

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ
Luciane Teresinha Zermiani Pereira

ESTRESSE, ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO E
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
estudo de caso na área da construção civil

Taubaté – SP
2010

Luciane Teresinha Zermiani Pereira

**ESTRESSE, ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO E
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
estudo de caso na área da construção civil**

Dissertação apresentada para obtenção do Título de Mestre em Gestão e Desenvolvimento Regional do Programa de Pós-Graduação em Administração do Departamento de Economia, Contabilidade e Administração da Universidade de Taubaté.

Área de Concentração: Gestão de Recursos Socioprodutivos.

Orientadora: Profa Dra. Adriana Leônidas de Oliveira

**Taubaté – SP
2010**

**Ficha catalográfica elaborada pelo
SIBi – Sistema Integrado de Biblioteca / UNITAU**

P4536e Pereira, Luciane Teresinha Zermiani
 Estresse, estratégias de enfrentamento e qualidade de vida
 no trabalho: estudo de caso na área de construção civil / Luciane
 Teresinha Zermiani Pereira. - 2010.
 192f. : il.

 Dissertação (mestrado) - Universidade de Taubaté,
 Departamento de Economia, Contabilidade e Administração,
 2010.

 Orientação: Profa. Dra. Adriana Leônidas de Oliveira,
 Departamento de Economia, Contabilidade e Administração.

 1. Estresse. 2. Estratégia de enfrentamento. 3. Qualidade
 de vida no trabalho. 4. Construção civil. I. Título.

LUCIANE TERESINHA ZERMIANI PEREIRA

ESTRESSE, ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO NA ÁREA DA CONSTRUÇÃO CIVIL

Dissertação apresentada para obtenção do Título de Mestre em Gestão e Desenvolvimento Regional do Programa de Pós-Graduação em Administração do Departamento de Economia, Contabilidade e Administração da Universidade de Taubaté.

Área de Concentração: Gestão de Processos Socioprodutivos

Data: 17-08-2010

Resultado: _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Paulo Roberto Grangeiro Rodrigues

Universidade Paulista

PAULISTA

Assinatura _____

Prof. Dra. Nancy Julieta Inocente

Universidade de Taubaté

Assinatura _____

Profa Dra. Adriana Leônidas de Oliveira

Universidade de Taubaté

Assinatura _____

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, por ter-me capacitado e por me fortalecer a cada dia diante dos obstáculos.

Ao meu marido e minha filha pela compreensão, apoio e carinho dedicados.

A meus pais, pelo exemplo de comprometimento e pela colaboração na minha formação, durante todos estes anos de minha vida.

Aos meus colegas de jornada, com os quais tenho partilhado a experiência e convivência no decorrer desse período e que contribuíram direta ou indiretamente nesta jornada.

Aos meus professores que contribuíram para a ampliação de saberes necessários a minha formação continuada.

Em especial à minha querida orientadora Adriana Leônidas de Oliveira, pelo carinho e dedicação, por ter acreditado em meu potencial e ter-me guiado com entusiasmo, compreensão e competência.

À Prof^a Dra. Edna Chamon, pela contribuição.

Ao Prof. Dr. Marco Antônio Chamon pela colaboração.

À Prof^a Maria Grafira Nunes Saponara pelo olhar crítico e contribuições.

À Michelle Rose Araújo Santos de Faria pela competência e colaboração.

À Denise Batista Pereira Jorge pela colaboração e amizade.

A todos que de alguma forma, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização deste trabalho.

Tudo posso naquele que me fortalece.

(Fil.4:13)

RESUMO

Este estudo tem como objetivo identificar o estresse, as estratégias de enfrentamento e caracterizar a qualidade de vida no trabalho dos profissionais de uma empresa de médio porte da construção civil do sul de Minas Gerais. Trata-se de uma pesquisa descritiva, com abordagem quantitativa, desenvolvida por meio do delineamento de estudo de caso. A amostra foi composta por cem funcionários aos quais foram aplicados os seguintes instrumentos: Escala *Toulousiane* de Estresse (ETS- *Echelle Toulousaine de Stress*) para avaliar o estresse, a Escala de *Toulousaine de Coping* (ETC – *Echelle Toulousaine de Coping*) para as estratégias de enfrentamento, questionário adaptado e validado de Hackman e Oldham para medir a QVT e questionário de dados sociodemográficos. Os dados foram analisados com o auxílio do *software Sphinx*, Excel e SPSS para Windows. Resultados revelaram a predominância de homens, casados com idade entre 30 a 50 anos. Todas as médias de estresse estão abaixo da média nacional, e as médias de utilização das estratégias de enfrentamento de controle e apoio social são menores na amostra quando comparadas à média brasileira e os índices de utilização das estratégias de isolamento e recusa são maiores. Não houve diferença estatisticamente significativa entre estresse e as variáveis na análise comparativa. Com relação às estratégias de enfrentamento constatou-se que há diferença estatisticamente significativa somente ao compararmos as estratégias por idade e por escolaridade. Em relação à QVT na maioria das dimensões investigadas houve um predomínio de resultados satisfatórios, destacando-se as variáveis da percepção, da responsabilidade pelos resultados e motivação interna para o trabalho. Apenas nas variáveis autonomia e satisfação com a compensação foram encontrados índices mais elevados de insatisfação.

Palavras-chave: Estresse. Estratégia de enfrentamento. Qualidade de vida no trabalho. Construção civil.

ABSTRACT

STRESS, COPING AND QUALITY OF WORK LIFE: CASE STUDY IN THE CIVIL CONSTRUCTION BUSINESS

This paper aims at identifying the stress, the strategies to cope with it, and at characterizing the quality of work life of the professionals working for a medium-sized company in the civil construction business, located in South Minas Gerais. It's a descriptive research utilizing quantitative approach, developed by means of case study outlining. The sample was composed of one hundred employees and the following instruments have been applied: the *Toulousaine Stress Scale* (ETS- *Echelle Toulousaine de Stress*) to assess stress, the *Toulousaine Coping Scale* (ETC – *Echelle Toulousaine de Coping*) for the coping strategies, the adapted and validated questionnaire of Hackman and Oldham to measure the QWL and a questionnaire of social and demographic data. The data were analyzed with the aid of the *Sphinx software*, Excel and SPSS for Windows. The results showed a predominance of male employees, married, aged 30-50 years. All stress averages were below the national average, and the averages of using coping strategies of control and social support were lower in the sample than the Brazilian average and the indexes of using isolation and refusal strategies were higher. There wasn't any statistically significant difference between stress and the social and demographic variables in the comparative analysis. When the coping strategies were concerned, it was verified that there was only a statistically significant difference when we compared the strategies with age and schooling. As to quality of work life, in most investigated aspects there was predominance of satisfactory results, especially concerning the variables of perception, responsibility for results achieved and internal drive to work. Higher indexes of dissatisfaction were only found in the variables of autonomy and pay satisfaction.

Keywords: Stress. Coping Strategy. Quality of work life. Civil Construction.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	- Impactos externos e internos à pessoa	36
Figura 2	- Representação esquemática do processo de estresse	37
Figura 3	- Curva do <i>Stress</i>	38
Figura 4	- Modelo de processamento de estresse e estratégias de enfrentamento de Lazarus e Folkman, 1984	47
Figura 5	- Hierarquia das necessidades, segundo Maslow	56
Figura 6	- Esquema da proposta de Hackman e Lawer	73
Figura 7	- O modelo completo de Hackman e Oldham	74
Figura 8	- As variáveis do modelo de Hackman e Oldham na literatura	76

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	- Comparação dos modelos teóricos de estresse	30
Quadro 2	- Evolução histórica do estresse	31
Quadro 3	- Modelos teóricos sobre o estresse	34
Quadro 4	- Enfoque Biopsicossial	51
Quadro 5	- Teoria X e Y de McGregor	54
Quadro 6	- Origens da qualidade de vida no trabalho	61
Quadro 7	- Vários enfoques da QVT	63
Quadro 8	- Fatores desencadeadores da QVT na atualidade	65
Quadro 9	- Categorias conceituais de Walton da QVT	67
Quadro 10	- Indicadores de QVT de Westley	70
Quadro 11	- Elementos de QVT segundo o modelo de Werther e Davis	71
Quadro 12	- Fatores de avaliação de QVT segundo Belanger	71
Quadro 13	- Estudos pioneiros utilizando o modelo de <i>Job Diagnostic Survey</i> – <i>JDS</i>	77
Quadro 14	- Classificação de empresas por número de empregados	88
Quadro 15	- Demonstrativo para questões que identificam as manifestações do estresse	90
Quadro 16	- Demonstrativo das questões para identificação das estratégias de enfrentamento	91
Quadro 17	- Processos de enfrentamento nas situações de estresse	93
Quadro 18	- Cálculo das variáveis do modelo <i>Job Diagnostic Survey</i> – <i>JDS</i>	95
Quadro 19	- Faixa de pontuação na Escala de Toulousaine de Estresse – ETS	114
Quadro 20	- Resumo do resultado do teste t para o estresse entre homens e mulheres	125
Quadro 21	- Resultados obtidos das comparações das manifestações de estresse por idade	127
Quadro 22	- Resultados obtidos das comparações das manifestações de estresse por tempo de trabalho	128

Quadro 23	- Resumo do resultado do teste t para o estresse por função (administrativo – canteiro de obras)	130
Quadro 24	- Resumo do resultado do teste t para estresse e fumo	131
Quadro 25	- Resultados obtidos das comparações das manifestações de estresse e situação civil	133
Quadro 26	- Faixa de pontuação na Escala de Toulousaine de <i>Coping</i>	134
Quadro 27	- Resumo do resultado do teste t para as estratégias de enfrentamento por sexo	143
Quadro 28	- Resumo do resultado do teste t para as estratégias de enfrentamento por função (administrativo – canteiro de obras)	146
Quadro 29	- Resultados obtidos das comparações das estratégias de enfrentamento e tempo de trabalho	148
Quadro 30	- Resultados obtidos das comparações das estratégias de enfrentamento por situação civil	149
Quadro 31	- Critérios para avaliação das dimensões de QVT	150
Quadro 32	- Resultados obtidos das comparações das Dimensões Básicas da Tarefa por faixa etária	171
Quadro 33	- Resumo dos resultados do teste t para as Dimensões Básicas da Tarefa por função (administrativo – canteiro de obras)	177
Quadro 34	- Resumo do resultado do teste t para os Estados Psicológicos Críticos por função (administrativo – canteiro de obras)	178
Quadro 35	- Resumo do resultado do teste t para os estados psicológicos críticos por função (administrativo – canteiro de obras)	180

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	- Evolução do emprego na construção civil	81
Tabela 2	- Escores médios para as dimensões do estresse	94
Tabela 3	- Escores médios para as diferentes estratégias de enfrentamento	94
Tabela 4	- Escores médios para as dimensões básicas da tarefa	96
Tabela 5	- Escores médios para as variáveis de QVT	97
Tabela 6	- Comparativo entre pesquisas – dados sociodemográficos – idade	103
Tabela 7	- Comparativo dados sociodemográficos – escolaridade	105
Tabela 8	- Comparativo dados sociodemográficos – função na empresa	108
Tabela 9	- Escores médios para as dimensões de estresse	115
Tabela 10	- Escores médios para as dimensões de estresse da presente pesquisa	115
Tabela 11	- Comparativo do índice de indivíduos com manifestações físicas acima da média entre pesquisas recentes	117
Tabela 12	- Comparativo do índice de indivíduos com manifestações psicológicas acima da média entre pesquisas recentes	119
Tabela 13	- Comparativo do índice de indivíduos com manifestações psicofisiológicas acima da média entre pesquisas recentes	121
Tabela 14	- Comparativo do índice de indivíduos com manifestações de temporalidade acima da média entre pesquisas recentes	122
Tabela 15	- Comparativo do índice de estresse global acima da média entre pesquisas recentes	124
Tabela 16	- Médias das manifestações de estresse para homens e mulheres	125
Tabela 17	- Médias das manifestações de estresse por idade	126
Tabela 18	- Médias das manifestações de estresse por tempo de trabalho	128
Tabela 19	- Médias das manifestações de estresse por função (administrativo – canteiro de obras)	130
Tabela 20	- Médias das manifestações de estresse e fumo	131
Tabela 21	- Médias das manifestações de estresse por situação civil	132
Tabela 22	- Escores das médias de estratégias de enfrentamento da presente pesquisa	134

Tabela 23	-	Escore das médias para as diferentes estratégias de enfrentamento	134
Tabela 24	-	Comparativo do índice de indivíduos que utilizam a estratégia controle entre pesquisas recentes	136
Tabela 25	-	Comparativo do índice de indivíduos que utilizam a estratégia apoio social entre pesquisas recentes	138
Tabela 26	-	Comparativo do índice de indivíduos que utilizam a estratégia isolamento entre pesquisas recentes	140
Tabela 27	-	Comparativo do índice de indivíduos que utilizam a estratégia recusa entre pesquisas recentes	141
Tabela 28	-	Médias das estratégias de enfrentamento por sexo	142
Tabela 29	-	Médias das estratégias de enfrentamento por faixa etária	144
Tabela 30	-	Resultado da análise de variância das estratégias de enfrentamento por idade	144
Tabela 31	-	Médias das estratégias de enfrentamento por função (administrativo – canteiro de obras)	145
Tabela 32	-	Médias das estratégias de enfrentamento por tempo de trabalho	147
Tabela 33	-	Médias das estratégias de enfrentamento por estado civil	148
Tabela 34	-	Média percentual para as dimensões básicas da tarefa	157
Tabela 35	-	Comparação dos escores médios para as dimensões básicas da tarefa	158
Tabela 36	-	Média percentual para os estados psicológicos críticos	161
Tabela 37	-	Comparação dos escores médios para os estados psicológicos críticos	161
Tabela 38	-	Média percentual para os resultados pessoais e de trabalho	167
Tabela 39	-	Comparativo dos escores médios para os resultados pessoais e de trabalho	168
Tabela 40	-	Comparação dos escores médios para as necessidades de crescimento	169
Tabela 41	-	Médias das variáveis entre dimensões básicas da tarefa por faixa etária	170
Tabela 42	-	Médias das variáveis dos estados psicológicos críticos por faixa etária	171

Tabela 43	- Resultados da análise de variância de percepção do significado do trabalho por faixa etária	172
Tabela 44	- Médias das variáveis dos resultados pessoais e de trabalho, necessidade de crescimento individual por faixa etária	173
Tabela 45	- Resultados da análise de variância dos resultados pessoais e de trabalho, necessidade individual de crescimento por faixa etária	174
Tabela 46	- Resultados da análise de variância de satisfação com a segurança no trabalho por faixa etária	175
Tabela 47	- Resultados da análise de variância da satisfação com a compensação por idade	175
Tabela 48	- Médias das variáveis das dimensões básicas da tarefa por função (administrativo – canteiro de obras)	176
Tabela 49	- Médias das variáveis dos estados psicológicos críticos por função (administrativo – canteiro de obras)	178
Tabela 50	- Médias das variáveis dos resultados pessoais e de trabalho por função (administrativo – canteiro de obras) e necessidade individual de crescimento por função (administrativo – canteiro de obras)	179

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	- Sociodemográfico – Sexo	102
Gráfico 2	- Sociodemográfico – Idade	102
Gráfico 3	- Sociodemográfico – Estado Civil	104
Gráfico 4	- Sociodemográfico – Escolaridade	105
Gráfico 5	- Sociodemográfico – Vínculo com a empresa	106
Gráfico 6	- Sociodemográfico – Sindicalizado	107
Gráfico 7	- Sociodemográfico – Função na empresa	107
Gráfico 8	- Sociodemográfico – Fumante	108
Gráfico 9	- Sociodemográfico – Renda Pessoal	109
Gráfico 10	- Sociodemográfico – Renda Familiar	110
Gráfico 11	- Sociodemográfico – Contribuição para a renda	110
Gráfico 12	- Sociodemográfico – Dependentes	111
Gráfico 13	- Sociodemográfico – Casa própria	112
Gráfico 14	- Sociodemográfico – Horas de sono	112
Gráfico 15	- Sociodemográfico – Exerce outra atividade	113
Gráfico 16	- Sociodemográfico – Turnos	114
Gráfico 17	- Manifestações físicas do estresse na amostra analisada	116
Gráfico 18	- Manifestações psicológicas do estresse na amostra analisada	119
Gráfico 19	- Manifestações psicofisiológicas do estresse na amostra analisada	120
Gráfico 20	- Manifestações de temporalidade na amostra estudada	122
Gráfico 21	- Estresse global na amostra analisada	123
Gráfico 22	- Médias das manifestações de estresse para homens e mulheres	125
Gráfico 23	- Médias das manifestações de estresse por idade	127
Gráfico 24	- Médias das manifestações de estresse por tempo de trabalho	128
Gráfico 25	- Médias das manifestações de estresse por função (administrativo – canteiro de obras)	130
Gráfico 26	- Médias das manifestações de estresse e fumo	131
Gráfico 27	- Médias das manifestações de estresse por situação civil	133
Gráfico 28	- Adoção da estratégia de controle	136

Gráfico 29	- Adoção da estratégia de apoio social	137
Gráfico 30	- Adoção da estratégia de isolamento	139
Gráfico 31	- Adoção da estratégia de recusa	141
Gráfico 32	- Médias das estratégias de enfrentamento por sexo	142
Gráfico 33	- Médias das estratégias de enfrentamento por faixa etária	144
Gráfico 34	- Médias das estratégias de enfrentamento por função (administrativo – canteiro de obras)	146
Gráfico 35	- Médias das estratégias de enfrentamento por tempo de trabalho	147
Gráfico 36	- Médias das estratégias de enfrentamento por situação civil	149
Gráfico 37	- Variedade de habilidade	151
Gráfico 38	- Identidade da tarefa	152
Gráfico 39	- Significado do trabalho	153
Gráfico 40	- Interrelacionamento	154
Gráfico 41	- Autonomia	155
Gráfico 42	- <i>Feedback</i> interno	156
Gráfico 43	- <i>Feedback</i> externo	157
Gráfico 44	- Percepção do significado do trabalho	159
Gráfico 45	- Percepção da responsabilidade pelos resultados	160
Gráfico 46	- Conhecimento dos reais resultados do trabalho	160
Gráfico 47	- Satisfação geral com o trabalho	162
Gráfico 48	- Motivação interna para o trabalho	163
Gráfico 49	- Satisfação com a possibilidade de crescimento	164
Gráfico 50	- Satisfação com a segurança	164
Gráfico 51	- Satisfação com a compensação	165
Gráfico 52	- Satisfação com o ambiente social	166
Gráfico 53	- Satisfação com a supervisão	167
Gráfico 54	- Necessidade individual de crescimento	169
Gráfico 55	- Médias das variáveis entre dimensões básicas da tarefa por faixa etária	170
Gráfico 56	- Médias das variáveis dos estados psicológicos críticos por faixa etária	172
Gráfico 57	- Médias das variáveis dos resultados pessoais e de trabalho, necessidade individual de crescimento por faixa etária	174

Gráfico 58	- Médias das variáveis dimensões básicas da tarefa por função (administrativo – canteiro de obras)	177
Gráfico 59	- Médias das variáveis dos estados psicológicos críticos por função (administrativo – canteiro de obras)	178
Gráfico 60	- Médias das variáveis dos resultados pessoais de trabalho por função (administrativo – canteiro de obras) e necessidade individual de crescimento por função (administrativo – canteiro de obras)	179

LISTA DE SIGLAS

AU	-	Autonomia
CRT	-	Conhecimento dos resultados do trabalho
EPI	-	Equipamento de proteção individual
EPC	-	Equipamento de proteção coletiva
ETC	-	Escala de Toulousaine de <i>Coping</i>
ETE	-	Escala de Toulousaine de Estresse
FB	-	<i>Feedback</i>
FI	-	<i>Feedback</i> intrínseco
FE	-	<i>Feedback</i> estrínseco
IBGE	-	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPI	-	Imposto sobre produtos industrializados
IR	-	Inter-relacionamento
IT	-	Identidade com a tarefa
JDS	-	Job Diagnostic Survey
MIT	-	Motivação interna para o trabalho
M.T.E	-	Ministério do trabalho e emprego
NIC	-	Necessidade individual de crescimento
OMS	-	Organização Mundial da Saúde
PIB	-	Produto interno bruto
PRR	-	Percepção da responsabilidade pelos resultados
PST	-	Percepção do significado do trabalho
RP	-	Responsabilidade percebida pelos resultados do trabalho
QVT	-	Qualidade de vida no trabalho
SAS	-	Satisfação com o ambiente social
SC	-	Satisfação com a compensação
SGT	-	Satisfação geral com o trabalho
SP	-	Significação percebida do trabalho
SPC	-	Satisfação com a possibilidade de crescimento
SS	-	Satisfação com a segurança
SST	-	Satisfação com a segurança no trabalho

- SSU - Satisfação com a supervisão
- ST - Significado da tarefa
- UNITAU - Universidade de Taubaté
- VH - Variedade de habilidade

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	22
1.1	Problema	24
1.2	Objetivos	24
1.2.1	Objetivo geral	24
1.2.2	Objetivos específicos	24
1.3	Delimitação do estudo	25
1.4	Relevância do estudo	25
1.5	Organização do trabalho	26
2	ESTRESSE	28
2.1	Histórico, conceito e evolução	28
2.2	Fatores causais do estresse	36
2.3	Estresse na construção civil	40
2.4	Estratégias de enfrentamento - <i>coping</i>	42
2.4.1	Modelo de enfrentamento	45
2.4.2	Estilo e estratégias de enfrentamento - <i>coping</i>	47
3	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	50
3.1	Origens e evolução histórica da Qualidade de Vida no Trabalho	50
3.1.1	Hawthorne – A experiência	52
3.1.2	Teoria X e Y de McGregor	53
3.1.3	A hierarquia das necessidades de Maslow	55
3.1.4	Teoria dos dois fatores – Herzberg	57
3.1.5	A contribuição de outros estudiosos e a definição de Qualidade de Vida no Trabalho	59
3.1.6	Qualidade de vida no trabalho na atualidade	63
3.2	Modelos para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho	66
3.2.1	Modelo de Walton	66
3.2.2	Modelo de Westley	69
3.2.3	Modelo de Davis e Wether	70
3.2.4	Modelo de Belanger	71
3.2.5	Modelo de Hackman e Lawer	72

3.2.6	Modelo de Hackman e Oldham	73
4	CONSTRUÇÃO CIVIL NO BRASIL	80
5	MÉTODO	85
5.1	Tipos de pesquisa	85
5.2	Unidade de análise	86
5.3	População e amostra	88
5.4	Instrumentos	89
5.4.1	Descrição da escala de estresse	89
5.4.2	Descrição da escala de enfrentamento - <i>coping</i>	90
5.4.3	Descrição da escala de qualidade de vida no trabalho	94
5.4.4	Questionário para levantamento do perfil sociodemográfico	97
5.5	Procedimentos para coleta de dados	98
5.6	Procedimento para análise de dados	98
6	RESULTADOS E DISCUSSÃO	100
6.1	Resultados e discussão dos dados sociodemográficos	101
6.2	Resultados e discussão dos dados de estresse	114
6.2.1	Estresse físico	116
6.2.2	Estresse psicológico	118
6.2.3	Estresse psicofisiológicos	119
6.2.4	Estresse de temporalidade	121
6.2.5	Estresse global	123
6.3	Análise estatística de estresse	124
6.3.1	Comparação das médias de estresse para homens e mulheres e média geral	124
6.3.2	Comparação das médias de estresse, média geral e idade	126
6.3.3	Comparação das médias de estresse, média geral e tempo de trabalho	127
6.3.4	Comparação das médias de estresse, média geral e função (administrativo canteiro de obras)	129
6.3.5	Comparação das médias de estresse, média geral e fumo	131
6.3.6	Comparação das médias de estresse, média geral e situação civil	132
6.4	Resultados e discussão das estratégias de enfrentamento	133
6.4.1	Controle	135

6.4.2	Apoio social	136
6.4.3	Isolamento	138
6.4.4	Recusa	140
6.5	Análise estatística das estratégias de enfrentamento	142
6.5.1	Comparação das estratégias de enfrentamento por sexo	142
6.5.2	Comparação das estratégias de enfrentamento por idade	143
6.5.3	Comparação das estratégias de enfrentamento por função administrativo – canteiro de obras	145
6.5.4	Comparação das estratégias de enfrentamento por tempo de trabalho	147
6.5.5	Comparação das estratégias de enfrentamento por situação civil	148
6.6	Resultados e discussão dos dados a qualidade de vida no trabalho	150
6.6.1	Dimensões básicas da tarefa	150
6.6.2	Estados psicológicos críticos	158
6.6.3	Resultados pessoais e de trabalho	162
6.6.4	Necessidade individual de crescimento (NIC)	168
6.6.5	Análise estatística de QVT	170
6.6.5.1	Comparação entre dimensões básicas da tarefa por idade	170
6.6.5.2	Comparação entre estados psicológicos críticos por idade	171
6.6.5.3	Comparação entre resultados pessoais e de trabalho, necessidade individual de crescimento por idade	173
6.6.5.4	Comparação entre as dimensões básicas da tarefa por função (administrativo – canteiro de obras)	176
6.6.5.5	Comparação entre estados psicológicos críticos por função (administrativo – canteiro de obras)	177
6.6.5.6	Comparação entre resultados pessoais e de trabalho por função (administrativo – canteiro de obras e necessidade individual de crescimento por função (administrativo – canteiro de obras)	179
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS	181
	REFERÊNCIAS	184
	ANEXO A	191

1 INTRODUÇÃO

O século XXI é marcado por diversas mudanças, dentre elas: tecnológicas, abertura de mercados, novos conhecimentos, reorganização do tempo e do trabalho e novas formas de contratação. Tais mudanças exigem adaptações por parte de empresários e funcionários e fazem com que aumentem a competitividade e as exigências do trabalho, haja um excesso de tarefas, redução no número de empregados e deterioração das relações de trabalho. Estes são alguns dos fatores que podem propiciar o estresse e refletir no grau de satisfação do empregado, na saúde e na qualidade de vida no trabalho.

O estresse no âmbito pessoal pode trazer desconforto, doença ou morte prematura. Para a organização pode trazer desempenhos fracos, ineficiência e ineficácia.

Segundo Tamayo (2008) o estresse no trabalho já está sendo reconhecido no mundo como um dos principais fatores que reduzem a qualidade de vida no trabalho.

As pessoas enfrentam diferentemente o estresse, resistindo e superando-o ou esquivando-se, como forma de evitá-lo. Estas estratégias de enfrentamento são chamadas de *coping*, variando devido a características pessoais, comportamentais e recursos (PIZZATO, 2007). Buscar soluções para enfrentar o estresse é uma alternativa viável às pessoas para que tenham qualidade de vida e também a qualidade de vida no trabalho.

Guimarães et al. (2004, p. 209) afirmam que a “Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é uma terminologia que tem sido largamente difundida, sobretudo a partir da última década”. Segundo Fernandes (1996), entretanto, não há um consenso quanto à definição de QVT.

Diferentes autores apontam diferentes dimensões que compõem o conceito de QVT. Fernandes (1996), afirma que este conceito abrange, além da legislação que protege o trabalhador, o atendimento às suas necessidades e aos anseios humanos. Trata-se de humanização no trabalho e também da prática de responsabilidade social da empresa a respeito do seu público interno. Na percepção desta autora QVT é uma gestão dinâmica que envolve vários fatores: físicos,

tecnológicos e sociopsicológicos. Estes influenciam a cultura e refletem no clima organizacional, trazendo consequências no bem estar do trabalhador e na produtividade das organizações.

Kilimnik e Moraes (2000) afirmam que as seguintes variáveis interferem na qualidade de vida no trabalho: remuneração, benefícios, saúde e segurança, supervisão, ambiente social, treinamento e carreira, assim como o próprio indivíduo com suas necessidades, atitudes, comportamentos e aspirações.

Para Limongi-França (2004) Qualidade de Vida no Trabalho possui definições que variam desde cuidados médicos a atividades relacionadas a lazer, motivação entre outras. Estas definições remetem, na maioria das vezes, a discussões em relação às condições de bem estar das pessoas e até mesmo de sua relação com o universo.

Embora existam diferentes conceitos para a QVT, constata-se que todos convergem para um ponto comum: maior humanização, aumento do bem-estar dos trabalhadores, busca de equilíbrio entre o indivíduo e a organização e uma maior participação dos mesmos nos problemas e decisões, gerando satisfação para o funcionário.

Miranda, Gomes, F. e Gomes, M. (2006) afirmam que o setor de construção civil apresenta várias características que justificam estudos voltados para os processos e condições de trabalho: índices elevados de acidentes e mortes, associado com péssimas condições de trabalho, as quais dificultam o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores.

Gramkow (1999) acrescenta que a maioria dos trabalhadores deste setor tem baixa escolaridade e pouca qualificação.

Levando em conta estas considerações esta dissertação teve como objetivo realizar um diagnóstico do estresse, das estratégias de enfrentamento e um diagnóstico da qualidade de vida no trabalho dos funcionários de uma empresa da construção civil de médio porte do sul de Minas Gerais.

1.1 Problema

A presente pesquisa, a qual foi desenvolvida em uma empresa de médio porte no ramo de construção civil no sul de Minas Gerais, buscou responder aos seguintes questionamentos:

- a) Como o estresse se manifesta nos profissionais desta empresa?
- b) Quais as estratégias que os profissionais utilizam para enfrentar o estresse?
- c) Como se caracteriza a qualidade de vida no trabalho dos profissionais desta empresa?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

O objetivo geral é identificar o estresse, as estratégias de enfrentamento e caracterizar a qualidade de vida no trabalho dos profissionais de uma empresa do ramo de construção civil localizada no sul de Minas Gerais.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) traçar o perfil sociodemográfico do trabalhador da empresa de construção civil pesquisada;

- b) identificar o nível de estresse global, físico, psicológico, psicofisiológico e de temporalidade nos profissionais;
- c) identificar quais as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos sujeitos;
- d) identificar as seguintes dimensões da Qualidade de vida no trabalho (QVT):
 - dimensões básicas da tarefa,
 - estados psicológicos críticos,
 - resultados pessoais e de trabalho,
 - necessidade individual de crescimento.

1.3 Delimitação do estudo

Este estudo se limita a analisar o nível de estresse, as diferentes formas de enfrentá-lo e a qualidade de vida dos trabalhadores de uma empresa da construção civil de médio porte do sul de Minas Gerais.

1.4 Relevância do estudo

A construção civil representa um setor importante na economia brasileira, considerado um responsável crescente e direto do que é produzido na economia, Produto Interno Bruto (PIB) e para o mercado de trabalho com emprego (LIMA, 2005; GRAMKOW, 1999; SILVA, 2008). Este setor vem passando por um momento de transição, devido ao significativo aumento da competitividade, da contínua busca por processos produtivos e da crescente exigência dos clientes em relação à qualidade dos produtos e serviços. Entretanto a organização do trabalho neste setor ainda apresenta traços tradicionais de organização do trabalho (HONÓRIO, 2002).

