

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: REMUNERAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO PERCEBIDAS PELOS OPERÁRIOS DO ESTÁDIO DO CORINTHIANS SOB A ÓTICA DA TEORIA DAS SATISFAÇÕES HUMANAS DE HERZBERG (1966)

Sérgio Roberto da Silva¹

Alessandro Marco Rosini²

Marcia Welita da Silva³

Marcelo Rabelo Henrique⁴

Sílvia Regina Guberovic⁵

Resumo

Objetivou-se investigar o construto QVT-Qualidade de Vida no trabalho em um estudo de caso único com 314 operários da construção civil do Estádio do Corinthians. Focou-se nas percepções de remuneração e condições de trabalho. Para tanto, considerou-se a Teoria das Satisfações Humanas de Herzberg (1966) juntamente com o modelo de Walton (1973), em seguida comparando com os estudos de Sampaio (2010). Os resultados da pesquisa

Recebimento: 22/12/2015 - Aceite: 18/6/2016

¹ Aluno Especial do Doutorado em Administração na FGV-EAESP-SP. Mestre em Ciências Contábeis pela Fecap-SP. Email: sergioroberto@auditaconsultoria.com.br

² Pós-doutor em Administração pela Universidade de São Paulo (USP). Doutor em Comunicação e Semiótica pela PUC-SP. Professor do Programa de Pós-Graduação em Administração da Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU). Email: alessandro.rosini@fmu.br

³ Mestranda em Administração da Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU). Email: mwelita@hotmail.com

⁴ Doutorando em Administração pelo Instituto Universitário ESEADE. Professor titular da FGV-Esag. Email: marcelo@mrhenriqueconsult.com.br

⁵ Mestranda em Administração da Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU). Email: sguberovic@hotmail.com

indicam satisfação com relação à remuneração, provavelmente fruto de duas horas extras compulsoriamente realizadas. Em relação às condições de trabalho também houve satisfação. Os sujeitos não percebem o impacto destas duas horas a mais nas condições do trabalho.

Palavras-chave: Qualidade de vida no Trabalho; Construção civil; Operários da construção civil; Estádio do Corinthians; Copa do mundo

QUALITY OF LIVE IN WORK: WAGES AND WORKING CONDITIONS AS VIEWED BY THE WORKERS AT THE CORINTHIANS STADIUM ACCORDING TO HERZBERG'S TWO-FACTOR THEORY 1966)

Abstract

The purpose of the paper was to investigate the theoretical construct of the Quality of Life in the Work Place through a single case study composed of 314 construction workers at the Corinthians Stadium. The focus was on how they view their wages and working conditions. For this, Herzberg's Two-Factor Theory (1966) was considered along with Walton's model (1973), followed by a comparison with Sampaio's (2010) studies. The results of the research indicate satisfaction with their wages, likely due to the mandatory two overtime hours worked. The working conditions also indicate worker satisfaction. The subjects do not notice the impact of these two extra hours in the working conditions.

Keywords: Construction; People management; Corinthians Stadium; World Cup

Introdução

O Brasil ganhou destaque mundial após sua escolha como sede para a realização da Copa do Mundo FIFA 2014 e das Olimpíadas de 2016 (TREIN, 2009). O anúncio trouxe ao País uma forte reflexão sobre as condições de realização destes eventos. De um lado têm-se os que apoiam o evento, do outro os que criticam a decisão. A realidade dos que não apoiam é sentida pelos brasileiros em vários aspectos, entre eles a infraestrutura brasileira. O grupo opositor ao evento chama atenção às condições precárias de saúde, transporte, segurança, o pouco interesse do brasileiro em ir aos estádios (CABRAL e SILVA, 2009 e PLURI CONSULTORIA, 2012) e também inexperiência com este tipo de evento. Segundo este grupo, os investimentos para o evento poderiam ser revertidos para estes assuntos mais urgentes da sociedade do que o futebol.

O grupo apoiador da ideia destaca que estes investimentos serão ativos para toda a sociedade e não apenas um modismo. Este grupo destaca que um investimento destes provoca a mobilização de toda a sociedade inclusive das empresas interessadas na divulgação de suas marcas. Além disto, o futebol é apreciado por grande parte da sociedade (uma “paixão nacional”). No mais, o futebol traz benefícios socioeconômicos, desde a geração de empregos, passando pela introdução de novas fontes de arrecadação de impostos, novas opções de lazer e turismo (CABRAL e SILVA, 2009).

IG Esporte (2013) destaca que o Brasil recebeu, até janeiro de 2013, investimentos da ordem de R\$ 2 bilhões apenas para construir ou reformar estádios. O Ministério do Esporte estima mais de R\$ 6 bilhões apenas de investimentos nos estádios onde acontecerão as partidas de futebol. Esta mesma fonte destaca a opinião de especialistas que acompanham o aumento dos custos destas construções em 20%, de janeiro de 2011 a novembro de 2012.

Estradas até o estádio são importantes, mas o estádio é o lugar onde os eventos esportivos (especialmente a COPA do Mundo) ocorrerão. E nesse aspecto, a infraestrutura do Brasil não estava preparada para seguir os padrões mundiais, desta forma, a necessidade de investimentos de empresas e do próprio governo.

Segundo o Ministério do Esporte, a Copa do Mundo utilizará 12 estádios em todo o Brasil. Muitos destes estádios possuem situações diferentes, alguns podem ser reformados, outros demolidos e até a construção de novos estádios.

Considerando todo este cenário localiza-se o foco deste estudo: o canteiro de obras do Estádio do Corinthians na cidade de São Paulo, bairro de Itaquera, Estado de São Paulo.

Segundo Costa (1992), o canteiro de obras segue um modelo de produção basicamente artesanal, caracterizando-se como uma atividade produtiva com uso de mão de obra em larga escala, pouca mecanização, falta de segurança no trabalho, fluxo descontínuo de produção, alta rotatividade e absenteísmo. O subsetor da construção de edificações apresenta, ainda, outras peculiaridades como maior volume de obras, expressividade econômica das atividades, grande disseminação no espaço geográfico e alcance social imediato.

A opinião de Costa (1992) foi confirmada depois do acidente de 27/11/2013. Neste acidente parte da estrutura caiu sobre a arquibancada e um caminhão. O G1 (G1, 2013) informa que dois mortos eram trabalhadores da obra. Fábio Luiz Pereira, de 42 anos, motorista e operador de guindaste do tipo *munck* da empresa BHM, e Ronaldo Oliveira dos Santos, 44 anos, montador da empresa Conecta. O próprio motorista disse que somente não tiveram mais mortes porque era hora do almoço.

Este acidente provocou questionamento em toda a sociedade sobre as condições de desenvolvimento desta obra, especialmente as condições de qualidade de vida destes trabalhadores-QVT.

Considerando: a) relevância do tema Copa do Mundo no Brasil; b) os investimentos realizados por parte do Governo e empresas; c) a representatividade deste evento ao Brasil e, principalmente, d) cuidado com o trabalhadores brasileiros neste tipo de obra civil, sobre o qual se lança o problema que norteia esta parte da pesquisa:

Quais as percepções dos operários da construção civil do estádio do Corinthians em relação a remuneração e condições de trabalho?

