

## QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO NA ÁREA DA CONSTRUÇÃO CIVIL

**Bárbara de Oliveira Silva<sup>1</sup>, Adriana Leônidas de Oliveira (orientadora)<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Universidade de Taubaté/ Departamento de Psicologia, Avenida Tiradentes, 500, Centro, 12100-000, Taubaté, SP, [babis.silva@yahoo.com.br](mailto:babis.silva@yahoo.com.br)

<sup>2</sup> Universidade de Taubaté/ Departamento de Psicologia e Programa de Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional, Rua Visconde do Rio Branco, 210, Centro, 12020-040, Taubaté, SP, [adrianaleonidas@uol.com.br](mailto:adrianaleonidas@uol.com.br)

**Resumo-** Este estudo teve como objetivo levantar os níveis de Qualidade de Vida no Trabalho entre funcionários da construção civil das cidades de Taubaté e Pindamonhangaba. Trata-se de uma pesquisa de natureza exploratória e descritiva, com abordagem quantitativa, desenvolvida por meio do delineamento de levantamento de dados. A amostra foi composta por 100 profissionais que exercem diferentes cargos na construção civil, oriundos de construtoras de pequeno e médio porte, assim como do setor de obras de uma instituição pública. Utilizou-se para a coleta de dados o questionário adaptado e validado de Hackman e Oldham, denominado *Job Diagnostic Survey- JDS*. Resultados revelaram que, de uma forma geral, os pesquisados estão satisfeitos com a tarefa que executam no ambiente de trabalho. Constata-se ainda que os sujeitos da pesquisa apresentam, de uma maneira geral, reações afetivas e sentimentais positivas ao desempenharem o seu trabalho. Pode-se concluir que embora a construção civil seja uma categoria que apresente dificuldades, os trabalhadores da área revelam, de uma forma geral, uma boa perspectiva quanto ao serviço que executam e quanto à satisfação que os mesmos sentem ao realizarem o seu trabalho.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida, Trabalho, Construção Civil

**Área do Conhecimento:** Ciências Humanas

### Introdução

Falar em qualidade de vida requer um olhar investigativo para que se compreendam as transformações históricas e conceituais no contexto das organizações e da sociedade. No ambiente onde o homem desenvolve suas atividades profissionais ocorrem, com maior incidência, problemas de saúde ocasionados, em grande parte, pelo tipo de atividade que ele realiza. A sociedade atual vive sob a égide das transformações e, dessa forma, o trabalho vem sendo redimensionado, implicando em novos paradigmas de qualidade e de produtividade, aos quais os profissionais devem estar atentos, aperfeiçoando-se e adaptando-se à um mercado cada vez mais competitivo e exigente, garantindo, dessa forma, a qualidade, a estabilidade profissional, sem desconsiderar a importância do equilíbrio da saúde física e mental.

É relevante destacar, também, que o trabalho tem se apresentado desde os primórdios como algo inerente à vida do ser humano. Entretanto, com o desenvolvimento e evolução das organizações sociais e a apropriação de novas tecnologias que, em ritmo jamais visto, encontra-se em constante processo de transformação, o trabalho ganha novas dimensões, além de representar um duplo caráter: se, por um lado, ele pode ser considerado como fonte de subsistência,

satisfação, prazer, realização e formação da identidade do sujeito, por outro, o trabalho pode se constituir em um elemento causador de doenças, tornando-se nocivo à saúde.

No processo de contribuição para a qualidade de vida do trabalhador, os autores Hackman e Oldham (1975), autores da abordagem teórica que foi utilizada como base da presente pesquisa, afirmam que a qualidade de vida no trabalho (QVT) deve apoiar-se em características objetivas das tarefas realizadas no ambiente organizacional. Estes teóricos propõem o Modelo das Dimensões Básicas da Tarefa, modelo este que pressupõe que as dimensões da tarefa influenciam os estados psicológicos críticos que, por sua vez, determinam os resultados pessoais e de trabalho que, agregados à necessidade individual de crescimento, influenciam a cadeia de variáveis determinantes da qualidade de vida no trabalho. Toda discussão sobre qualidade de vida no trabalho teve seu eixo deslocado para as variáveis que podem interferir nas condições intra e extra organizacional de uma forma geral.