O interesse por pesquisas na área de estresse tornou-se alvo de vários profissionais entre eles pesquisadores, acadêmicos e outros. Segundo Selye (1965, p. XV) “[...] chega-se à conclusão de que o *stress* é, indubitavelmente, um problema pessoal da maior importância para todos”.

Pizzato (2007) afirma que a escolha das estratégias ocupa um papel fundamental no processo de minimização ou redução do estresse, pois tem como consequência a redução da tensão emocional.

E em relação à qualidade de vida no trabalho Rodrigues (2002) afirma que desde o início da existência do homem este tema tem sido alvo de preocupação, apresentando títulos diversos e em vários contextos, porém sempre visando ao bem-estar para o funcionário na realização da tarefa.

Portanto, identificar os níveis de satisfação no trabalho da mão-de-obra da construção civil possibilita a obtenção de fatores da QVT que podem afetar e influenciar o desempenho dos funcionários.

O presente trabalho propicia a construção e aprimoramento dos conhecimentos sobre estresse, enfrentamento e qualidade de vida, visto que atualmente consta-se um reduzido número de trabalhos acadêmicos relativos ao tema na área da construção civil. Este estudo é pertinente também pelo fato de contribuir para as empresas do ramo de construção civil, mais especificamente do subsetor de edificações na região do sul de Minas Gerais possibilitando uma contribuição para o desenvolvimento regional.

Estes fatores, dependendo da forma como forem analisados, podem se constituir em referenciais para possíveis mudanças nos modelos de gestão das relações de trabalho.

1.5 Organização do trabalho

Este trabalho é composto por sete capítulos e está organizado da seguinte forma:

O primeiro capítulo refere-se à introdução, onde se encontram definidos o problema, o objetivo geral e os específicos, a delimitação do tema, a relevância do estudo e a organização do trabalho.

Os fundamentos teóricos sobre estresse e estratégias de enfrentamento encontram-se no segundo capítulo.

Em seguida, no terceiro capítulo, apresentam-se os fundamentos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho.

No quarto capítulo dá-se uma visão geral da construção civil no Brasil.

No quinto capítulo o método utilizado é descrito.

Os resultados e as discussões estão no sexto capítulo.

E, finalizando, o sétimo capítulo apresenta as considerações finais, seguidas das referências e do anexo.

2 ESTRESSE

Este capítulo objetivou apresentar a evolução dos estudos na área de estresse, os principais conceitos e abordagens encontrados na literatura, os fatores causais, o estresse na área de construção civil e finalmente conceituar e caracterizar as estratégias de enfrentamento.

2.1 Histórico, conceito e evolução

O homem, desde a antiguidade, demonstra certa preocupação em buscar justificativas para as doenças existentes. Selye (1965) relata que a doença durante muito tempo era considerada como um acontecimento provocado por espíritos malignos, demônios ou mesmo um castigo de Deus e para poder curar estes males, foram utilizados diversos métodos de tratamento como, por exemplo, os encantamentos, danças, sangrias, flagelações, ingestão de drogas.

A palavra estresse originou-se do latim e a partir do século XVII, esta foi empregada popularmente com o significado de “fadiga”, “cansaço”, alguma coisa “apertada” ou “penosa” (CHAMON et al., 2008).

Santos (2007, p. 24) acrescenta que

[...] em fins do século XVIII, seu uso evoluiu para denotar força, esforço e tensão. É um mecanismo bioquímico antigo de sobrevivência do homem, aperfeiçoado ao longo de sua própria evolução biofisiológica.

Os estudos sobre o estresse tornaram-se reconhecidos a partir de pesquisas de Selye (1965). Este observou que o estresse gerava reações de defesa e adaptação frente ao estressor. Então descreveu o que chamou de Síndrome Geral de adaptação (SAG) ou estresse biológico, em 1956, um modelo para representar o estresse e o classificou em três fases: fase de alarme, fase de resistência e a última fase de exaustão. Estas fases serão detalhadas mais adiante.

Selye (1965, p. 64) afirma: “*Stress* é o estado manifestado por uma síndrome específica, constituído por todas as alterações não-específicas produzidas num sistema biológico”. Em 1936, Selye publicou seu primeiro artigo “Síndrome produzido por agentes nocivos” onde procurou demonstrar que a síndrome do *stress* poderia ser estudada independentemente de todas as alterações específicas (SELYE, 1965).

Limongi-França e Rodrigues (2002, p. 29) acrescentam que Selye utilizou o termo estresse como “[...] conjunto de reações que um organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que exige esforço de adaptação”.

Uma das mais importantes contribuições de Selye no estudo sobre o estresse foi A Síndrome Geral de Adaptação. Este modelo é denominado trifásico e caracteriza-se pela fase de alarme, fase da resistência e fase da exaustão.

A primeira fase, denominada **fase de alarme**, dá-se quando o indivíduo se confronta com o estressor, há um desequilíbrio interno, mas o organismo age naturalmente buscando restabelecer o equilíbrio. Quando o agente estressor tem curta duração elimina-se adrenalina e é restaurada a homeostase, ocasionando a saída desta fase de alerta sem implicações ao bem-estar. Porém se o estressor permanecer agindo o organismo busca restabelecer a homeostase e esta dá margem à próxima fase chamada de resistência (SELYE, 1965).

De acordo com Limongi-França e Rodrigues (2002) nesta fase pode ocorrer um aumento da frequência cardíaca, da pressão arterial, da concentração dos glóbulos vermelhos, da concentração de açúcar no sangue, da frequência respiratória, da concentração dos glóbulos brancos, redistribuição do sangue, dilatação dos brônquios e da pupila, e ansiedade.

Selye (1965) denomina a segunda fase como a **fase da resistência**; nesta o organismo lida com situações de urgência provocada pela adrenalina lançada no organismo através do sistema nervoso como defesa automática do corpo, demandando muita energia para reestabelecer o equilíbrio. Quando o agente estressor tem uma duração curta, a adrenalina é eliminada e a homeostase é restaurada (SELYE, 1965).

Nesta fase segundo Limongi-França e Rodrigues (2002) pode haver um aumento do córtex da supra-renal, ulcerações no aparelho digestivo, irritabilidade, insônia, mudança de humor, diminuição do desejo sexual, atrofia de algumas estruturas relacionadas à produção de células do sangue.

Selye (1965) relata que se nesta fase os agentes causadores de tensão persistirem e a situação de estresse permanecer por um longo período há a manifestação da terceira fase, pois, o organismo enfraquece e diversas enfermidades surgem.

A fase de exaustão representa a terceira fase do modelo Selye, quando há um esgotamento da energia do organismo. Limongi-França e Rodrigues (2002) afirmam que nesta fase pode ocorrer um retorno parcial e breve à reação de alarme, falha dos mecanismos de adaptação, esgotamento por sobrecarga fisiológica e pode levar à morte do organismo.

As doenças relacionadas em cada fase descrita podem ser desenvolvidas devido às reações muito intensas ou mesmo se o agente do estresse operar por muito tempo e se este for muito potente. Isso significa que as doenças podem ser desenvolvidas em decorrência da intensidade e ou duração do agente estresse.

Em 2000, Lipp (2004) apresentou o modelo quadrifásico, o qual acrescentou ao modelo de Selye (1965) a fase de quase-exaustão, que aparece logo após a resistência, conforme Quadro 1.

MODELO TRIFÁSICO SELYE (1952)	MODELO QUADRIFÁSICO LIPP (2000)
ESTÁGIOS	FASES
Alarme	Alerta
Resistência	Resistência
Exaustão	Quase-exaustão
	Exaustão

Quadro 1 - Comparação dos modelos teóricos de estresse

Fonte: LIPP, 2004, p. 19

Lipp (2004) explica que esta nova fase se caracteriza pelo enfraquecimento da pessoa, pois esta apresenta dificuldade para resistir ao estresse, ficando assim a saúde do indivíduo comprometida e aparecendo as doenças; porém esta não é tão grave quanto à última fase.

De acordo com Lipp (2004) nestes dois modelos as etapas ou fases são temporárias e de intensidade variável e são tratadas como um processo.

Selye (1965) afirma que o *stress* não é necessariamente prejudicial às pessoas, pois qualquer situação pode gerar o *stress*. Entretanto, nosso organismo precisa estar preparado para recebê-lo, ou seja, uma situação pode levar uma pessoa a adoecer enquanto para outra esta pode significar uma experiência desafiante.

O Quadro 2 apresenta a evolução histórica, segundo Lipp (2004), objetivando resumir o que foi exposto sobre a evolução do estresse.

Ano	Acontecimento
1910	Sir William Osler postula que o excesso de trabalho e de preocupações pode levar a doenças.
1926	Selye nota a “síndrome de simplesmente estar doente”
1936	Selye conduz experimentos com ratos e descobre que a reação de alarme leva a [alterações orgânicas importantes].
1936	Selye publica na revista Nature o primeiro artigo sobre a síndrome de stress e a chama de “alarme” à primeira fase do <i>stress</i> .
1952	Selye descobre que o organismo não fica para sempre em estado de alarme: ou ele morre ou ele se adapta. Selye chama a este estágio de “resistência”. Descobre também que após um período prolongado em resistência, o organismo não consegue mais resistir. A resistência se quebra e ele cai em exaustão. Selye conceitua o estresse como um processo trifásico [...]
2000	No decorrer da padronização do Inventário de Sintomas de <i>Stress</i> para Adultos, Lipp identifica uma nova fase: a quase exaustão [...] Propõe o modelo quadrifásico.
2004	A noção de “temas de vida” surge com base nos trabalhos clínicos e experimentais de Lipp indicando uma tendência crônica das pessoas a repetir suas experiências criadoras de <i>stress</i> .

Quadro 2 - Evolução histórica do estresse

Fonte: LIPP, 2004.

Nota: Dados trabalhados pela autora.

Atualmente há um grande número de trabalhos sobre o estresse. Inocente (2007) afirma que não há uma definição única. Portanto, apresentaremos alguns conceitos para melhor entendimento.

Para Chamon et al. (2008, p. 137) estresse é um termo utilizado para determinar “[...] um conjunto de reações orgânicas e psíquicas de adaptação que o organismo emite quando é exposto a qualquer estímulo que o excite, irrite, amedronte ou faça muito feliz”.

Conceito similar ao de Lipp (1996, p. 20)

Stress é definido como uma reação do organismo, com componentes físicos e/ou psicológicos, causadas pelas alterações psicofisiológicas que ocorrem quando a pessoa se confronta com uma situação que, de um modo ou de outro, a irrite, amedronte, excite ou confunda, ou mesmo que a faça imensamente feliz.

Já para Alchieri et al. (2004, p. 13)

O estresse não é apenas uma mera reação, mas sim um processo, pois se trata de uma cadeia de reações, cuja função é o de adaptar o organismo a uma condição ambiental que, de algum modo, exija uma tomada de decisão rápida, geralmente ligada à sobrevivência (ou pelo menos interpretada como tal).

Lipp (2004, p.17) conceitua o estresse “[...] como uma reação psicofisiológica muito complexa, que tem, em sua gênese, a necessidade de o organismo lidar com algo que ameaça sua homeostase ou equilíbrio interno”.

Limongi-França e Rodrigues (2002, p. 28) afirmam que o estresse reflete:

[...] estado do organismo, após o esforço de adaptação, que pode produzir deformações na capacidade de resposta atingindo o comportamento mental e afetivo, o estado físico e o relacionamento com as pessoas.

Diante destas definições pode se considerar que o estresse age desencadeando um desequilíbrio no organismo do indivíduo ao ser exposto a estímulos diversos.

Inocente (2007) ressalta que a maioria das definições de estresse contempla essas três categorias: o estresse entendido como estímulo, o estresse entendido como resposta e o estresse entendido como estímulo-resposta.

De acordo com Inocente (2007) o estresse visto como estímulo, quando este é capaz de incitar uma reação de estresse, acontece independente das ações ou características da pessoa. O estresse como resposta é entendido quando gera mudanças fisiológicas, emocionais e comportamentais. E finalmente como estímulo-resposta é uma consequência da interação das respostas do indivíduo e dos estímulos ambientais.

Corroborando para esta abordagem Serafino (1994 apud LEITE JÚNIOR, 2009, p. 35) também afirma que existem pelo menos três abordagens possíveis para o estresse em função da relação do indivíduo e o ambiente:

- 1- O estresse como resposta – é a resposta do indivíduo a um evento estressante

- 2- O estresse como estímulo – os estímulos são fontes externas (ambiente) e podem ser físicas, emocionais ou sensoriais, causando perturbações
- 3- O estresse como um processo complexo – implica a análise das interações entre o organismo e o ambiente.

Chamon,E. (2006) relata que na primeira abordagem das reações dos indivíduos, o estresse é entendido como resposta do indivíduo ao estressor. Este modelo segundo Chamon,E. (2006) é considerado reducionista, pois, focaliza as reações fisiológicas abrangendo somente as manifestações físicas, psicológicas, ou psicossomáticas e não possibilita averiguar as causas do estresse ou fontes do mesmo.

A segunda abordagem mecanicista de acordo com Chamon,E. (2006) diz respeito ao estresse como estímulo externo prejudicial, os quais são desencadeados por reações físicas, emocionais ou sensoriais. Esses eventos são considerados prejudiciais ou ameaçadores ao equilíbrio ou preservação do indivíduo, sejam eles positivos ou negativos e são chamados de agentes estressantes ou estressores. Este segundo modelo apresentou progressos, mas ainda é considerado simplificador (CHAMON, E. 2006).

Segundo a mesma autora, o estresse também apresenta um processo complexo, chamado de transacional, o qual surge da interação entre indivíduo e ambiente externo e depende da percepção e da interpretação das situações vivenciadas por ele (CHAMON et al, 2008). Esta abordagem diferencia-se da anterior, pois, leva em consideração a complexidade e interação dos fatores envolvidos no estresse.

Este trabalho baseou-se no modelo transacional. E para melhor compreensão os modelos teóricos sobre o estresse os mesmos são apresentados sinteticamente no Quadro 3.

Modelo mecanicista	Estresse como resposta	Impacto produzido pelos estressores. Busca-se a identificação de reações fisiológicas.
	Estresse como estímulo	Enfoque no impacto dos estressores. Fontes externas: físicas, emocionais ou sensoriais.
Modelo transacional	Interação ou transação entre o ambiente interno e externo do indivíduo.	O processo é compreendido a partir dessa relação.

Quadro 3 - Modelos teóricos sobre o estresse

Fonte: CHAMON et al., 2008, p. 3

O modelo transacional difere do mecanicista devido ao enfoque dado em cada abordagem. De acordo com Chamon et al. (2008) a abordagem do estresse como resposta enfoca as respostas físicas (Ex: suor excessivo, palpitação), nas psicológicas (Ex: angústia, depressão) e nas respostas acompanhadas de alterações biológicas (Ex: psicossomática, gastrite) . Na abordagem do estresse com enfoque no estímulo se dá no estímulo de ordem física (Ex: dor, confusão, afago), de ordem emocional (Ex: desprazer, temor, alegria) ou de ordem sensorial (Ex: frio, calor, agitação). Já na abordagem transacional o enfoque ocorre na percepção e interpretação das situações vividas.

Limongi-França e Rodrigues (2007) corroboram com o modelo transacional apresentando o conceito de homem como um ser biopsicossocial.

Cada ser humano faz uma inter-relação das dimensões biológicas que diz respeito as características herdadas e congênitas, as dimensões psicológicas que referem-se aos processos emocionais, afetivos e intelectuais que formam a personalidade, sejam eles conscientes ou inconscientes. E a dimensão social envolve o papel da família, as crenças, os valores, os grupos a que os indivíduos pertencem (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2007).

Limongi-França (2007, p. 24) ressaltam que:

As repostas humanas não são isoladas ou ao acaso. Elas ocorrem simultaneamente em todo organismo. Se levamos um susto _ o que aparentemente é uma reação psicológica, concomitantemente a respiração fica alterada, a pressão arterial pode elevar-se, o pulso acelera, há rapidez

ou rubor facial, aumento da produção do suor, entre outras expressões corporais e, muitas vezes precisamos de outras pessoas para nos derem apoio.

A inter-relação bio-psico-social é inerente a cada ser humano, diferenciando-se em termos de funcionamento e modo de reação, porém interdependentes (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2007).

Limongi-França e Rodrigues (2007) explicam que as características constitucionais e herdadas, referem-se ao metabolismo, às resistências e também às vulnerabilidades dos órgãos ou sistemas. Estas são conhecidas como dimensões biológicas.

A dimensão psicológica caracteriza-se pela personalidade, forma que o indivíduo interage com o meio, de acordo com os processos afetivos, emocionais e intelectuais, sejam estes conscientes ou inconscientes (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2007).

E por fim a dimensão social refere-se aos valores, às crenças e ao papel na família, no trabalho e na comunidade da qual cada um participa, assim como o meio ambiente e a localização geográfica (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2007).

Limongi-França e Rodrigues (2007, p. 23)

Em função da integração dessas dimensões, o organismo, diante de cada reação desencadeada pelos diferentes estímulos a que está submetido, tende a uma volta ao equilíbrio. Mas esses impactos e as tensões que eles provocam deixam marcas e modificam as pessoas, inclusive seus corpos.

Para estes autores (2007) todo processo biopsicossocial é causado por impactos ao corpo, sejam internos ou externos, os quais muitas vezes imperceptíveis, mas estão interagindo em todo o corpo, conforme apresentado na Figura 1.

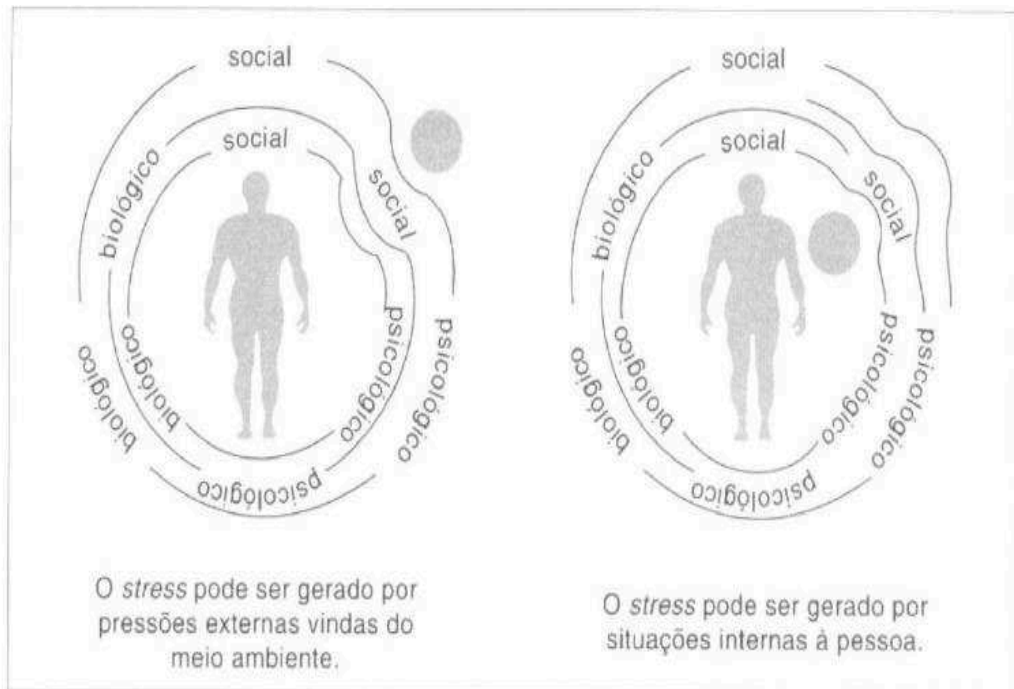


Figura 1 – Impactos externos e internos à pessoa
 Fonte: LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2007, p.24.

2.2 Fatores causais do estresse

Os agentes ou demandas que podem desencadear o estresse nomeiam estímulos estressores, ou somente estressores, sejam de natureza física, mental ou emocional (CHAMON et al., 2008).

Os estressores são agentes que provocam uma reação ao estresse, podendo ser de natureza física, mental ou emocional e podem ser internos ou externos, tal como demonstra a Figura 2. Como estressores externos podem ser considerados a: fome, o frio, dores, ambiente social ou de trabalho. Os estressores internos apresentam-se como pensamentos, emoções, angústias, medo, alegria, tristeza, entre outros (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2002).

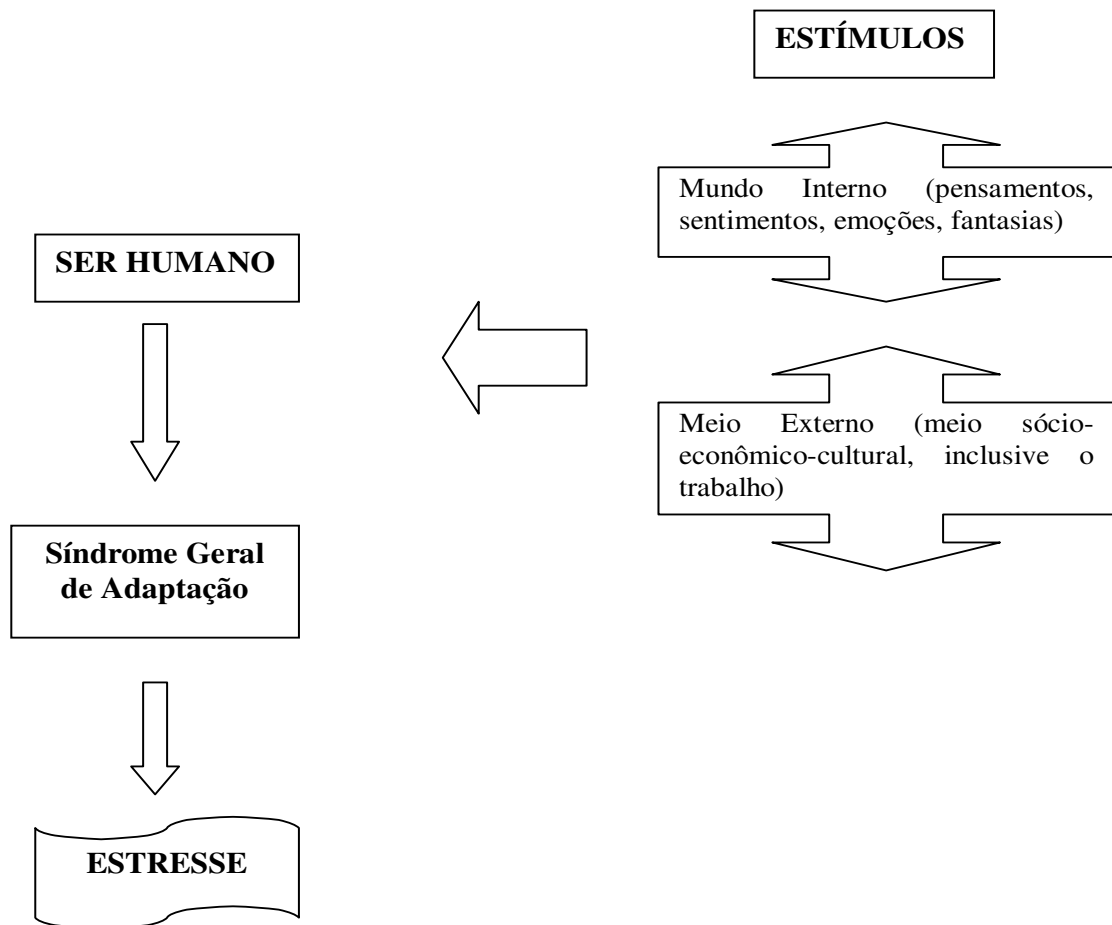


Figura 2 - Representação esquemática do processo de estresse

Fonte : FRANÇA; RODRIGUES, 2002, p. 30.

As pessoas veem os estressores no ambiente de trabalho através dos elementos percebidos. Se os elementos forem contínuos e se os indivíduos não possuírem potencialidades para enfrentá-los há uma propensão para criação de reações físicas e psicológicas, fato este que contribui para o aumento de doenças ocupacionais e afastamento ao trabalho (TAMAYO, 2008).

Segundo Santos (2007, p. 33) “Atualmente, o termo “*stress*” tem sido utilizado para descrever tanto os estímulos que geram uma quebra na homeostase do organismo, como a resposta comportamental criada por tal desequilíbrio”.

Os sintomas das doenças variam de pessoa para pessoa, de poucos sintomas a outros que apresentam muitas reações. O estresse produz diversas transformações químicas no corpo que poderão provocar consequências profundas à saúde tanto mental como à física.

Entre os fatores que determinam o estresse pode-se considerar a personalidade da pessoa, a constituição orgânica, a percepção frente aos acontecimentos, expectativa da pessoa diante das situações, contextos das organizações, o que o ambiente espera e as estratégias de enfrentamento (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2007).

Limongi-França e Rodrigues (2007) afirmam que as reações de estresse são naturais e necessárias até certo ponto, podendo ser considerado estresse positivo quando a adaptação causar uma sensação de satisfação das necessidades, chamado de *eustress*. Por outro lado quando há um rompimento do equilíbrio biopsicosocial seja por excesso ou mesmo por falta de esforço, é chamado *distress*. Conforme pode se observar na Figura 3.

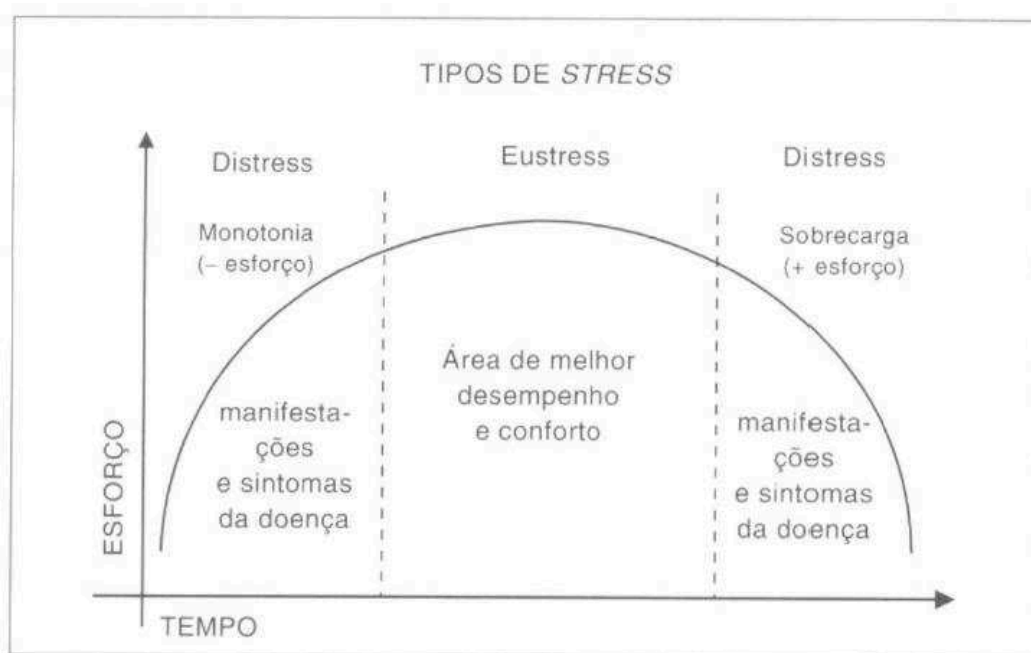


Figura 3 - Curva do Stress

Fonte: LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2007 apud RODRIGUES, 1988; LIPP, 1996.

Selye (1965) teorizava que os estados de homeostase ameaçada, sejam eles breves, suaves ou controláveis poderiam representar estímulos positivos e em situações mais graves de sofrimento psicológico e físico levavam a estados graves de doenças.

Limongi-França e Rodrigues (2007) ressaltam que normalmente associamos o estresse a aspectos negativos à saúde do ser humano. A idéia de que esse é um mal da era moderna e que deve ser erradicado da vivência dos indivíduos é uma

forma errônea de interpretar o estresse. Excessos de estresse causam consequências sérias, mas o excesso de açúcar ou de sal também são fontes ameaçadoras ao funcionamento do organismo. Só o indivíduo é capaz de equilibrar as quantias a serem consumidas de açúcar ou sal, e este pode também aprender a lidar com o estresse (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2007).

Santos (2007) afirma que as mudanças sociais, políticas, econômicas entre outras geram reações diversas às pessoas tais como: respostas físicas, psicológicas e psicofisiológicas, que acarretam uma adaptação do organismo as mesmas.

Masci (2001 apud SANTOS, 2007) ressalta que em 1992 a elevada incidência de estresse negativo no mundo, levou a Organização das Nações Unidas (ONU) a denominar o estresse como “a doença do século XX”.

Limongi-França e Rodrigues (2007, p.31) afirmam que

por outro lado, não podemos deixar de ressaltar que existem muitas situações que são ou podem ser muito agradáveis, como por exemplo, ser aprovado no vestibular, formatura na faculdade, casamento [...].

Assim, segundo os autores, o estresse não pode causar uma enfermidade até que o indivíduo avalie a situação como uma ameaça à sua vida. É necessário que o organismo esteja vulnerável ou que o organismo avalie erroneamente a situação estressante para que ele se instale. Primeiramente para que o estresse se manifeste é preciso avaliar o tempo em que a situação está ocorrendo, isto é, sua duração, assim como a intensidade deste estressor e dos efeitos acumulativos criados pela ocorrência de diversos estressores em um curto período de tempo (FRANÇA; RODRIGUES, 2007).

Na próxima seção, o estresse na área da construção civil será focalizado, uma vez que a pesquisa de campo foi realizada neste contexto.

2.3 Estresse na construção civil

Segundo Assumpção (1999 apud COSTA et al. 2006) a construção civil difere dos demais setores da produção industrial, uma vez que a descentralização das atividades produtivas é uma das principais características.

Costa et al. (2006) afirmam que na área de construção civil o conjunto de tarefas realizado pelo trabalho manual se constitui na “mola mestra” do processo produtivo, mesmo onde o desenvolvimento tecnológico foi mais incisivo e imprimiu maior dinamismo ao ritmo da produção.

A competitividade atual requer empresas dinâmicas e organizadas, proporcionando que o meio laboral evolua com o decorrer do tempo. Porém esta competitividade exige que os funcionários respondam às demandas das organizações, possibilitando o desencadeamento de alguns fatores que podem gerar o estresse (COSTA et al., 2006).