O objetivo geral da pesquisa é identificar as percepções dos operários da construção civil do estádio do Corinthians em relação à remuneração e condições de trabalho que constituem parte da Qualidade de Vida no Trabalho-QVT.

Como suporte e orientação da pesquisa, propõem-se as seguintes questões investigativas e seus objetivos específicos no Quadro 1.

Quadro 1: Questões investigativas e objetivos específicos

Item	Questões investigativas	Objetivos específicos das questões a serem respondidas
1	Qual a percepção dos operários referente à remuneração?	Identificar a percepção sobre remuneração entre os operários do estudo.
2	Qual a percepção dos operários referente às condições de trabalho?	Identificar a percepção sobre condições de trabalho vivenciadas pelos operários do estudo.

Fonte: Os autores.

O interesse em realizar esta pesquisa surgiu de experiências vivenciadas por parte dos autores no canteiro de obras. Os investimentos do Governo contam com parte dos tributos e que necessita de uma prestação de contas à sociedade e acompanhamento do projeto por brasileiros contribuintes.

Como parte da pesquisa lançou-se as seguintes hipóteses:

H1- Mais da metade dos operários estão satisfeitos com a remuneração recebida e

H2- Mais da metade dos operários não estão satisfeitos com as condições de trabalho

De Lucca Netto (1999) destaca que os programas de QVT são exigências dos tempos e exprime um compromisso com os avanços da cidadania, da civilização e da ciência, constituindo-se em um importante desafio para as organizações. Qualidade de vida no trabalho é uma questão humana, sendo os investimentos nessa área inevitáveis decorrentes ao contexto atual, no qual novas metodologias e tecnologias de trabalho exigem cada vez mais dos trabalhadores e provocam desgaste em maior ou menor grau na saúde e bem-estar.

Os autores compartilham desta opinião e entendem ser necessário respeitar e vigiar as conquistas que a ciência desenvolveu ao longo das últimas décadas.

Dentro deste cenário o estudo corrobora a opinião de Lima (1995), onde:

“O próprio fato de ouvir o trabalhador, de dar-lhe chance de se expressar e manifestar suas opiniões, anseios e necessidades, não só quanto a questões materiais como salários, benefícios e segurança, mas incluindo o ambiente sócio emocional, as relações interpessoais, o apoio do superior e a retroinformação, já constitui por si só um passo importante para aumentar a satisfação do trabalhador no serviço e também no aumento da sua capacidade produtiva” (LIMA,1995, p.89).

A ascua destes colaboradores pode, de certa forma, compreender o eventual sofrimento dos colaboradores no trabalho. Dejours (1993) destaca que esse sofrimento muitas vezes vem sintomaticamente na forma de: alcoolismo, sabotagem, absenteísmo, rotatividade, greves, entre outras.

Academicamente o estudo espera reunir mais pesquisas que foram realizadas (MEDEIROS e OLIVEIRA, 2009) especialmente na área da construção civil e comparar os achados a este estudo. Espera-se contribuir com o constructo qualidade de vida no trabalho aplicado a uma realidade empírica vivida pela sociedade atual.

O trabalho está estruturado em cinco partes: introdução, referencial teórico, métodos de investigação, resultados da pesquisa e conclusão.

Referencial Teórico

Limongi-França e Rodrigues (2002), Rodrigues (1999) e Fernandes (1996) relatam que um funcionário satisfeito produz mais e melhor e que a qualidade de vida está sendo muito valorizada pelas organizações. Razão esta que muitos executivos deixam seus cargos com vários benefícios para terem seu próprio negócio, mesmo ganhando menos, porém sendo mais felizes.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está inteiramente relacionada com as expectativas e necessidades humanas e com a respectiva satisfação destas. Kanaane (1994) aborda o conceito voltado para bem-estar do indivíduo no ambiente de trabalho, expresso através das relações harmônicas e saudáveis.

Pereira e Peçanha (2005) definem que a QVT é um fenômeno complexo, “com muitas facetas”, um assunto muito estudado academicamente e relevante a qualquer gestão.

Walton (1973) definiu a QVT sendo: “(...) uma expressão usada para designar uma preocupação com o resgate de valores humanísticos e ambientais, que vêm sendo negligenciada em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”. Para o autor, a QVT depende do equilíbrio entre o trabalho e outras esferas da vida, do papel social da organização e da importância de compor a produtividade com a qualidade de vida no trabalho.

Com a preocupação em identificar os fatores que influenciam na qualidade do trabalho Herzberg (1966) efetuou uma pesquisa. O resultado deste trabalho originou a Teoria das Satisfações Humanas ou Teoria Higiene-Motivacional.

De acordo com Frederick Herzberg (1966), os trabalhadores agregavam a insatisfação com o ambiente de trabalho, e a satisfação com o trabalho, com o conteúdo do trabalho exercido. Deste modo, o Quadro 2 mostra os dois principais constructos desta teoria.

Quadro 2: Elementos da Teoria da Higiene-Motivacional

Fatores	Conceito
Fatores higiênicos	Esses fatores são capazes de determinar insatisfação, abrangem: a administração e a política da empresa, condições de trabalho, as relações interpessoais, salário, status e segurança no trabalho.
Fatores motivadores	Esses são geradores de satisfação e compreendem: o reconhecimento, a realização, o próprio trabalho, responsabilidade e progresso ou desenvolvimento.

Fonte: Os autores.

Herzberg (1966) concluiu que “o oposto de satisfação no trabalho não é insatisfação, mas sim nenhuma satisfação no trabalho; e da mesma forma, o oposto de insatisfação no trabalho não é satisfação, mas sim nenhuma insatisfação no trabalho”. Assim, sua teoria tornou-se conhecida como a teoria dos dois fatores ou teoria do fator dual - Fatores Higiênicos e Motivadores.

Santana *et all* (2010) destaca que o pensamento de Herzberg (1966) configura-se como um problema léxico, uma vez que a satisfação e a insatisfação, frequentemente, são consideradas como ideias antagônicas ou antônimas - o que não é satisfatório tem que ser insatisfatório e vice-versa.

Gonçalves Junior (2013) resume o pensamento de Herzberg dizendo que:

- 1- Fatores de higiene operam independentemente dos fatores de motivação. Um indivíduo pode ser muito motivado em seu trabalho e estar insatisfeito com seu ambiente de trabalho;
- 2- Continua ao afirmar que os fatores higiênico e motivacional são igualmente importantes, embora a sua frequência de ocorrência difira consideravelmente;
- 3- As melhorias sobre os fatores de higiene têm efeitos de curto prazo. Quaisquer melhorias resultam em uma remoção de curto prazo, ou prevenção, da insatisfação;
- 4- Necessidades de fatores de higiene são de natureza cíclica e podem voltar a um ponto de partida. Isso leva à síndrome do "O que você fez por mim ultimamente?" e
- 5- Necessidades de higiene têm um ponto de escala zero e nenhuma resposta final.

