formulação das conclusões a respeito do tema, foi utilizado como instrumento para coleta de dados um questionário composto por questões fechadas constituído por 30 questões que permitiram chegar ao resultado final.

O questionário utilizado para coleta dos dados foi a versão brasileira do WHOQOL-BREF da Organização Mundial da Saúde de acordo com a tradução de Fleck (1999). Como ferramenta de análise, foi utilizada no questionário a escala itemizada de

Likert, a qual tem variação das respostas de um a cinco pontos. Onde 1 representa – nada; 2 – muito pouco; 3 – mais ou menos; 4 – bastante; e 5 representa extremamente. Ou ainda 1 – nada; 2 – muito pouco; 3 – médio; 4 – muito; e 5 representa completamente. A análise dos dados foi realizada através da frequência relativa e absoluta.

## 4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

### 4.1 Caracterização da empresa em estudo

A empresa participante foi uma construtora considerada de pequeno porte, por possuir de 20 a 99 funcionários (SEBRAE) da cidade de Campina Grande – PB, que tem por missão: “Produzir moradias com materiais de qualidade e mão de obra qualificada, buscando sempre a satisfação de nossos clientes”.

A visão da empresa é: “Ser reconhecida como uma das maiores construtoras de Campina Grande, com foco na gestão da qualidade”.

A construtora utilizada como referencial atua à cerca de treze anos no mercado da construção civil. No início de suas atividades a empresa produzia e comercializava residências uni familiares nos bairros, Alto Branco e Jardim Tavares. Nos últimos anos, devido ao boom da construção civil não só no país como um todo, como no estado da Paraíba e na cidade de Campina Grande, viu-se a necessidade de expansão do negócio, consolidando-se em um novo segmento, a construção de edifícios. E se dedica às atividades de construção de edifícios residenciais e comerciais.

Atualmente a construtora mantém uma obra de grande porte, trata-se de um edifício com vinte e um andares, sendo dezoito pavimentos tipos mais três pavimentos destinados a garagens e área de lazer, formando dois apartamentos por andar num total de trinta e seis apartamentos. A coleta dos dados foi realizada no próprio canteiro de obras da construtora.

### 4.2 Perfil dos pesquisados

#### 4.2.1. Gênero

Analisando os resultados obtidos pela pesquisa, inicialmente busca-se esclarecer questões básicas relacionadas ao perfil dos pesquisados. Na variável gênero dos participantes, nota-se um padrão que é comum a todas as regiões do país no setor da construção civil, assim como aponta pesquisa do DIEESE de 2013, a predominância de indivíduos do sexo masculino no setor é marcante. Na empresa utilizada como referência constatou-se que todos os participantes são do sexo masculino correspondendo a 100% da amostra.

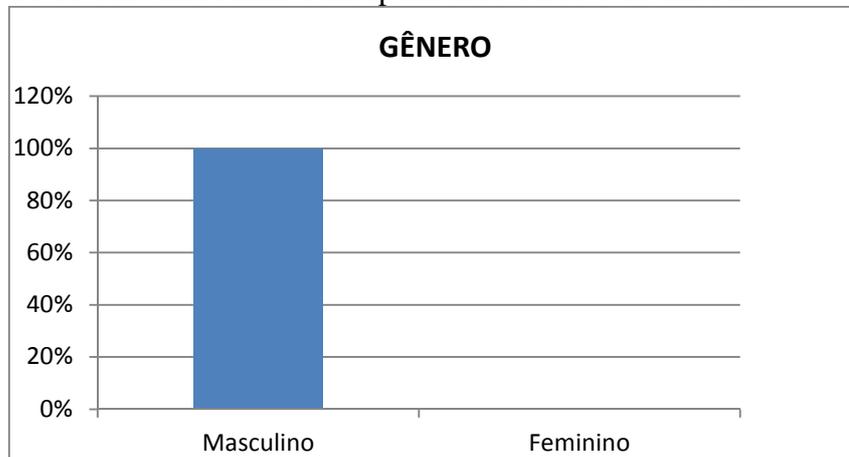


Gráfico 1 – Gênero / Fonte: Pesquisa Direta, 2013.

#### 4.2.2. Faixa etária

Ainda montando o perfil dos profissionais da área, a pesquisa mostrou que a maioria dos pesquisados é constituída por homens jovens na faixa etária entre 18 e 30 anos de idade e chefes de família, o percentual compreende 46% da amostra total. 27% dos pesquisados têm idade entre 30 e 40 anos. Apenas 7% dos pesquisados têm idade superior a 50 anos.