Costa et al.(2006) enfatizam que :

A Indústria da Construção Civil, por si só, é uma indústria “estressante” para se trabalhar, devido a sua caracterização e ao próprio processo de trabalho. A descontinuidade das atividades produtivas, a mão-de-obra masculina de camadas mais pobres, aliadas aos baixos salários do setor e a realização de horas extras com frequência geram desmotivação e desinteresse pelo trabalho. O produto é único, nômade, depende de uma força de trabalho transitória; o produto é produzido ao ar livre, sem qualquer proteção; as mudanças de projeto ocorrem com frequência. Estes fatores são observados nitidamente no ambiente de trabalho, principalmente em períodos que antecedem o dissídio salarial e em fase de término de obra.

Além das considerações citadas, os responsáveis pelas obras: engenheiros, técnicos e mestre-de-obra na maioria das vezes têm que lidar com períodos de obras reduzidas, projetos mal definidos e incompatíveis, assim como alterações constantes nos projetos, baixa margem de lucro, número reduzido de mão-de-obra qualificada e até mesmo local de trabalho inadequado, todos estes fatores resultam numa pressão enorme e estresse (SMALLWOOD; EHRLICH, 1999 apud COSTA, et al. 2006).

De acordo com Smallwood e Ehrlich (1999 apud COSTA et al., 2006) as causas do estresse na área de construção civil podem ser classificadas em:.

- a) ambiente físico do trabalho: refere-se ao local de trabalho temporário, tem como características controle de temperatura inadequado, má ventilação e baixos níveis de iluminação, local sem privacidade, excesso de barulho, local de trabalho sujo com muitas vezes com lama/pó;
- b) a organização em si: funcionários inadequados, reduzida coordenação entre subcontratantes, canais inapropriados de comunicação, assim como insuficiente número de treinamentos;
- c) a forma pela qual a organização é gerenciada: crises de gerenciamento, horas-extras, competitividade, excessivo horário de trabalho;
- d) a função individual dentro da organização: funções ambíguas e conflitos de funções, sobrecarga e muitas vezes suporte inadequado do gerente;
- e) relações dentro da organização: problemas de conflitos interpessoais, escassez, falhas ou fracos relacionamentos com os superiores, grupos sociais, subordinados e falta de *feedback*;
- f) desenvolvimento de carreira: sentimento de insegurança em relação ao trabalho e baixa remuneração;
- g) relacionamentos pessoais e sociais: poucas oportunidades ou mesmo inadequadas para manter contatos sociais;
- h) equipamentos: muitas vezes inadequado e/ou não confiável, dificultando atender à demanda de trabalho e manter as práticas seguras de trabalho;
- i) as ansiedades do indivíduo: medo ou preocupação sobre a segurança no local de trabalho, dificuldades relativas a mudança gerencial, gerenciamento fraco do tempo do pessoal.

Costa et al. (2006) relatam que os acidentes de trabalho podem ocorrer frequentemente devido a processos estressantes, e são constatados de diversas formas pelos operários, mas eles conseguem associar que estes vêm em consequência de um processo produtivo desgastante. Muniz (1993 apud COSTA, 2006) afirma que os acidentes do trabalho são em decorrência dos inúmeros riscos em cada etapa de uma obra, condições de vida inadequada (moradia, alimentação, transporte, etc.) e o descaso de algumas empresas com a área de higiene e segurança do trabalho.

Então o enfrentamento funcionará como um reforço no qual têm-se condições de atuar, reduzindo a resposta de *distress* e proporcionando manter o equilíbrio.

Segundo Rodrigues (2002, p. 12) “pode-se dizer tranquilamente que hoje em dia muitas pessoas adoecem por causa do trabalho”.

Diante do exposto pode-se afirmar que para a organização, o estresse pode trazer consequências como: desempenhos fracos, ineficiência e ineficácia. É importante as empresas adotarem medidas para prevenir e reduzir os estressores ambientais.

No âmbito pessoal, o estresse pode gerar desconforto, doença ou morte prematura, fazendo-se necessário conhecer as estratégias de enfrentamento que os indivíduos utilizam para lidar com situações cotidianas, item que será abordado em seguida.

2.4 Estratégias de enfrentamento – *coping*

Pizzato (2007) relata que diariamente cada indivíduo passa por situações adversas, podendo ser percebidas como mais ameaçadoras ou desestabilizadoras que outras, podendo ser real ou imaginária, o que, segundo esta autora (2007, p. 141), implica que cada [...] “indivíduo reagirá de maneira mais ou menos eficaz, em função de seu ambiente, de seu meio social, da sua história e de seus recursos pessoais”.

Em psicologia a utilização do termo “ *coping* ” é recente, porém sua origem não, pois advém do substantivo francês “ *coup* ”, golpe. O termo *cope* foi incorporado no vocabulário anglo-saxão no século X, na qual a expressão “ *to cope with* ”, traduzida como fazer-face, enfrentar, gerenciar com sucesso (PIZZATO, 2007).

Para Limongi-França e Rodrigues (2002), o enfrentamento, também conhecido como *coping* , se refere a esforços cognitivos e comportamentais, que estão em constantes mudanças, uma vez que a pessoa passa a administrar as exigências externas ou internas especificamente.

Lipp (2003, p. 93) afirma que “em português, *coping* vem sendo traduzido como “enfrentamento”, “ajustamento”, é o equivalente ao enfrentamento, como se vê na literatura em língua francesa.

Ainda de acordo com Lipp (2003) o *coping* é o conjunto de esforços de controle, sem levar em consideração as consequências, sendo uma resposta ao estresse com o intuito de diminuir as qualidades aversivas. O *coping* é uma resposta que tem como objetivo ampliar, construir ou manter a percepção do controle pessoal, sendo que este sentido pode ser ilusório. As pessoas podem perceber o estresse de forma consistente e na forma de combatê-lo, mas essa consistência depende de variações sistemáticas de situações ou estilo. A escolha de uma estratégia de enfrentamento irá depender do indivíduo.

Antoniuzzi, Dell'Anglio e Bandeira (1998, p. 1) conceituam *coping* como “O conjunto das estratégias utilizadas pelas pessoas para adaptarem-se a circunstâncias adversas”.

Folkman et al. (1986 p. 993 apud SANTOS 2007, p. 64) afirmam que:

As habilidades desenvolvidas para o domínio das situações de estresse e adaptação são denominadas estratégias de enfrentamento (*coping*), que é definido como o conjunto de estratégias cognitivas e comportamentais utilizadas para avaliar e gerenciar as exigências internas e/ou externas, determinada por fatores pessoais, exigências situacionais e recursos disponíveis.

Segundo Chamon, E. (2006) nas situações de estresse o indivíduo altera o comportamento, podendo também alterar o seu ambiente para buscar condições adequadas. O *coping* depende de um contexto formado pelas experiências, das competências, da auto-avaliação, entre outros aspectos.

Chamon, E. (2006) ressalta que as respostas para enfrentar estes acontecimentos estressantes dependerão como a pessoa reagirá a eles, podendo ser de uma forma eficaz ou não.

Para Inocente (2007) o estudo das estratégias de enfrentamento refere-se a fatores situacionais, através de pensamentos ou comportamentos com o intuito de reduzir ou modificar o efeito estressante do fato em si.

Selye (1965, p. XIII) afirma que “[...] o segredo da saúde e da felicidade reside no ajustamento bem sucedido às condições deste mundo, perpetuamente em processo de modificação”.

Pode-se concluir que as estratégias de enfrentamento caracterizam-se pelo processo pelo qual o indivíduo administra as situações estressoras/emoções que estas geram, visando responder solucionando ou amenizando as mesmas.

As estratégias de enfrentamento vêm sendo objeto de estudo de pesquisadores da psicologia social, clínica e da personalidade.

Vaillant (1994 apud ANTONIAZZI; DELL'AGLIO; BANDEIRA, 1998) afirma que:

Desde o início do século, pesquisadores vinculados à psicologia do ego têm concebido o *coping*, enquanto correlato aos mecanismos de defesa, motivado interna e inconscientemente como forma de lidar com conflitos sexuais e agressivos”.

Para a primeira geração de pesquisadores o estilo de *coping* era considerado como estável.

Antoniazzi, Dell'Anglio e Bandeira (1998, p. 2) afirmam que “[...] para esta primeira geração de pesquisadores, o estilo de *coping* utilizado pelos indivíduos era concebido como estável, numa hierarquia de saúde *versus* psicopatologia”.

De acordo com Suls, David e Harvey (1996 apud ANTONIAZZI; DELL'AGLIO; BANDEIRA, 1998) a segunda geração de pesquisadores surgiu a partir da década de sessenta e mais duas décadas subsequentes, as quais enfatizaram os comportamentos do *coping* e seus determinantes cognitivos e situacionais.

Antoniazzi, Dell'Anglio e Bandeira (1998) relatam que, mais recentemente, uma terceira geração de pesquisadores tem-se voltado para estudo das convergências entre *coping* e personalidade. Esta tendência tem sido motivada, em parte, pelo corpo cumulativo de evidências que indicam que fatores situacionais não são capazes de explicar toda a variação nas estratégias de *coping* utilizadas pelos indivíduos.

Folkman e Lazarus (1985 apud ANTONIAZZI; DELL'AGLIO; BANDEIRA, 1998 p. 2) afirmam que “[...] pesquisadores passaram a conceitualizar *coping* como um processo transacional entre a pessoa e o ambiente, com ênfase no processo, tanto quanto em traços de personalidade”.

Pizzato (2007, p.142-143), a qual adota a teoria cognitiva do *coping*, a fim de compreender o fenômeno, afirma:

[...] atualmente o *coping* pode ser compreendido como um processo orientado e dinâmico, definido como o conjunto dos esforços cognitivos e comportamentais, na tentativa de gerenciar, de tolerar ou de reduzir as exigências internas e externas e os conflitos que delas provêm.

Esta é a abordagem adotada neste trabalho a fim de se analisar os dados coletados em campo sobre as estratégias de enfrentamento utilizadas por profissionais na área da construção civil.

2.4.1 Modelo de enfrentamento

Chamon,E. (2006) afirma que a origem da teoria atual de enfrentamento datam os anos setenta, através dos estudos de vários pesquisadores, entre os mais reconhecidos o de Lazarus e Folkman (1984). Estes apresentam um modelo cognitivo para o enfrentamento.

Para este modelo o enfrentamento constitui-se como um processo dinâmico entre o indivíduo e o ambiente.

De acordo com Chamon,E. (2006, p. 47)

as características desse modelo diferem substancialmente de um “modelo animal”, que reduz o enfrentamento ao papel de diminuição da excitação em face de um evento crítico, e também de um “modelo da psicologia da personalidade”, que considera o enfrentamento a partir de mecanismos de defesa estáveis e inconscientes.

Santos (2007, p. 70) afirma que na perspectiva de Lazarus e Folkman (1984) “[...] o modelo de enfrentamento é o mediador entre um agente estressor e o resultado proveniente desse estressor”.

Antoniuzzi, Dell'Anglio e Bandeira (1998) relatam que Folkman e Lazarus (1980) propõem um modelo que se classifica em duas categorias: o enfrentamento focado no problema e o enfrentamento focado na emoção.

Seild, Trocolli, Zannon (2001, p. 225 apud CHAMON, 2008, p.140) explicam que o enfrentamento centrado no problema caracteriza-se quando o indivíduo foca o manejo ou modificação do problema.

Nestes casos, as ações visam controlar ou lidar com as ameaças (danos ou desafios), o que torna tais estratégias positivas ou ativas, considerando que há uma aproximação em relação ao estressor, como solução de problemas e planejamento.

Chamon (2008) afirma que o enfrentamento centrado na emoção visa regularizar as respostas do indivíduo frente aos problemas ou situações estressoras. Caracteriza-se pelas atitudes paliativas ou leva a uma negação ou mesmo afastamento da fonte de estresse. Pode-se considerar então que esta categoria de emoção tem um caráter negativo, ou seja, não solucionando as situações de estresse nem superando-as.

Antoniuzzi, Dell'Anglio e Bandeira (1998) apresentam o modelo de Folkman e Lazarus (1980) o qual é composto quatro conceitos principais, representado na Figura 4 :

- a) *coping* é um processo entre indivíduo e ambiente;
- b) tem como função administrar a situação estressora;
- c) pressupõe a noção de avaliação;
- d) mobilização dos esforços visando administrar.

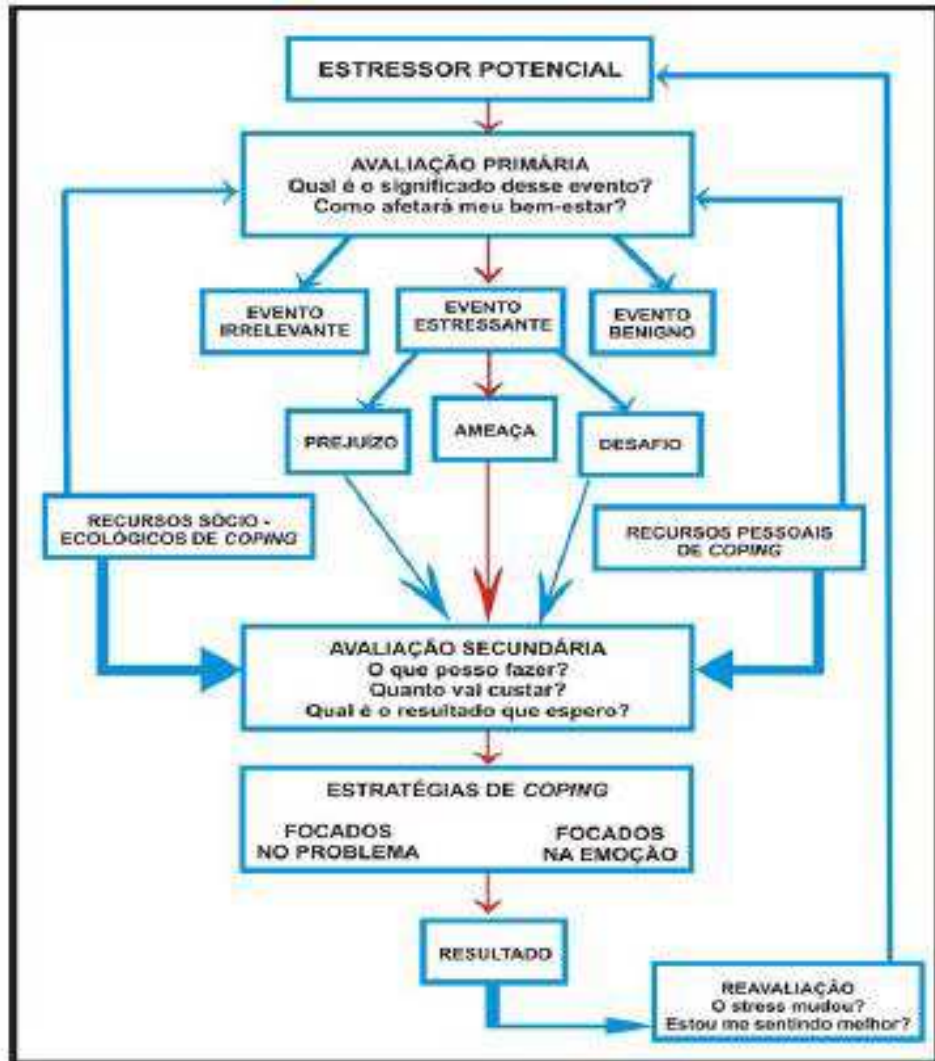


Figura 4 - Modelo do processamento de estresse e estratégias de enfrentamento de Lazarus e Folkman, 1984

Fonte: ANTONIAZZI; DELL'ANGLIO; BANDEIRA, 1998, p. 3

2.4.2 Estilos e estratégias de enfrentamento (*coping*)

O *coping* pode ser classificado em estilos de *coping* e estratégias de *coping*, apesar de não ser consensual entre os pesquisadores. Na maioria das vezes o estilo de *coping* está relacionado à personalidade ou a resultados dos enfrentamentos, ou seja, aos hábitos. E as estratégias são referentes a ações cognitivas e a ações ou comportamento diante do estresse, ou seja, ligadas a fatores situacionais (PIZZATO, 2007).

Com relação aos estilos de *coping* Antoniazzi, Dell'Anglio e Bandeira (1998, p. 6) afirmam que “os estilos de *coping* podem refletir a tendência a responder de uma forma particular quando defrontados com uma série específica de circunstâncias”.

Santos (2007) afirma que nos dias atuais deve-se ter uma grande consideração às diferenças individuais e variáveis cognitivas e motivacionais. Portanto, faz-se necessário considerar não só o estresse e os aspectos individuais, mas, os aspectos culturais e sociais, nos quais os indivíduos estão inseridos. Diante de situações iguais, os indivíduos apresentam respostas diferentes e utilizam estratégias de enfrentamento diferentes.

Quanto às estratégias de enfrentamento, Lazarus e Folkman (1984 apud SANTOS 2007, p. 80) as definem como: “[...] os esforços cognitivos e comportamentais, constantemente alteráveis, para controlar (vencer, tolerar ou reduzir) demandas internas ou externas específicas que são avaliadas como excedendo os recursos do indivíduo”.

Seidl et al. (2001 apud SANTOS 2007) ressaltam a importância do enfrentamento e da avaliação cognitiva da situação, estes vistos como mediadores entre o organismo e o ambiente, o que possibilita um processo multidimensional, dinâmico e contínuo.

Antoniazzi, Dell'Anglio e Bandeira (1998) explicam que as estratégias de enfrentamento têm sido vinculadas a fatores situacionais. Folkman e Lazarus (1980) ressaltam que durante os estágios de duração de uma situação estressante, as estratégias podem mudar de momento a momento.

Antoniazzi, Dell'Anglio e Bandeira (1998) defendem que devido à variabilidade nas reações individuais, é difícil se tentar prever respostas situacionais a partir do estilo típico de *coping* de uma pessoa. Assim, torna-se mais adequado se falar em estratégias.

De acordo com Kohn (1996 apud PIZZATO, 2007, p. 146)

“[...] para os pesquisadores do modelo cognitivo, a percepção do estresse não depende do acontecimento ou do indivíduo isoladamente, mas de uma interação entre o indivíduo e o ambiente.”

Este trabalho baseia-se no modelo transacional, no qual o enfrentamento é visto como dinâmico, cognitivo e consciente das relações do indivíduo e do ambiente

e é influenciado pelos mecanismos mediadores de avaliação cognitiva e enfrentamento.

De acordo com Lipp (2003) o estresse excessivo pode produzir conseqüências para o próprio indivíduo, para a empresa e a comunidade e até para a família. Psicologicamente produz cansaço mental, podendo gerar perda de memória, assim como dificuldades para concentrar-se e a libido fica reduzida. A criatividade e produtividade podem ficar prejudicadas. Lipp (2003, p.20) relata que “[...] nestas condições a qualidade de vida sofre um dano bastante pronunciado e frequentemente os pacientes, nesta situação relatam ‘vontade de fugir de tudo’ “.

Assim sendo, o enfrentamento terá um papel importante nas respostas do indivíduo ante aos estressores, pois ele poderá contribuir para o bem-estar físico e emocional, influenciando a qualidade de vida.

O próximo capítulo apresenta as principais idéias sobre qualidade de vida no trabalho.

3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Este capítulo apresenta a fundamentação teórica, ressaltando a origem e evolução histórica e os principais conceitos da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

3.1 Origem e evolução histórica da Qualidade de Vida no Trabalho

A valorização do homem e suas condições de trabalho ocorreram somente a partir de 1927 com a introdução da Teoria das Relações Humanas nas empresas. Esta teoria surgiu efetivamente com a Experiência de *Hawthorne*, desenvolvida por Elton Mayo e seus colaboradores, abandonando, a partir de então, a preocupação anterior de Taylor, Fayol, Ford e outros precursores da Administração Científica, voltada exclusivamente para as tarefas e para a estrutura.

De acordo com Fernandes (1996) Eric Trist e colaboradores, na década de 1950 estudavam o trinômio indivíduo/trabalho/organização, o qual recebeu a denominação de QVT. Assim iniciou-se a série de estudos que deu origem a uma abordagem sóciotécnica (visão integral do homem) em relação à organização do trabalho, com uma preocupação com a satisfação e o bem-estar do trabalhador.

Segundo Rodrigues (2002, p. 77) “A abordagem sóciotécnica tinha como princípio maior a organização do trabalho a partir da análise e da reestruturação da tarefa”.

Somente na década de sessenta é que o movimento tomou impulso, a partir da conscientização da importância de se buscarem melhores formas de organizar o trabalho, com a finalidade de minimizar os seus efeitos negativos sobre o trabalhador e alcançar o seu bem-estar geral (RODRIGUES, 2002).

A primeira fase do movimento estendeu-se até o ano de 1974, quando decaiu o interesse pela QVT em função da preocupação com questões econômicas, como a

crise energética e a crescente inflação. A necessidade de sobrevivência das empresas fez com que os interesses dos funcionários passassem a ter uma importância secundária (RODRIGUES, 2002).

A partir do ano de 1979, ressurgiu a preocupação com a QVT devido, principalmente, à perda de competitividade das indústrias norte-americanas em face das suas concorrentes japonesas. Esta perda de competitividade levou à investigação dos estilos gerenciais praticados em outros países e a relacionar os programas de produtividade aos esforços com a melhoria da QVT (RODRIGUES, 2002).

QVT atualmente é largamente difundida, apresentando acentuado desenvolvimento em outros países. (RODRIGUES, 2002)

No Brasil a preocupação com QVT surge mais tardiamente, também em função da preocupação com a competitividade das empresas, em contexto de maior abertura para a importação de produtos estrangeiros e na esteira dos programas de qualidade total (FERNANDES, 1996).

De acordo com Rodrigues (2002), no Brasil algumas pesquisas estão sendo desenvolvidas com intuito de readaptação dos modelos estrangeiros a fim de encontrar um modelo baseado nas características culturais locais.

Limongi-França (1996, p.146), uma das maiores pesquisadoras da QVT no Brasil, adota o enfoque biopsicossocial e afirma que: “[...] a construção da Qualidade de Vida no Trabalho ocorre a partir do momento em que se olham as pessoas como um todo”. Tal enfoque é representado no Quadro 4.

Nível Biológico	Nível Psicológico	Nível Social
Sono, alimentação e atividade física	Auto conhecimento	Melhoria das condições de vida pessoal e familiar
Intervenção clínica	Métodos: terapêuticos, espirituais e filosóficos	Desenvolvimento profissional e cultural
Medicação e vitaminas	Busca de convivência menos conflituosa com pares grupos	Interação indivíduo e meio ambiente
Técnicas de distensão de repouso	Compensação de frustrações com atividade de auto avaliação	Revisão e redimensionamento das formas de organização de trabalho.
Adequação do estilo de vida às necessidades individuais	Compreensão dos símbolos e das necessidades dos pares	Investimento na autogestão da carreira do sucesso profissional e pessoal

Quadro 4 - Enfoque Biopsicossocial

Fonte: LIMONGI-FRANÇA, 2001 *apud* OLIVEIRA, 2008

Limongi-França (2008) afirma que a Gestão da QVT pode ser definida como a competência para administrar o conjunto de ações, desde o diagnóstico, implementação de melhorias e inovações, até ações gerenciais, tecnológicas e na estrutura do ambiente alinhadas à cultura da organização, buscando essencialmente o bem estar dos colaboradores.

Embora a temática da QVT tenha recebido considerável atenção nestas duas últimas décadas, ainda existe alguma incerteza com relação ao sentido exato do termo.

Constata-se que os estudos sobre motivação foram decisivos no sentido de fornecer a base para os estudos de QVT e para a construção de sua definição. A seguir serão apresentados sinteticamente tais estudos motivacionais e a evolução da definição de QVT.

3.1.1 Hawthorne – A experiência

No período entre 1927 e 1932 foram realizadas pesquisas por um grupo de pesquisadores da Universidade de Harvard, em uma das fábricas da *Western Electric Company*, localizada em *Hawthorne*, distrito de Chicago. O novo experimento teve como objetivo primário estudar os efeitos da fadiga e da monotonia (MOTTEZ, 1973 *apud* RODRIGUES, 2002). As experiências realizadas visavam detectar de que modo fatores ambientais - como a iluminação do ambiente de trabalho influenciava a produtividade dos trabalhadores. O experimento comprovou que, ao aumentar a intensidade da luz, a produção aumentava; porém, curiosamente, diminuía-se a luz e a produção aumentava também, inutilizando a premissa que o trabalhador tem melhor desempenho em condições de trabalho mais favoráveis. Em seguida os pesquisadores ofereceram outros benefícios aos empregados como lanches e intervalos para descanso, resultando em aumento da produção. Ao retirarem esses benefícios, a produção também aumentava,

evidenciando que não havia correlação simples e direta entre os fatores que os pesquisadores estavam manipulando (iluminação e benefícios) e a produtividade. Elton Mayo, nesta etapa, é convidado para realizar entrevistas com os trabalhadores, visando explicar o ocorrido. Concluiu-se que o desempenho das pessoas não era somente influenciado apenas pelos métodos de trabalho, mas também pelo comportamento humano. Estes trabalhadores se sentiram fortemente influenciados pela qualidade do tratamento durante a experiência, constatando que o aumento de produtividade era em decorrência de fatores psicológicos e da motivação e não das eventuais melhorias físicas nas condições de trabalho (MAXIMIANO, 2000).

Rodrigues (2002) ressalta que as contribuições de Elton Mayo foram decisivas para os estudos da QVT.

Maximiano (2000, p. 67), aponta duas importantes conclusões explicitadas por Elton Mayo que originaram a chamada Escola das Relações Humanas:

- a) a qualidade do tratamento dispensado pela gerência aos trabalhadores influencia fortemente seu desempenho. Bom tratamento, bom desempenho;
- b) o sistema social formado pelos grupos determina o resultado do indivíduo, que é mais leal ao grupo do que à administração. Se o grupo resolve ser leal à administração, o resultado é positivo para a empresa. O resultado é negativo para a empresa quando o grupo resolve atender seus próprios interesses.

Robbins (2005, p.192) ressalta a importância de *Hawthorne*:

Concluíram que comportamento e sentimento estão intimamente relacionados, que as influências do grupo afetam significativamente o comportamento individual, que os padrões do grupo têm uma forte influência sobre os resultados individuais e que o dinheiro é um fator menor na determinação de resultados se comparado com os padrões do grupo, os sentimentos do grupo e a segurança.

3.1.2 Teoria X e Y de McGregor

McGregor, no final da década de cinquenta, criou uma teoria visando entender a correlação entre motivação e comportamento humano no trabalho, baseado na premissa que os gerentes motivam os funcionários, estas foram denominadas de Teorias X e Y.

A visão tradicional era representada na teoria X, em que os chefes acreditavam que seus subordinados trabalham somente motivados pelo salário, não assumem responsabilidades por não gostarem, agem evitando o trabalho, de maneira incompetente se não forem controlados não contribuindo nos processos decisórios e criativos da empresa. Já para a componente Y desta mesma teoria, apresenta o inverso: os chefes acreditam que os seus subordinados trabalham motivados pela autorrealização, buscam fazer bem feito tudo aquilo que lhes compete; assumindo as responsabilidades, interessam-se pelo futuro da empresa e são competentes. Motivo pelo qual devem ser tratados como colaboradores e merecem participar dos processos criativos e decisórios da empresa (McGREGOR, 1973).

O Quadro 5 apresenta as características principais da Teoria X e Y de McGregor.

Teoria X	Teoria Y
Enfatiza exclusivamente o controle externo do comportamento humano.	Se apóia fortemente no autocontrole e na autodireção.
As pessoas são preguiçosas. Trabalham o menos possível.	As pessoas são esforçadas e gostam de ter o que fazer.
As pessoas procuram sempre evitar o trabalho.	As pessoas consideram o trabalho uma atividade tão natural quanto brincar e descansar.
As pessoas evitam assumir responsabilidades para sentir maior segurança.	As pessoas procuram e aceitam as responsabilidades e os desafios.
As pessoas só produzem bem se forem dirigidas e controladas	As pessoas podem se autodirigirem e automotivarem.
As pessoas são ingênuas e sem iniciativa.	As pessoas são competentes e criativas.

Quadro 5 - Teoria X e Y de Mc Gregor

Fonte: McGREGOR, 1973.

Nota: Dados trabalhados pela autora.

A teoria Y foi elaborada por McGregor como meio de expor que o trabalho não deve ser visto como um mal, fato que cooperou para a QVT (RODRIGUES, 2002).

McGregor (1973) admitiu existir uma variante da teoria X e Y, a qual era capaz de conjugar estas duas vertentes, a qual estaria embasada em emprego durante a vida toda, preocupação em relação às pessoas, controle de forma

informal, decisões tomadas em grupo, divulgação da informação de forma clara e objetiva para todos os níveis.

Rodrigues (2002, p. 44) ressalta que “ainda hoje, várias dimensões destacadas por McGregor são analisadas e consideradas em um programa ou estudo da Qualidade de Vida no Trabalho”.

3.1.3 A Hierarquia das necessidades de Maslow

De acordo com Lopes (1980, p. 34 apud RODRIGUES 2002, p. 40) Abraham Maslow foi o “primeiro a relacionar as necessidades humanas num quadro teórico abrangente na sua teoria da motivação humana baseada numa hierarquia das necessidades humanas básicas”.

Maximiano (2000, p. 350) explica sobre esta teoria:

A noção de que as necessidades humanas estão organizadas numa espécie de ordem ou hierarquia desempenha um papel importante no estudo do comportamento humano nas organizações. Uma das principais teorias que se baseiam nessa premissa foi proposta por Abraham Maslow. Segundo esse autor, as necessidades humanas estão divididas em cinco categorias: fisiológicas ou básicas, de segurança, participação, estima e auto-realização, nessa ordem de importância.

A hierarquia das necessidades de Maslow é representada por cinco necessidades conforme a Figura 5.