Tendo sido evidenciada a relevância de se analisar a QVT na atualidade e a escassez de trabalhos dessa natureza na área da construção civil, setor em franco crescimento em nosso país, o objetivo geral deste trabalho foi levantar os níveis de qualidade de vida no trabalho entre funcionários da construção civil. Especificamente

buscou-se identificar as seguintes dimensões da QVT a partir da abordagem de Hackman e Oldham (1975): dimensões básicas da tarefa, estados psicológicos críticos, resultados pessoais e de trabalho e necessidade individual de crescimento.

### Metodologia

Foi realizada uma pesquisa exploratório-descritiva, com abordagem quantitativa e por meio de delineamento de levantamento de dados. Quanto aos instrumentos para coleta de dados foi utilizado o Questionário sobre Qualidade de Vida no Trabalho baseado no modelo *Job Diagnostic Survey – JDS*, elaborado por Hackman e Oldham (1975) para medir a qualidade de vida no trabalho e um questionário para se obter dados sobre o perfil sociodemográfico dos sujeitos, elaborado pelas pesquisadoras. O modelo *Job Diagnostic Survey – JDS* é composto por 85 questões, numa escala de Likert que varia de um a sete pontos. As questões estão distribuídas em seis seções e são formuladas utilizando-se diversos formatos, como escalas de intensidade, de concordância, de satisfação, de aspiração e de preferência. Para cada variável é produzido um escore agregando diversas questões pertinentes. “Essas questões encontram-se embaralhadas ao longo do questionário, algumas invertidas em relação às outras, procurando sempre respostas independentes para os diversos estímulos fornecidos” (MORAES; KILIMNIK, 1989, p. 64).

A amostra foi composta por 100 funcionários da Construção Civil, com diferentes características: autônomos, de construtoras de pequeno e médio porte das cidades de Taubaté e Pindamonhangaba, assim como funcionários de uma instituição pública, que trabalham no setor de obras. Participaram da pesquisa diversos tipos de trabalhadores deste setor (Engenheiro Civil, Eletricista, Mestre de Obra, Encarregado, Pedreiro, Ajudante ou auxiliar de pedreiro, Eletricista, Pintor e Jardineiro).

A aplicação dos questionários foi realizada de forma individual, e cada funcionário que participou da pesquisa, assinou um Termo de Consentimento livre e esclarecido, autorizando a utilização dos dados por ele fornecidos.

Os dados foram analisados quantitativamente por meio dos procedimentos de tabulação, análise percentual e testes estatísticos, com o auxílio do software Excel®.

### Resultados

Na amostra pesquisada foram identificados alguns dados pessoais dos sujeitos, como o grau

de escolaridade, a idade, o estado civil e o tempo de atuação na Construção Civil.

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

### Parte I – Perfil Sócio Demográfico dos funcionários.

#### A) IDADE

Os pesquisados têm na grande maioria entre 36 a 46 anos de idade (50%), e uma grande parte que está entre a faixa etária de 47 a 57 anos (35%). A faixa etária que corresponde entre a idade acima de 58 anos foi composta por um número menor de participantes (8%), juntamente com pesquisados com a idade entre 25 a 35 anos (7%), conforme pode ser visualizado no Gráfico 1. A faixa etária que se encontra a maioria dos pesquisados pode justificar a maior incidência de funcionários casados dentre a amostra pesquisada.