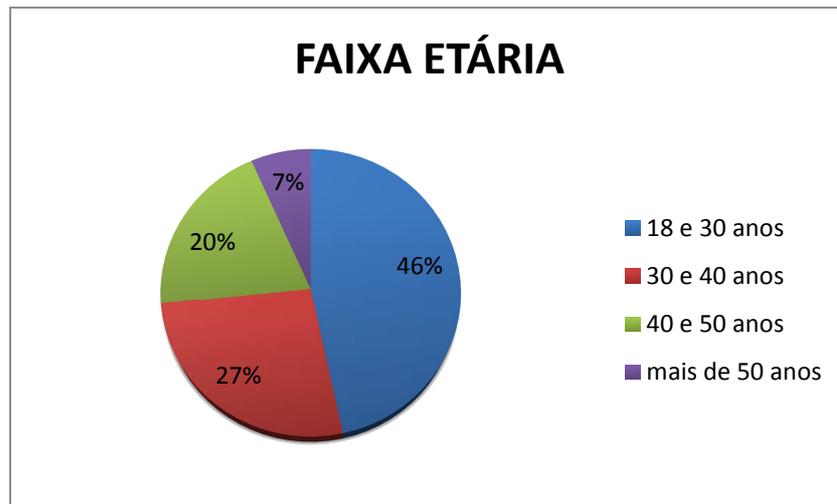


Gráfico 2 – Faixa etária

Fonte: Pesquisa Direta, 2013.

#### 4.2.3. Escolaridade

Ainda seguindo os resultados do estudo divulgado pelo DIEESE, os pesquisados em sua maioria têm baixo nível de escolaridade. O percentual de profissionais que não concluíram o primário está na faixa de 67%. Apenas 7% completaram o ensino médio, e 3% concluiu o ensino superior.

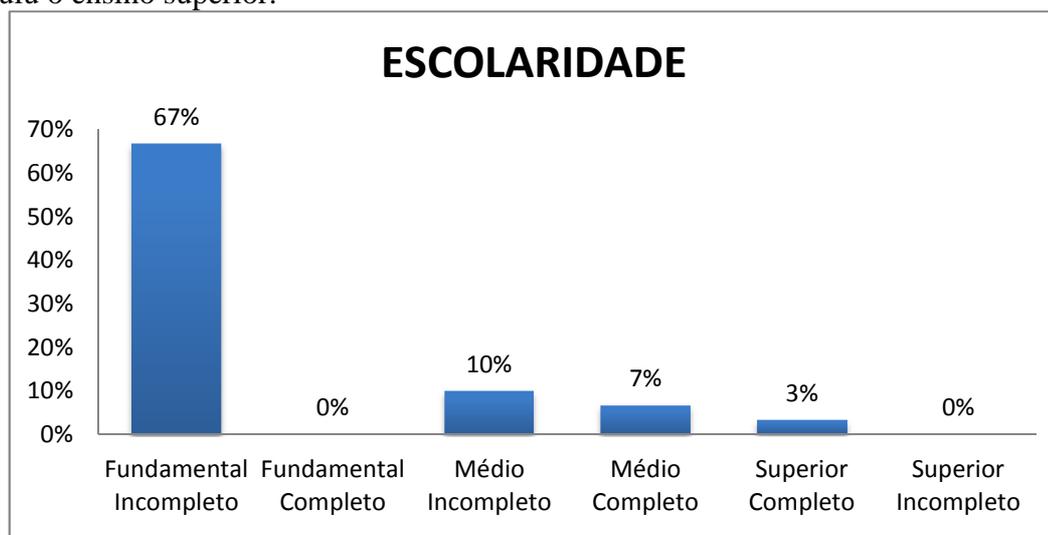


Gráfico 3 – Escolaridade

Fonte: Pesquisa Direta, 2013.

#### 4.2.4. Renda

A maioria dos pesquisados na cidade de Campina Grande – PB, possui renda variável entre 1 e 2 salários mínimos, correspondendo a 60% da amostra total. Do total de pesquisados 37% possui renda variável de 2 a 3 salários mínimos. O que demonstra que o perfil desses profissionais é semelhante ao dos trabalhadores das regiões metropolitanas do país de acordo com dados do DIEESE, onde a renda está neste nível.