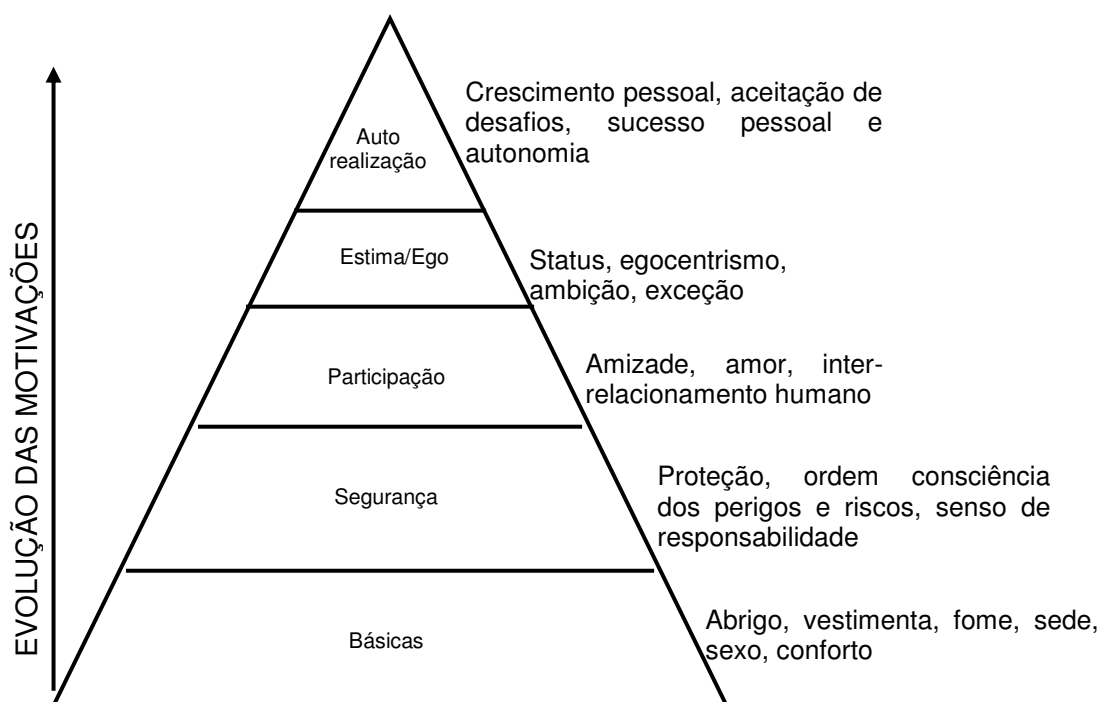


Figura 5 - Hierarquia das necessidades, segundo Maslow

Fonte: MAXIMIANO, 2000, p. 351

Nota: Dados trabalhado pela autora

As necessidades estão organizadas de acordo com uma hierarquia de importância e o homem esforça-se para satisfazê-las (MCGREGOR, 1999).

De acordo com McGregor (1999, p. 41) “quando as necessidades básicas estão razoavelmente satisfeitas, as necessidades do nível superior seguinte começam a dominar o comportamento do homem – a motivá-lo”.

A próxima necessidade diz respeito a segurança, ou seja de segurança física, de proteção contra o perigo, ordem, ameaça, senso de responsabilidade, de garantia.

A necessidade de participação refere-se à próxima etapa, onde a ênfase é no sentimento de pertencer a um grupo, de ser aceito pelos amigos, dar e receber amor, amizade.

A necessidade de estima/ego reflete o status, egocentrismo, ambição de aprovação, de respeito.

E no topo da pirâmide encontra-se a autorrealização que são as necessidades de crescimento pessoal, aceitação de desafios, autonomia, sucesso pessoal, de autodesenvolvimento contínuo.

Pode-se concluir que na base da pirâmide aparecem as necessidades básicas de modo que as pessoas tendem a satisfazê-las antes de preocuparem com as outras necessidades de níveis superiores. Uma vez atendida a necessidade a pessoa passa a ser motivada pela ordem seguinte de necessidades. Assim, uma necessidade em qualquer nível hierárquico precisa ser realizada, antes que a necessidade superior se manifeste, caso contrário, se uma necessidade não for satisfeita, a pessoa ficará paralisada nesse nível de motivação (MAXIMIANO, 2000).

Rodrigues (2002, p.42) ressalta:

A satisfação de uma necessidade é induzida pelo comportamento individual, que serve como apoio para explicar as reações das pessoas às diversas forças motivacionais. É evidente que o ciclo necessidade / comportamento é apenas um dos fatores que influenciam as ações individuais, mas também é um dos pontos mais significativos na análise da qualidade de vida no trabalho, por ser a variável interveniente no modelo adotado neste trabalho.

3.1.4 Teoria dos dois fatores – Herzberg

Herzberg (1968) apresentou sua teoria da motivação baseado em um estudo empírico, que foi inicialmente realizado em nove indústrias de metais, em *Pittsburgh*, com 200 engenheiros e contadores (RODRIGUES, 2002).

Após este estudo surgiram pelo menos 16 outras investigações, com populações variadas, algumas inclusive com países comunistas, reduzindo a pesquisa inicial a um dos estudos mais concentrados na área das atitudes do trabalho (HERZBERG, 1968).

Herzberg (1968, p. 56) destaca que:

As verificações feitas no decorrer desses estudos, corroboradas por muitas outras investigações por processos diferentes, mostram que os fatores capazes de produzir satisfação (e motivação) no trabalho são independentes e distintos dos fatores que conduzem à insatisfação no trabalho [...] O oposto de satisfação no trabalho não é insatisfação no trabalho, 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.

Duas necessidades humanas diferentes estão envolvidas: um conjunto de necessidades pode ser considerado de natureza animal: um conjunto de

necessidades biológicas básicas. Um outro conjunto refere-se a habilidade de realizar e através desta experimentar o desenvolvimento psicológico.

Herzberg (1968) explica que as tarefas são estimuladas para o crescimento, para o desenvolvimento, nas empresas são a função do cargo, pelo contrário os estímulos para se evitar a dor estão no ambiente de trabalho.

A teoria de Herzberg baseia-se nos fatores higiênicos e fatores motivacionais.

Os fatores higiênicos dizem respeito a administração e política da empresa, das relações interpessoais com os superiores, da supervisão em si, das condições do local de trabalho, dos salários auferidos, do “*status*”, da segurança no trabalho (RODRIGUES, 2002).

E os fatores que geram satisfação foram chamados de motivacionais que compreendem: realização, reconhecimento, o trabalho em si, responsabilidade, progresso ou desenvolvimento (RODRIGUES, 2002).

O trabalhador, ao ser reconhecido, sente-se realizado, vê sentido na sua tarefa, tem autonomia em seu trabalho e este é realizado de acordo com suas competências e habilidades. Estes elementos, quando positivos, geram satisfação no trabalhador (JÚNIOR LEITE, 2009).

Gondim e Silva (2004) relatam que a teoria bifatorial de Herzberg, Mausner e Snyderman foi elaborada com base na análise das descrições de cargos, enfatizando os resultados em relação ao trabalho, principalmente o que proporcionava bem ou mal-estar neste contexto, permitindo aos pesquisadores separar em categorias aquelas relacionado à satisfação e à insatisfação. Constatou-se que os fatores ligados à satisfação estavam na pessoa ou nas tarefas. E os fatores relacionados à insatisfação encontravam-se externamente à pessoa, como: política da empresa, estilo de supervisão, nos relacionamentos. Baseada nisso, a teoria bifatorial considera dois aspectos: o primeiro, fatores higiênicos, referem-se a fatores externos, variando de insatisfação a não-insatisfação e o segundo o fator dos motivadores, referentes a fatores internos, variando da condição de satisfação à não-satisfação.

De acordo com Rodrigues (2002) Herzberg realizou entrevistas semiestruturadas, com o intuito de demonstrar a hipótese, através das quais analisou as mudanças nas atitudes do trabalho e as experiências de vida em relação ao trabalho dos pesquisados. Nestas pesquisas utilizaram-se o trinômio fatores-atitudes-efeito, denominado sequência de eventos, em que os fatores são as

dimensões básicas da tarefa, a atitude, os estados psicológicos e os efeitos, as respostas afetivas ao trabalho.

Herzberg realizou, em segundo lugar, a pesquisa sobre satisfação do trabalhador a partir do enriquecimento do cargo. A Qualidade de Vida no Trabalho de acordo com o trabalho de Herzberg tem o enriquecimento do cargo como resultado das dimensões da tarefa, possibilitando a motivação e satisfação (RODRIGUES, 2002).

3.1.5 A contribuição de outros estudiosos e a definição de Qualidade de Vida no Trabalho

Vários estudiosos contribuíram com a evolução do conceito de motivação no ambiente de trabalho, como por exemplo, os trabalhos de Vroom (modelo contingencial de motivação), Lawer (1971) (teoria da expectativa), dentre outros (MAXIMIANO, 2000).

Estes estudiosos forneceram a base para os estudos de QVT, segundo Rodrigues (2002, p. 48)

Mayo mostrou a importância do fator psicológico como determinante do agir dos músculos. As necessidades humanas apresentadas por Maslow interligam-se ou justificam a "visão" do trabalhador nos diversos níveis de crescimento, que influenciam o seu agir hoje. McGregor, com sua Teoria X e Teoria Y, dá início à modificação das atribuições da tarefa do indivíduo no trabalho. E finalmente Herzberg, introduzindo os "dois fatores", propõe a motivação do indivíduo com base no enriquecimento do cargo.

A contribuição de Eric Trist (1950) pode-se destacar como a mais importante, conforme descreve Rodrigues (2002, p. 76)

Em 1950, no "Tavistock Institute", em Londres, Eric Trist e colaboradores desenvolveram uma série de estudos que deram origem a uma abordagem sócio-técnica em relação à organização do trabalho, tendo como base a satisfação do trabalhador no trabalho e em relação a ele.

Rodrigues (2002) destaca também os trabalhos da década de sessenta, que foram embasados por Trist, como o impulso dado por Huse e Cummings, sobre a

conscientização dos trabalhadores e a conscientização das empresas sobre as suas responsabilidades sociais. Nas décadas de sessenta a setenta, Nadler e Lawer (1971) demonstram a crescente preocupação de cientistas, líderes sindicais, empresários e governantes pelas formas de como influenciar a qualidade de vida do trabalhador em seu local de trabalho.

Segundo Rodrigues (2002, p. 76)

A Qualidade de Vida no Trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência. Com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa.

Fernandes (1996) afirma que a QVT é abrangente e há necessidade de defini-la claramente. De acordo com as afirmações de Wether e Davis (1983 apud FERNANDES 1996, p. 36)

Os cargos/postos de trabalho representam não apenas uma fonte de renda para os trabalhadores, mas também um meio de satisfazerem suas necessidades de toda ordem, com reflexos evidentemente em sua qualidade de vida.

Limongi-França (2004) enfatiza que a QVT é um tema discutido desde os anos de 1950, e faz parte de mudanças da sociedade moderna nas relações de trabalho, atualmente abrange diversas disciplinas: Psicologia, Sociologia, Administração, com enfoque multidisciplinar, onde as visões e as definições apresentam implicações éticas, políticas e de expectativas pessoais.

O termo genérico QVT engloba aspectos como motivação, satisfação, condições de trabalho, estilos de liderança, entre outros. Relacionados a estes aspectos, a lista de fatores que se constituem em pontos positivos e negativos do trabalho é bem ampla.

Para melhor compreensão dos antecedentes históricos relativos à QVT e sua definição, vale lembrar antes os principais episódios que lhe deram origem, segundo a visão de Nadler e Lawer (1983) no Quadro 6.

Período	Foco Principal	Definição
1959-1972	Variável	A QVT foi tratada como reação individual ao trabalho ou às consequências pessoais de experiência do trabalho.
1969-1975	Abordagem	A QVT dava ênfase ao indivíduo antes de dar ênfase aos resultados organizacionais, mas ao mesmo tempo era vista como um elo dos projetos cooperativos do trabalho gerencial.
1972-1975	Método	A QVT foi o meio para o engrandecimento do ambiente de trabalho e a execução de maior produtividade e satisfação.
1975-1980	Movimento	A QVT, como movimento, visa à utilização dos termos "gerenciamento participativo" e "democracia industrial" com bastante freqüência, invocador como ideais do movimento.
1979-1983	Tudo	A QVT é vista como um conceito global e como uma forma de enfrentar os problemas de qualidade e produtividade.
Previsão Futura	Nada	A globalização da definição trará como consequência inevitável a descrença de alguns setores sobre QVT. E para estes QVT nada representará.

Quadro 6 - Origens da qualidade de vida no trabalho

Fonte: NADLER; LAWER 1983, p. 22-24.

Diante do quadro apresentado pode-se constatar que na primeira fase de 1959-1972, a primeira de definição diz respeito à QVT como uma variável. Conforme Nadler e Lawer (1983) nas discussões originais, estudos e conferências, muitos de nós vimos a QVT como uma reação individual ao trabalho ou às consequências pessoais da experiência dela. O que foi único naquela época sobre a perspectiva da QVT foi que ela focava os resultados individuais, ou seja, a satisfação profissional ou saúde mental, enfatizando o impacto do trabalho na pessoa e com sugestão de que as empresas deveriam ser avaliadas através da QVT que estas ofereciam aos indivíduos.

Na segunda fase de 1969-1975, houve um número de projetos iniciados com objetivo de fazer com que o trabalhador e o gerente trabalhassem colaborando para melhorar a QVT. "Isto inclui o projeto da *General Motors/United Automobile -UAW* em *Terreytown* e o projeto da *Harmor Insustrie/UAW* em *Bolivar, Tennessee*" (NADLER; LAWER, 1983, p. 22). Com isto uma segunda definição de QVT como uma abordagem surgiu. Assim como na primeira definição era focado no indivíduo e

nos resultados da organização, porém havia uma tendência a ver significado nos projetos corporativos de mão-de-obra e gerenciamento, principalmente aqueles voltados para melhoria nos resultados dos objetivos individuais e organizacionais.

Nadler e Lawer (1983) explicam que nesta mesma época emergiu outra definição através de experimentos com inovações diferentes. O projeto publicado na empresa *Topeka General Foods* e projetos similares na *Procter and Gamble*, os quais se destacaram pelas maneiras específicas de mudar o ambiente de trabalho e o impacto deste nos indivíduos. Estes projetos levaram a terceira fase da QVT como método. “As pessoas que usavam esta definição falavam de QVT como um conjunto de métodos, abordagens ou tecnologias para ressaltar o ambiente de trabalho e torná-lo mais produtivo e satisfatório” (NADLER; LAWER, 1983, p. 22-23).

No final dos anos 1970 houve uma diminuição das atividades voltadas para a QVT. Alguns acreditavam que o interesse havia diminuído devido a problemas econômicos e problemas de energia. (NADLER; LAWER, 1983). Porém houve pesquisadores e grupos interessados em continuar os projetos voltados para a QVT. A partir daí surgiu a quarta definição “QVT como movimento”. Nesta fase procurou-se diferenciar QVT de outras abordagens para o desenvolvimento da empresa. QVT foi vista além da formação ideológica sobre a natureza do trabalho e relação do trabalhador com a organização (NADLER; LAWER, 1983).

Nadler e Lawer (1983) afirmam que ao final dos anos de 1970 e início dos anos de 1980 surgiu a quinta definição “QVT igual a tudo”. Neste contexto todo o desenvolvimento da organização ou esforços da mesma se tornaram rotulados como parte ou parcela da qualidade de vida no trabalho. Esta é vista como um conceito global e é entendida frequentemente como uma “cura” para a empresa lidar com a competitividade das empresas estrangeiras, queixas, baixa qualidade, baixa produtividade entre outros. Percebe-se nesta definição que nenhuma inovação irá de encontro com estas promessas. Em virtude das expectativas voltadas para “qualidade de vida no trabalho igual a tudo”, aparecerá uma sexta definição num futuro próximo “QVT é igual a nada”, onde há uma preocupação de alguns projetos fracassarem devido à falta de habilidade da QVT em cumprir o que havia estabelecido. Nadler e Lawer (1983, p. 24) afirmam que “nossa visão é que seria uma verdadeira perda se isso acontecesse porque a substância importante de muitos esforços da QVT pode ser perdida [...]”.

Rodrigues (2002) apresenta como a QVT tem sido vista sob diferentes enfoques nas últimas décadas, conforme descritos no Quadro 7.

Década	Características
1960	São enfatizados aspectos da reação individual do trabalhador às expectativas de trabalho.
1970	Ambientes de trabalho melhorados visando à satisfação do trabalhador.
1980	A qualidade de vida no trabalho é ligada à produtividade e à qualidade total.
1990/2000	Evidencia-se a dimensão humano do trabalho e o homem é visto como ser biopsicossocial.

Quadro 7 - Vários enfoques da QVT

Fonte: RODRIGUES, 2002, p. 57

Nota: Dados trabalhado pela autora.

Diante das várias conceituações para este estudo adota-se a definição de Albuquerque e Limongi-França (2003, p. 2) para a Qualidade de Vida no Trabalho:

Um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

Pode-se considerar relevante esta definição, pois, apresenta uma visão global que envolve desde a análise das necessidades, através do diagnóstico, a implementação do programa e o envolvimento dos gestores, incluindo a preocupação por melhores condições externas. Todos estes aspectos proporcionarão melhorias das condições de qualidade de vida no trabalho.

3.1.6 Qualidade de Vida no Trabalho na atualidade

Conforme destaca Limongi-França (2004) a nova realidade social é representada pela longevidade, maior conscientização sobre novos hábitos e novos estilos de vida, mais tempo dedicado a atividades produtivas, ações de responsabilidade social e a sustentabilidade.

De acordo com Matos (1997, p.17):

A valorização humana na empresa importa na consideração da plenitude de realização do homem, cujos referenciais, para nós são os quatro pólos existenciais: fé, amor, trabalho e lazer. Esses são os fundamentos de uma política de valorização do ser humano no trabalho, que compreende, em uma visão integrada, as funções clássicas de recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento gerencial, benefícios, cargos e salários, avaliação de desempenho, promoção, sucessão e comunicação interna.

A QVT é reconhecida atualmente como fator preponderante para a plena realização do trabalhador, podendo afetar diretamente os diferentes níveis de produtividade, qualidade dos produtos e serviços, tornando-se um dos desafios para a administração contemporânea.

Bom Sucesso (1997, p. 35) chama a atenção aos novos métodos de gestão de pessoas:

O desempenho das pessoas depende, quase que exclusivamente, não apenas do que sabem fazer, e sim do que querem fazer. Se o trabalhador não estiver bem consigo mesmo e em sintonia com o plano estratégico proposto pela organização, todo o investimento calcado sobre o ser humano tende a ser em vão.

Fernandes (1996, p. 13) enfatiza que "não se pode falar em qualidade de produtos e serviços se aqueles que vão produzi-los não têm qualidade de vida no trabalho".

Matos (1997, p. 40) ressalta que não se deve "[...] confundir QVT com política de benefícios, nem com atividades festivas de conagração, embora essas sejam importantes em uma estratégia global". Para este autor os novos modelos de QVT têm como base: a filosofia da empresa, os valores, a missão, o clima organizacional satisfatório e o sentimento satisfatório de pertença a empresa e as perspectivas de crescimento e desenvolvimento.

Limongi-França (2004, p.32) destaca:

Na última década, a qualidade de vida no trabalho das empresas ascendeu, de forma gradativa e sistemática, de características essencialmente operacionais e legisladas para ações corporativas estratégicas. As responsabilidades dos profissionais envolvidos com o tema têm início em questões de saúde e segurança e ampliam-se para qualidade pessoal, qualificações profissional e cultural, planejamento, trabalho voluntário e cidadania. Essas atividades requerem, cada vez mais, novas competências, conduzidas por pessoal interno, terceiros ou mesmo podem ser compartilhadas.

Limongi-França (2004) relata que houve mudança relevante na última década do século XX, destacando-se a responsabilidade social e o desenvolvimento sustentável e o envelhecimento da população. Estas circunstâncias provocaram novos padrões para a QVT, de forma a compatibilizá-los com o que está sendo conhecido como sociedade pós-industrial, conforme consta no Quadro 8.

Fator Desencadeador	Descrição
Vínculos e estrutura da vida pessoal	Família, atividades de lazer e esporte, hábitos de vida, expectativa de vida, cuidados com a saúde, alimentação, combate à vida sedentária, grupos de afinidades e apoios.
Socioeconômicos	Globalização, tecnologia, informação, desemprego, políticas de governo, organizações de classe, privatização de serviços públicos, expansão do mercado de seguro-saúde, padrões de consumo mais sofisticados.
Metas empresariais	Competitividade, qualidade do produto, velocidade, custos, imagem corporativa.
Pressões organizacionais	Novas estruturas de poder, informação, agilidade, remuneração variável, co-responsabilidade, transitoriedade no emprego, investimento em projetos sociais.

Quadro 8 - Fatores desencadeadores da Qualidade de Vida no Trabalho na atualidade

Fonte: LIMONGI-FRANÇA, 2004, p. 23.

Nota: Dados trabalhados pela autora

Limongi-França (2004) comenta que a maneira de se expor o comportamento humano e empresarial incentivam várias ciências a dar sua contribuição no sentido de oferecer estudos e levantamentos para a montagem de certos parâmetros e referências de avaliação da QVT. Por exemplo, pode-se citar a Economia com os seus índices, onde se destacam: o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), o Índice de Desenvolvimento Social (IDS) e o Índice de Condição de Vida (IDCV). Esta autora acrescenta, ainda, a contribuição de inúmeras outras áreas (engenharia, medicina, psicologia, administração) com diversos trabalhos, como: levantamento de riscos ocupacionais, ergonomia, questões de saúde e segurança do trabalho, carga mental, esforços repetitivos, comunicação tecnológica, psicologia do trabalho, psicopatologia, motivação, liderança, fidelidade, dentre outros.

3.2 Modelos para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho

A QVT está diretamente relacionada com o grau de satisfação dos empregados no trabalho e a satisfação, é subjetiva, existindo diversos fatores que a favorecem ou não. Diversos autores propõem modelos para a avaliação da QVT, como meio de estabelecer certos padrões para ela. A seguir alguns dos principais modelos serão descritos.

3.2.1 Modelo de Walton

Para Walton (1973, p. 11)

A expressão Qualidade de vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico. o ponto de vista das pessoas pode-se afirmar que Qualidade de Vida é a percepção.

Walton (1973) enfatiza questões elementares para realização do trabalho priorizando os fatores higiênicos, condições físicas, aspectos relacionados à segurança e à remuneração, sem desconsiderar os demais elementos citados por outros estudiosos.

A amplitude deste modelo (considerando fatores internos e externos à organização) permite ao investigador condições de melhor avaliar o nível de QVT.

Faz-se necessário ressaltar que, para Walton, independentemente da posição hierárquica ocupada, existem diversos trabalhadores insatisfeitos e alienados perante as inúmeras deficiências percebidas no ambiente de trabalho, que afetam diretamente a QVT.

Limongi-França (2004) ressalta que um dos modelos mais importantes para a avaliação da QVT foi proposto por Walton (1973) ao estabelecer oito critérios conforme Quadro 9.

Categorias conceituais	Fatores de QVT
1. Compensação Justa e Adequada	Equidade interna e externa Justiça na compensação Partilha nos ganhos de produtividade Proporcionalidade entre salários
2. Condições de Trabalho	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3. Uso e Desenvolvimento de Capacidades	Autonomia Habilidades múltiplas Informações sobre o processo de trabalho Auto-controle relativo
4. Oportunidade de Crescimento e Segurança	Possibilidade de carreira Crescimento Pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança no emprego
5. Integração Social na Organização	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso Comunitário
6. Constitucionalismo	Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos de proteção do trabalhador Direitos trabalhistas
7. O Trabalho e o Espaço Total de Vida	Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer e família Papel balanceado no trabalho
8. Relevância Social da Vida no Trabalho	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

Quadro 9 - Categorias conceituais de Walton da QVT

Fonte: Walton (1973 apud FERNANDES, 1996, p. 48)

A partir deste quadro pode-se compreender as características de cada critério:

a) compensação justa e adequada;

- a adequação da compensação justa e adequada diz respeito à remuneração recebida pelo trabalho realizado. E é um conceito relativo. A equidade/justiça tem significado operacional e ideológica. (WALTON, 1973). De acordo com Walton (1973) a avaliação do trabalho especifica relações entre pagamento e fatores como treinamento requerido, responsabilidade no trabalho e insalubridade das condições de trabalho,

- a remuneração adequada diz respeito ao valor recebido para suprir as necessidades pessoais e aos padrões sociais, culturais e sociais em que vive,
 - equidade interna – equilíbrio entre a remuneração de uma mesma organização,
 - equidade externa – equilíbrio entre os outros do mercado de trabalho;
- b) condições de trabalho;
- com relação à jornada de trabalho Walton (1973) aponta que os trabalhadores não deveriam ser expostos a condições físicas ou regimes de horários que excessivamente perigosos ou prejudiciais à saúde,
 - as condições de trabalho dizem respeito a questões de saúde, proporcionando minimizar as dores ou incômodos (WALTON, 1973);
- c) uso e desenvolvimento de capacidades;
- os trabalhos diferem-se na medida em que possibilitam os empregados a utilizarem e desenvolver habilidades e conhecimentos, tais como: autonomia, habilidades múltiplas, informações sobre o processo de trabalho, auto-controle relativo,
- d) oportunidade de crescimento e segurança;
- esta categoria está focada para as oportunidades de carreira, crescimento pessoal, perspectiva de progressão salarial, segurança no emprego,
- e) integração social na organização;
- segundo Walton (1973) “se o trabalhador tem uma identidade satisfatória e vivencia autoestima será influenciado pelos atributos no seu ambiente de trabalho”: ausência de preconceitos, igualdade, mobilidade, relacionamento, senso comunitário são considerados aspectos fundamentais pelo autor,
- f) constitucionalismo;
- de acordo com Walton (1973) o constitucionalismo foi levado ao local de trabalho pelo sindicato visando proteger os trabalhadores de ações arbitrárias dos empregadores. Estes têm como foco: privacidade pessoal, liberdade de expressão, tratamento imparcial, direitos de proteção ao trabalhador, direitos trabalhistas,
- g) trabalho e o espaço total de vida;

- segundo Walton (1973) esta categoria representa o papel equilibrado entre horários de trabalho, tempo de lazer e para a família, papel balanceado entre no trabalho e poucas mudanças geográficas,
- h) relevância social da vida no trabalho.
 - esta categoria diz respeito à imagem da empresa, responsabilidade pelos produtos e socialmente e às práticas de emprego utilizadas,
 - segundo Fernandes (1996, p. 52) sobre este modelo pode-se destacar que “quando tais fatores não são bem gerenciados, os níveis de satisfação experimentos pelos trabalhadores em geral deixam muito a desejar, repercutindo nos níveis de desempenho”.

3.2.2 Modelo de Westley

Westley (1979) apresenta o modelo baseado em quatro categorias conceituais: o político, o econômico, o psicológico e o sociológico, conforme o Quadro 10, os quais interferem e tornam obstáculos a qualidade de vida no trabalho (RODRIGUES, 2002). De acordo com Westley (1979 apud SANT’ANNA et al. 2002, p. 2) “as melhorias voltadas para a qualidade de vida no trabalho decorrem dos esforços voltados para a humanização do trabalho, que buscam solucionar problemas gerados pela própria natureza das organizações existentes na sociedade industrial”.

Fernandes (1996, p. 53) destaca que para Westley:

A insegurança e a injustiça são decorrentes da concentração de poder e da concentração dos lucros e conseqüentemente exploração dos trabalhadores. Já a alienação advém das características desumanas que o trabalho assumiu pela complexidade das organizações, levando a uma ausência do significado do trabalho, e à anomia, uma falta de envolvimento moral com as próprias tarefas.

Categorias Conceituais	Fatores de QVT
Econômico	Equidade salarial; remuneração adequada; benefícios; local de trabalho; carga horária; e ambiente externo.
Político	Segurança no emprego; atuação sindical; retroinformação; liberdade de expressão; valorização do cargo; e relacionamento com a chefia.
Psicológico	Realização potencial; nível de desafio; desenvolvimento pessoal; desenvolvimento profissional; criatividade; auto-avaliação; variedade de tarefa; e identidade com a tarefa.
Sociológico	Participação nas decisões; autonomia; relacionamento interpessoal; grau de responsabilidade e valor pessoal.

Quadro 10 - Indicadores de QVT de Westley

Fonte: WESTLEY, 1979 apud FERNANDES, 1996, p. 53

3.2.3 Modelo de Davis e Wether

Para Davis e Wether (1983) o conceito de QVT deve ser definido claramente, pois enfatizam os cargos / postos não apenas como fonte de renda, mas para satisfazerem as necessidades, refletindo na qualidade de vida (FERNANDES, 1996).

O modelo de Davis e Werther afirma que a QVT diz respeito a vários fatores: supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefício e projeto do cargo. Entretanto, dentre todos os fatores citados, consideram que é a natureza do cargo que envolve de forma mais íntima o trabalhador. Os autores desta teoria se concentraram mais sobre o projeto de cargo que é visto por eles em três diferentes níveis, descritos no Quadro 11.

De acordo com Fernandes (1996, p. 54) “[...] especificamente, os elementos organizacionais do projeto do cargo dizem respeito ao fluxo de trabalho e às práticas de trabalho, evitando-se uma abordagem mecanicista”.

Ainda segundo a mesma autora (1996) os elementos ambientais para Davis e Wether não podem ser deixados de lado, devido ao significado nas condições de trabalho por abranger habilidade e disponibilidade dos empregados e as expectativas sociais.

E os elementos comportamentais também interferem na QVT, com atenção às necessidades humanas, aos comportamentos individuais no local de trabalho: autonomia, variedade, identidade de tarefa e retroinformação (FERNANDES, 1996).

Níveis	Fatores de QVT
Elementos Organizacionais	Abordagem mecanicista; fluxo de trabalho; e práticas de trabalho.
Elementos Ambientais	Habilidade/disponibilidade de empregados; e expectativas sociais.
Elementos Comportamentais	Autonomia; variedade; identidade de tarefa; e retroinformação.

Quadro 11 - Elementos de QVT segundo o modelo de Werther e Davis

Fonte: WERTHER; DAVIS, 1983 apud FERNANDES, 1996, p. 54

3.2.4 Modelo de Belanger

O modelo de avaliação da QVT proposto por Belanger (1983 apud FERNANDES, 1996) estabelece os seguintes aspectos para análise: trabalho em si, crescimento pessoal e profissional, tarefas com significado e funções e estruturas abertas, descritos no Quadro 12.

Categorias Conceituais	Fatores de QVT
O trabalho em si	Criatividade; variabilidade; autonomia; envolvimento; e <i>Feedback</i> .
Crescimento pessoal e profissional	Treinamento; oportunidades de crescimento; relacionamento no trabalho; e papéis organizacionais.
Tarefas com significado	Tarefas completas; responsabilidade aumentada; recompensas financeiras e não-financeiras; e enriquecimento.
Funções e estruturas abertas	Clima de criatividade; e transferência de objetivos.

Quadro 12 - Fatores de avaliação de QVT segundo Belanger

Fonte: BELANGER, 1983 apud FERNANDES, 1996, p. 55.

Nota: Dados trabalhados pela autora

Convém destacar, finalmente, a opinião de Oliveira e Limongi-França (2005, p.4) sobre as tendências mais modernas sobre avaliações de pessoas nas organizações. Para estas autoras:

A avaliação dos resultados de Gestão de Pessoas tem um papel importante em ambientes empresariais competitivos, pois instrumentaliza os gestores de negócios e profissionais da área a monitorar as práticas de gestão de maneira a propiciar e monitorar a realização dos objetivos da empresa.