Para Dantas, Freitas e Matos (2007) o modelo proposto por Walton (1973), tem sido considerado como um clássico na literatura sobre o QVT. O autor aponta: a amplitude das categorias adotadas, o grande número de pesquisas que o utilizam como referencial teórico e por servir de base para outros modelos de QVT. Com relação aos trabalhos os autores citam:

Quirino *et al.* (1983), Vieira (1993), Tannhauser (1993) e Fernandes (1996) entre outros.

Dentro deste cenário os autores decidem utilizar este modelo para a pesquisa de campo como sendo o mais aderente, permitindo comparações com as pesquisas já realizadas.

Para Walton (1973) o modelo de análise da QVT indica oito dimensões que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho dos indivíduos. São elas: compensação justa e adequada, condições de trabalho, utilização e desenvolvimento de capacidades, oportunidades de crescimento e segurança, integração social do trabalho na vida.

Silva e Tolfo (1995) destacam que as oito dimensões inter-relacionadas formam um conjunto que possibilita ao pesquisador apreender os pontos percebidos pelos trabalhadores como positivos ou negativos na sua situação de trabalho. Apresentam a vantagem de analisar tanto o conjunto de condições e práticas organizacionais, como aspectos relacionados à satisfação e percepção dos empregados sobre os fatores positivos no trabalho. Por questões de delimitação de escopo, os autores apresentam somente os dois primeiros itens neste estudo a saber: compensação justa e adequada e condições de trabalho.

A dimensão compensação justa e adequada está relacionada à percepção sobre a remuneração recebida, benefícios entre outros componentes (SALLES e FEDERIGHI, 2006). Esta dimensão é composta pela percepção de remuneração, seguida da comparação da remuneração com os pares e percepção dos benefícios.

A remuneração é na opinião de Bohlander *et al.* (2003) uma das áreas mais complexas da Gestão Recursos Humanos. Walton (1973) afirma que a qualidade de vida no trabalho está relacionada diretamente aos valores do salário ou da remuneração, tendo estes que suprir as necessidades do trabalhador.

Westley (1979) aponta que o fator remuneração pode causar uma sensação de injustiça. Para Walton (1973) a remuneração caracteriza-se pela compensação justa e adequada: equidade salarial interna, equidade salarial externa e benefícios.

Rigaud (2009) disserta que: “pagar salários é obrigação de qualquer empresário que mantém, em sua organização, pessoal trabalhando, mas, remunerá-los de forma adequada é reconhecer os talentos individuais”.

A pesquisa de Honório (2002, p.82) com os profissionais da construção civil revela uma percepção de defasagem salarial. Essa pesquisa demonstra um alto nível de insatisfação: 63% dos entrevistados. O estudo também identificou que os entrevistados buscam suprir esta defasagem com a realização de horas extras e também assumem compromissos extra-

expediente (“bicos” de finais de semana). Fato esse que compromete a sua qualidade de vida. Este tempo tem a finalidade de atividades sociais, culturais, religiosas, esportivas, enfim, que contribuam na renovação da sua força física, mental e espiritual.

Honório (2002) constata a utilização da estratégia da terceirização de serviços por parte dos empregadores, como forma de reduzir custos de remuneração (salários, benefícios, premiações, entre outros) com os colaboradores.

O piso salarial dos trabalhadores da cidade São Paulo (SINTRACON-SP, 2012) é demonstrado no Quadro 3.

Hauser (2012) destaca que a média salarial da construção civil é ainda inferior a profissões similares e de caráter braçal, como, por exemplo, os mecânicos industriais ou operários de manutenção de linhas de produção metal.

Os resultados do estudo de caso único de Medeiros (2002, pg.76) revela, no geral, colaboradores satisfeitos com médias 4,26p.p. (em uma escala de 0 a 5). É interessante observar que nesta pesquisa, os colaboradores das obras, embora não possuam plano de saúde, acreditam que os benefícios oferecidos pela empresa atendem as suas necessidades, mostrando-se mais satisfeitos que todos os demais setores.

Com relação aos benefícios, Honório (2002) caracteriza como um mecanismo para compensar a defasagem salarial, pois com a inclusão de benefícios na área da saúde, alimentação, transporte, planos de participação de resultados, consegue-se elevar a fixação dos profissionais mais qualificados na empresa. Para Milkovich e Boudreau (2000) a remuneração inclui o retorno financeiro e os serviços e benefícios tangíveis que os empregados recebem como parte de pagamento de uma relação de trabalho (MILKOVICH e BOUDREAU, 2000, p. 381).

Quadro 3: Piso salarial dos trabalhadores da construção civil

Cargo	Salário base	Salário mínimo nacional	Valor a mais que o salário
Servente, contínuo, vigia, auxiliares de trabalhadores qualificados e demais trabalhadores cujas funções não demandem formação profissional.	R\$ 979,00	R\$ 678,00	44.39%
Pedreiro, armador, carpinteiro, pintor, gesso e demais profissionais qualificados não relacionados.	R\$ 1.168,20	R\$ 678,00	72,30%
Qualificados em obras de montagem de instalações industriais.	R\$ 1.427,80	R\$ 678,00	105,8%

Fonte: SINTRACON-SP, 2012.

Estes sistemas de incentivos objetivam influenciar o comportamento dos colaboradores e alinhar os objetivos pessoais destes profissionais com os objetivos da organização (ANTHONY e GOVINDARAJAN, 2007).

Um dos fatores higiênicos na teoria de Herzberg (1966) é o compartilhamento da remuneração com os pares. Hauser (2012, p.49) destaca que, para Walton (1973), equidade ou compatibilidade interna aborda o equilíbrio entre as remunerações recebidas pelos demais funcionários da empresa em funções similares dentro da mesma organização. Neste caso, a troca de informações entre os colaboradores é a única fórmula de se saber se está havendo a equidade e compatibilidade interna. Mesmo que tal informação possa ser sigilosa, a única forma de manter vigilância é compartilhando.

Já a compatibilidade externa é destacada por Hauser (2012, p.49) como sendo o equilíbrio entre as remunerações recebidas pelos demais funcionários de outras empresas que atuem em atividades similares. Neste caso a troca de informações dos colaboradores com seus pares externos é também a única forma de saber se está havendo a equidade e compatibilidade externa.

A dimensão condições de trabalho é composta pela percepção de jornada de trabalho, recursos oferecidos pela instituição, segurança pessoal, condições físicas, adequação das condições à realização do trabalho, instrumentos de trabalho e informações sobre saúde e segurança.

Honório (2002) analisou as condições no ambiente de trabalho e constatou que os operários estão satisfeitos no que se refere aos aspectos de espaço físico e ambiental (77%), segurança e higiene no trabalho (63%). Já quanto ao aspecto saúde ocupacional somente 33% consideram-se satisfeitos.

A jornada de trabalho se expressa primeiramente pelo elemento de duração, ou seja, compreende a quantidade de tempo que o trabalho consome das vidas das pessoas.

Esta questão tem diversas implicações, três das quais são importantes destacar: a qualidade de vida das pessoas, pois interfere na possibilidade de usufruir ou não de mais tempo livre; define a quantidade de tempo durante o qual as pessoas se empenham às atividades econômicas; estabelece relações diretas entre as condições de saúde, o tipo e o tempo de trabalho desenvolvido.