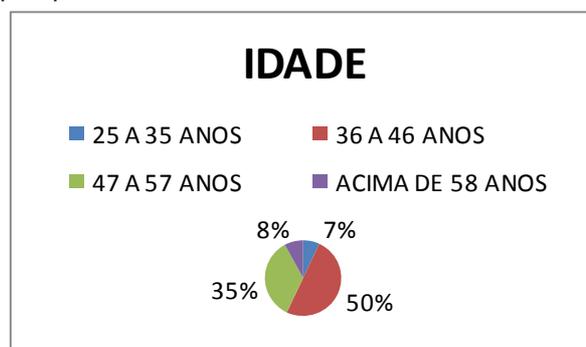


Gráfico 1 – Perfil Sócio demográfico – Idade

#### B) ESTADO CIVIL

Em relação ao estado civil percebe-se que grande parte dos participantes é casada (82%), enquanto a minoria é solteira (10%) ou viúvo (8%). Os resultados podem ser visualizados no Gráfico 2.

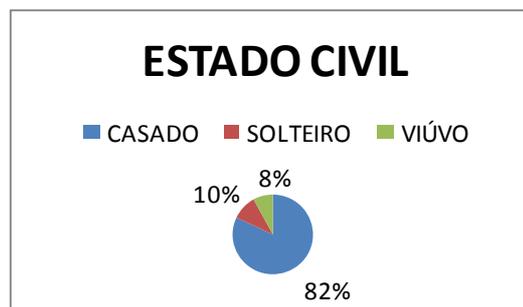


Gráfico 2 - Perfil Sócio demográfico – Estado Civil

#### C) GRAU DE ESCOLARIDADE

A maioria dos respondentes (41%) possui o ensino médio completo. A amostra tem grande representatividade também de trabalhadores com o ensino fundamental completo (32%) e incompleto (22%), enquanto a minoria possui ensino superior incompleto (3%), de acordo com o Gráfico 3. Esses dados vêm ao encontro com uma

pesquisa feita também em empresas da construção civil do Sul de Minas Gerais desenvolvida por Pereira em 2010. Os níveis baixos de escolaridade que são encontrados na construção civil podem confirmar o fato de que a categoria profissional não exige dos funcionários um nível alto de escolaridade. Como afirma Silva (2008), o setor da construção civil se destaca como uma atividade intensiva em mão-de-obra demandando muitos empregos de baixa qualificação que atendem as camadas menos instruídas e mais carentes da sociedade.