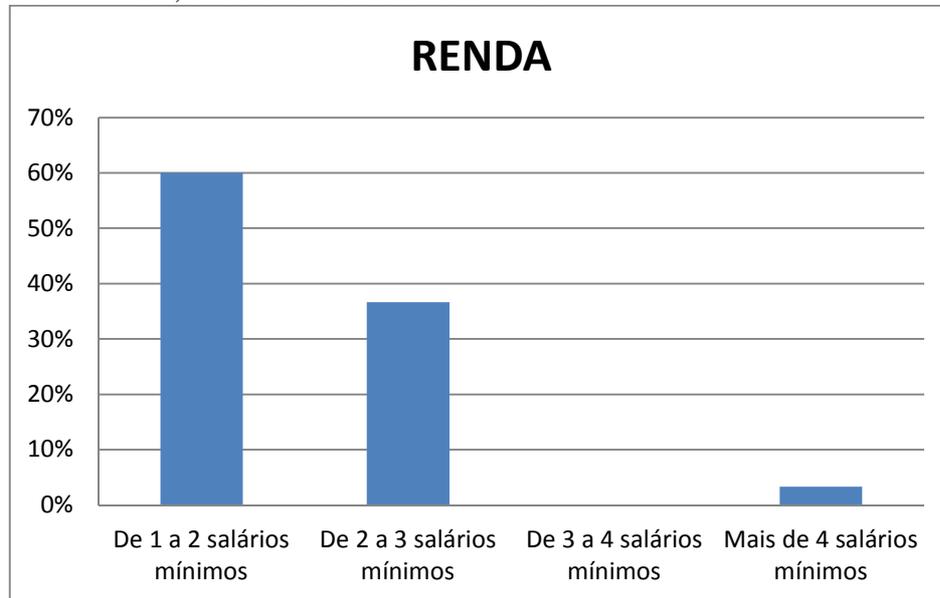


Gráfico 4 – Renda

Fonte: Pesquisa Direta, 2013.

### 4.3. QVT segundo o WHOQOL-BREF

#### 4.3.1. Domínio Físico /da Saúde

Nesta seção são apresentadas questões relacionadas à saúde e ao bem-estar físico dos colaboradores, são fatores básicos que costumam ser considerados quando se avalia o grau de qualidade de vida de uma população.

De acordo com o gráfico 4, verificou-se que a preocupação dos trabalhadores do setor da construção civil com relação à saúde é mínima, os percentuais encontrados demonstram que 43% dos trabalhadores se preocupam muito pouco com a saúde, 17% não tem nenhuma preocupação, 20% dizem ter preocupação regular, e a minoria, 10% se preocupa bastante ou extremamente. Pode-se concluir que os profissionais desta categoria não colocam a saúde como fator importante em suas vidas, o que pode influenciar na avaliação final do nível de QVT desses profissionais.

Ainda com relação à saúde dos pesquisados, sobre dores e desconforto no trabalho a maioria informa que sente pouca ou nenhuma dor ou desconforto no trabalho. Os que responderam a esta questão positivamente se queixam de lesões relacionadas ao esforço repetitivo, o que se deve à natureza das atividades que executam, pois exigem grande esforço físico dos profissionais.

Sobre a disponibilização de assistência médica no trabalho, 93% dos pesquisados disseram não existir tal assistência.

A maioria dos pesquisados se sente bastante ou extremamente confortável no desempenho de suas atividades. 47% disseram se sentir mais ou menos confortáveis, e 10% não se sentem confortáveis.

Quanto ao nível de cansaço ao final do dia, a maioria informa que o nível de cansaço é regular, 33% dos pesquisados se sentem excessivamente cansados.

A média encontrada entre as facetas relacionadas ao domínio físico/da saúde, após a aplicação do instrumento WHOQOL-BREF foi inferior ao valor considerado bom. A média apurada em 1,8 aponta que o domínio físico e da saúde precisa melhorar, os profissionais pesquisados em sua maioria, demonstraram nível regular de satisfação com relação ao estado físico e sua saúde no geral, o que representa um resultado negativo para este domínio.