A intensificação e ampliação da jornada de trabalho são condições que podem conviver juntas, isso se essa união não colocar em risco a vida do trabalhador por excesso de envolvimento com o trabalho.

De acordo com Dal Rosso (1996), Marx concebe a intensificação como uma prática de exploração do trabalho que é depositada em ação

pelos capitalistas de maneira sistemática a partir do momento em que as horas de trabalho são controladas por meio de legislação ou por movimentos sociais, acarretando o impedimento dos trabalhadores obterem mais trabalhos através da ampliação da jornada. Sendo assim, lançam mão, então, do recurso à intensificação do trabalho.

A jornada de trabalho provoca conflitos pelo tempo dedicado à organização e o estresse gerado, por muitas vezes, falta tempo para os trabalhadores se dedicarem mais aos seus familiares e ao lazer.

Segundo Bohlander e Sherman (2003), a qualidade e a disponibilidade de instrumentos de trabalho são itens fundamentais para a competitividade da organização. Ferramentas de trabalho, como os computadores, devem ter capacidade de processamento compatível com as atribuições do cargo ocupado pelo empregado, sob pena de ser subutilizado, acarretando gastos desnecessários à organização, ou causar lentidão no desempenho das tarefas. Instrumentos de baixa qualidade podem contribuir para a baixa motivação, além de constituírem desestímulo ao exercício funcional que, a longo prazo, pode acarretar o desligamento de bons empregados.

Guimaraes (1995) reconhece que a QVT está relacionada com o projeto ergonômico dos postos de trabalho, referente à organização, limpeza, segurança, conforto ambiental, controle da poluição física e acústica, controle da temperatura e da luminosidade, não se restringe exclusivamente às condições físicas, mas também inclui itens como oferecimento de benefícios sociais e, o mais importante, as relações de trabalho e o ambiente social, onde é proporcionado ao trabalhador o seu desenvolvimento como pessoa capaz de refletir e de produzir ideias.

Honório (2002) destaca que higiene e segurança no trabalho, que sempre se caracterizou como uma área preocupante na construção civil, devido ao alto grau de risco e também pelo grande número de pessoas envolvidas numa obra, percebe-se pelo índice de satisfação dos operários, uma vez que houve uma evolução muito grande nesta área.

Nota-se também, pelos depoimentos observados por Honório (2002, pg.82) dos entrevistados do SECONCI-PR Serviço Social da Construção Civil do Estado do Paraná, através do PCMAT - Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção Civil - NR 18, que o mesmo tem sido fundamental para esta evolução, pois buscam incessantemente conscientizar todos os setores da construção civil, envolvidos na execução de obras, que o acidente de trabalho apresenta fatores negativos tanto em relação às pessoas como em relação aos aspectos sociais e econômicos

Conforme Grohmann (1997) a segurança no trabalho é uma função empresarial que, cada vez mais, torna-se uma exigência conjuntural. As empresas devem procurar minimizar os riscos a que estão expostos seus funcionários, pois, apesar de todo avanço tecnológico, qualquer atividade envolve certo grau de insegurança.

Para Grohmann (1997) um sistema ineficiente de segurança pode causar vários problemas para empresa, tais como: problemas de relacionamento humano, produtividade, qualidade baixa dos produtos e/ou serviços prestados e o aumento de custos. O não investimento em segurança acaba causando graves prejuízos para empresa, como um acidente de trabalho, o qual implica em vários gastos, baixa na produção, investimentos perdidos, entre outros.

Para Gramkow (1999) a aplicação das dimensões de Walton para análise da QVT proporcionou um entendimento da situação dos trabalhadores no canteiro de obras. Através de sua aplicação percebeu-se que a maioria dos trabalhadores não têm uma preocupação em zelar por sua segurança pessoal, uma vez que o uso dos EPI's-equipamento de proteção Individual e EPC's - equipamento de proteção coletiva, dá-se, exclusivamente pela exigência da empresa. Não conscientes dos riscos aos quais estão expostos, muitos operários alegam que o uso permanente dos equipamentos de proteção dificulta a movimentação e a própria realização da tarefa.

O setor deve fazer aplicação da Norma Regulamentadora-NR-18 relativa à Segurança do Trabalho na Construção Civil, assim como na criação da CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, cujas atribuições estão previstas na NR-5.

Honório (2002) salienta que a diminuição de acidentes no trabalho em obras possui uma compensação aos empresários. Os associados do SINDUSCON-PR ao atenderem as regras de segurança, passam a ter direito de usufruir de todos os serviços prestados pelo SECONCI-PR, eliminando-se, portanto, as atitudes isoladas e descontínuas, tão peculiares neste setor, que tem se constituído num grande desafio aos idealizadores de programas desta natureza, face à grande resistência à aplicação das normas que regulamentam esta área.

Metodologia da pesquisa

A tipificação (ou taxionomia) da pesquisa científica torna-se relevante à medida que indica as circunstâncias de estudo, eventuais restrições e/ou ressalvas, a conduta para a coleta e o tratamento dos dados e caráter dos resultados (TELES, 2001, pg. 84). A tipificação manifesta e

justifica o caráter da pesquisa e fornece os elementos para a interpretação e leitura da investigação em questão, conforme Quadro 4.

Quadro 4: Tipificação da pesquisa

Critério	Definição	
Propósito	1- Aplicada: Segundo Roesch (1996, p.78), "é feita para que seus resultados tenham utilização imediata na solução de problemas concretos; é a obtenção do conhecimento para transformação da realidade" e "a pesquisa aplicada refere-se à discussão de problemas, utilizando o referencial teórico de determinada disciplina, e à apresentação de soluções alternativas". 2- Avaliação formativa: Patton (1990, p.151) identifica que o objetivo desse tipo de pesquisa é a análise de "pontos fortes e fracos de um programa, uma política, um produto ou do pessoal envolvido no estudo".	
Método de intervenção	Estudo de caso. De acordo com Yin (2005), uma estratégia é escolhida quando são examinados acontecimentos contemporâneos, mas quando não se podem manipular comportamentos relevantes.	
Abordagem	Exploratório. Este trabalho é classificado como exploratório, já que significa uma primeira tentativa de integração de algumas questões emergentes na literatura em relação ao varejo brasileiro. Na visão de Cooper e Schindler (2003, p. 131), um estudo exploratório "é particularmente útil quando os pesquisadores não têm ideia clara dos problemas que vão enfrentar durante o estudo". Essa opinião é compartilhada por Hair et al (2005).	
Procedimentos Qualitativos ou quantitativos	Quantitativo	
Campos de atividade humana	Interdisciplinar. Segundo Pohlmann (2005, p.47), esta pesquisa envolve o conhecimento de Administração e Psicologia.	
Natureza dos dados	Primária. Este trabalho tem como fonte primária de dados uma entrevista in loco com os sujeitos.	
A pesquisa ao longo do tempo	Transversal ou cross-sectional, segundo Cooper e Schindler (2003, p.129), foi realizada apenas uma vez.	
Período de realização da pesquisa	Segundo semestre de 2012 e primeiro semestre de 2013.	
Relação entre pesquisador e a pesquisa	Direta	Não Participante.
	Indireta	Consulta bibliográfica e documental.
Número de casos	Um único caso.	
Critérios de escolha do caso	1- Dado o destaque na mídia pelo fato social. Destaque envolvendo escândalos, partidarismo do governo e a pressão internacional. 2- Curiosidade em entender melhor o elemento humano numa obra desta magnitude. 3- Acessibilidade de um dos autores a executar a pesquisa.	
Unidade de análise	O elemento humano no desempenho da função de operário da obra de construção civil.	
Sujeitos da pesquisa	Operários da construção civil destinada ao Estádio do Corinthians.	
População	Finita, onde são constituídos de todos os colaboradores envolvidos na obra civil Estádio do Corinthians.	
Amostra estudada	Nível de confiança desejado	95%
	Erro máximo	0,05
	Desvio padrão da população	0,50
	Número da amostra desejada	309
	Número da amostra estudada	314
Plano de coleta de dados	1- Instrumento utilizado: questionário com 13 questões usando escala de linkert 6 graus para cada participante. 2- Seleção aleatória e sem repetição no processo de preenchimento. 3- Convite para a participação da pesquisa e se aceito foi-se a próxima etapa. 4- Solicitação para que o sujeito preenchesse a ficha. 5- A disposição para dúvidas. 6- Colher a ficha preenchida e agradecer a participação.	
Plano de análise dos dados	Análise Estatística descritiva.	