Oliveira e Limongi-França (2005) esclarecem, ainda, que resultados de Gestão de Pessoas são aqueles que representam quaisquer vantagens provenientes de programas relativos a esta gestão, como é o caso, por exemplo, de possíveis ganhos financeiros que decorrem indiretamente destes programas, assim como outros resultados desejáveis, como: ganhos de produtividade, diminuição de custos e melhorias no bem-estar para os trabalhadores, principalmente quando são considerados os Programas de QVT.

3.2.5 Modelo de Hackman e Lawler

O modelo de Hackman e Lawler (1971) têm como base as teorias de Lewin (1938) e Tolman (1959), visando integrar as características do trabalho e diferenças individuais e os trabalhos de VROOM (1964) e Porter e Lawler (1968) são citados na estruturação do modelo (RODRIGUES, 2002).

Estes autores conseguem cinco proposições que demonstram: na primeira, o interesse do trabalhador está diretamente relacionado ao grau em que ele contribuiu para obter resultados positivos. Na segunda, as melhores condições de trabalho são vistas como complemento às necessidades e interferem positivamente no alcance das metas organizacionais. A terceira compara a avaliação dos resultados com as necessidades psicológicas individuais. Na quarta, Hackman e Lawler estabelecem que as necessidades básicas não ajudam como fatores motivadores e na quinta proposição determinam uma relação precisa entre esforço individual e a capacidade de satisfazer as necessidades mais elevadas (RODRIGUES, 2002).

Rodrigues (2002) ressalta que essas cinco proposições possibilitam alcançar a satisfação do trabalhador, direcionadas às metas organizacionais.

Objetivando relacionar a satisfação das necessidades individuais e metas organizacionais, Hackman e Lawler (1971) estabelecem três características gerais do trabalho baseado nas proposições acima citadas. A primeira é a autonomia, a segunda a identidade da tarefa e o uso das habilidades e capacidades do trabalhador, e a terceira o *feedback*.

Hackman e Lawer propõem também mais duas dimensões além das quatro dimensões, visando descobrir o impacto das características interpessoais e sociais na estrutura do trabalho.

Rodrigues (2002) relata que Hackman e Lawer representam uma relação estrutural entre os fatores do trabalho, as características objetivas do trabalho, as características perceptivas do trabalho e as atitudes e comportamentos do trabalho, conforme a Figura 6 e, a partir deste modelo, eles idealizaram uma metodologia de medição, a qual foi agrupada 21 variáveis, representando três dimensões citadas.

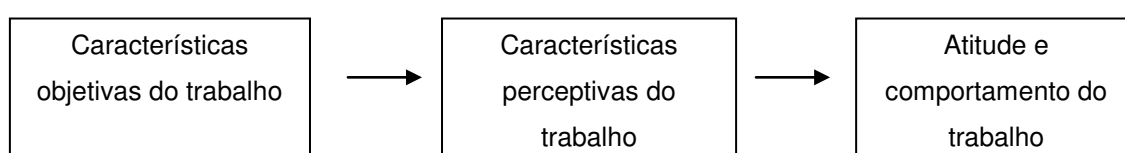


Figura 6 - Esquema da proposta de Hackman e Lawer

Fonte: HACKMAN; LAWER, 1971 apud RODRIGUES, 2002, p. 118.

Segundo Rodrigues (2002, p. 118)

Os resultados tiveram grande repercussão, fazendo com que o modelo proposto fosse aperfeiçoado e constituísse, assim, no embrião para o modelo de HACKMAN & OLDHAM e para o respectivo instrumento de medição: o “Job Diagnostic Survey” – JDS (Levantamento do Diagnóstico do Trabalho – LDT).

3.2.6 Modelo de Hackman e Oldham

O modelo de Hackman e Oldham (1975) foi sistematizado a partir da influência dos trabalhos iniciados por Tuner e Lawrence e aperfeiçoados por Hackman e Lawer (1971), (RODRIGUES, 2002).

De acordo com Vale e Vieira (2004, p. 63) Hackman e Oldham (1975) entendem a QVT como: “Uma combinação das dimensões da tarefa que produzem motivação e satisfação em diferentes graus, com capacidade de gerar atitudes e condutas distintas nas pessoas em ambiente organizacional”.

Hackman e Oldham (1975) chegaram à conclusão de que há três estados psicológicos críticos: Significação Percebida do Trabalho (SP), Responsabilidade Percebida pelos Resultados do Trabalho (RP) e Conhecimento dos Resultados do

Trabalho (CR) e estes estados possuem cinco dimensões: Variedade de Habilidade (VH), Identidade da Tarefa (IT), Significação da Tarefa (ST), Autonomia (AU) e Feedback (FB) os quais apresentam resultados positivos pessoais e do trabalho: alta motivação interna, alta qualidade no desempenho, alta satisfação com o trabalho, baixo absenteísmo e rotatividade, conforme Figura 7.

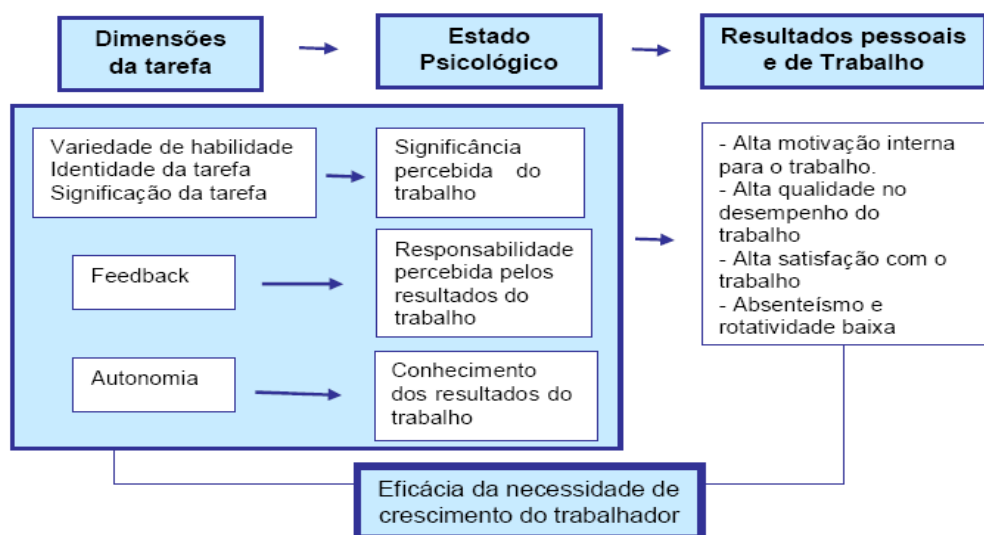


Figura 7 – O modelo completo de Hackman e Oldham

Fonte: HACKMAN; OLDHAM, 1975, p. 161 apud RODRIGUES, 2002, p. 125.

De acordo com o modelo de Hackman e Oldham (1975) os estados psicológicos críticos são criados por cinco dimensões básicas:

- variedade de habilidades - diz respeito ao nível em que o trabalho abrange uma variedade de atividades e exige uma quantidade diferente dos executantes de habilidades e talentos;
- identidade da tarefa - nível em que o trabalho requer identificação, ou seja, executado do início ao fim, objetivando um resultado satisfatório;
- significado da tarefa - nível de impacto do trabalho na vida ou trabalho de outras pessoas, pertencente à empresa ou ao ambiente externo;
- autonomia - nível de independência e liberdade para planejar e executar o trabalho; inter-relacionamento, possibilidade de lidar com outras pessoas, incluindo clientes através do trabalho;
- feedback* do próprio trabalho ou intrínseco - grau de informações fornecidas sobre o desempenho a partir da própria execução do trabalho; (KILIMNIK; MORAES, 2000).

Além das dimensões acima mencionadas Hackman e Oldham (1975) consideram duas dimensões complementares:

- a) *feedback* extrínseco - grau de informações claras de superiores e colegas sobre seu desempenho;
- b) contato ou inter-relacionamento – grau em que o sujeito trabalha com outras pessoas da organização para a realização das tarefas.

Hackman e Oldham (1975) afirmam também que as reações afetivas pessoais ou reações que uma pessoa tem ao desempenhar seu trabalho têm como resultados:

- a) satisfação geral – é uma média geral do grau de satisfação do trabalhador com o trabalho;
- b) motivação interna ao trabalho – grau de motivação do trabalhador com sensação satisfatória ao desempenhar bem suas tarefas e sensação insatisfatória ao desempenhar um trabalho de má qualidade;
- c) satisfação específica - refere-se ao grau de satisfação do trabalhador em relação à supervisão, à segurança no trabalho, à remuneração, ao ambiente social e ao crescimento.

As variáveis descritas acima podem ser representadas, conforme Figura 8.

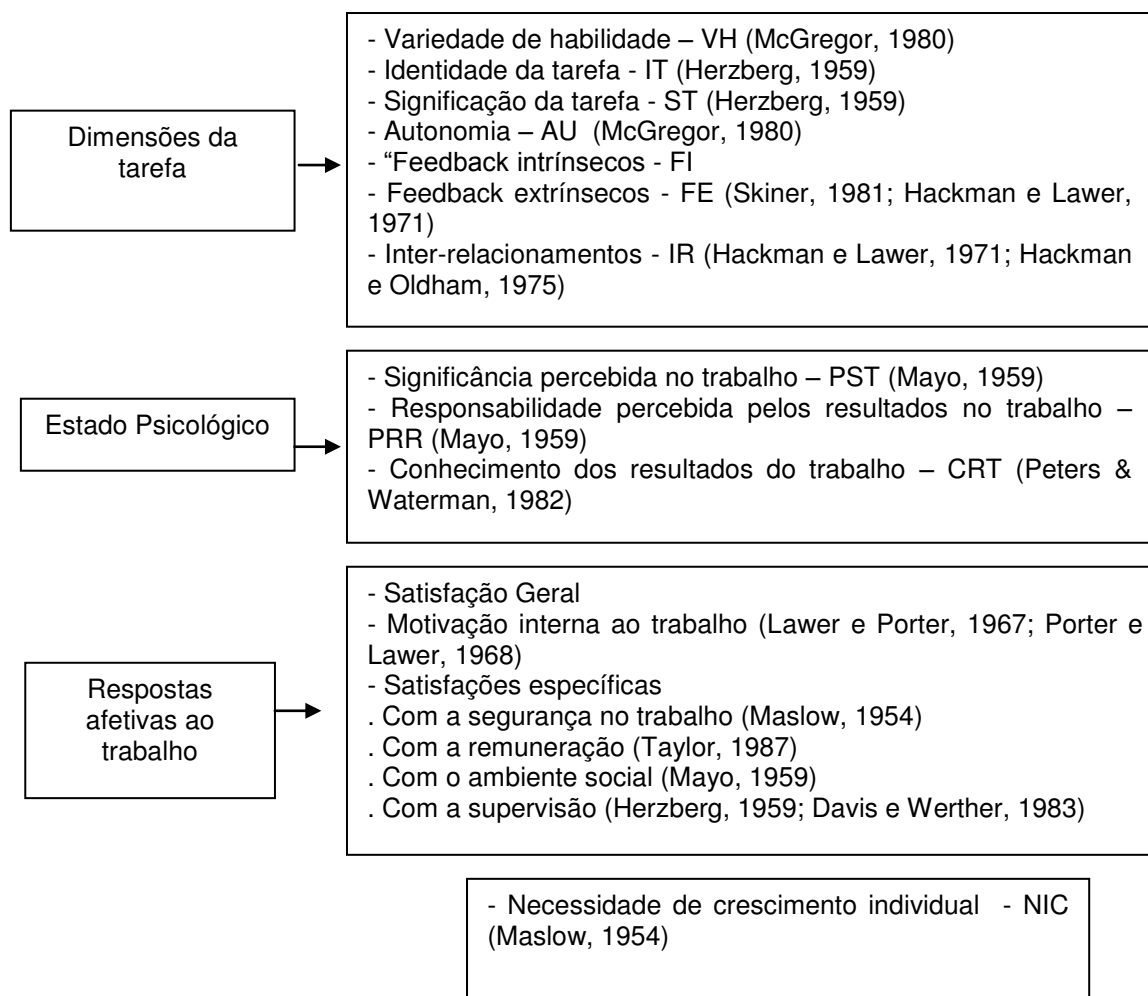


Figura - 8 As variáveis do modelo de Hackman e Oldham na literatura

Fonte: RODRIGUES, 2002, p. 126

Nota: Dados trabalhados pela autora

De acordo com Moraes e Kilimnik (1989) os autores Hackman e Oldham (1975) consideram também a Necessidade Individual de Crescimento (NIC) que pode ser definida como a necessidade que o trabalhador possui de desempenhar tarefas estimulantes e desafiadoras, a partir do desenvolvimento de idéias e ações. Através do NIC se verifica as diferenças individuais nas variáveis relacionadas à tarefa.

Hackman e Oldham (1975) certificam que o objetivo central da pesquisa da QVT é transformar os cargos mais satisfatórios e produtivos para as empresas quanto para os trabalhadores. Estes autores destacam que a satisfação pessoal, profissional e econômica influenciam a qualidade de vida no trabalho.

Fernandes (1996), baseando-se no modelo de Hackman e Oldham (1975), explica que se existirem ajustes adequados entre a natureza da tarefa e a individual o comportamento no trabalho e os sentimentos individuais dos empregados tendem a ser positivos.

O modelo de *Job Diagnostic Survey (JDS)*, desenvolvido por Hackman e Oldham, é utilizado como instrumento nesta pesquisa para avaliar a QVT.

De acordo com Rodrigues (2002, p. 127) “A vantagem deste modelo está na identificação das Dimensões Básicas da Tarefa que atuam como variáveis independentes na QVT, permitindo um diagnóstico mais acurado”.

Este modelo é utilizado por várias pesquisas no exterior e no Brasil, conforme o Quadro 13, que apresenta alguns trabalhos.

(continua)

Pesquisador	Ano	Ênfase da pesquisa
Hackman e Oldham	1975	Pesquisa com mais de 6.000 funcionários, de mais de 500 profissões, em aproximadamente 50 empresas diferentes
Rousseau	1977	Relação entre o modelo e aspectos tecnológicos
Couger e Zawacki	1978	Pesquisas com o JDS, apurando o grau de validade e confiabilidade estatística comparáveis ao de Hackman e Oldham
Reilly III e Caldwell	1979	Trabalho experimental junto a 42 estudantes
Orpen	1979	Pesquisa junto a uma agência federal
Kiggundu	1980	Pesquisa junto a trabalhadores de uma instituição federal canadense
Roberts e Glick	1981	Trabalho de revisão dos estudos sobre o modelo
Dunham	1984	Revisão geral dos trabalhos de desenho de cargos
Loher, Noe, Moeller e Fitzgerald	1985	Estatística baseada em meta-análise de dados de vinte e oito trabalhos que utilizaram o JDS
Montagno	1985	Observação de aspectos mais amplos de influência no modelo
Fried e Ferris	1986	Pesquisa com aproximadamente 7.000 funcionários de 876 cargos, em 56 diferentes empresas
Glick, Jenkins e Gupta	1986	Pesquisa com 509 empregados de 4 diferentes empresas

(continua)

Quirino e Xavier (Brasil)	1986	Estudo de relação entre a realização pessoal no trabalho e a qualidade de vida no trabalho
Moraes et al.(Brasil)	1986	Diagnosticar a QVT e stress de gerentes cujo trabalho é mediado pelo computador
Fleck (Brasil)	1987	Avaliação do potencial motivacional das profissões e profissionais de informática e constatação da validade do modelo
Fried e Ferris	1987	Meta-análise dos 200 trabalhos mais importantes da época que utilizaram o JDS
Fernandes, Becker e Price (Brasil)	1988	Análise da fidedignidade do instrumento, utilizando o coeficiente alfa de Cronbach
Zacaro e Stone	1988	Análise das características do trabalho, satisfação e intenção de deixá-lo
Moraes e Kilimnik (Brasil)	1989	Pesquisa para diagnosticar a QVT com ênfase nas características da tarefa
Rodrigues (Brasil)	1989	Analisar a QVT da alta gerência das indústrias de confecção do Ceará
Macedo (Brasil)	1990	Pesquisa quantitativa quanto à satisfação e motivação do trabalho
Moreno (Brasil)	1991	Pesquisa com bibliotecários, baseada no JDS
Moraes e Kilimnik (Brasil)	1992	Pesquisa sobre estresse e QVT
Moraes et al. (Brasil)	1994	Estudar as relações entre QVT e estresse ocupacional e comprometimento organizacional
Renn e Vandenberg	1995	Estudo principalmente quanto aos estados psicológicos críticos
Almeida (Brasil)	1996	Profissionais de 18 micro e pequenas empresas paraenses participantes do programa Rumo à ISSO 9000-3 e duas empresas mineiras de grande porte do setor de software.
Sant'anna, Moraes Kilimnik (Brasil)	1997	Empregados de áreas de teleatendimento e atendimento direto ao público de uma grande empresa mineira do setor de serviços
Barbosa (Brasil)	1997	Egressos do cursos de Mestrado em Administração do CEPEAD/UFMG
Moraes et al. (Brasil)	1998	Aeronautas atuantes em empresas aéreas brasileiras
Rocha	1998	Empregados de empresa do setor industrial
Santos, Moraes e Kilimink (Brasil)	1998	Trabalhadores do setor automobilístico mineiro
Sant'Anna e Moraes (Brasil)	1999	Pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVTs) aplicadas no período de 1985 a 1995 em importante empresa mineira do setor de serviço
Honório e Marques (Brasil)	1999	Empregados de empresa de telefonia celular de Belo Horizonte (MG)
Honório, Braga e Marques (Brasil)	2000	Professores de quatro unidades de ensino de importante instituição privada de educação de Belo Horizonte (MG)

(conclusão)		
Taylor (Brasil)	2000	Empregados de empresa do setor industrial paraense
Oliveira e Moraes (Brasil)	2001	Detetives da polícia civil metropolitana de Belo horizonte (MG)
Honório, Marques e Melo (Brasil)	2001	Empregados de microempresa do comércio varejista de Belo Horizonte (MG)
Moraes et al (Brasil)	2001	Polícia militar de Minas Gerais
Sant'anna, Moraes e Kilimnik (Brasil)	2002	Profissionais da área de Administração matriculados em cursos de Pós-graduação <i>lato-sensu</i> em Administração de Belo Horizonte (MG)
Oliveira (Brasil)	2002	Profissionais de unidades do Banco do Brasil, em Belo Horizonte (MG)

Quadro 13 - Estudos pioneiros utilizando o modelo *Job Diagnostic Survey (JDS)*

Fonte: FERNANDES, 1996; KILIMNIK, 1989; LEITE JÚNIOR, 2009; MORAES; OLIVEIRA, 2001.

Nota: Dados trabalhados pela autora.

Gondim e Silva (2004, p. 160) afirmam que o modelo de Hackman e Oldham (1975) “[...] constitui num dos mais importantes da literatura a respeito da relação entre as características de uma determinada tarefa e os níveis de desempenho alcançados”.

O próximo capítulo abordará a construção civil no Brasil, contexto em que a pesquisa de campo foi realizada.

4 CONSTRUÇÃO CIVIL NO BRASIL

De acordo com Lima (2005, p. 15) o setor da construção civil corresponde ao

Conjunto de atividades que envolvem a preparação de canteiros de obras, construção total ou parcial de edificações, obras de engenharia civil, instalações, acabamentos e alugueis de equipamentos de construção ou demolição com operadores.

Medeiros (2002) considera o setor da construção civil bastante heterogêneo, o qual se constitui de organizações que variam de pequenas a grandes empresas e está subdividido em construção pesada e de edificações.

O subsetor de construção pesada corresponde à área que realiza obras de grande porte tais como: pontes, barragens e estradas, que requerem altos investimentos em máquinas e equipamentos (MEDEIROS, 2002).

Segundo a mesma autora (2002) o setor de edificações, caracteriza-se pela utilização menos intensa de maquinários e equipamentos e este utilizam na maioria das tarefas ferramentas manuais.

Silva (2008) afirma que esta subseção é vista pela população em geral e até por pesquisadores como desfavoráveis em termos de qualidade, produtividade, desperdícios, custos e até mesmo prazos. Porém, sem questionar a veracidade disto observa-se que nos últimos anos muito se tem feito para reverter este quadro.

Neste trabalho optou-se por focar a subseção de edificações de uma empresa de médio porte no sul de Minas Gerais. O estudo nesta região mostra-se interessante, uma vez que nela não foram identificados trabalhos sobre estresse, estratégias de enfrentamento e QVT na mesma.

A construção civil representa um setor importante na economia brasileira, considerado um responsável crescente e direto do que é produzido na economia, PIB e para o mercado de trabalho com emprego, conforme Tabela 1. (LIMA, 2005; GRAMKOW, 1999; SILVA, 2008).

Tabela 1 - Evolução do emprego na construção civil

ANO/MÊS	CAGED - MTE					PME - IBGE	
	ADM.	DESLIG.	SALDO			Conjunto 6 R.M.: Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre	
			MÊS	ANO	12 meses	Pessoas Ocupadas (em mil)	%
2008 JAN	151.881	113.238	38.643	38.643	203.690	1.448	7,0
FEV	145.455	117.881	27.574	66.217	225.742	1.479	7,1
MAR	151.821	118.384	33.437	99.654	241.926	1.540	7,4
ABR	158.097	126.026	32.071	131.725	243.110	1.540	7,4
MAI	158.829	130.159	28.670	160.395	258.048	1.534	7,3
JUN	169.360	132.602	36.758	197.153	276.337	1.531	7,2
JUL	180.852	145.774	35.078	232.231	292.519	1.529	7,2
AGO	177.557	141.675	35.882	268.113	302.125	1.543	7,2
SET	180.580	147.811	32.769	300.882	304.497	1.571	7,3
OUT	168.202	166.053	2.149	303.031	284.961	1.579	7,3
NOV	142.747	165.478	(22.731)	280.300	254.419	1.589	7,4
DEZ	81.156	163.588	(82.432)	197.868	197.868	1.575	7,3
2009 JAN	151.465	140.141	11.324	11.324	170.549	1.500	7,1
FEV	138.627	135.785	2.842	14.166	145.817	1.539	7,3
MAR	168.517	152.394	16.123	30.289	128.503	1.542	7,4
ABR	152.788	139.400	13.388	43.677	109.820	1.534	7,3
MAI	162.176	144.769	17.407	61.084	98.557

Fonte: IBGE, 2009

Nesta tabela observa-se também que há admissões e demissões, contínuas, representando um elevado índice de rotatividade, característico desta área de atuação.

O IBGE (2007) aponta que, em 2007, o crescimento do PIB brasileiro (5,7%), equiparado com o desempenho da atividade da construção no PIB (5,0%) e com a formação bruta de capital fixo, avançou 13,5%, marcando o maior acréscimo desde 1996, considerado o início da série histórica. A área de construção civil sofreu influência positiva de um conjunto de fatores diretamente relacionados à dinâmica do setor, tais como: aumento da renda familiar e do emprego, crescimento do crédito ao consumidor, maior oferta de crédito imobiliário e manutenção da redução do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) de diversos insumos da construção. A conjuntura econômica favorável também influenciou positivamente daí a estabilidade dos preços e a redução da taxa de juros proporcionarem uma certa estabilidade, fator importante para as empresas da área de construção civil e para aquisição de imóveis.

Em relação ao emprego e salário da construção o IBGE (2007) apresenta que na região sudeste o pessoal ocupado representava 52,1% do total, em 2003, e em 2007 passou para 51,1%. A maior queda foi de 2,2 pontos percentuais no Rio de Janeiro, seguida por 1,0 ponto percentual em São Paulo. Em sentido oposto, Minas Gerais e Espírito Santo aumentaram suas participações em, respectivamente, 1,4 ponto percentual e 0,9 ponto percentual. Nos salários pagos, Rio de Janeiro, com decréscimo de 1,8 ponto percentual, e São Paulo, com queda de 1,4 ponto percentual, foram as principais retrações, enquanto Minas Gerais, com avanço de 1,5 ponto percentual foi o destaque no aumento de participação.

Lima (2005) apresenta as características marcantes deste setor, distinguindo-o dos demais setores:

- a) o principal direcionador das atividades neste ramo a longo prazo é o crescimento populacional;
- b) as atividades nesta área são dependentes das condições do clima;
- c) há uma sazonalidade nesta área, onde o crescimento da economia, o aumento dos juros, os incentivos do governo, refletem no investimento nesta área;
- d) a construção civil atua com uma dispersão geográfica: diferentes obras se localizam em estados, cidades, bairros ou mesmo países diferentes, ainda que sejam realizadas por uma mesma empresa;
- e) geralmente a duração de projetos individuais é maior do que o ano fiscal;
- f) o setor envolve características únicas ou sob medida, tais como as habitações populares, o que representa uma parte significativa, mas não representa a maioria;
- g) grande parte das atividades da construção é executada por um setor informal, isto em alguns países.

Lima (2005) ressalta que dentre as características apresentadas a duração dos projetos maior do que o ano fiscal e a natureza sazonal geram impactos relevantes sobre os indicadores econômicos.

Segundo Costa e Barbosa (1999) maioria dos trabalhadores deste ramo de atividade é oriunda de áreas rurais, vindo em busca de uma vida melhor.

Estes trabalhadores geralmente trabalham muitas horas para sustentar a si próprio e seus familiares enquanto estes permanecem no interior. A maioria deixou o estudo para segundo plano (COSTA; BARBOSA, 1999).

Medeiros (2002, p. 19) afirma que:

A construção de edificações caracteriza-se de modo geral, por condições de trabalho insatisfatórias, elevados índices de acidentes e baixos salários, justificados pelos empregadores como decorrentes dos baixos níveis de qualificação profissional e produtividade da mão-de-obra, bem como pela rotatividade e absenteísmo elevados, indicados pelos trabalhadores como consequência da insalubridade, dos níveis salariais insuficientes e da organização do trabalho inadequada.

Gramkow (1999) corrobora para esta afirmação ao relatar que a área da construção civil apresenta graves problemas em relação às condições de trabalho dos trabalhadores, baixa escolaridade e qualificação e altos índices de acidentes do trabalho.

Silva (2008, p. 4) afirma que

O setor se destaca como atividade intensiva em mão-de-obra, demandando muitos empregos de baixa qualificação, que atendem às camadas menos instruídas e mais carentes da sociedade. Além disso, o setor ocupa uma posição estratégica na geração de empregos, uma vez que a criação de um posto de trabalho na construção demanda reduzidos investimentos, quando comparado à criação de emprego nas indústrias mais intensivas em capital.

Segundo Tejada (2001) o risco de acidentes de trabalho, na maioria das situações, é coletivo já que as tarefas são executadas com a colaboração de todos. Mesmo a empresa combatendo este risco através de determinadas medidas e normas de segurança este autor afirma que quase sempre a prevenção é incompleta, com recursos limitados para os investimentos necessários em segurança e a maioria das empresas desconhece os reais riscos presentes neste ambiente de trabalho.

Observa-se que grande parte das empresas deste setor utiliza apenas o equipamento de proteção individual (EPI), sendo que medidas simples como a tela de proteção ao longo de andaimes poderiam ser utilizadas como equipamento de proteção coletiva (EPC), reduzindo ainda mais os riscos (TEJADA, 2001).

Lima (1995 apud MEDEIROS, 2002) afirma que este ciclo compromete a motivação e o comprometimento dos trabalhadores da construção civil, o que se pode apontar como preocupante se considerarmos as habilidades dos operários como características artesanais da área de edificações.

Segundo Medeiros (2002) o comprometimento dos funcionários da área da construção civil com as metas empresariais torna-se vital para o sucesso das empresas deste ramo de atuação, ou seja, isto só será atingido se na percepção dos trabalhadores estes estiverem satisfeitos com sua própria qualidade de vida, considerando suas principais necessidades e seus principais anseios adequadamente atendidos.

Portanto, estudos na área de construção civil podem contribuir para análise do perfil destes profissionais, assim como trazer sugestões para melhoria de condições de trabalho.

5 MÉTODO

5.1 Tipo de pesquisa

Esta pesquisa tem como unidade de estudo uma empresa da área de construção civil, com o objetivo de identificar o estresse, enfrentamento e a qualidade de vida no trabalho de seus funcionários.

Trata-se de uma pesquisa descritiva, com abordagem quantitativa e que foi desenvolvida por meio do delineamento de estudo de caso.

Segundo Richardson (1999) as pesquisas descritivas têm como objetivo principal descrever as características de uma população específica ou fenômeno ou estabelecer a relação entre as variáveis. Uma das características significativas desta pesquisa pode ser considerada a utilização de técnicas padronizadas da coleta de dados.

Em relação ao método quantitativo pode-se dizer que é direcionado para dados mensuráveis, por meio da utilização de recursos e técnicas padronizadas como questionários, formulários e escalas (SANTOS; NORONHA, 2005).

Segundo Yin (2007, p.20)

[...] utiliza-se o estudo de caso em muitas situações, para contribuir com o conhecimento que temos dos fenômenos individuais, organizacionais, sociais, políticos e de grupo, além de outros fenômenos relacionados.

Yin (2007) ressalta também que o estudo de caso possibilita uma investigação em que as características globais e significativas dos eventos da vida real são preservadas.

Oliveira (2007) acrescenta que o método de estudo de caso é indicado para o estudo de um caso em particular, peculiar, ou ideal para ilustrar uma situação, o qual permite aprofundar em um problema e possibilita maior conexão dos dados.

Yin (2001) também aponta que o estudo de caso é uma estratégia de pesquisa adequada quando o pesquisador tem pouco controle sobre os eventos e quando o foco se encontra em fenômenos contemporâneos inseridos em algum

contexto da vida real. Em síntese, o autor enfatiza que o estudo de caso permite uma investigação para se preservar as características globais e significativas dos eventos da vida real.

5.2 Unidade de análise

A empresa pesquisada é do ramo da construção civil, foi fundada no ano de 2000, porém seu proprietário atua no ramo de planejamento e execução de obras de construção civil desde 1983.

Atualmente opera no setor de edificações na região do sul de Minas Gerais, oferecendo soluções para empreendimentos residenciais, comerciais, industriais e institucionais.

O crescimento da empresa e seu reconhecimento no mercado têm se pautado por contínuo aprimoramento da qualidade de seus serviços e produtos, re-investimentos em metodologias e infraestrutura e comprometimento com a satisfação de seus clientes.