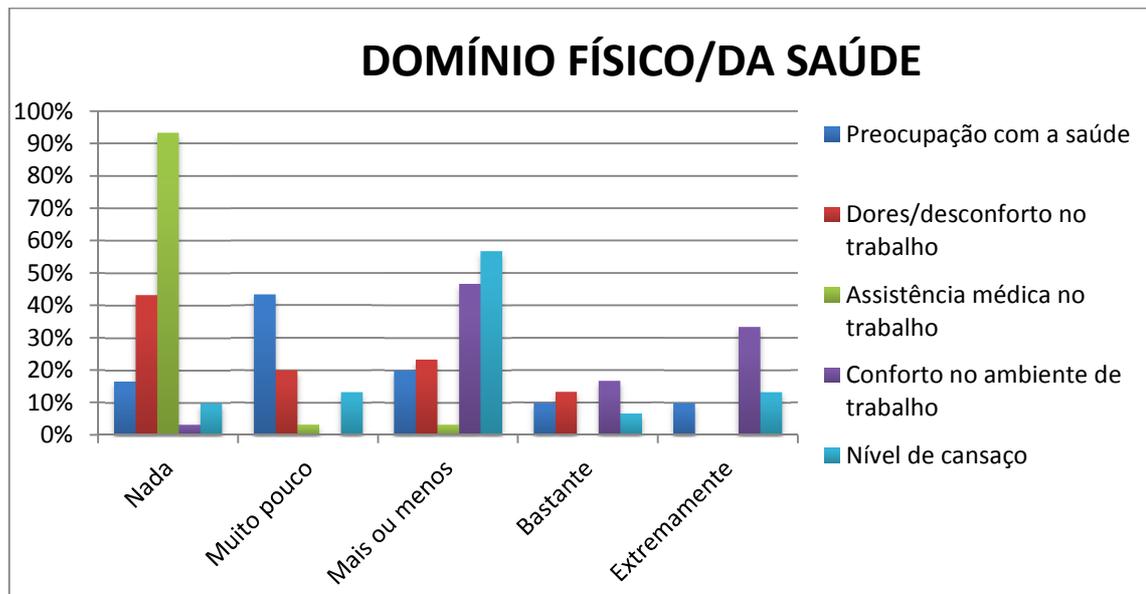


Gráfico 4 – Domínio Físico e da Saúde  
Fonte: Pesquisa Direta, 2013.

#### 4.3.2. Domínio psicológico

Para obtenção das informações necessárias para a avaliação das condições psicológicas dos pesquisados as perguntas feitas foram todas relacionadas ao comportamento e percepção dos mesmos no nível emocional com relação à rotina de trabalho. Foram feitas 5 perguntas que buscaram estabelecer o nível de estresse emocional por que passam os profissionais da área, foram abordados temas relacionados a sentimentos negativos como mau humor, desespero, ansiedade ou depressão, relacionamento com colegas, motivação para o trabalho, se gostam do trabalho que fazem, ou se já passaram por situações constrangedoras no ambiente de trabalho como preconceito ou discriminação.

De acordo com os dados coletados pela pesquisa de campo pode-se analisar que, com relação ao domínio psicológico os pesquisados têm opinião semelhante entre si.

Como resultado, 87% deles informam não ter sentimentos negativos que possam influenciar no desempenho do trabalho. 87% aprovam o relacionamento com colegas, o clima de companheirismo e colaboração entre todos proporciona um melhor resultado individual. Quanto à motivação para trabalhar 60% são extremamente motivados. 57% gostam da profissão e não pensam em mudar de atividade. A totalidade dos pesquisados informa não ter sido vítima de preconceito ou discriminação por parte de colegas, superiores ou subordinados.

Os resultados apurados relacionados ao domínio psicológico demonstram que os pesquisados apresentaram média de 4,3 relacionada ao nível de satisfação com relação ao seu estado psicológico, o que configura um bom resultado para o nível de QVT do indivíduo segundo o instrumento WHOQOL-BREF da OMS.