Fonte: Os autores.

Honório (2002) resume a opinião de Schmitt, quando afirma que o setor da construção civil, e em particular o subsetor edificações, é frequentemente criticada pela sua baixa eficiência produtiva, pela imprevisibilidade de suas operações e pela qualidade de seus produtos aquém das expectativas. Este autor aponta como principais obstáculos ao desenvolvimento da construção civil no Brasil: 1- falta de cultura voltada para o desenvolvimento da qualidade e da produtividade nas operações do setor; 2- crescente descompasso entre as capacidades da mão de obra disponível no setor da construção civil em relação às exigências do seu processo tecnológico; 3- carência de informações e garantias sobre o real desempenho de produtos e serviços na construção civil devido à escassez de textos normativos e sistematização dos conhecimentos.

O objeto de pesquisa é a percepção. Sampaio (2010) resume as ideias de Bowditch e Buono (1992) ao denominar a percepção como o processo pelo qual interpreta-se as mensagens dos órgãos dos sentidos para dar alguma ordem e significado ao meio ambiente. (BOWDITCH E BUONO, 1992, p. 62). Os componentes da percepção são a base do entendimento sobre o “como” e o “por quê” de um indivíduo assumir e manter certas formas de comportamento.

O instrumento de coleta de dados foi utilizado de Sampaio (2010). Este autor validou o instrumento e neste estudo foi utilizado somente dois blocos. Este questionário constituiu-se de questões de múltipla escolha utilizando a escala do tipo Likert, de seis pontos, variando de: Totalmente insatisfeito a satisfeito, cada uma das questões relacionadas às categorias sugeridas por Walton (1973). Ao Sujeito da pesquisa foi entregue o mesmo juntamente com uma caneta. Em média as pessoas demoraram dez minutos para o preenchimento.

Para o plano de tratamento dos dados utilizou-se a estatística descritiva com o apoio do *Microsoft-Excel*.

Outro instrumento foi utilizado: análise documental e observações não participantes do campo de estudo. Buscou-se outros documentos que pudessem enriquecer a análise como, por exemplo, convenções coletivas, plano de organização da empresa, análise da descrição do cargo entre outros documentos.

Para o cumprimento do objetivo proposto utilizou-se a técnica da triangulação para a discussão dos dados obtidos, a qual visa aumentar a confiabilidade dos resultados. Martins e Theophilo (2009) afirmam que a convergência de resultados advindos de fontes distintas oferece um excelente grau de confiabilidade ao estudo, muito além da pesquisa orientada por outras estratégias. A decisão dos autores foi buscar estudos da área da construção civil, que especialmente tenham utilizado as dimensões

de Walton (1973), para fornecer um quadro evolutivo do assunto QVT, especialmente na construção civil.

Os autores escolhidos para a triangulação são:

1- Medeiros (2002). Esta autora fez um estudo de caso único na cidade de Porto Alegre em uma construtora. A Pesquisadora utilizou o modelo de Walton (1973). Os sujeitos da pesquisa foram compostos pelas três esferas (operacional, gerencial e direção). A pesquisa contou com 112 sujeitos das três áreas da organização. O instrumento utilizado foi também a escala de linket com seis pontos (discordo totalmente até concordo totalmente com um ponto neutro). Esta pesquisa guarda muita semelhança com este artigo, uma vez que ambos tratam de estudos de casos. No caso de Medeiros (2002) utilizou-se todos os colaboradores, neste artigo somente os operários. Como esta pesquisa utiliza os sujeitos da área operacional será considerada também a área operacional na pesquisa de Medeiros (2002).

2- Honório (2002). Esta pesquisa focou sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos operários que atuam na indústria de edificações e a sua influência na qualidade e produtividade dos bens e serviços por eles gerados. Operários, estes, divididos entre os sujeitos de gerentes de obras e operários da construção civil. O autor não deixa claro quantos foram entrevistados, porém diz que foram consideradas 35 construtoras com no mínimo 15 colaboradores. Tratou-se de um instrumento com base em Walton (1973), 25 questões do tipo dicotômicas. Particularmente foram considerados somente os dados dos operários neste presente estudo.

Discussão dos resultados

Neste tópico, apresentam-se as discussões dos resultados da pesquisa. Deve-se ressaltar que os resultados estão condicionados às restrições naturais de um estudo de caso não permitindo completa generalização da categoria, porém para esta população foram consideradas as margens de contribuição. De toda a forma, o estudo busca contribuir para o conhecimento da situação destes operários.

Com relação ao grau de satisfação na remuneração foram feitas três perguntas apresentadas no Quadro 5.

Quadro 5: Fatores Higiênicos relacionados à remuneração

	Totalmente insatisfeito	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito	Totalmente satisfeito	Média	Mo da	Desvio padrão
1- Quando comparo meu salário às atividades que desempenho.	2%	4%	23%	57%	12%	2%	2,05	4	2,75
2- Quando comparo meu salário com o salário de meus colegas de trabalho.	1%	3%	18%	62%	12%	4%	2,11	4	2,97
3- Com relação aos benefícios (plano de saúde, seguros, etc.) a que tenho direito.	3%	4%	21%	51%	15%	6%	2,10	4	2,38
Resultado geral	Dos autores						2,09	4	2,70

Fonte: Os autores e Sampaio (2010).

A assertiva número cinco tem o objetivo de identificar a percepção que o sujeito tem em relação ao salário e atividades desempenhadas. Os autores do artigo partem da proposição que os colaboradores estão de satisfeito a muito satisfeito.