De acordo com documentos internos da empresa pode-se constatar que esta apresenta como filosofia:

- a) visão de futuro: ser líder na prestação de serviços de construção civil na região, sendo reconhecida pela qualidade de seus produtos e pela excelência de seus processos produtivos em todo sul de Minas;
- b) missão: oferecer soluções de construção civil com qualidade, seriedade e responsabilidade socioambiental, buscando sempre superar as expectativas de seus clientes;
- c) valores;
 - excelência: melhorar continuamente nossos produtos e serviços;
 - seriedade e comprometimento: preocupar-se com a satisfação de nossos clientes;
 - respeito pelo meio-ambiente: preocupar-se com os impactos que a atividade gera ao meio-ambiente e buscar sempre mitigá-los através de medidas ecológicas e sustentáveis;

- colaboração: valorizar fortemente o trabalho em equipe e atitudes colaborativas;
- transparência: comunicar com transparência e sem rodeios. Não admitir a propagação de boatos e fofocas no ambiente de trabalho;
- respeito pela vida pessoal: preocupar-se com a vida pessoal dos colaboradores e dar apoio sempre que necessário;
- uso responsável dos recursos: disseminar boas práticas de utilização dos recursos da empresa, de nossos clientes e da sociedade, seja em nosso ambiente de escritório como nos canteiros de obras;
- respeito pela sociedade: buscar continuamente meios de colaborar com a nossa sociedade, promovendo ações sociais que proporcionem benefícios diversos nesta;
- responsabilidade socioambientais;
 - soluções adotadas pela empresa evidenciam seu respeito pelos seus colaboradores, pela sociedade e pelo meio-ambiente;
 - adequação do ambiente de trabalho segundo normas de segurança e necessidades específicas de seus colaboradores;
 - investimentos no desenvolvimento técnico e pessoal de sua equipe;
 - ações sociais em Entidades locais (Asilo, APAE, Movimento para a Vida apoio a portadores de câncer);
 - reaproveitamento de materiais, coleta seletiva e destinação adequada dos resíduos sólidos da construção civil;
 - utilização de madeira de reflorestamento e plantio de espécies vegetais.
- política da qualidade;
 - “superar as expectativas de nossos clientes, oferecendo soluções de Engenharia da construção civil, garantindo qualidade através de permanente investimento em tecnologia e melhoria contínua, com ética e responsabilidade social”.

De acordo com Gonçalves (1995) as empresas de médio porte têm de cem a 499 empregados. Conforme Quadro 14.

Classificação de Empresas por Número de empregados	
TAMANHO	NÚMERO PESSOAS OCUPADAS
Microempresa	0 até 09
Empresa de pequeno porte	10 até 99
Empresa média	100 até 499
Grande empresa	de 500 ou mais

Quadro 14 - Classificação de empresas por número de empregados
 Fonte: GONÇALVES, (1995, p. 38).

5.3 População e amostra

A população do estudo foi formada por profissionais que atuam em uma empresa de construção civil que totaliza cento e vinte funcionários. A amostra foi composta por acessibilidade com cem funcionários, o que representa 83,33%.

Os sujeitos pesquisados na etapa quantitativa foram profissionais da área da construção civil: engenheiro civil, engenheiro eletricista, mestre de obra, encarregado, pedreiro, ajudante ou auxiliar de pedreiro, eletricista, ajudante de eletricista, encanador, pintor, ajudante de pintor, área administrativa, ou seja, todos os cargos que estejam relacionados à construção civil, independente do tempo de experiência na área.

5.4 Instrumentos

Foram utilizados os seguintes instrumentos para coleta de dados: Escala *Toulousiane* de Estresse (*Echelle Toulousaine de Stress - ETS*), Escala de *Toulousaine* de Coping (*Echelle Toulousaine de Coping - ETC*), Questionário sobre Qualidade de Vida no Trabalho baseado no modelo *Job Diagnostic Survey (JDS)*, Questionário para levantamento do perfil sociodemográfico. Os mesmos serão descritos a seguir.

5.4.1 Descrição da escala de estresse

O nível de estresse foi determinado pela **Escala Toulousiane de Estresse (ETS *Echelle Toulousaine de Stress*)**. Esta escala foi desenvolvida pela equipe do professor Pierre Tap, na Universidade de *Toulouse II – Le Mirail*, França. (CHAMON, E. 2006).

A escala é constituída de trinta itens distribuídos em quatro dimensões: **manifestações físicas** (10 itens), os **distúrbios psicológicos** (10 itens), os **distúrbios psicofisiológicos** (5 itens) e a **temporalidade** (5 itens), conforme a escala de conversão apresentada no Quadro 15 . Estes itens são apresentados por afirmações que são distribuídas numa escala *Likert* (de um a cinco), de forma progressiva entre “quase nunca” (valor igual a um) a “quase sempre”(valor igual a cinco). (CHAMON, E. 2006).

De acordo com Chamon, E. (2006) as manifestações físicas ocorrem através de dores de barriga, tremores, boca seca, choro, taquicardia ou mesmo dificuldade para respirar. Podem ocorrer também disfunções psicológicas tais como: preocupação excessiva, depressão, falta de controle, isolamento, incompreensão. Também são comuns os distúrbios psicofisiológicos, apresentados através do excesso de sono ou insônia, agitação, cansaço e falta de energia. E finalmente as manifestações de temporalidade representadas pelas inquietudes e preocupações

do sujeito frente ao futuro, dificuldades em organizar e planejar o tempo, assim como esquecimento de objetos e até de compromissos.

ESTRESSE					
MANIFESTAÇÕES					
Físicas		Psicofisiológicas	Temporalidade	Psicológicas	
Perg. Nº 02	Perg. nº 16	Perg. nº 05	Perg. Nº 06	Perg. nº 01	Perg. Nº 15
Perg. Nº 04	Perg. nº 20	Perg. nº 11	Perg. Nº 12	Perg. nº 03	Perg. Nº 19
Perg. Nº 08	Perg. nº 22	Perg. nº 17	Perg. Nº 18	Perg. nº 07	Perg. Nº 21
Perg. Nº 10	Perg. nº 26	Perg. nº 23	Perg. Nº 24	Perg. nº 09	Perg. Nº 25
Perg. Nº 14	Perg. nº 28	Perg. nº 29	Perg. Nº 30	Perg. nº 13	Perg. Nº 27

Quadro 15 - Demonstrativo para questões que identificam as manifestações do estresse

Fonte: PIZZATO; CHAMON, 2005, p. 77 apud SANTOS, 2007, p. 107.

5.4.2 Descrição da escala de enfrentamento (*coping*)

As estratégias de enfrentamento (*coping*) foram determinadas pela ETC, elaborada pela mesma equipe da Escala de Estresse. Esta é composta de 54 afirmações, também numa escala *Likert* em cinco pontos (de um a cinco) na qual o respondente indica de quase nunca a se utiliza sempre as condutas propostas. (CHAMON, E. 2006)

O Quadro 16 apresenta as questões agrupadas de acordo com as estratégias de enfrentamento, onde o controle é composto por quinze itens, o apoio social por dez itens, o isolamento por 14 itens e a recusa por quinze itens.

ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO							
RELACIONADOS AO							
Controle		Isolamento		Apoio social		Recusa	
Perguntas nºs.		Perguntas nºs.		Perguntas nºs.		Perguntas nºs.	
01	06	07	12	02	04	03	05
08	09	14	15	18	20	10	13
11	17	23	25	22	35	16	21
19	24	28	30	36	38	31	32
26	27	33	34	40	54	41	42
29	37	39	43			48	49
44	47	45	46			50	51
53						52	

Quadro 16 – Demonstrativo das questões para identificação das estratégias de Enfrentamento.

Fonte: PIZZATO; CHAMON, 2005, p.78 apud SANTOS, 2007.

Nota: Dados trabalhados pela autora

A estratégia de controle determina a regularização das atividades comportamentais, mentais e de reações emocionais. O sujeito tenta dominar a situação através da prudência, ou seja, evita tomar decisões precipitadas sem refletir (regulação das atividades), através do planejamento (controle cognitivo) ou mesmo através do controle do pânico/medo, ou até disfarçando as emoções (controle emocional) (CHAMON, E. , 2006).

A estratégia de apoio social refere-se à procura de ajuda, à solicitação e demanda e esta pode ser através de conselhos, consolos, diálogo ou mesmo escuta de outras pessoas. A pessoa busca cooperar com os demais em atividades coletivas, buscando a inter-relação com os outros (CHAMON,E., 2006).

O isolamento é a estratégia que representa a ruptura das atividades e das interações com o outro, pois o indivíduo fecha-se em si mesmo, para fugir da situação e do problema (isolamento social e comportamental). A pessoa pode refugiar-se em sonhos e fantasias (isolamento mental), buscando eliminar ou

mesmo esquecer as aflições. As condutas de compensação podem ser adotadas neste campo, seja através da alimentação, drogas e álcool (CHAMON, E. ,2006).

A estratégia da recusa reflete a incapacidade de aceitação do problema e da realidade. Há uma negação da situação (denegação). O indivíduo procura outras atividades para distrair-se ou procura satisfazer-se em outros domínios de sua vida (distração). Também neste campo pode-se considerar a dificuldade em controlar-se e em expor as emoções (alexitimia) (CHAMON,E. , 2006).

A ETC é composta por 12 dimensões, a partir da intersecção de **três campos**, agrupados pelas condutas de ação (**campo comportamental**), condutas de informação (**campo cognitivo**) e conduta afetiva (**campo emocional**) e através de quatro estratégias de enfrentamento: controle, apoio social, isolamento e recusa, conforme representado no Quadro 17 (SANTOS, 2007).

De acordo Chamon, E. (2006) para cada estratégia é calculado isoladamente os escores e ao final, em um espaço quadridimensional, um conjunto de valores é representado. As estratégias de enfrentamento podem ser positivas ou negativas, visto que estas não são homogêneas.

As estratégias de enfrentamento apresentam-se de formas positivas quando associadas aos aspectos cognitivos do apoio social, através do controle da ação ou pela emoção.

O enfrentamento negativo resulta na fuga e no isolamento e se estrutura através da negação, recusa e da dificuldade em gerir as próprias emoções.

PROCESSO DE ENFRENTAMENTO							
CAMPOS							
COMPORTAMENTAL (Ação)		COGNITIVO (Atividade mental)			EMOCIONAL (Afetivo)		
A Ç Õ E S	Planejamento	P R O C E S S O	Agrupar as Informações		R E A Ç Õ E S	Emoções	Fundamenta justifica as ações
	Organização		Assimila / Converte			Sentimentos	
	Gerenciamento		Se ampara / Examina			Afetos	Ambições desejos
			CONTROLE	APOIO SOCIAL	ISOLAMENTO	RECUSA	
ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO			Regularização das atividades mentais comportamentais e emocionais Evita decisões precipitadas, sem refletir. Aceita a situação	Procura ajuda Coopera com os outros participa de atividades Coletivas Consoio	Fecha-se Rompe atividades e interações com os outros Social – comportamental e mental Condutas compensação	Não aceita a realidade e o problema - de negação Procura distração Satisfação em outros domínios da vida Conversão comportamental e de valores.	
ENFRENTAMENTO POSITIVO (+)			(+) aceita a situação controle emocional	(+)			
ENFRENTAMENTO NEGATIVO (-)					(-) fuga e isolamento		
ENFRENTAMENTO AMBIVALENTE (+) E (-)			(+) aceite da situação associado ao controle emocional (-) aceite de situação associado à resignação		(+) Conversão (mudança de comportamento e ou valores como esforço para resolver o problema (-) culpa e agressividade	(+) Distração associada à apoio social (-) Distração associada ao sentimento de vazio mental	

Quadro 17 – Processo de enfrentamento nas situações de estresse

Fonte: PIZZATO; CHAMON, 2005, p. 90 apud Santos, 2007

Chamon, E. (2006) afirma que Stephenson (2001) foi a responsável pelas primeiras tentativas de validação das escalas de estresse e enfrentamento no Brasil.

De acordo com Chamon, E. (2006, p. 53) “A coerência interna dos instrumentos foi verificada por meio do coeficiente alpha de *Cronbach*”.

O parâmetro do (α) *Cronbach* varia de zero a um, no qual o zero corresponde a medidas aleatórias, ou seja, um conjunto de medidas sem relação com o construto e um representa um conjunto de medidas perfeito (SANTOS, 2007).

A Tabela 2 apresenta os escores médios e o coeficiente de *Cronbach* para as dimensões de estresse, e a Tabela 3 representa estes dados para as diferentes estratégias de enfrentamento, de acordo com dados apurados na pesquisa de Stephenson (2001).

Tabela 2 - Escores médios para as dimensões de estresse

DIMENSÃO	Físico	Psicológico	Psico-fisiológico	Temporalidade	Global
Média de Pontos	22,5	26,6	13,6	14,6	77,3
α de Cronbach	0,84	0,87	0,81	0,75	0,94

Fonte: CHAMON, 2006 p. 54.

Tabela 3 - Escores médios para as diferentes estratégias de enfrentamento

ESTRATÉGIA	Controle	Apoio Social	Isolamento	Recusa
Média de Pontos	62,9	37,5	31,4	39,2
α de Cronbach	0,83	0,76	0,78	0,75

Fonte: CHAMON, 2006, p. 54.

Nesta pesquisa foram utilizados os escores médios da pesquisa de Stephenson (2001), os quais representam os dados nacionais, como parâmetro para comparar os resultados obtidos.

5.4.3 Descrição da escala de Qualidade de Vida no Trabalho

Para coleta de dados de QVT foram utilizados 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 que fizeram parte da amostra estudada.

Com tradução adaptada por Moraes e Kilimnik (1989), este modelo é considerado apropriado para avaliação da QVT, pois é validado por várias pesquisas no exterior e no Brasil.

O modelo *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).

O Quadro 18 apresenta as Dimensões Básicas da Tarefa, os Estados Psicológicos Críticos e os Resultados Pessoais e de Trabalho, suas respectivas variáveis avaliadas e suas fórmulas de apuração. Nota-se que as variáveis Satisfação Geral com o Trabalho (SGT), Motivação Interna para o Trabalho (MIT) e Satisfação com a Possibilidade de Crescimento (SPC) são resultados intrínsecos ao trabalho, e as variáveis Satisfação com a Possibilidade de Crescimento (SPC), Satisfação com a Segurança no Trabalho (SST), Satisfação com a Compensação (SC), Satisfação com o Ambiente Social (SAS) e a Satisfação com a Supervisão (SSU) são resultados extrínsecos ao trabalho.

(continua)

VARIÁVEIS DO MODELO <i>JDS</i>		FÓRMULAS DE APURAÇÃO
Dimensões Básicas da Tarefa	Variedade de Habilidades	$VH = (1.4+2.1+2.5^*)/3$
	Identidade com a Tarefa	$IT = (1.3+2.3^*+2.11)/3$
	Significado da Tarefa	$ST = (1.5+2.8+2.14^*)/3$
	Inter-relacionamento	$IR = (1.1+2.2+2.6^*)/3$
	Autonomia	$AU = (1.2+2.9^*+2.13)/3$
	<i>Feedback</i> Intrínseco	$FI = (1.7+2.4+2.12^*)/3$
	<i>Feedback</i> Extrínseco	$FE = (1.6+2.7^*+2.10)/3$
Estados Psicológicos Críticos	Percepção do Significado do Trabalho	$PST = (3.4^*+3.7+5.3^*+5.6)/4$
	Percepção da Responsabilidade pelos Resultados	$PRR = (3.1^*+3.8+3.12+3.15+5.4+5.7)/6$
	Conhecimento dos Reais Resultados do Trabalho	$CRT = (3.5+3.11+5.5+5.10^*)/4$

(conclusão)

Resultados Pessoais e de Trabalho (Reações Afetivas ou Sentimentais)	Satisfação Geral com o Trabalho	$SGT = (3.3+3.9^*+3.13+5.2+5.8^*)/5$
	Motivação Interna para o Trabalho	$MIT = (3.2+3.6+3.10+3.14^*+5.1+5.9)/6$
	Satisfação com a Possibilidade de Crescimento	$SPC = (4.3+4.6+4.10+4.13)/4$
	Satisfação com a Segurança no Trabalho	$SST = (4.1+4.11)/2$
	Satisfação com a Compensação	$SC = (4.2+4.9)/2$
	Satisfação com o Ambiente Social	$SAS = (4.4+4.7+4.12)/3$
	Satisfação com a Supervisão	$SSU = (4.5+4.8+4.14)/3$
NIC	Necessidade Individual de Crescimento	$NIC = (6.1+6.2+...+6.11)/11$
Notas: 1 – (*) questão invertida (7=1, 6=2, 5=3, 4=4, 3=5, 2=6 e 1=7) 2 – O primeiro número se refere à seção e o segundo ao numero da questão.		

Quadro 18 – Cálculo das variáveis do modelo *Job Diagnostic Survey* - JDS

Fonte: MORAES; KILIMNIK, 1989, p. 64-66.

Nota: Dados trabalhados por LEITE JÚNIOR, 2009.

Hackman e Oldham (1975) definiram em sua pesquisa a escala de um a sete, sendo que o escore um corresponde a insatisfatório, evoluindo até sete, que corresponde a muito satisfatório. Dessa forma, não definiram quais seriam os conceitos intermediários.

Segundo Moraes e Kilimnik (1989), a análise de fidelidade do instrumento foi realizada por Fernandes et al. (1988). Eles utilizaram o coeficiente alfa de *Cronbach* e obtiveram resultados satisfatórios que asseguram a validade interna da escala.

A Tabela 4 apresenta os escores médios para as Dimensões Básicas da Tarefa, apurados por Moraes e Kilimnik (1989) em pesquisa na área pública, utilizando o questionário baseado no modelo *Job Diagnostic Survey* – JDS.

Tabela 4 – Escores médios para as Dimensões Básicas da Tarefa

DIMENSÃO	VH	IT	ST	IR	AU	FI	FE
Média de Pontos	5,08	5,24	5,68	5,96	5,16	5,29	5,10

Fonte: MORAES; KILIMNIK, (1989, p. 97 apud LEITE JÚNIOR, 2009, P. 158)

A Tabela 5 apresenta os escores médios para os Estados Psicológicos Críticos, para os Resultados Pessoais e de Trabalho e para a Necessidade Individual de Crescimento, apurados por Moraes e Kilimnik (1989) em pesquisa na área pública, utilizando o questionário baseado no modelo *JDS*.

Tabela 5 – Escores médios para as variáveis de Qualidade de Vida no Trabalho

DIMENSÃO	PST	PRR	CRT	SGT	MIT	SPC	SST	SC	SAS	SSU	NIC
Média de Pontos	5,31	5,28	5,26	4,86	5,25	4,84	4,74	4,51	3,71	5,44	8,74

Fonte: MORAES; KILIMNIK, (1989, p. 97 apud LEITE JÚNIOR, 2009, 163).

Os resultados da pesquisa de Moraes e Kilimnik (1989) serão utilizados como parâmetro de comparação das medidas das variáveis de QVT. Trata-se de uma pesquisa realizada em 1989, época em que as realidades organizacionais, sociais e culturais eram outras, porém trata-se de uma pesquisa muito bem estruturada e que serviu de modelo para a presente pesquisa.

5.4.4 Questionário para levantamento do perfil sociodemográfico

O perfil sociodemográfico dos profissionais foi identificado por meio de questionário elaborado para esse fim.

Este é composto por 16 questões, as quais buscam identificar os seguintes dados sociodemográficos: sexo, idade, situação civil, escolaridade, vínculo com a empresa, sindicalização, função na empresa, fumante, renda pessoal, renda familiar, contribuição para a renda, número de dependentes, casa própria, horas de sono, se exerce outra atividade, turnos. Estes dados servem para traçar o perfil dos indivíduos pesquisados nesta pesquisa.

5.5 Procedimento para coleta de dados

A coleta de dados foi iniciada após a aprovação do Projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UNITAU, conforme protocolo CEP/UNITAU nº143/09.

A construtora que participou da pesquisa assinou a autorização no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – Institucional. Cada participante também assinou um termo de consentimento livre e esclarecido, autorizando a utilização dos dados por ele fornecidos nesta pesquisa.

Os instrumentos foram aplicados nos canteiros de obras, geralmente no refeitório para melhor acomodação dos trabalhadores. Foram aplicados individualmente ou em grupo, de acordo com a autorização do mestre-de-obra, buscando não prejudicar o andamento do trabalho.

5.6 Procedimento para análise de dados

Os dados sociodemográficos, de estresse, das estratégias de enfrentamento e de qualidade de vida no trabalho foram tabulados e tratados por meio do *software* Sphinx®, separadamente por escala. Segundo Chamon, M. (2006), o SPHINX é um *software* comercial, traduzido e adaptado para o português, porém desenvolvido originalmente na França.

De acordo com SPHINX Brasil está sendo utilizado por mais de duzentos Institutos de Pesquisas no Brasil, é completo e possui a versão em português que integra todas as etapas de uma pesquisa: criação de questionário, digitação ou importação de respostas e análise dos dados, quantitativos ou qualitativos e produção de relatórios segmentados. Contém testes estatísticos importantes e ferramentas para análise de textos, auxiliando professores, estudantes e pesquisadores na realização de pesquisas e na análise estatística dos dados em trabalhos acadêmicos.

Em relação à classificação do nível de estresse utilizou-se a ETS, a qual utiliza a categoria global do estresse, através da soma dos índices das escalas: física, psicológica, psicofisiológica e de temporalidade.

As estratégias de enfrentamento foram identificadas através da ETC, a qual considera as estratégias isoladamente: controle, apoio social, isolamento e recusa. As estratégias podem ser consideradas positivas ou negativas, tornando impossível um índice global para este instrumento.

A análise da QVT foi realizada através de um questionário baseado no modelo JDS. Este considera as seguintes variáveis: Dimensões Básicas da Tarefa, os Estados Psicológicos Críticos, os Resultados Pessoais e de Trabalho e a Necessidade Individual de Crescimento (KILIMIMK, 2000).

Para a análise dos dados resultantes da aplicação das escalas de estresse, enfrentamento e qualidade de vida no trabalho foram utilizados os softwares Excel e SPSS para Windows.

O teste t foi selecionado para verificar a existência de diferenças significativas entre médias de duas condições diferentes. Uma vez que, nesta pesquisa os participantes tomam parte em apenas uma das condições, optou-se pelo teste t independente. Porém, para aplicar o teste t é preciso saber se há homogeneidade de variâncias e isso foi efetuado com o uso do teste de Levene, automaticamente associado ao teste t pelo SPSS.

Nos casos em que havia três ou mais condições a serem comparadas foram efetuadas a análise de variância de um fator (ANOVA) cujos resultados informam se existe variação entre algumas ou todas as condições. O teste de Tukey foi selecionado para complementar a ANOVA, pois este permite comparações múltiplas e aponta qual ou quais médias de grupo diferem das médias de outros grupos ou condições (DANCEY;REIDY, 2007).

6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Objetivou-se neste trabalho identificar em um grupo de trabalhadores da área de construção civil os níveis de estresse físico, psicológico, psicofisiológico, e de temporalidade, as estratégias de enfrentamento mais utilizadas e caracterizar a qualidade de vida no trabalho destes profissionais.

Em relação ao Estresse, as Estratégias de Enfrentamento e Qualidade de Vida no Trabalho compararam-se os resultados com pesquisas recentes da UNITAU. Ressalta-se que foi encontrado um trabalho sobre Estresse na área de construção civil o de Elde Alves de Castro (2009), dissertação de mestrado do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Católica Dom Bosco, intitulado: Estresse em trabalhadores da construção civil e dois trabalhos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho na área de construção civil: o de Elisa Girardi Medeiros, Análise da Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo de caso na área de construção civil, dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2002 e o de Délcio Efigênio Honório: A Qualidade de vida do operário da construção civil e sua importância na qualidade e produtividade em obras, dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina, 2002. Estes trabalhos serviram para análise comparativa, visto que focaram os mesmos temas e a mesma área, embora tenham sido utilizados instrumentos diferentes. No trabalho de Castro (2009) 123 operários da construção civil, participaram da pesquisa. No de Medeiros (2002) a amostra foi composta por 112 funcionários. E na pesquisa de Honório (2002) foram escolhidas 35 construtoras, tendo no mínimo 15 empregados, que atuam diretamente nas diversas etapas de uma obra, dando-se preferência àquelas cujo pessoal é contratado, e algumas com mão-de-obra terceirizada. Então, no trabalho de Honório (2002) nem todas as empresas contatadas concordaram em participar da pesquisa optando-se por uma amostra classificada como não-probabilística.

Os resultados serão apresentados e discutidos em quatro subseções: (1) dados demográficos dos sujeitos, (2) níveis de estresse, (3) estratégias de enfrentamento e (4) Qualidade de Vida no Trabalho.

6.1 Resultados e discussão dos dados Sóciodemográficos

Fizeram parte da amostra cem profissionais, sendo identificadas as seguintes características: sexo, idade, estado civil, escolaridade, vínculo com a empresa, sindicalizado, função na empresa, renda pessoal, renda familiar, pessoas que contribuem para a renda familiar, número de dependentes, se tem casa própria, horas de sono, se exerce outra atividade, se trabalha em turnos e sobre fumo.

Os Gráficos 1 a 16 apresentam os resultados destes itens.

a) sexo;

A maioria dos trabalhadores pesquisados (94%) é do sexo masculino e uma pequena parcela (06%) do sexo feminino, conforme ilustrado no Gráfico 1. Estas mulheres atuam na área administrativa ou de liderança, confirmando que há predominância de homens na construção civil, fato justificado pela natureza do trabalho, que exige grande capacidade física e também por ainda não existir no Brasil uma cultura onde as mulheres trabalhem nesta área.

Em consonância com o que foi identificado, Medeiros (2002) afirma que as características do trabalho da construção civil são de serviços extremamente pesados e na maioria das vezes realizado em condições insalubres e inseguras, o que justifica a predominância do sexo masculino nesta área.

Grandi (2008) afirma que a participação dos homens é sensivelmente maior na composição da mão-de-obra empregada na indústria da construção, apesar do aumento da participação da mulher no decorrer das últimas décadas.

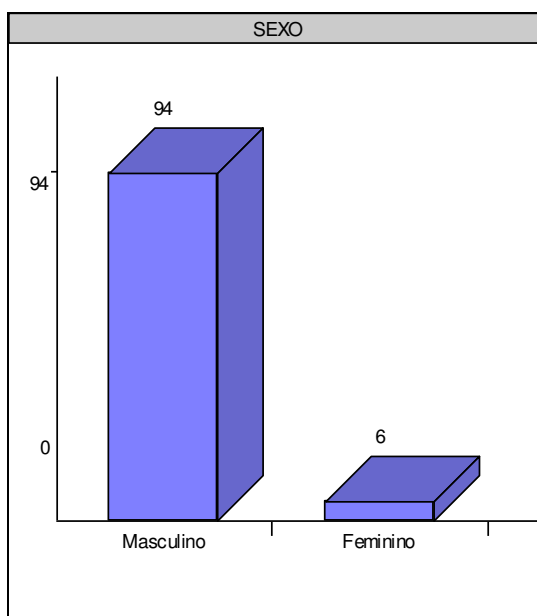


Gráfico 1 - Sociodemográfico – Sexo
Fonte: Dados da pesquisa

Constatou-se que na presente pesquisa 94% dos respondentes foram do sexo masculino e 6% feminino, na pesquisa de Castro (2009) 99,19% foram homens e 0,81% foram mulheres, enquanto na pesquisa de Medeiros (2002) 79,46% dos respondentes eram do sexo masculino e 20,54% do sexo feminino. Apesar de índices diferentes em todas as pesquisas, prevalece o sexo masculino.

b) idade;

Em relação à idade percebe-se que 31% dos participantes estão na faixa etária dos 30 a 40 anos e 27% na faixa dos 20 aos 30 anos. Os demais (21%) são da faixa etária de 40 a 50 anos, conforme pode ser visualizado no Gráfico 2.

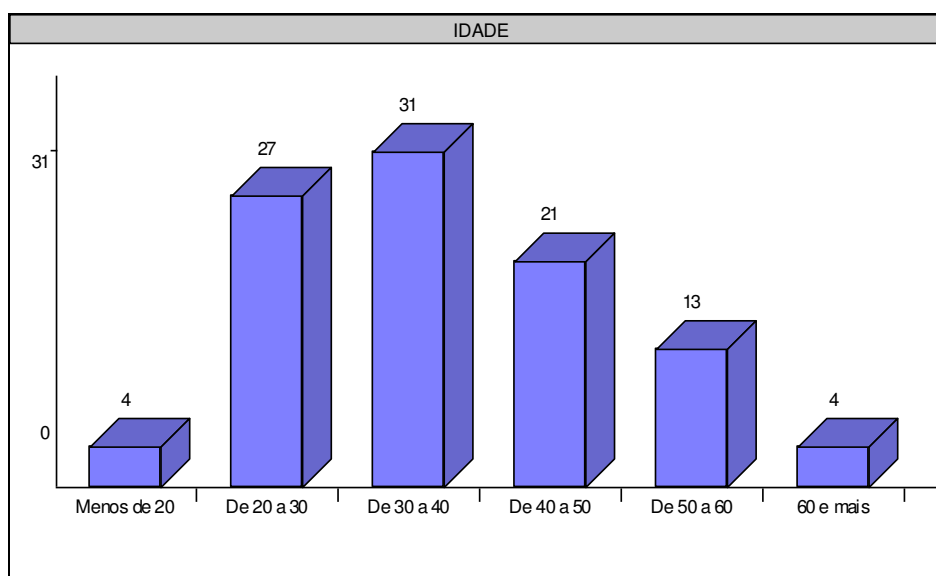


Gráfico 2 - Sociodemográfico – Idade

Fonte: Dados da pesquisa

Comparando-se com as pesquisas encontradas tem-se:

Tabela 6 - Comparativo entre pesquisas - dados sociodemográficos – idade

Pesquisa	Menos 20 anos	De 20 a 30 anos	De 31 a 40 anos	De 41 a 50 anos	De 51 ou mais anos
Presente pesquisa	4%	27%	31%	21%	17%
Castro (2009)	4,8%	19,51%	31,71%	23,58%	20,31%
Medeiros (2002)	0	22,3%	17,9%	33%	26,8%
Honório (2002)	0	35%	29%	23%	13%

Fonte: Elaborado pela autora.

Na Tabela 6 podemos destacar que o percentual para as faixas etárias pesquisadas foram similares entre a presente pesquisa e a de Castro (2009).

O maior percentual (31%) na presente pesquisa foi encontrado para a faixa etária de trinta e um a quarenta anos, assim com na pesquisa de Castro (2009). No trabalho de Medeiros (2002) 33% dos respondentes tinham de quarenta e um a cinquenta anos e Honório (2002) encontrou um maior índice 35% na faixa de vinte a trinta anos.

Conclui-se que o maior índice de respondentes jovens foram os da pesquisa de Honório.

Grandi (2008) relata que não existe diferença significativa entre a idade dos trabalhadores da construção civil e os das atividades não-agrícolas. E ressalta que as maiores concentrações estão na faixa etária dos vinte a quarenta anos.

c) estado civil;

Os pesquisados são na grande maioria (68%) casados ou têm uma companheira(o), e uma grande parte (20%) vive com pais ou familiares e uma minoria (4%) e (3%) vive sozinha e com amigos respectivamente. Os resultados podem ser visualizados no Gráfico 3.