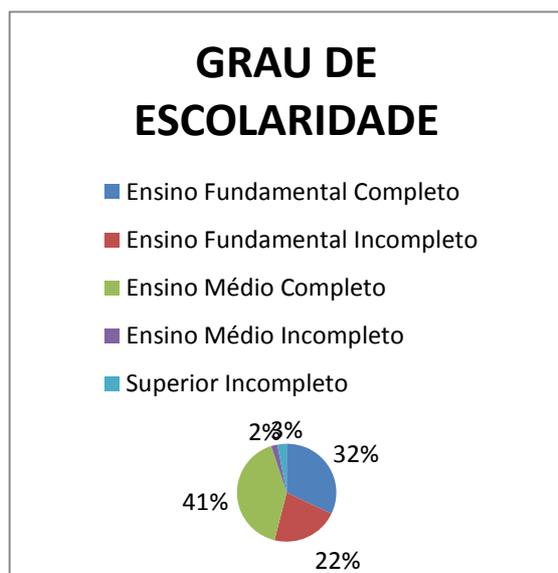


Gráfico 3 - Perfil Sócio demográfico – Grau de Escolaridade

#### D) TEMPO DE ATUAÇÃO

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

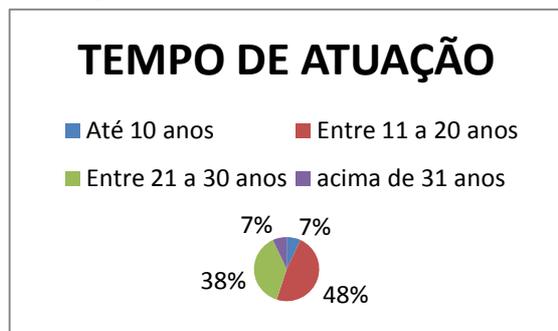


Gráfico 4 – Perfil Sócio demográfico – Tempo de Atuação

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

Com relação às **Dimensões Básicas da Tarefa**, observa-se que, de uma maneira geral, os pesquisados estão muito satisfeitos (25%) e satisfeitos (65%) com a possibilidade de colocar em prática no seu ambiente de trabalho as habilidades e talentos requeridos para a execução da tarefa. Logo, uma parcela demonstra muita satisfação (23%) e satisfação (31%) com a necessidade de executar a tarefa do início ao fim para que o resultado seja visível. A categoria que se refere à percepção da empresa ou da sociedade sobre o resultado do trabalho demonstra que grande parte da amostra está muito satisfeita (81%), atribuindo muita boa perspectiva às tarefas que executam. O grau de informações que os trabalhadores possuem sobre o desempenho a partir da própria execução ou *Feedback* Intrínseco também releva uma grande satisfação dos pesquisados com relação à tarefa que executa em seu trabalho (61%). Os entrevistados revelaram um alto nível de satisfação quanto ao ambiente social, revelando alta interatividade entre os companheiros de trabalho, apresentando-os como indispensáveis e como “camaradas”. Na categoria que se refere à Autonomia dos entrevistados, percebe-se que mais da metade da amostra se encontra insatisfeita (65%) com as possibilidades de exercer autonomia em seu ambiente de trabalho, ressaltando que gostariam de tomar decisões e participar do planejamento de construção da obra. O *Feedback* Extrínseco também revela uma grande parcela da amostra estudada apontando insatisfação (54%) com relação ao retorno recebido de seus superiores, como motivação ou reforço ao realizarem bem uma tarefa. Os resultados apontados podem ser visualizados na tabela 1.

Tabela 1– Resultados das Dimensões Básicas da Tarefa

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

Na segunda dimensão de Qualidade de Vida analisada (**Estados Psicológicos Críticos**) constata-se de uma maneira geral, que os

entrevistados atribuem um bom significado à percepção sobre o trabalho. Quanto à percepção dos entrevistados sobre a responsabilidade dos resultados, ou seja, a importância que o indivíduo dá ao trabalho, de maneira que seja organizado de forma eficiente e que sua realização conduza a bons resultados, os entrevistados apresentam-se, em sua maioria (69%) muito satisfeitos, admitindo que contribuem de forma direta para a realização deste. A categoria que representa o conhecimento por parte dos pesquisados com relação aos resultados do trabalho revela satisfação em 62% dos entrevistados, demonstrando que de uma maneira geral, acumulam informações e conhecimentos a respeito de seu trabalho, conforme Tabela 2.

**Tabela 2 – Resultados da Dimensão Estados Psicológicos Críticos**

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

Na categoria **Resultados Pessoais e de Trabalho** de uma maneira geral, os entrevistados estão muito satisfeitos (38%) e satisfeitos (45%) com o trabalho, demonstrando uma grande motivação interna para realizá-lo. A grande maioria dos pesquisados vê positivamente a perspectiva de crescimento dentro da empresa. Já a categoria que se refere ao grau de satisfação do trabalhador em relação às condições de trabalho, tais como: a jornada de trabalho razoável e ambiente físico seguro, quase metade da amostra está insatisfeita (49%), no entanto, há também uma parcela considerável que está muito satisfeita (24%) e satisfeita (27%) com a segurança no trabalho. A Satisfação com a Compensação refere-se à percepção dos respondentes em relação ao equilíbrio interno e externo no ambiente de trabalho. Dessa forma, pode-se observar que, de uma forma geral, os pesquisados encontram-se insatisfeitos (75%). Constata-se que grande parte da amostra apresenta um alto grau de satisfação (90%) com o relacionamento no ambiente social. Com relação à supervisão que recebem dos superiores, um pouco mais da metade da amostra (51%) apresentou-se muito satisfeita, apontando flexibilidade e um bom atendimento quando necessário. No entanto, há uma parcela

insatisfeita (33%) que deve ser considerada. Tais dados estão expressos na Tabela 3.