Como resultado desta assertiva foi 57% de satisfação. No entanto um desvio padrão de 2,75 indica uma grande variação nas opiniões. Destaca-se que a segundo maior índice foi o de insatisfeito (23%).

Durante a observação de campo identificou-se que os colaboradores são coagidos a realizar duas horas extras diárias. Certamente este valor agrega ao salário dos colaboradores, proporcionando uma sensação de maior volume.

Pode-se inferir que os empregadores praticam a convenção coletiva. Teoricamente um investimento deste porte não poderia deixar de cumprir o acordo coletivo. Pode-se inferir que esses colaboradores preferem receber um salário da categoria a buscar uma nova colocação.

Ao comparar estes resultados Medeiros (2002) verifica que os colaboradores estão mais para satisfeito parcialmente com suas remunerações apontando a média de 3,55 com um desvio padrão de 1,24.

Ao comparar estes resultados com Honório (2002,p.82) verifica-se uma divergência, pois em sua pesquisa os salários satisfazem apenas 2% de todos os entrevistados, ou seja, demonstraram uma não satisfação, ao contrário da pesquisa deste artigo que mostra uma satisfação. Deve-se levar em consideração que essa pesquisa vai apontar (à frente) que esta satisfação é influenciada por duas horas extras compulsórias diárias, que influenciam na satisfação salarial.

Na pesquisa de Honório (2002, p.82) foi identificado que baixos salários fizeram com que os 63% fossem obrigados a fazer horas extras ou ter

outra atividade remunerada. Nesta pesquisa observou-se que 4% dos entrevistados possuem outra atividade remunerada fora o expediente de trabalho.

Ademais, segundo Herzberg *et al.* (1968), a remuneração não é um fator motivacional, ou seja, quando atendida de forma adequada, não causa satisfação; porém, se não for percebida de forma positiva, causa descontentamento.

A assertiva número dois tem o objetivo de identificar a percepção de comparação interna da remuneração recebida com seus pares. Os autores do artigo partem da proposição que os colaboradores realizam as comparações internas e que de certa forma sentem que a remuneração é a mesma para aquele determinado cargo.

Como resultado tem-se 62% que estão satisfeito, com a presença de um desvio padrão alta (2,97 - maior deste grupo) em relação ao segundo colocado que é o insatisfeito com 18%.

Ao comparar estes resultados Medeiros (2002) verifica que a média ficou em 3,51 com desvio padrão de 1,41. Isto representa que os colaboradores estudados por Medeiros (2002) tendem a concordar ligeiramente com a equidade interna. Destaca-se que por ser uma organização, o fator sigilo é mais respeitado. Este fato caracteriza a média de 3,55 (não concordo/discordo).

Os resultados de Honório (2002,p.82) observam que 60% dos entrevistados afirmaram positivamente e 40% negativamente. Resultados que confirmam os achados desta pesquisa com a do presente artigo.

Ao comparar estes resultados com a literatura pode-se verificar que a prática de comparação entre os pares é algo comum e permitido entre os colaboradores. Ou seja, o fator salário é sigilo, porém entre os pares é permitido.

Seguindo o raciocínio de Walton (1973) os salários estão ligados diretamente à qualidade de vida. Desta forma, pode-se inferir que esta satisfação denota uma aceitável da qualidade de vida.

A assertiva número três tem o objetivo de identificar a percepção dos colaboradores sobre os benefícios recebidos. Os autores do artigo partem da proposição que os colaboradores recebem benefícios e isto é expresso pela satisfação.

Como resultado desta assertiva 51% demonstram estar satisfeito, em segundo lugar 21% demonstram estar insatisfeito.

Durante a observação de campo, identificou-se que os colaboradores não recebem benefícios como, por exemplo, o pessoal do administrativo recebe.

Na pesquisa de Medeiros (2002) verifica-se que os operários da obra também não possuíam plano de assistência médica como um benefício. No entanto, estes operários acreditam que os benefícios oferecidos pela empresa atendem a suas necessidades, mostrando-se mais satisfeitos que todos os demais setores (média de 4,55 com desvio padrão de 1,11).

No estudo de Honório (2002, p.82) pode-se verificar que 58% dos entrevistados estão satisfeitos com o plano de benefício. O autor destaca que este indicador tem servido para compensar a insatisfação na questão salarial, o que vem de encontro à opinião de alguns gerentes e operários entrevistados.

Ao comparar os resultados com as proposições verifica-se que não é prática do mercado oferecer um plano de benefícios aos operários de obras. O significado de benefícios para os operários são, na realidade, obrigações legais dos empregadores e logo não podem ser considerados benefícios.

Com relação à satisfação das condições de trabalho foram apresentadas sete assertivas apresentadas no Quadro 6.

Quadro 6: Fatores Higiênicos relacionados às condições do trabalho

	Totalmente insatisfeito	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito	Totalmente Satisfeito	Média	Moda	Desvio padrão
4- Com relação a minha jornada de trabalho.	1%	4%	15%	66%	13%	1%	2,11	4	3,27
5- Com os recursos que a instituição me oferece para desempenhar minhas atividades.	0%	0%	8%	66%	19%	7%	2,29	4	3,23
6- Com o grau de segurança pessoal (ausência de risco de acidentes), que sinto ao realizar minhas atividades.	0%	0%	8%	61%	25%	5%	2,30	4	3,12
7- Com as condições físicas (iluminação, ventilação, ruído etc.) do meu local de trabalho.	0%	1%	7%	66%	21%	5%	2,28	4	3,28
8- Com a adequação das instalações para a realização do meu trabalho (banheiros, bebedouros, etc.).	0%	1%	15%	58%	19%	7%	2,25	4	2,80
9- Com os equipamentos para facilitar o meu trabalho (rádios, viaturas, uniformes, etc.)	0%	0%	7%	65%	22%	6%	2,30	4	3,27
10- Com as informações sobre saúde e segurança que recebo.	1%	0%	6%	60%	23%	10%	2,34	4	3,06
Resultado Geral							2,27	4	3,15

Fonte: Os autores.

A assertiva número quatro tem o objetivo de identificar a percepção de satisfação em relação à jornada de trabalho. Os autores do artigo partem da proposição que os colaboradores apresentem grau satisfatório. Esta escala variando de muito satisfeito, satisfeito a totalmente satisfeito. A carga horária é determinada pela CLT - Consolidação das Leis do Trabalho. Estas podem ser alteradas mediante acordos sindicais de cada categoria.

Como resultado desta assertiva a moda foi de 66% de satisfeitos e 15% de insatisfeito. A média foi de 2.11 com um desvio alto de 3,27.

Como já foi observado, durante a pesquisa de campo identificou-se que os colaboradores são coagidos a realizar duas horas extras diárias, ou seja, duas horas a menos com a família e descanso para a próxima jornada.

Ao comparar estes resultados Medeiros (2002) verifica-se 4,62 com desvio de 1,24. Neste estudo os colaboradores estão tendenciosamente mais satisfeitos com a jornada de trabalho.