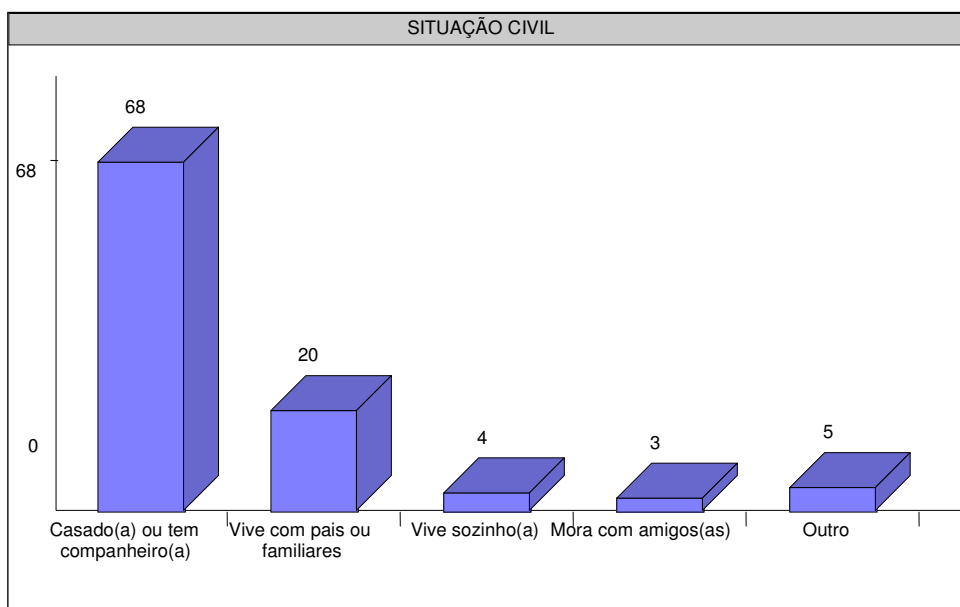


Gráfico 3 - Sociodemográfico – Estado civil

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao se comparar as pesquisas com as demais encontradas na área de construção civil pode-se afirmar que apenas na pesquisa de Honório (2002) não foi apresentado os dados sobre o estado civil dos respondentes.

Castro (2009) apurou que 51,22% dos pesquisados eram casados, 4,07% divorciados; 4,07% separados, 19,51% solteiros e 21,14% com união estável. E Medeiros (2002) 23,2% solteiros, 70,5% casados e 5,4% eram viúvos. Percebe-se, portanto, que o percentual encontrado para casados e solteiros é bastante próxima nesta comparação.

d) escolaridade;

De acordo com Grandi (2008) o baixo nível de escolaridade é um dos aspectos mais conhecidos dos profissionais da construção civil, principalmente se este for comparado com a indústria de transformação.

A maioria dos respondentes (61%) possui nível de escolaridade com primeiro grau completo. A amostra tem representatividade também de trabalhadores com segundo grau (28%) e uma pequena parcela (9%) com nível superior, conforme Gráfico 4.

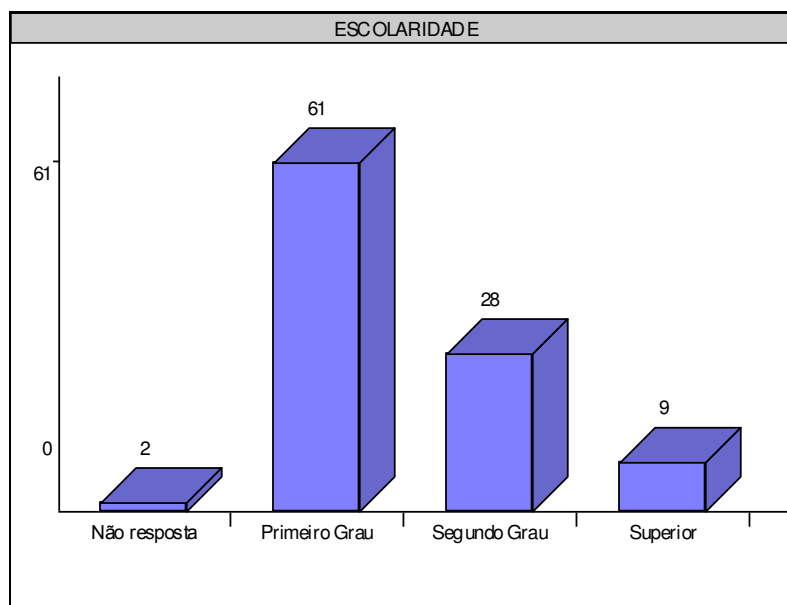


Gráfico 4 - Sociodemográfico – Escolaridade

Fonte: Dados da pesquisa

Pode-se constatar na Tabela 7 que o nível de escolaridade dos respondentes da pesquisa de Castro (2009) destacou-se das demais pois, uma parcela de 65,85% possuem primeiro grau completo e na presente pesquisa 28% têm segundo grau completo, ou seja o ensino médio, vale ressaltar que os percentuais mais uma vez foram muito próximos nas faixas de escolaridade entre a presente pesquisa e a de Castro (2009).

Tabela 7 - Comparativo entre pesquisas - dados sociodemográficos – escolaridade

Pesquisa	Até 4 série	De 5 a 8 série	1 grau completo	2 grau incompleto	2 grau completo	Superior incompleto	Superior completo
Presente pesquisa			61%		28%		09%
Castro (2009)			65,85%		27,64%		4,07%
Medeiros (2002)	49,1%	10,7%	1,8%	8%	8,9%	7,1%	13,4%
Honório (2002)	53%	33%		8%			3%

Fonte: Elaborado pela autora.

e) vínculo com a empresa;

Quanto ao tipo de vínculo que estes trabalhadores têm com as construtoras, observa-se que uma grande parcela (93%) é efetiva nesta construtora e uma pequena parcela (7%) é temporária, conforme apresentado no Gráfico 5.

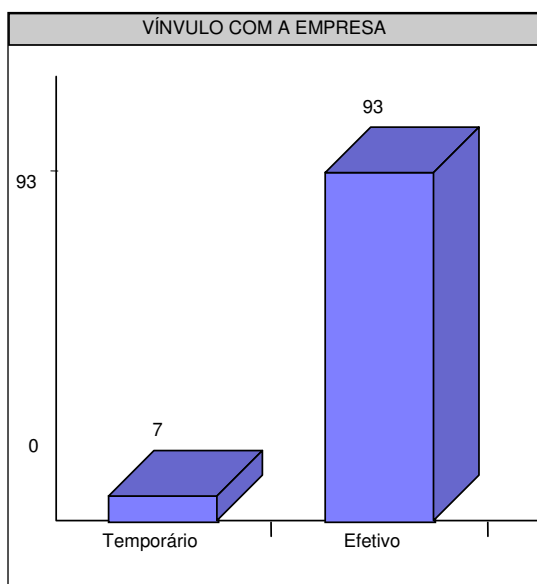


Gráfico 5 - Sociodemográfico - Vínculo com a Empresa

Fonte: Dados da pesquisa

93% dos respondentes desta pesquisa possuem vínculo empregatício, enquanto no trabalho de Castro (2009) foram 91,06% e no de Honório (2002) foi de 86% e Medeiros (2002) não apresentou este dado.

f) sindicalizado;

Constatou-se que há um equilíbrio entre os sindicalizados e os não sindicalizados. Conforme apresentado no Gráfico 6. 54% dos respondentes são sindicalizados, 46% não são e apenas 1% não respondeu.

Este trabalho foi o único que investigou se os sujeitos eram ou não sindicalizados.

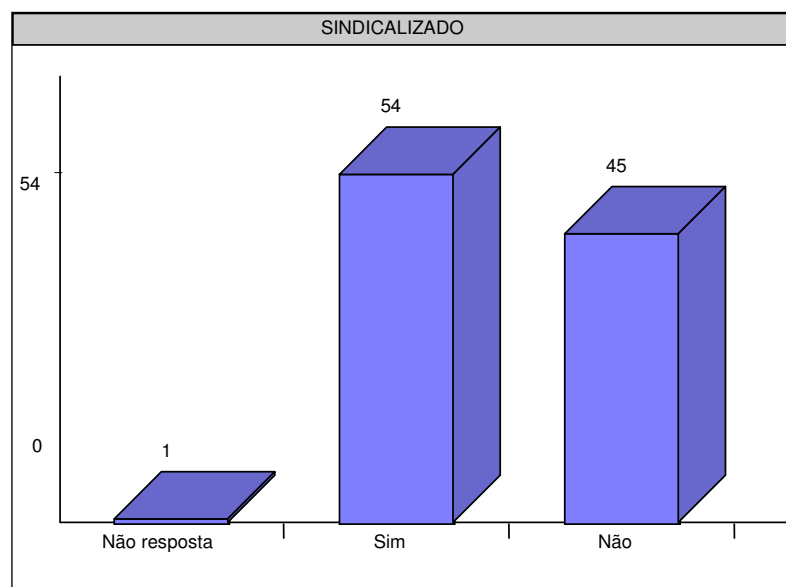


Gráfico 6 - Sociodemográfico – Sindicalizado

Fonte: Dados da pesquisa.

g) função na empresa;

Em relação à função que exercem na empresa constata-se que 32% são pedreiros, 33% são ajudantes, 2% são mestre de obra e 32% ocupam outros cargos, conforme Gráfico 7.

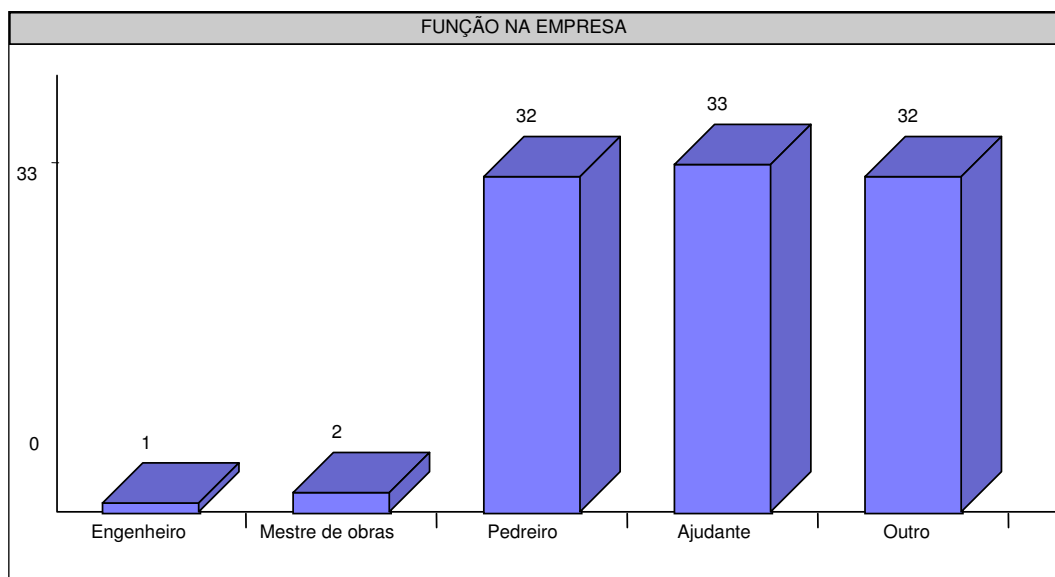


Gráfico 7 - Sociodemográfico – Função na empresa

Fonte: Dados da pesquisa

Constata-se que as funções pesquisadas apresentaram percentuais similares entre a presente pesquisa e a de Castro (2009) e que a pesquisa de Honório (2002) o maior percentual encontrado foi de 50% para outros cargos, conforme Tabela 8.

Tabela 8 - Comparativo entre pesquisas - dados sociodemográficos – função na empresa

Pesquisa	Pedreiro	Servente/ajudante	Mestre de obras	Outros cargos
Presente pesquisa	32%	33%	2%	32%
Castro (2009)	20,33%	33,33%	5,69%	40,66%
Honório (2002)	23%	23%	4%	50%

Fonte: Elaborado pela autora.

h) fumante

Constatou-se que a maioria (67%) não é fumante e 33% dos respondentes são fumantes, conforme apresentado no Gráfico 8.

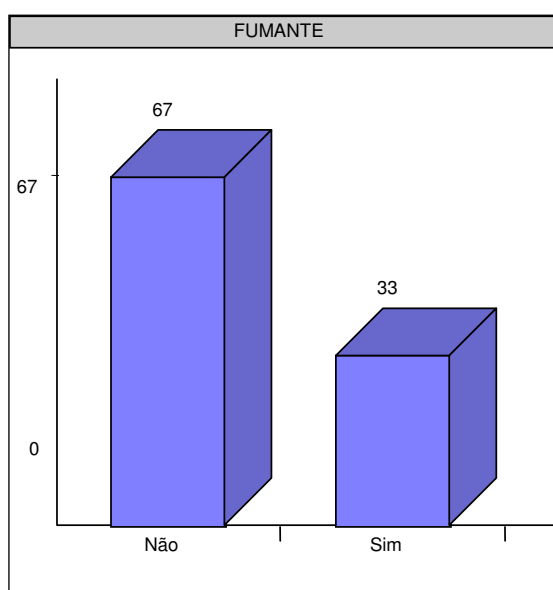


Gráfico 8 - Sociodemográfico – Fumante

Fonte: Dados da pesquisa.

Apenas nesta pesquisa foram coletadas informações sobre este dado.

i) renda pessoal;

Quanto à renda pessoal a maioria (52%) recebe entre um e três salários, 30% que recebem até um salário, 13% acima de três até cinco salários e uma pequena parcela (5%) acima de cinco salários, de acordo com Gráfico 9.

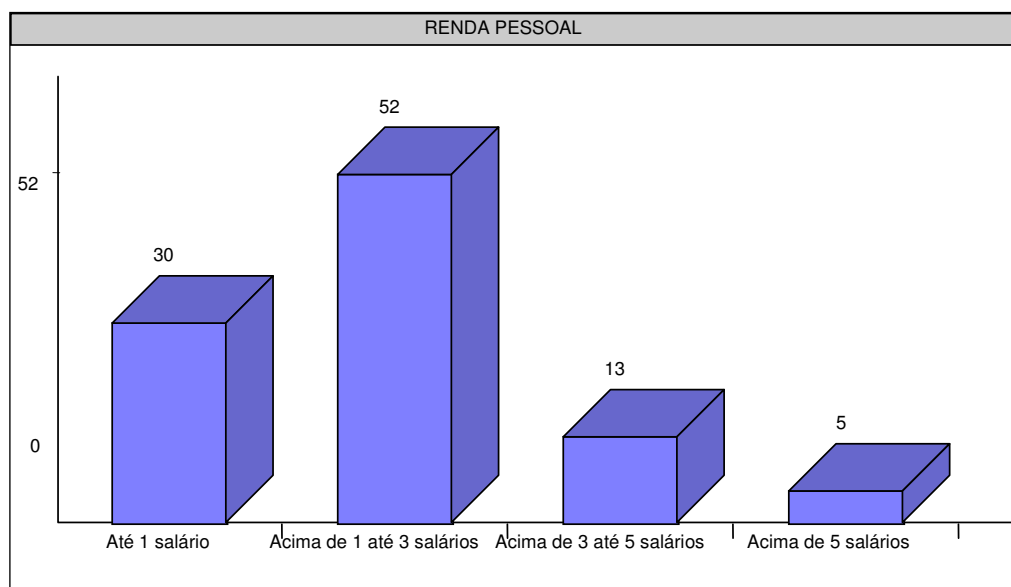


Gráfico 9 - Sociodemográfico – Renda Pessoal

Fonte: Dados da pesquisa

j) renda familiar;

A renda familiar acima de um até três salários representou 44%; 29% acima de três até cinco salários, 17% ganham até um salário, apenas 4% com renda acima de cinco até 10 salários, 6% acima de dez salários. Tais resultados podem ser visualizados no Gráfico 10.

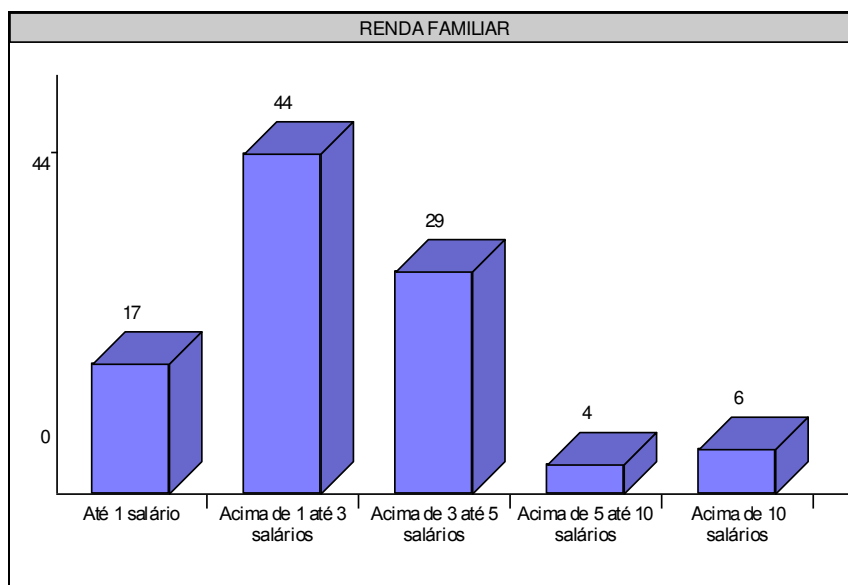


Gráfico 10 - Sociodemográfico – Renda Familiar

Fonte: Dados da pesquisa.

Dentre as pesquisas comparadas apenas a presente pesquisa investigou sobre a renda familiar.

k) pessoas que contribuem para a renda familiar;

Observa-se através do Gráfico 11 que 40% dos respondentes possuem na família duas pessoas que contribuem para a renda familiar, 31% apenas uma pessoa contribui na renda familiar e 18% três pessoas contribuem.

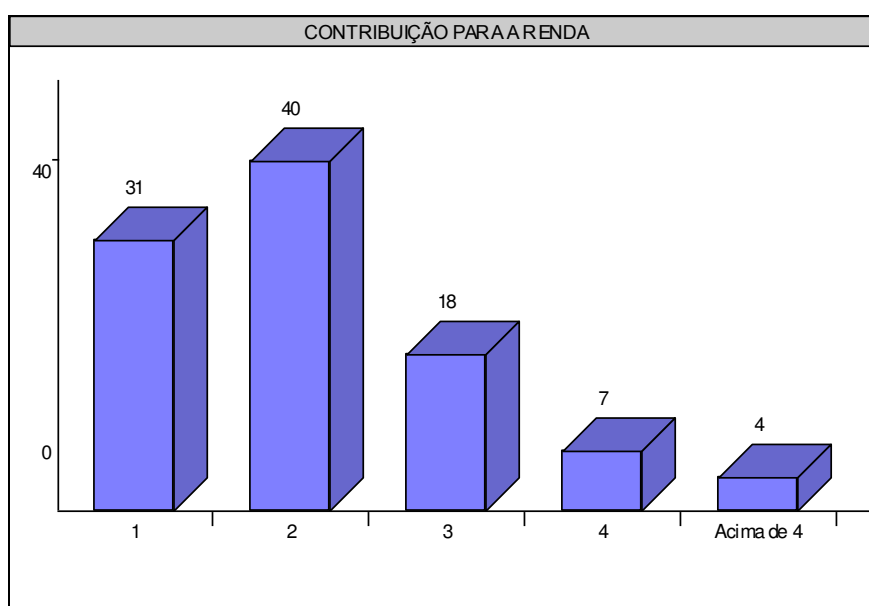


Gráfico 11 - Sociodemográfico – Contribuição para a Renda

Fonte: Dados da pesquisa.

Este dado foi pesquisado somente no presente trabalho.

l) número de dependentes;

No Gráfico 12 pode-se constatar que 25% não possuem dependentes, 24% possuem três dependentes, 21% possuem dois, 18% possuem acima de três dependentes e 12% têm apenas um dependente.

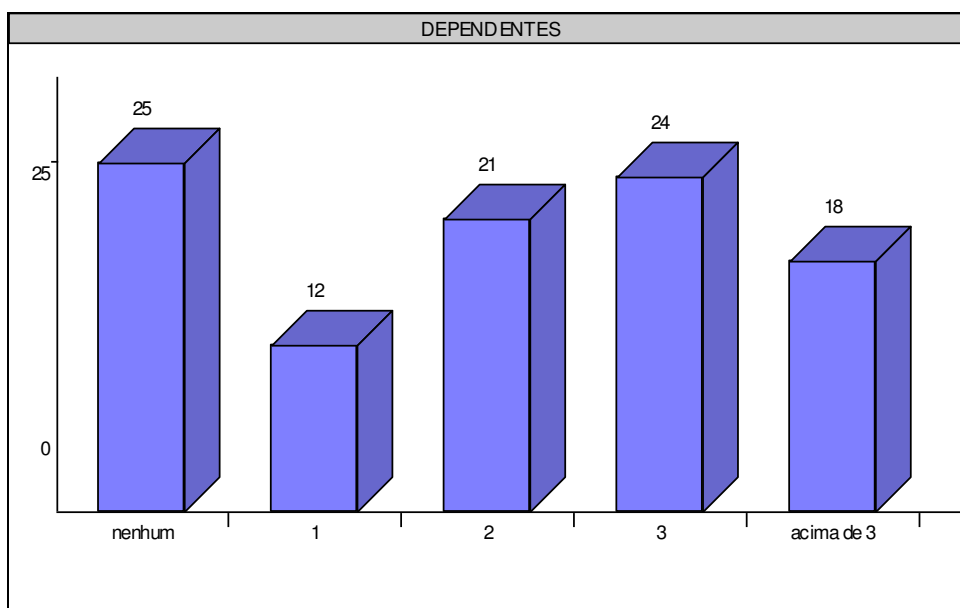


Gráfico 12 - Sociodemográfico – Dependentes

Fonte: Dados da pesquisa.

O número de dependentes não foi avaliado nas pesquisas de Castro (2009) e de Honório (2002). Nenhum dependente representa 25% na presente pesquisa e 21,4% na pesquisa de Medeiros (2002). Outro dado é que 42,9% possuem de um a dois dependentes na pesquisa de Medeiros enquanto na presente pesquisa são 33%. Possuir acima de três dependentes representa 35,7% na pesquisa de Medeiros (2002) e apenas 18% na presente pesquisa.

m) casa própria;

Os dados revelam que a maioria (65%) possui casa própria e 35% apenas não possuem, conforme visualizado no Gráfico 13.

Possuir casa própria foi investigado apenas nesta pesquisa.

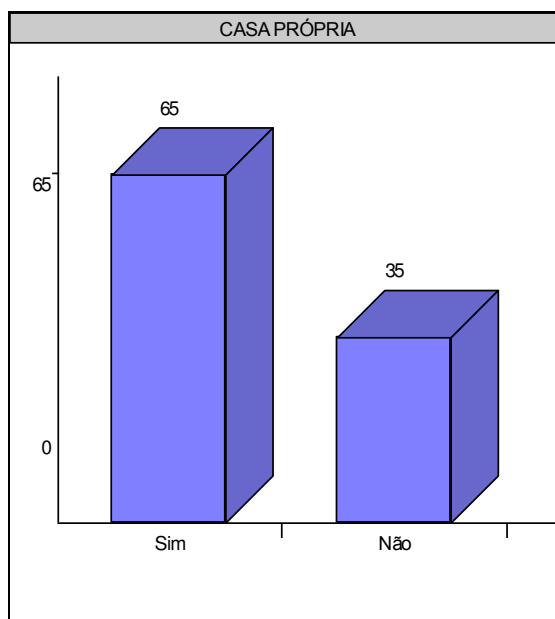


Gráfico 13 - Sociodemográfico – Casa Própria

Fonte: Dados da pesquisa.

n) horas de sono;

De acordo com os resultados expressos no Gráfico 14, 75% dos trabalhadores pesquisados dormem de seis a oito horas por dia, 13% de três a seis horas, 11% mais de oito horas e apenas 1% até três horas por noite

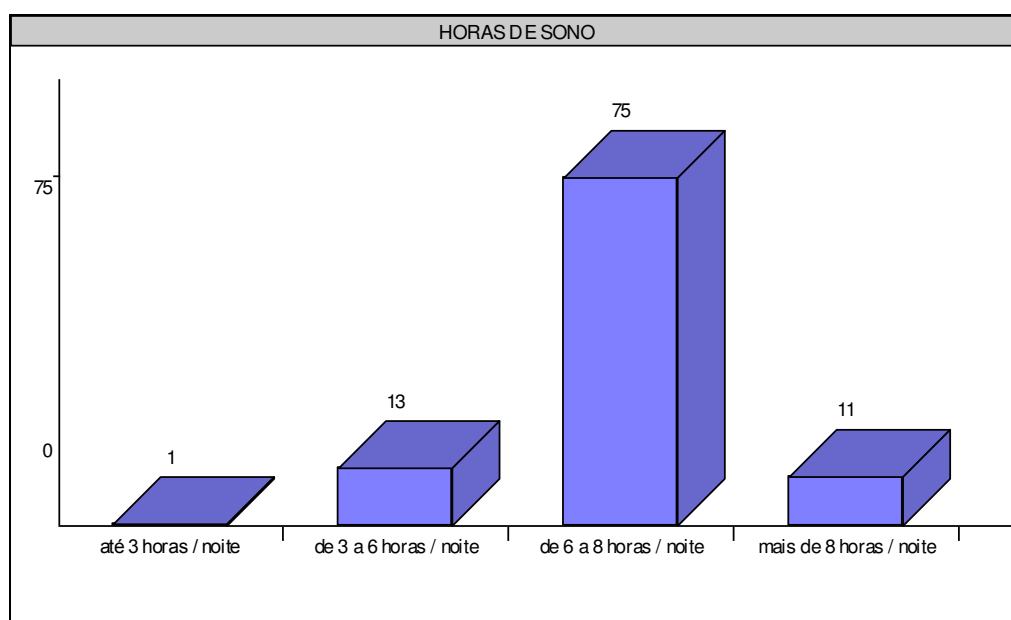


Gráfico 14 - Sociodemográfico – Horas de Sono

Fonte: Dados da pesquisa

A investigação sobre a quantidade de horas de sono foi analisada exclusivamente nesta pesquisa.

o) exerce outra atividade;

Os dados apontam que a maioria trabalha apenas nesta atividade (57%) e que 43% exercem outra atividade em paralelo como se vê no Gráfico 15.

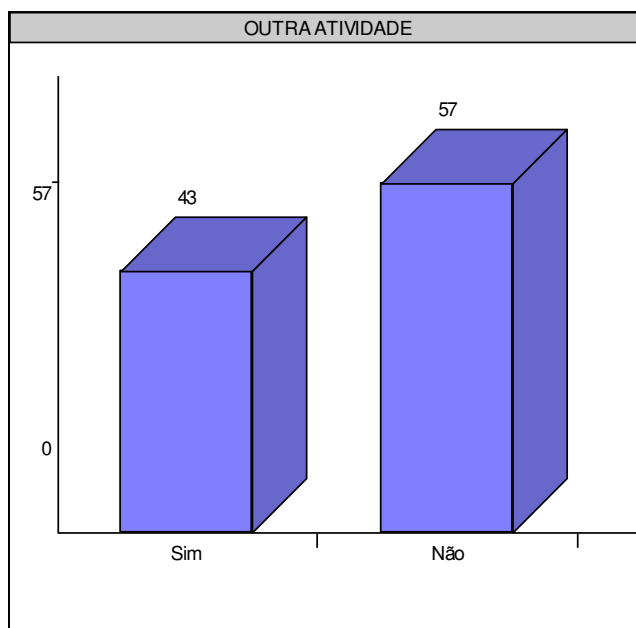


Gráfico15 - Sociodemográfico – Outra Atividade

Fonte: Dados da pesquisa

Dados sobre a realização de atividade em paralelo foram obtidos apenas nesta pesquisa e na de Castro (2009) que relata que 53,66% exercem mais de uma ocupação e que 46,34% não exercem outras atividades.

p) turnos;

Os respondentes desta amostra trabalham na sua maioria (87%) somente em um turno de trabalho e 11% trabalham em dois turnos e apenas 2% em três turnos, conforme visualizado no Gráfico 16.

A presente pesquisa foi a única a investigar quantos turnos os respondentes trabalham.

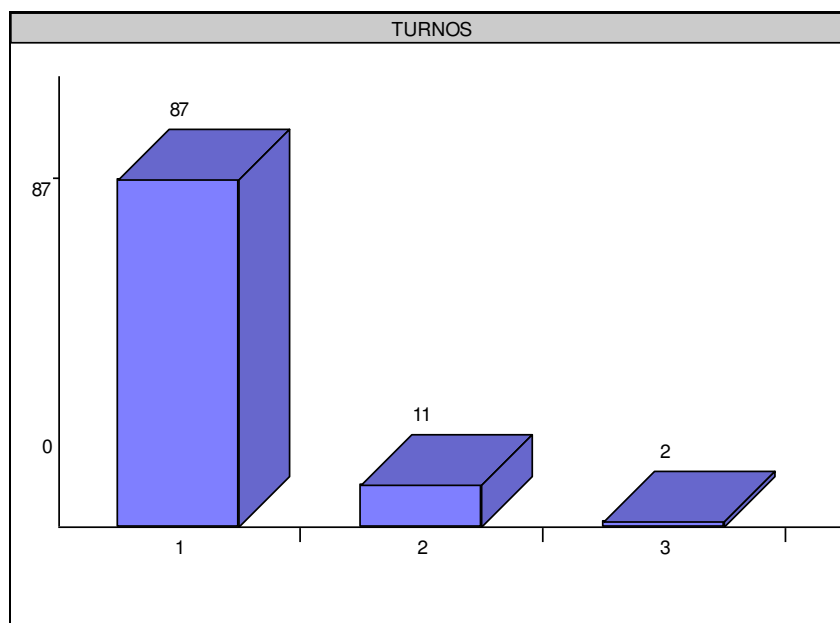


Gráfico 16 - Sociodemográfico – Turnos

Fonte: Dados da pesquisa.

6.2 Resultados e discussão dos dados de estresse

A Escala Toulousaine de Estresse - ETS é apresentada no Quadro 19; esta indica a faixa de pontuação de cada campo analisado.

Escala	Faixa de pontuação
Estresse global	30 – 150
Manifestações físicas	10 – 50
Manifestações psicológicas	10 – 50
Manifestações psicofisiológicas	5 – 25
Manifestações de temporalidade	5 - 25

Quadro 19 – Faixa de pontuação na Escala de Toulousaine de Estresse (ETS)

Fonte: Dados da pesquisa.