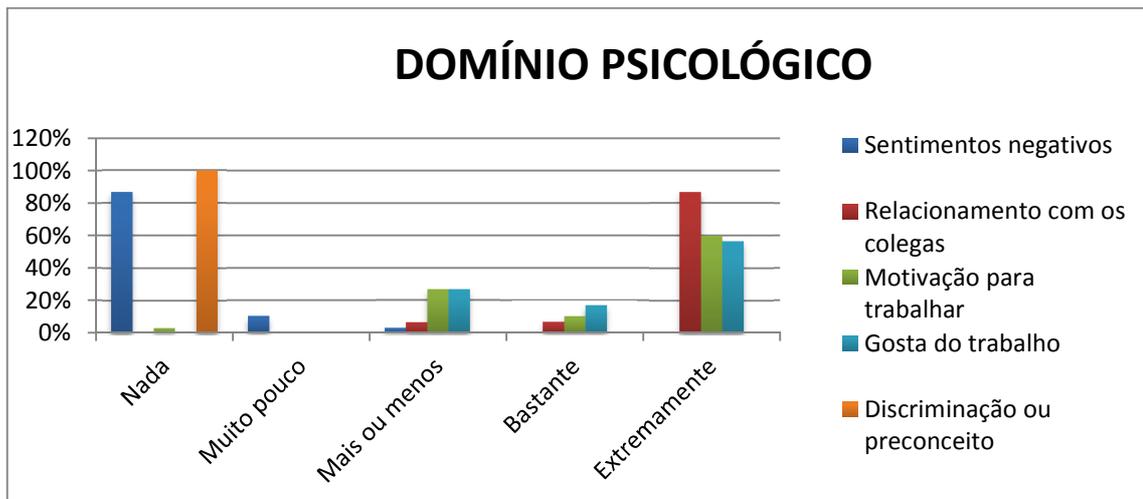


Gráfico 5- Domínio Psicológico  
Fonte: Pesquisa Direta, 2013.

#### 4.3.3. Domínio pessoal

Os questionamentos referentes ao domínio pessoal abordaram aspectos da vida do profissional dentro e fora da organização, com o objetivo de verificar em qual medida os fatores externos da vida pessoal do trabalhador podem influenciar na qualidade de vida do indivíduo, assim como em qual medida os aspectos relacionados ao trabalho têm influência em sua vida particular.

Houve um total de seis questionamentos relacionados a desempenho no trabalho, lazer com a família, condições de moradia, deslocamento até o trabalho, relação com superiores ou subordinados, e nível de respeito de colegas e superiores.

De acordo com as informações coletadas notou-se que 73% avaliam que têm um bom desempenho no trabalho. 43% acham o tempo de lazer que passam com a família é regular. 63% dizem possuir boas condições de moradia. 37% sentem dificuldades para chegar até o trabalho e avaliam as condições de deslocamento como muito ruim. 70% avaliam a relação com superiores e subordinados como muito boa, e 93% avaliam o nível de respeito de terceiros como muito bom.

De acordo com os resultados obtidos neste domínio nota-se que o nível de qualidade de vida desses profissionais é reduzido quando a questão é a sua satisfação pessoal com o trabalho, pois as atividades externas ao trabalho também influenciam no desempenho do trabalhador. De acordo com a OMS seu padrão de vida e suas preocupações pessoais são fatores relevantes para o estabelecimento do nível de qualidade de vida no trabalho. A média encontrada para o domínio pessoal foi de 3,3 resultado considerado regular, segundo o WHOQOL-BREF. Portanto, este domínio possui alguns aspectos que precisam ser melhorados para que a QVT seja elevada, como deslocamento até o trabalho e o lazer desses profissionais.