Honório (2002,p.82) não abordou este assunto na sua pesquisa. A opinião de Dal Rosso (1996), citando Marx com a intensificação do trabalho, apresenta fortes indícios desta observação nessa pesquisa com a compulsoriedade das duas horas.

Ao comparar os resultados com a proposição dos autores, demonstra-se que a utilização da “coação” para tralhar horas extras pode proporcionar insatisfações e até mesmo comprometer a atividade do colaborador. Pode-se inferir que a causa da morte das duas pessoas ocorridas em 27/10/2013 (G1, 2013) foi fruto desta “exaustão”, permitida por lei, mas nesta atividade pode ser muito prejudicial ao colaborador.

A assertiva número cinco tem o objetivo de identificar o grau de satisfação em relação aos recursos que a instituição oferece para o desempenho das atividades. Os autores do artigo partem da proposição que os colaboradores estão de satisfeitos a muito satisfeitos com os recursos alocados. Uma vez que o orçamento da construtora ganhadora certamente cobria todas as condições para a execução da obra.

Como resultado desta assertiva 66% estão satisfeitos. Em segundo lugar o ‘muito insatisfeito’ com 19%.

O estudo de Medeiros (2002) apresenta resultados semelhantes. Os resultados apresentaram média de 3,94.

Ao comparar estes resultados com Honório (2002, p.82) constatou-se que os operários estão satisfeitos no que se refere aos aspectos de espaço físico e ambiental (77%).

De uma maneira geral os operários estão satisfeitos com os recursos ofertados.

A assertiva número seis tem o objetivo de identificar a percepção de segurança pessoal (ausência de risco de acidentes). Busca-se verificar se os

recursos para esta finalidade são percebidos pelos operários. Os autores do artigo partem da proposição que os colaboradores recebem todas as condições necessárias para esta finalidade.

Como resultado desta questão, 66% estão satisfeitos e 25% estão muito satisfeitos.

Medeiros (2002) identificou que os índices de satisfação desse grupo estão em 4,93 (quase no nível máximo 5), muito próximo aos destes resultados.

Nos resultados de Honório (2002, p.82) observa-se que 63% estão satisfeitos com as condições.

Por fim, corrobora-se as palavras de Honório (2002, p.82) ao lembrar que a área e segurança sempre se caracterizou como fator preocupante na construção civil, devido ao alto grau de risco e também pelo grande número de pessoas envolvidas numa obra. Percebe-se pelo índice de satisfação dos operários que houve uma evolução muito grande nesta área.

As assertivas números sete, oito, nove e dez têm o objetivo de identificar a percepção sobre outra classe de condições físicas: iluminação, ventilação, ruído, banheiros, bebedouros, uniforme, viaturas, rádios de comunicação, programas de treinamentos de saúde e segurança no trabalho. Os autores do artigo partem da proposição que os colaboradores percebem que estes fatores são cumpridos pelos empregadores.

Como resultado destas assertivas, a média ficou em 61% satisfação. Um fator que demonstra pouca insatisfação é com os banheiros em terceiro lugar destas assertivas.

Outro fator que chama a atenção é a percepção sobre informações de saúde e segurança. O resultado desta assertiva foi de 60% de satisfação. Seguido de 23% de muito satisfeito e em terceiro lugar com 10% de totalmente satisfeito. Isto demonstra que existem programas atentos à saúde e segurança do trabalhador, ao contrário do que Gramkow (1999) constatou.

A pesquisa de Medeiros (2002, p.80) não apresenta resposta especificamente a cada assertiva. O mesmo englobou a uma classe. Os índices de satisfação desse autor representam 4,92, em uma escala de 1 a 5, ou seja, estão convergentes com os resultados da pesquisa.

Honório (2002, p.82) também não apresenta a questão em si, porém apresenta a classe com 77% de satisfação, também próximo dos resultados desta pesquisa.

Diante dos resultados é possível relacionar a posição de GUIMARÃES (1995) sobre condições de trabalho e QVT, demonstrando nesse caso que é aceitável a relação entre condições do trabalho e a QVT deste grupo estudado.

Ademais, observa-se que no caso da presente pesquisa as condições físicas são percebidas como satisfatórias por seus operários. Observa-se que parecem procedentes as observações de Honório (2002, pg.82) com relação às ações e aplicações do PCMAT- Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção Civil - NR 18.

Considerações finais

O problema central desta pesquisa foi identificar as percepções dos operários da construção civil do estádio do Corinthians em relação à remuneração e condições de trabalho que constituem parte da Qualidade de Vida no Trabalho-QVT.

Com relação ao objetivo de identificar a percepção sobre remuneração pode-se observar que os mesmos estão satisfeitos com seus salários, certamente pelas duas horas compulsórias que acabam gerando uma sensação de satisfação. Fato este que denigre a qualidade de vida do trabalhador em suas várias dimensões.

Dessa forma conclui-se pela rejeição de H1(Mais da metade dos operários estão satisfeitos com a remuneração recebida) ao afirmar que os operários estão satisfeitos com a remuneração recebida

O objetivo de identificar a percepção sobre condições de trabalho vivenciadas pelos operários foi atingido. Grande parte dos operários entende que as condições apresentadas são suficientes. No entanto, este fato contradiz com o acidente já relatado. Bem provável, que se as condições de QVT tivessem sido cumpridas o acidente não teria acontecido.

O que se pode observar é que mesmo estando em 2013 ainda tem-se traços do colonialismo de Recursos Humanos caracterizados por Wood Junior, Tonelli e Cooke (2011).

Dessa forma conclui-se rejeição da hipótese H2-(Mais da metade dos operários não estão satisfeitos com as condições de trabalho)

Como limitação da pesquisa, destaca-se o método de caso único, que não permite maiores generalizações. No entanto, as percepções apresentadas podem contribuir com pesquisas que busquem essa generalização. Sugere-se um estudo quantitativo com mais operários de outras obras, antes que a obra seja concluída. Sugere-se, mais estudos sobre as condições de trabalho na construção civil.

Agradecimentos

Aline Cristina Nagy , Ricardo Caldeira da Silva e Rubens Romeiro Prieto Júnior pelo auxílio na coleta dos dados junto ao Estádio do Corinthians

Referências

ANTHONY, R., e GOVINDARAJAN, V. **Management Control Systems**. 12ª Edição. McGraw - Hill Internacional Edition, 2007

BOHLANDER, G., Snell, S., & Sherman, A. . **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003

DANTAS, Bonifácio Linda Dodd; FREITAS, Lucia Santana de; MATOS, Gilberto da Silva. Percepção de qualidade de vida no trabalho e sua relação com a presença de sintomas de estresse. In: **IV Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (SEGET)**, 2007, Resende-RJ, 2007

CABRAL, S.; SILVA JR, A. F. PPPS e decisões de investimento na construção de estádios de futebol. **Organizações & Sociedade**, v. 16, n. 48, art. 2, p. 39-58, 2009

COSTA, Rosa Cavalcante, CAMPOS, Ana Célia C. F., CAMPOS, Domingos Fernandes . O processo de inovação tecnológica na construção civil: um modelo metodológico. In: **Anais do 10º Congresso de Engenharia Mecânica do Norte-Nordeste**. p.312-320, 1992