**Tabela 3 – Resultados Pessoais e de Trabalho (Reações Afetivas ou Sentimentais)**

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

Quanto à categoria **Necessidade Individual de Crescimento**, conforme visualizado na Tabela 4, os dados revelam que uma grande parcela da amostra demonstra que gostaria muitíssimo (28%) e gostaria (68%), de mais possibilidades para crescimento dentro do ambiente de trabalho.

**Tabela 3 – Resultado da Dimensão Necessidade Individual de Crescimento**

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

## Discussão

### 1 - Dimensões Básicas da Tarefa

De acordo com Hackman e Oldham (1975) as Dimensões Básicas da Tarefa são características do trabalho que levam aos Estados Psicológicos Críticos, afirmando que os indivíduos que avaliam bem estas dimensões são mais motivados para o trabalho. Segundo estes mesmos autores, quando existe uma tendência dos indivíduos a ter respostas positivas das tarefas há, conseqüentemente, grandes necessidades de crescimento. Herzberg (1968) explica que o

enriquecimento do cargo é importante para que haja motivação. As tarefas devem ser estimuladoras para o crescimento e para o desenvolvimento. Tadeucci (2009) contribui que Maslow acreditava que as pessoas buscavam significado em seu trabalho, queriam se envolver em causas maiores e eram capazes de grande esforço quando envolvidas em uma tarefa, papel ou responsabilidade que considerava importante e significativa. Nessa óptica, observa-se que, de uma maneira geral, os pesquisados avaliam de uma maneira positiva as tarefas que exercem no seu ambiente de trabalho.

## 2- Estados Psicológicos Críticos

As Dimensões Básicas da Tarefa determinam o Estado Psicológico Crítico dos trabalhadores, no qual, quanto mais presente nos indivíduos, determinará maior incidência de motivação interna para o trabalho. Conseqüentemente será obtida também uma perspectiva positiva com relação aos Resultados Pessoais e de Trabalho (HACKMAN; OLDHAM, 1975). Nesta dimensão de Qualidade de Vida, percebe-se, de uma maneira geral, que os entrevistados se sentem motivados para realizarem o seu trabalho. Segundo Leite Junior (2009), a presença destes três estados psicológicos leva o indivíduo a se sentir satisfeito e internamente motivado para o trabalho, proporcionando benefícios para a empresa como qualidade no trabalho, assiduidade e baixa rotatividade. Esta motivação não é baseada em recompensas extrínsecas, e sim no trabalho em si, ou seja, o indivíduo percebe que está realizando um trabalho significativo, pelo qual é responsável e sabe que realizou bem a tarefa.

## 3 – Resultados Pessoais e de Trabalho

Os Resultados Pessoais e de Trabalho buscam identificar as reações afetivas ou sentimentais dos trabalhadores da Construção Civil, como resultado do ambiente de trabalho. Moraes e Kilimnik (1989) consideram os Resultados Pessoais e de Trabalho os principais indicadores de QVT. Nesta categoria de Qualidade de Vida no Trabalho, de uma maneira geral, os resultados revelam que os entrevistados estão satisfeitos com o trabalho que realizam. Este dado também pode ser visto na pesquisa realizada por Pereira (2010), que também estudou profissionais da construção civil, em que se constata que os pesquisados estão satisfeitos com o seu trabalho.