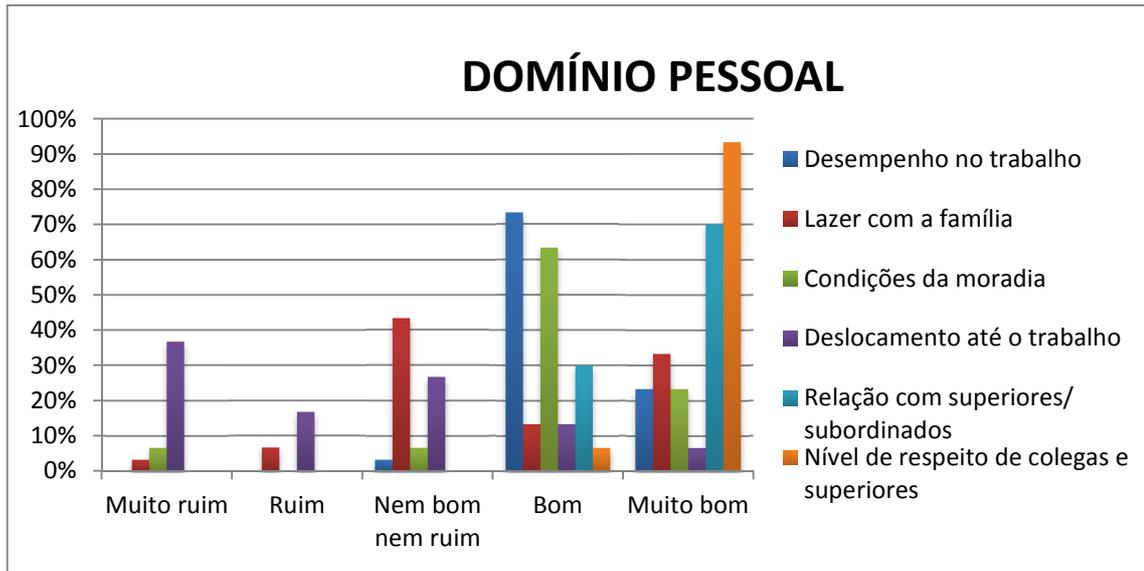


Gráfico 6-Domínio Pessoal  
Fonte: Pesquisa Direta, 2013.

#### 4.3.4. Domínio profissional

Os questionamentos relativos ao domínio profissional buscaram esclarecer o comportamento dos trabalhadores durante a execução de suas atividades. Nessa fase busca-se saber o nível de absenteísmo, satisfação com a carga horária estabelecida, utilização de EPI's (Equipamento de Segurança Individual) nível de estabilidade no emprego, satisfação com a profissão, respeito aos direitos de trabalhador, se há igualdade de tratamento entre todos os funcionários, e quanto à avaliação da QVT individual.

Foram elaborados oito questionamentos os quais buscaram esclarecimento quanto ao posicionamento dos profissionais com relação à sua situação no trabalho.

De acordo com os resultados obtidos observa-se que a maioria dos pesquisados informa não faltar nada ou muito pouco ao trabalho, 57% estão satisfeitos com a carga horária, 30% está mais ou menos satisfeito. Quanto ao nível de satisfação dos profissionais com o tratamento igualitário entre todos os funcionários, 73% estão extremamente satisfeitos. A maioria dos pesquisados está bastante ou extremamente satisfeita com a profissão, com a utilização de equipamentos de segurança e com o nível de estabilidade que o emprego proporciona. A maioria também está bastante ou extremamente satisfeita com o atendimento a seus direitos de trabalhador e com a sua qualidade de vida no trabalho no geral.

De acordo com os dados gerados na análise dos resultados, observa-se que a satisfação dos profissionais com relação ao trabalho está em nível satisfatório. A média de 4,7 indica que as facetas deste domínio estão sendo bem atendidas. De acordo com o conceito de qualidade de vida da OMS, a subjetividade do indivíduo foi observada, uma vez que, a maioria dos pesquisados está satisfeita com os aspectos relacionados à vida profissional no geral.