DAL ROSSO, Sadi. Jornada de trabalho: duração e intensidade. **Ciência. Cultura**, São Paulo, v. 58, n. 4, Dec. 2006 disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400016&lng=en&nrm=iso>. access on 11 Jan. 2014.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho - estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Oboré, 1992

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

G1-São Paulo- **Acidente nas obras do estádio do Corinthians deixa mortos**. G1, 2013 Disponível em : <http://g1.globo.com/sao-paulo/noticia/2013/11/ acidente-nas-obras-do-estadio-do-corinthians-mobiliza-bombeiros.html> acessado em 04/01/2014

GONCALVES JUNIOR, Geraldo . **História da administração**. Brasil, 2013 acessado em 20/07/2013 no link: http://www.historiadaadministracao.com.br/jl/index.php?option=com_content&view=frontpage&Itemid=8

GROHMANN, Márcia Zampieri. **Segurança no trabalho através do uso de EPI's: estudo de caso realizado na construção civil de Santa Maria**. Universidade Federal de Santa Maria - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, 1997

GUIMARÃES, V. N. **Novas tecnologias de produção de base microeletrônica e democracia industrial: estudo comparativo de casos na indústria mecânica de Santa Catarina.** Florianópolis, 1995. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina.

GRAMKOW, Alessandra. **Inovações tecnológicas e qualidade de vida no Trabalho: estudo de casos na construção de edificações.** Anais do ENEGEP- Encontro Nacional de Engenharia de produção 1999.

HAUSER, Marcus William. **Análise da qualidade de vida no trabalho em operários da construção civil da cidade de Ponta Grossa, utilizando o Diagrama de Corlett e Manenica e o questionário Quality of Working Life Questionnaire - QWLQ - 78.** Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, 2012

HERZBERG F. **Work ond Nature of fran,** Cleveland, Ohio: The Norld Publishing Co, 1996

HONORIO, Delcio Efigênio. **A qualidade de vida do operário da construção civil e sua importância na qualidade e produtividade em obras.** Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina., 2002

IG Esporte (2013) **Caderno de Esporte** do dia 2 de janeiro de 2013. Acesso em 12/01/2014, disponível em IG: <http://esporte.ig.com.br/futebol/2013-01-02/com-gastos-ate-aqui-de-r-2-bilhoes-estadios-dacopa-2014-iniciam-ano-chave.html>

LIMA, Alexandre de Souza (1995). **Redução de custos na construção civil: uma visão mais ampla.** In: Conselho Nacional de desenvolvimento científico e tecnológico. **Qualidade e produtividade na construção civil.** Rio de Janeiro: CNPq, Fundação Roberto Marinho, Grupo Gerdau, p.89-121, 1995. (Prêmio Jovem Cientista).

LIMA, Irê Silva. **Qualidade de Vida no Trabalho na Construção de Edificações: avaliação no nível de satisfação dos operários de empresas de pequeno porte.** Florianópolis, UFSC, 1995.

KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI.** São Paulo: Atlas, 1994

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** São Paulo: Atlas, 2004

MEDEIROS, Elisa Girardi. **Análise da Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo de Caso na Área da Construção Civil** Dissertação de Mestrado,

apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul,2002

MEDEIROS, J. P. ; OLIVEIRA, José Arimatés de . Uma viagem à produção científica em qualidade de vida no trabalho (QVT) nos anos 2001 a 2005: estudo nos anais do EnANPAD. **RECADM : Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 8, p. 31-43, 2009

MILKOVICH, G. e BOUDREAU, J.W. **Administração de RH**. São Paulo: Editora Atlas,2000

PEREIRA,Valeria Marcondes, PECANHA,Doris Lieth. Qualidade de Vida no Trabalho: - que Qualidade? In **Anais do XII SIMPEP -Simpósio de Engenharia de Produção-UNESP - Bauru, SP, Brasil, 7 a 9 de Novembro de 2005**.

PLURI CONSULTORIA. **Os 20 Campeonatos Nacionais com maior média de público do mundo**. Pluri Consultoria. PLURI, 2012.

QUIRINO, Tarcísio Rego; XAVIER, Odiva Silva. Qualidade de vida no trabalho de organização de pesquisa. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 22, n.1, p.71-82, jan./mar.1987.

RIGAUD, R. P. **Remuneração estratégica - cargos e salários**. Disponível em: <<http://www.artigonal.com/recursos-humanos-artigos/remuneracao-estrategica-cargos-e-salarios-1025761.html>>. Acesso em: 11/1/2014

RODRIGUES, Marcus Vinicius. **Processos de melhoria nas organizações brasileiras**. Rio de Janeiro: Qualitymark,1999

SALLES, Paulo Eduardo Marcondes de, FEDERIGHI, Waldomiro José. Qualidade de Vida no Trabalho (QTV): a visão dos trabalhadores. **O MUNDO DA SAÚDE** São Paulo: 2006: abr/jun 30 (2): 263-278,2006

SAMPAIO, Renata Furtado. **Percepção de Estressores Ocupacionais e sua Relação com Fatores Geradores de Qualidade de vida no trabalho de Agentes de Trânsito**, Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Psicologia da Universidade Federal de São João Del-Rei, Minas Gerais- São João Del-Rei, 2010.

SANTANA, Luiza Lúcia e Silva, CUNHA, Nina Rosa da Silveira, MOURA, Luiz Rodrigo Cunha, OLIVEIRA, Adriel Rodrigues de. A Mensuração dos Fatores de Satisfação dos Gestores Escolares da Rede Pública em Minas Gerais, Utilizando-se um Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho in **Anais do ENAPG-Encontro nacional de Administração pública e governo,2010**

SILVA, Narbal, TOLFO, Suzana da Rosa. Cultura Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo no ramo hoteleiro de Florianópolis. Set. 95.

Departamento de Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, set. 1995.

SINTRACON - SP - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL DE SÃO PAULO (2012), **Convenção Coletiva de Trabalho do ano de 2012**. São Paulo, SP, 2012 acessado em 31/07/2013 em: <http://www.sindusconsp.com.br/downloads/juridico/convencoescoletivas/2012/SINTRACON2012.pdf>

TANNHAUSER, Claudia Lehnemann. **Qualidade de vida no trabalho: contribuições ao papel do psicólogo organizacional**. Dissertação de Mestrado. Porto Alegre, PPGA,1994

Trein, F.. Sport Marketing Around the World: Brazil. **Sport Marketing Quarterly** (18), pp. 228-230,2009

VIEIRA, Débora F. V. P. **Qualidade de Vida no Trabalho dos Enfermeiros em Hospital de Ensino**. Dissertação de Mestrado. Porto Alegre, PPGA.,1993

WALTON, R. E. Quality of working life : what is it? **Sloan Management**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Humans Relations**, v. 32, n. 2, p. 111-123, 1979.

WOOD JÚNIOR, T. ; TONELLI, M. J. ; COOKE, B.. Colonização e Neocolonização da Gestão de Recursos Humanos no Brasil (1950-2010). **RAE** (Impresso), v. v.51, p. 232-243,2011