## 4-Dimensão Individual de Crescimento

Esta dimensão de Qualidade de Vida no Trabalho, de acordo com Moraes e Kilimnik, (1989) se refere ao grau de necessidade que o indivíduo possui para crescer, ou seja, desenvolver ações e ideais, ter um trabalho desafiador e estimulante, ser criativo, oportunidade de aprender coisas novas e ter a sensação de realização. Quando os resultados

são altos em relação à necessidade individual de crescimento é muito provável que responda positivamente ao enriquecimento da tarefa. Dessa forma, constata-se que os pesquisados demonstram, de uma maneira geral, que gostariam de ter mais oportunidades de aprendizagem para que possa realizar da melhor maneira o seu trabalho.

## Conclusão

A construção civil representa um setor importante para o desenvolvimento da sociedade atual, o qual vive sob a égide das transformações, que a atingem em suas diferentes esferas, seja política, econômica, moral e ética. Dessa forma, a Construção Civil têm se obrigado a se adequar a um mercado cada vez mais exigente e competitivo, acompanhado da evolução de novas tecnologias, bem como das exigências quanto à alta produtividade. O estilo de vida dos profissionais no mundo contemporâneo e as jornadas excessivas de trabalho, associados às cobranças que ocorrem no ambiente de trabalho e doméstico, podem gerar um desconforto e um desequilíbrio biológico, social e pessoal nas relações que se desenvolvem entre os indivíduos com o mundo. Diante dessa realidade, estudar a QVT faz-se relevante no sentido de contribuir para o equilíbrio biopsicossocial e para o bem-estar do trabalhador.

Os dados obtidos na presente pesquisa permitem concluir que embora os profissionais da Construção Civil possuam dificuldades, revelam, de uma forma geral, possuírem uma boa perspectiva quanto à tarefa que executam e quanto à satisfação que sentem ao realizarem o seu trabalho. Com base nos dados obtidos sobre as Dimensões Básicas da Tarefa, pode-se constatar que de uma forma geral, os pesquisados estão satisfeitos com o trabalho que executam. Com relação ao inter-relacionamento no ambiente de trabalho, a amostra revela um alto nível de satisfação com os colegas. Quanto à possibilidade de executar as tarefas do seu trabalho com autonomia, a amostra revelou insatisfação, sendo o pior resultado dentre as dimensões da tarefa avaliadas. Pode-se constatar que, de uma maneira geral, os entrevistados avaliam bem as dimensões básicas da tarefa que executam, sendo auto motivados para o trabalho. Constata-se também que há uma tendência destes indivíduos a ter respostas positivas às tarefas e, conseqüentemente, grandes necessidades de crescimento.

Analisando os três Estados Psicológicos Críticos, criados pelas Dimensões Básicas da Tarefa, constata-se que os sujeitos percebem positivamente o seu trabalho, dando muita

importância para que seja organizado de maneira eficiente e que sua realização conduza a bons resultados, revelando que os trabalhadores possuem informações e conhecimentos a respeito de seu trabalho.

Sobre os Resultados Pessoais e de Trabalho ficou evidenciado que, de uma forma geral, os pesquisados têm reações afetivas e sentimentais positivas ao desempenharem o seu trabalho, demonstrando um alto nível de satisfação quanto à possibilidade de crescimento dentro do ambiente de trabalho e de motivação interna para executar suas atividades. No entanto, nesta dimensão de QVT os sujeitos da pesquisa apresentaram de maneira significativa insatisfação quanto à compensação, ou seja, para os pesquisados, não há justiça na compensação, na partilha dos ganhos de produtividade e proporcionalidade entre os salários.

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

### Agradecimentos

Por fim, meu agradecimento ao CNPq pelo auxílio financeiro por meio da bolsa de Iniciação Científica PIBIC/CNPq, que possibilitou a realização deste trabalho, à Universidade de Taubaté pelo apoio e à Profa. Dra. Adriana Leônidas de Oliveira, pelo tempo dedicado à orientação deste trabalho.

### Referências

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

- HERZBERG, F.; MAUSNER, B.; SNYDERMAN, B. B. **The motivation to work**. 2.ed. New York: John Wiley & Sons, 1959.

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

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

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

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