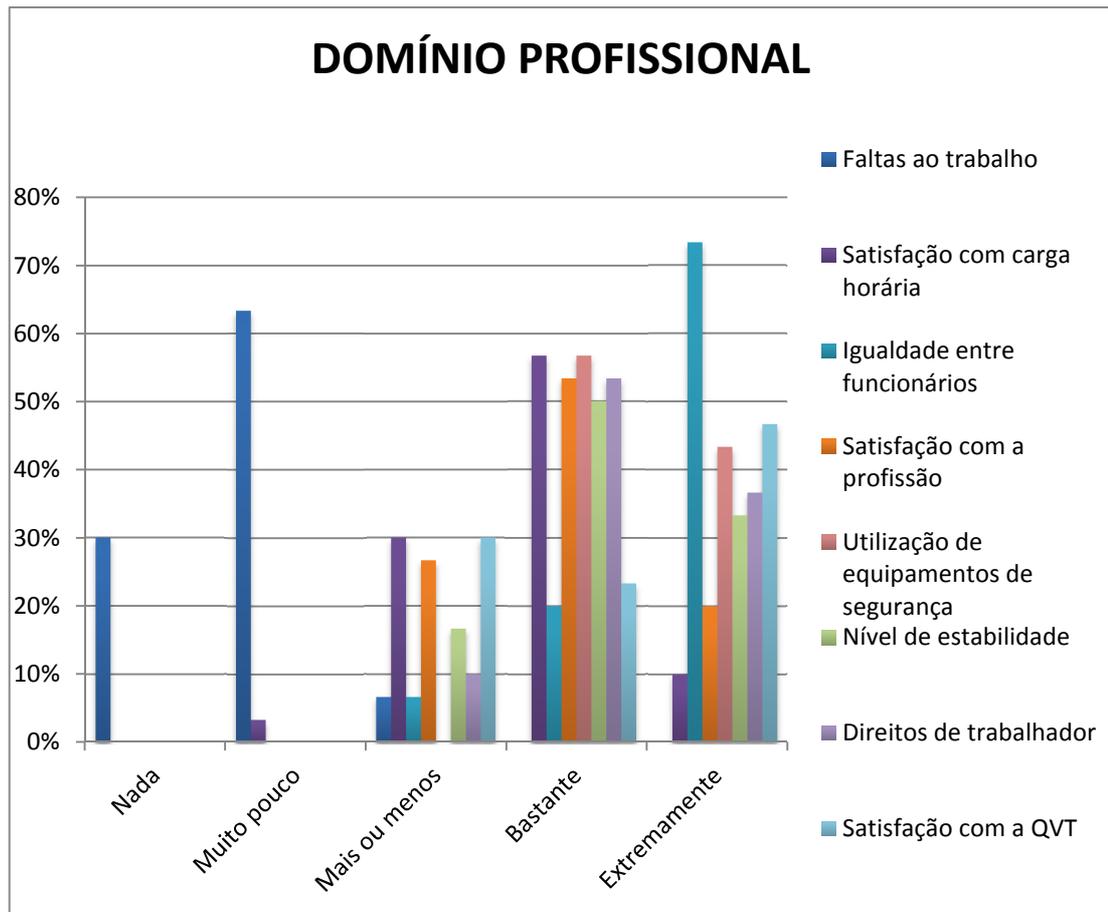


Gráfico 7- Domínio Profissional  
 Fonte: Pesquisa Direta, 2013.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do que foi apresentado buscou-se analisar o nível de satisfação com a QVT dos trabalhadores do setor da construção civil. Utilizou-se como referencial uma empresa construtora da cidade de Campina Grande-PB.

Observando os resultados da pesquisa, os trabalhadores de Campina Grande-PB apresentaram nível regular de satisfação com a QVT, uma vez que alguns fatores relacionados à qualidade de vida no trabalho foram apontados como positivos, enquanto outros fatores deixaram a desejar quando se trata de atender massivamente às necessidades dos colaboradores.

De acordo com os resultados da pesquisa a maioria dos profissionais se mostrou satisfeita com os aspectos relacionados ao domínio psicológico, como o relacionamento com colegas, a motivação para trabalhar e a ausência de sentimentos negativos, demonstrando uma média considerada boa, de acordo com o instrumento utilizado no estudo o whoqol-bref. Também foram positivos os resultados médios apurados no domínio profissional. Os fatores relacionados à satisfação com a profissão e com a QVT em geral; segurança no trabalho; direitos do trabalhador; e estabilidade no emprego foram bem avaliados pelos pesquisados.

Porém, a média encontrada com relação ao domínio físico e da saúde se mostrou insuficiente e, de acordo com o whoqol-bref, precisa melhorar, pois a empresa pesquisada não atende às necessidades dos profissionais com relação à assistência médica no próprio ambiente de trabalho, ou condições de conforto nas horas destinadas ao descanso. Também foram encontrados pontos negativos no domínio pessoal, que também precisam melhorar, sendo estes relacionados ao deslocamento até o trabalho e ao tempo destinado ao lazer com a família.

De acordo com os conceitos apresentados sobre qualidade de vida no trabalho, percebe-se que a promoção do bem-estar das pessoas que fazem parte da organização torna-se fator de grande importância, uma vez que através das pessoas é possível o alcance de melhores resultados. Tomando por base os modelos teóricos apresentados neste estudo, pode-se concluir que, na empresa utilizada como referencial, existem fatores relacionados a aspectos da vida pessoal, e ao estado físico e da saúde que precisam ser melhorados para que o nível de QVT seja elevado.

Portanto, proporcionar às pessoas um ambiente favorável ao bom desempenho de suas funções e beneficiá-las por seus resultados; fazer com que se sintam bem ao realizar suas atividades; e colocá-las como fatores importantes para a organização pode fazer com que se tornem mais eficientes, aumentando assim a lucratividade da empresa.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marcos Antônio Bettine de. **Qualidade de vida: definição, conceitos e interfaces com outras áreas, de pesquisa** / Marcos Antônio Bettine de Almeida, Gustavo Luís Gutierrez, Renato Marques: prefácio do professor Luiz Gonzaga Godoi Trigo. – São Paulo: Escola de Artes, Ciências e Humanidades– EACH/USP, 2012.

Boletim trabalho e construção. DIEESE. **O trabalhador e a inserção ocupacional na construção e suas divisões**. Outubro de 2012 – n° 7. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/boletimtrabalhoeconstrucao/2012/2012boletimTrabalhoeConstrucao7.pdf>>. Acesso em: 01 de ago. 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 6. Ed. 2. São Paulo: Atlas, 2007.

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

IRIART, Jorge Alberto Bernstein et. al. **Representações do trabalho informal e dos riscos à saúde entre trabalhadoras domésticas e trabalhadores da construção civil**. Ciênc. saúde coletiva [online]. 2008, vol.13, n.1, pp. 165-174. ISSN 1413-8123. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_pdf&pid=S1413-81232008000100021&lng=en&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_pdf&pid=S1413-81232008000100021&lng=en&nrm=iso&tlng=pt)>. Acesso em: 22 de mai. 2013.

KLUTHCOVSKY, Ana Cláudia G.C. KLUTHCOVSKY, Fábio Aragão. **O WHOQOL-BREF, um instrumento para avaliar qualidade de vida: uma revisão sistemática**. Rev. psiquiatr. Rio Grd. Sul [online]. 2009, vol.31, n.3, supl., pp. 0-0. ISSN 0101-8108. Disponível em:<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_pdf&pid=S0101-81082009000400007&lng=en&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_pdf&pid=S0101-81082009000400007&lng=en&nrm=iso&tlng=pt)>>. Acesso em: 22 de mai. 2013.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2003.

Manual de gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências, volume I. – São Paulo: editora: Gente, 2002.

MELLO, Luiz Carlos Brasil de Brito; AMORIM, Sérgio Roberto Leusin de. **O subsetor de edificações da construção civil no Brasil: uma análise comparativa em relação à União Europeia e aos Estados Unidos**. Prod. [online]. 2009, vol.19, n.2, pp. 388-399. ISSN 0103-6513. Disponível em: < <http://www.scielo.br/scieloOrg/php/clinicaltrials.php?pid=S0103-65132009000200013&lang=es>>. Acesso em: 22 de mai. 2013.

OGATA, Alberto. **Guia prático de qualidade de vida: como planejar e gerenciar o melhor programa para a sua empresa**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

OLIVEIRA, Roberval Passos de; IRIART, Jorge Alberto Bernstein. **Representações do trabalho entre trabalhadores informais da construção civil**. Psicol. Estud. [online]. 2008, vol.13, n.3, pp. 437-445. ISSN 1413-7372. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_pdf&pid=S1413-73722008000300004&lng=en&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_pdf&pid=S1413-73722008000300004&lng=en&nrm=iso&tlng=pt)>. Acesso em: 22 de mai. 2013.

RODRIGUES, Andriele; ROJO, Cláudio Antônio e BERTOLINI, Geysler Rogis Flor. **Formulação de estratégias competitivas por meio de análise de cenários na construção civil**. Prod. [online]. Ahead of print, pp. 0-0. Epub 16-Out-2012. ISSN 0103-6513. Disponível em: < [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_pdf&pid=S0103-65132013000200005&lng=en&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_pdf&pid=S0103-65132013000200005&lng=en&nrm=iso&tlng=pt)>. Acesso em: 22 de mai. 2013.

SAURIN, Tarcísio Abreu; GRANDO, Mara Lucia e COSTELLA, Marcelo Fabiano. **Método para classificação de tipos de erros humanos: estudo de caso em acidentes em canteiros de obras**. Prod. [online]. 2012, vol.22, n.2, pp. 259-269. Epub 06-Mar-2012. ISSN 0103-6513. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_pdf&pid=S0103-65132012000200007&lng=en&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_pdf&pid=S0103-65132012000200007&lng=en&nrm=iso&tlng=pt)>. Acesso em: 22 mai. 2013.

Sondagem indústria da construção. CNI. **Desaquecimento da construção atinge as grandes empresas**. N°4 – 2013. Disponível em:

<<http://www.portaldaindustria.com.br/cni/publicacoes-e-estatisticas/publicacoes/2013/05/1,4682/sondagem-industria-da-construcao.html>>. Acesso em: 15 de jun. 2013.

<[http://www.ibge.gov.br/estadosat/download/pb\\_paic2010.csv](http://www.ibge.gov.br/estadosat/download/pb_paic2010.csv)> Acesso em: 15 de jun. 2013.

<<http://www.sebrae.com.br/uf/goias/indicadores-das-mpe/classificacao-empresarial>> Acesso em: 27 de agosto de 2013.