O trabalho de Stephenson (2001, apud STEPHENSON; CHAMON, 2005), levantou o nível de estresse e as estratégias de enfrentamento em uma amostra de 431 sujeitos e representa os dados gerais da população brasileira, sendo a referência para as comparações que serão realizadas nesta dissertação. Assim,

temos as seguintes médias de estresse para a população em geral, obtida por Stephenson (2001, apud STEPHENSON; CHAMON, 2005) conforme Tabela 9.

Tabela 9 - Escores médios para as dimensões de estresse

	Global	Físico	Psicológico	Psico-fisiológico	Temporalidade
Média	77,3	22,5	26,6	13,6	14,6

Fonte: Chamon, 2006

Nesta pesquisa foram obtidas as seguintes médias de estresse conforme Tabela 10.

Tabela 10 – Escores médios para as dimensões de estresse da presente pesquisa

	Global	Físico	Psicológico	Psico-fisiológico	Temporalidade
Média	68,5	20,6	23,6	10,9	13,3

Fonte: Dados da pesquisa

Nota-se que todas as médias de estresse da amostra da presente pesquisa estão abaixo das médias da população brasileira, obtidas no estudo de Stephenson.

Os Gráficos 17 a 21 representam os resultados do estresse nas manifestações físicas, psicológicas, psicofisiológicas, de temporalidade e estresse global, sendo que as barras em vermelho indicam os indivíduos com níveis acima da média da população brasileira, tendo como parâmetro de comparação os resultados da pesquisa de Stephenson (2001, apud STEPHENSON; CHAMON, 2005).

6.2.1 Estresse físico

Segundo Chamon (2006 apud LEITE JÚNIOR, 2009) as manifestações físicas de estresses podem ser percebidas através de dores de barriga, taquicardia, problemas intestinais, tremores, hipertensão, boca seca, choro, dificuldade de respirar.

O *stress* excessivo pode produzir inúmeras consequências para si, para a família e para a empresa para a qual o indivíduo trabalha. Este reduz a intensidade da libido, e podem se fazer presentes os problemas de ordem física: úlceras, hipertensão arterial, diabetes, problemas dermatológicos, alergias, impotência sexual e obesidade (LIPP, 2003).

Quanto mais prolongado é o *stress*, mais ele afeta diretamente o sistema imunológico, o que reduz a resistência das pessoas, possibilitando infecções e doenças contagiosas, devido a vulnerabilidade (LIPP, 2003).

A média para as manifestações de estresse físico nesta pesquisa foi de 20,6, portanto, levemente inferior à média nacional de 22,5 identificada por Stephenson (2001, apud STEPHENSON; CHAMON, 2005). Porém, cabe ressaltar que 34% dos indivíduos pesquisados revelaram manifestações físicas de estresse acima da média nacional. Tais resultados podem ser observados no Gráfico 17.

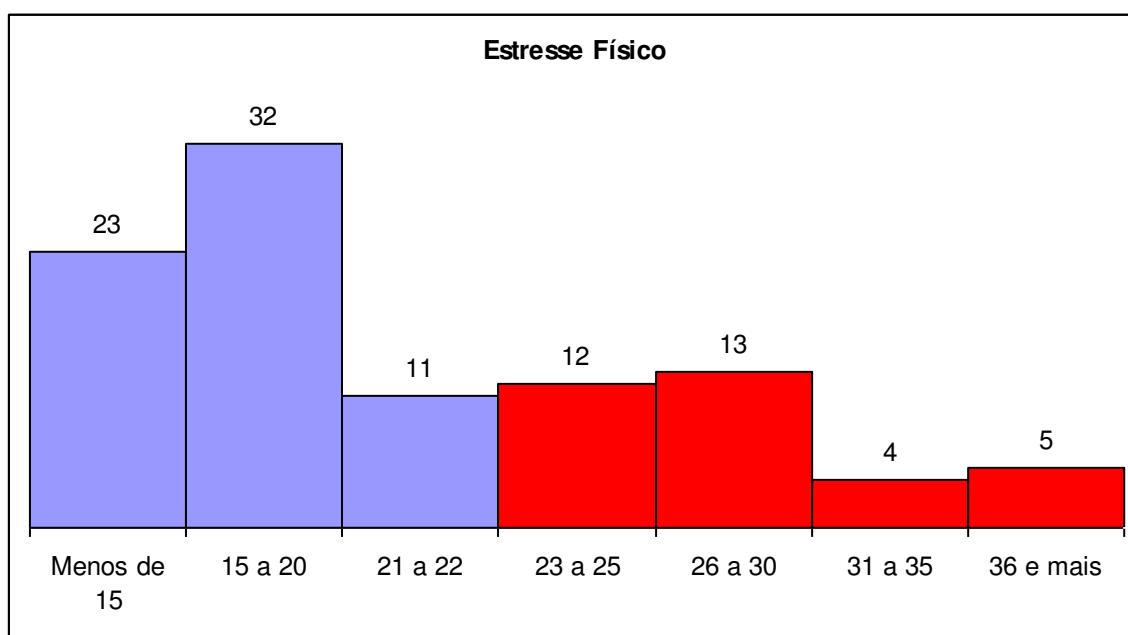


Gráfico 17 – Manifestações físicas de estresse na amostra analisada
Fonte: Dados da pesquisa.

Não foi possível comparar os resultados de estresse entre a presente pesquisa e a de Castro (2009) a qual pesquisou também trabalhadores da construção civil devido a utilização de diferentes instrumentos.

Mas ao compararmos os resultados desta pesquisa com outras pesquisas realizadas na UNITAU, que investigaram o estresse e as estratégias de enfrentamento, obteve-se os seguintes dados: Ribeiro (2008) realizou uma pesquisa com 147 funcionários públicos federais a qual apresentou o maior índice de sujeitos com estresse físico acima da média (53,7%) em relação as demais, seguida por Tojal (2010) com 46,1% em estudo com gestores de escolas públicas na cidade de Belém, Estado do Pará e a presente pesquisa realizada com profissionais da construção civil classificou-se como o terceiro maior índice, ou seja, 36% de indivíduos apresentaram manifestações acima da média. Reinaldo (2008) realizou sua pesquisa numa universidade privada localizada em Belém/PA e o índice acima da média foi de 29% dos respondentes. Já no estudo com 312 professores do ensino fundamental atuantes na cidade de Taubaté realizado por Hardt (2009) constatou-se 25,01% dos indivíduos com índices de estresse físico acima da média. Leite Júnior (2009) pesquisou 242 funcionários públicos federais de um instituto de pesquisa e identificou apenas 22,3% com estresse físico acima da média nacional, e por fim, em sétimo lugar nesta análise tem-se o trabalho de Santos (2007) realizado com 176 profissionais, que trabalham na produção, em diferentes regimes de trabalho que identificou apenas 10,22% com manifestações de estresse físico acima da média dos brasileiros. Estes dados podem ser resumidos na Tabela 11.

Tabela 11 – Comparativo do índice de indivíduos com manifestações físicas de estresse acima da média entre pesquisas recentes

Pesquisas	Amostra	Índice de indivíduos manifestações físicas acima da média
Ribeiro (2008)	147	53,7%
Tojal (2010)	193	46,1%
Presente pesquisa	100	34%
Reinaldo (2008)	232	29,0%
Hardt (2009)	312	25,01%
Leite Jr (2009)	242	22,3%
Santos (2007)	176	10,22%

Fonte: Dados elaborados pela autora

6.2.2 Estresse psicológico

Santos (2007, p. 124) afirma que as manifestações psicológicas frente ao estresse podem ser

preocupação, depressão, solidão, apatia, cansaço mental, ansiedade, indiferença emocional, perda de autoestima, falta de atenção e concentração, sentimento de isolamento, incompreensão e impotência diante das situações.

Lipp (2003) acrescenta que o *stress* no âmbito psicológico e emocional gera cansaço mental, dificuldade de concentração, perda de memória imediata, apatia e indiferença emocional e a criatividade fica prejudicada.

De acordo com Lipp (2003, p. 75) “o modelo cognitivo parte do pressuposto de que nossos sentimentos são decorrentes das interpretações que fazemos dos acontecimentos”. Este modelo baseia-se também nos nossos sentimentos que serão afetados pelas crenças básicas sobre nós mesmos, sobre os outros e sobre o mundo (LIPP, 2003).

A média nacional das manifestações de estresse psicológico é de 26,6%, no entanto nesta pesquisa o resultado foi levemente inferior, ou seja, 23,6%. Porém, há de se destacar que 33% dos respondentes da presente pesquisa apresentaram nível de estresse psicológico acima da média nacional, de acordo com o Gráfico 18.

A comparação das pesquisas recentes acerca dos índices de manifestações psicológicas de estresse psicológico acima da média nacional, conforme citado anteriormente, são apresentadas na Tabela 12.

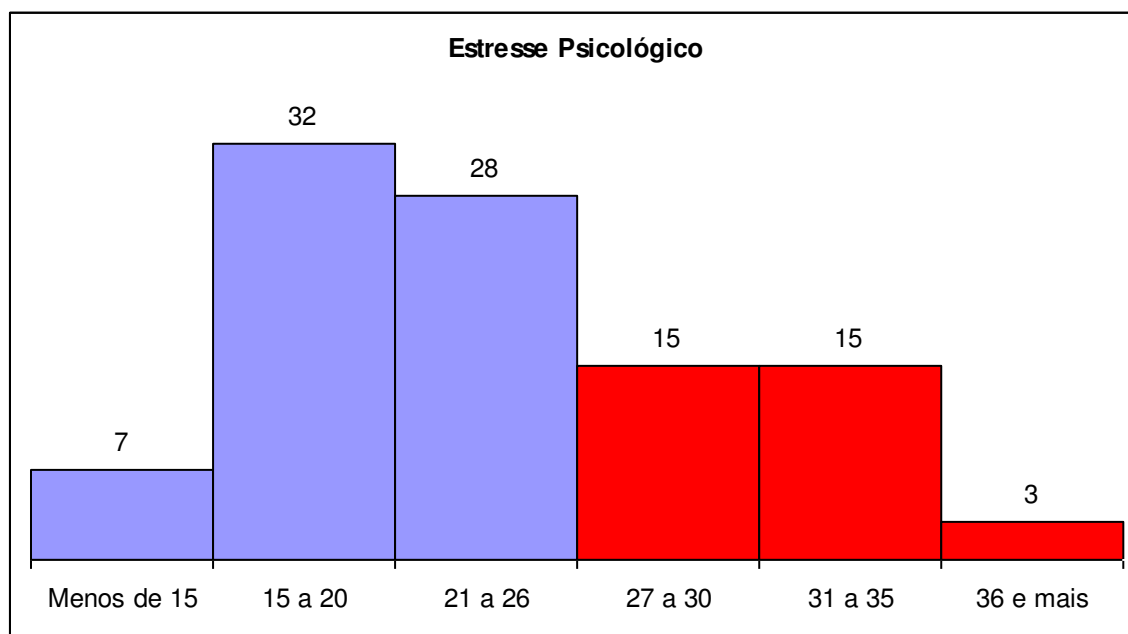


Gráfico 18 – Manifestações psicológicas de estresse na amostra analisada
 Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 12 – Comparativo do índice de indivíduos com manifestações psicológicas acima da média entre pesquisas recentes

Pesquisas	Amostra	Índice de indivíduos com manifestações psicológicas acima da média
Tojal (2010)	193	39,9%
Hardt (2009)	312	36,54%
Ribeiro (2008)	147	34,7%
Presente pesquisa	100	33%
Leite Jr (2009)	242	32,2%
Reinaldo (2008)	232	31,1%
Santos (2007)	176	26,13%

Fonte: Dados elaborados pela autora

6.2.3 Estresse psicofisiológico

O estresse psicofisiológico refere-se a psicossomatização (transferência dos sintomas para o corpo) podendo ser manifestado através de tensão, insônia ou sono em excesso, pensamento abstrato prejudicado, perda de interesses,

pessimismo, agitação, falha de memória e outros sinais dessas manifestações. Estes sintomas geralmente dizem respeito à maneira como os indivíduos lidam com mudanças, tais como: exigência de uma maior escolaridade ou mesmo a falta dela, habilidade e adaptação ao uso de maquinários novos, máquinas com grande exigência cognitiva, a impotência frente a situações de demissões de colegas, a multifuncionalidade na execução de tarefas, ambiente de trabalho cada vez mais competitivo, ou mesmo problemas familiares, os quais trazem um desgaste físico e psíquico, com manifestações de sofrimento, preocupação e desânimo (SANTOS, 2007).

Ferreira e Assmar (2008) afirmam que há uma evolução de uma ou algumas fontes ambientais de estresse nas pesquisas na área de estresse focadas nas consequências físicas e psicológicas para estudos voltados para reconhecer o impacto de modelos que concebem os efeitos conjuntos de estressores laborais e pessoais para a saúde e bem-estar do profissional.

A média de manifestações psicofisiológicas de estresse para a amostra foi de 10,9, ou seja, um pouco abaixo da média nacional que é 13,6%. No entanto há de se destacar que 25% dos sujeitos da amostra apresentaram nível de estresse psicofisiológico acima da média da população brasileira, como se vê no Gráfico 19.

A Tabela 13 apresenta a comparação dos índices de sujeitos com estresse psicofisiológico acima da média nas pesquisas recentes realizadas na UNITAU.

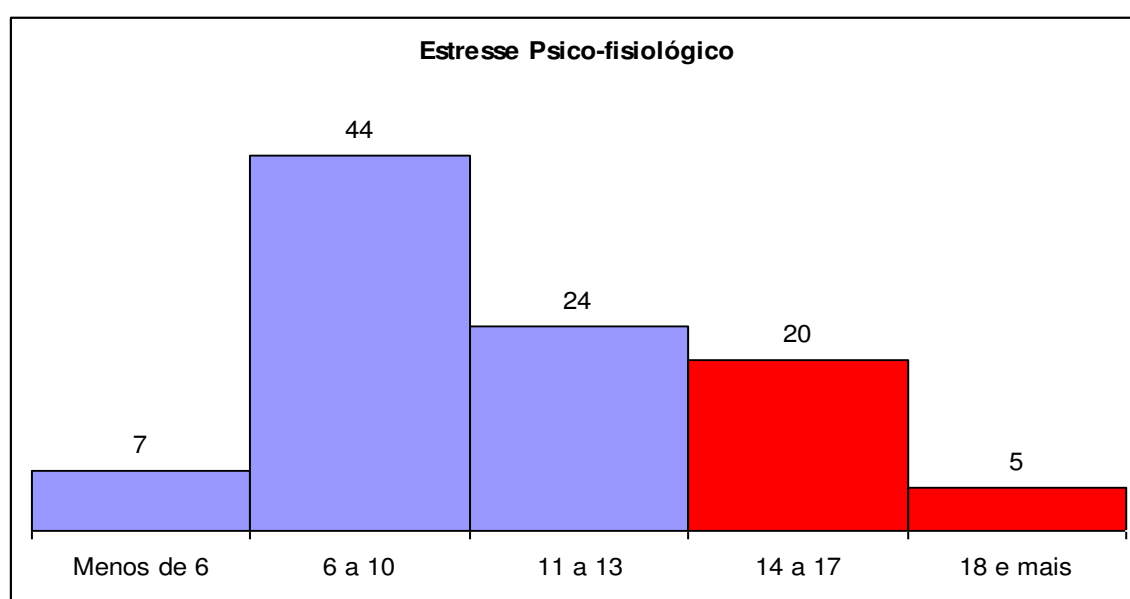


Gráfico 19 – Manifestações psicofisiológicas de estresse na amostra analisada

Fonte: Dados da pesquisa

Tabela 13 – Comparativo do índice de indivíduos com manifestações psicofisiológicas acima da média entre pesquisas recentes

Pesquisas	Amostra	Índice de indivíduos c/ manifestações psicofisiológicas acima da média
Tojal (2010)	193	39,9%
Hardt (2009)	312	36,2%
Reinaldo (2008)	232	31,0%
Leite Jr (2009)	242	30,2%
Santos (2007)	176	26,15%
Presente pesquisa	100	25%
Ribeiro (2008)	147	18,4%

Fonte: Dados elaborados pela autora

6.2.4 Estresse de temporalidade

Segundo Santos (2007, p. 126) estas manifestações de temporalidade referem-se a “inquietação, preocupações demasiadas quanto ao amanhã, esquecimento, e dificuldades para organizar-se”.

Santos (2007) sugere que o estresse pode estar correlacionado à percepção dos indivíduos em relação à perda do emprego, como sustentar a família, preocupação em qualificar-se e na própria formação escolar, assim como em relação à idade avançada, visando atender às exigências do mercado de trabalho e a instabilidade econômica do país.

Costa et al. (2006) explicam que o meio laboral ao longo do tempo tem evoluído e a competitividade atualmente exige empresas organizadas, dinâmicas e com qualidade de alto nível. Porém a competitividade possibilita ao indivíduo reagir de maneira desestruturada e desorganizada, podendo desencadear o estresse.

A média das manifestações de temporalidade nesta pesquisa foi de 13,3% enquanto a média nacional é de 14,6%, ou seja, levemente abaixo da média. Porém observa-se no Gráfico 20 que 41% dos respondentes apresentam manifestações de temporalidade acima da média nacional frente às situações de estresse, tornando-se o segundo maior índice nas pesquisas realizadas. Estes dados são bastante importantes e podem estar associados à preocupação dos sujeitos quanto ao futuro,

uma vez que a maioria dos pesquisados são profissionais casados ou pessoas que vivem com uma companheira (68%), sendo a renda familiar de responsabilidade do pesquisado, e 31% e 45% possuem dois ou três dependentes.

O comparativo do índice de indivíduos com manifestações psicofisiológicas acima da média entre pesquisas recentes, encontra-se na Tabela 14.

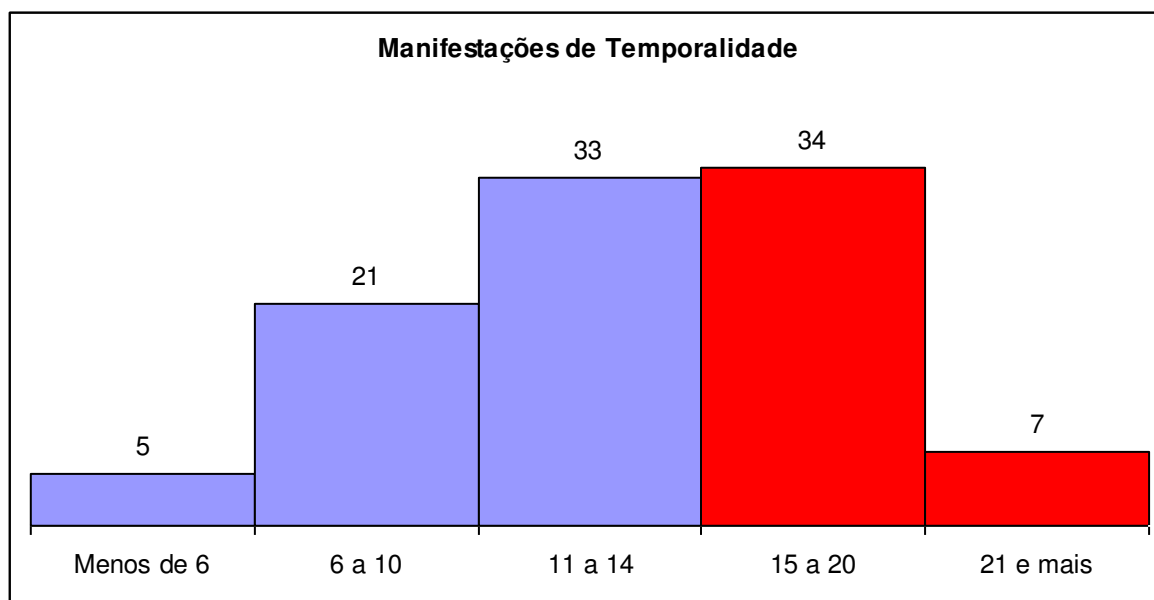


Gráfico 20 – Manifestações de temporalidade na amostra analisada

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 14 – Comparativo do índice de indivíduos com manifestações de temporalidade acima da média entre pesquisas recentes

Pesquisas	Amostra	Índice de indivíduos com manifestações de temporalidade acima da média
Reinaldo (2008)	232	42,3%
Presente pesquisa	100	41%
Santos (2007)	176	37,5%
Ribeiro (2008)	147	37,4%
Tojal (2010)	193	37,3%
Hardt (2009)	312	36,53%
Leite Jr (2009)	242	32,2%

Fonte : Dados elaborados pela autora.

6.2.5 Estresse global

De acordo com Leite Júnior (2009) o estresse global diz respeito ao somatório de todas as manifestações de estresse: físico, psicológico, psicofisiológico e de temporalidade.

A média brasileira é de 77,3 enquanto a média da pesquisa realizada apresentou 68,5, ou seja, levemente abaixo. Observa-se no Gráfico 21 que 30% dos sujeitos pesquisados revelaram manifestações de estresse global acima da média brasileira.

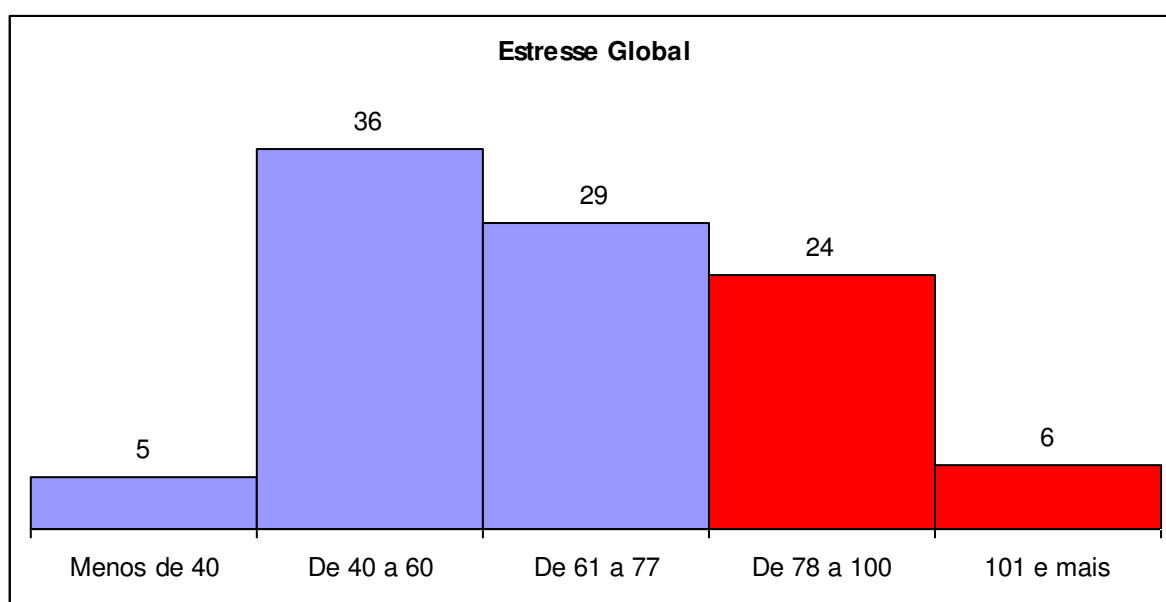


Gráfico 21 – Estresse global na amostra analisada

Fonte: Dados da pesquisa

Na Tabela 15 apresenta-se a comparação das pesquisas da UNITAU com relação ao estresse global.

Tabela 15 – Comparativo do índice de estresse global acima da média entre pesquisas recentes

Pesquisas	Amostra	Índice de indivíduos com manifestações de estresse global acima da média
Tojal (2010)	193	42,5%
Ribeiro (2008)	147	34,0%
Hardt (2009)	312	31,73%
Presente pesquisa	100	30%
Reinaldo (2008)	232	27,6%
Leite Jr (2009)	242	27,3%
Santos (2007)	176	15,9%

Fonte: Dados elaborados pela autora.

6.3 Análises estatísticas de estresse

Todas as análises estatísticas de estresse não apresentaram diferenças estatisticamente significativas, conforme exposto a seguir.

6.3.1 Comparação das manifestações de estresse para homens e mulheres

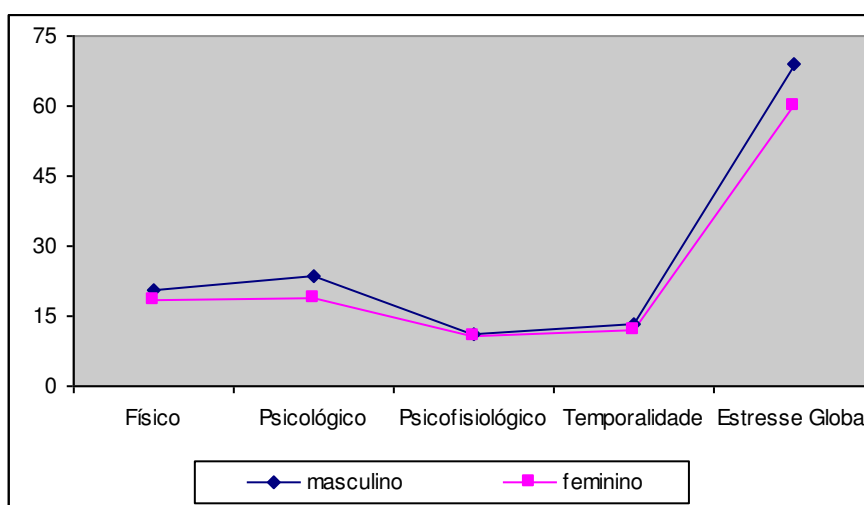
A Tabela 16 e o Gráfico 22 apresentam as médias de estresse físico, psicológico, psicofisiológico, temporalidade e estresse global para homens, e mulheres.

Apesar das diferenças encontradas entre homens e mulheres, tais diferenças não são estatisticamente significativas, conforme mostra o Quadro 20, este quadro apresenta o resumo dos resultados obtidos do teste t para as comparações de estresse para homens e mulheres, apresenta também as diferenças entre as médias e confirma que nesta variável não há diferença estatisticamente significativa, visto que o valor de p para todas as variáveis é maior do que o alfa adotado.

Tabela 16 – Médias das manifestações de estresse para homens e mulheres

Sexo	Físico	Psicológico	Psicofisiológico	Temporalidade	Estresse Global
Masculino	20,77	23,78	10,95	13,43	68,91
Feminino	18,50	19,00	10,67	12,00	60,17
Média Geral	20,63	23,49	10,93	13,34	68,39

Fonte : Dados da pesquisa

**Gráfico 22 – Médias das manifestações de estresse para homens e mulheres**

Fonte: Dados da pesquisa

Resultados do teste t	Físico	Psicológico	Psico-fisiológico	Temporalidade	Global
t	0,72	1,64	1,65	0,75	1,04
p	0,47	0,11	0,87	0,46	0,30
Diferença entre as médias	2,27	4,78	0,28	1,43	8,75

Quadro 20 - Resumo do resultado do teste t para o Estresse para homens e mulheres

Fonte: Dados da pesquisa

Nota-se que as médias para o sexo feminino apresentam valores médios inferiores aos encontrados para o sexo masculino, vale destacar que neste ramo de atividade há uma predominância de homens. De acordo com Ringel, Seegal e Weeks (2001 apud Castro 2009) mais de 90% dos funcionários da construção civil são homens, porém a participação de mulheres já é maior em países em

desenvolvimento. No presente estudo as mulheres pesquisadas ocupavam cargos administrativos e, portanto, não atuavam diretamente nas obras. Talvez esta característica possa estar relacionada aos menores índices de estresse entre mulheres do que entre os homens pesquisados.

Nesta pesquisa não foi encontrada diferença estatística significativa entre o estresse em homens e mulheres conforme dito anteriormente diverge dos resultados das pesquisas de Leite Júnior (2009), Hardt (2009), Ribeiro (2008) que encontraram diferenças estatisticamente significativas entre o estresse em homens e mulheres, sendo que as mulheres apresentaram médias mais altas de estresse do que os homens. Também divergem do que apontam alguns autores: Lipp, Malagris e Novais (2007, p. 67) que afirmam “pesquisas que temos realizado através dos anos indicam que existe um número maior de mulheres do que homens com *stress* em todos os grupos que foram avaliados”.

6.3.2 Comparação das manifestações de estresse por idade

As médias das manifestações de estresse por idade são apresentadas na Tabela 17 e no Gráfico 23.

O Quadro 21 apresenta os resultados das comparações entre as manifestações de estresse por idade, comprovando-se que não há diferença estatisticamente significativa.

Tabela 17 – Médias das manifestações de estresse por idade

Idade	Físico	Psicológico	Psicofisiológico	Temporalidade	Estresse Global
Menos 20 anos	20,50	24,00	12,00	11,75	68,25
20 a 30 anos	18,30	21,48	9,74	12,63	62,15
30 a 40 anos	21,58	23,52	11,42	13,94	70,45
40 a 50 anos	21,67	25,67	11,33	14,33	73,00
50 a 60 anos	23,15	25,31	11,92	12,85	73,23
Mais de 60 anos	15,50	19,00	8,75	11,50	54,75
Média Geral	20,63	23,49	10,93	13,34	68,39

Fonte: Dados da pesquisa

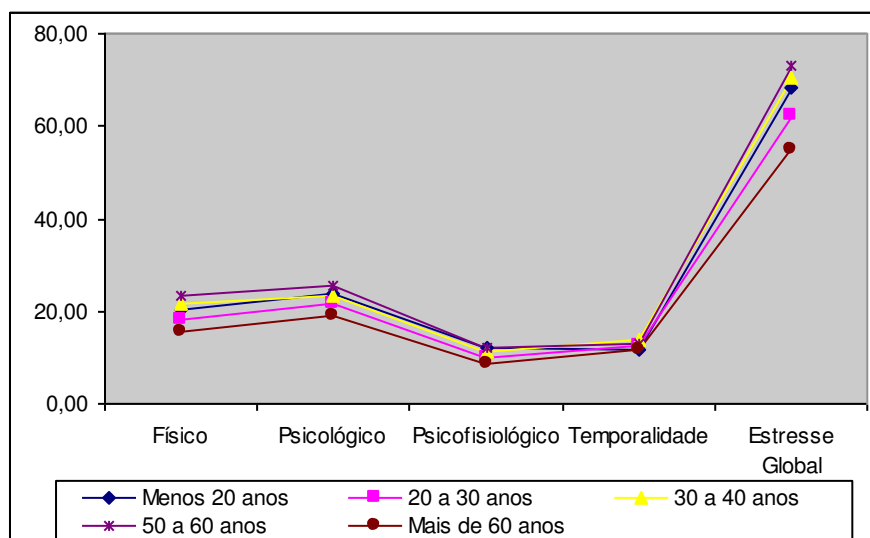


Gráfico 23 – Médias das manifestações de estresse por idade

Fonte: Dados da pesquisa

Manifestações de Estresse	F	p
Estresse Físico	1,36	0,25
Estresse Psicológico	1,40	0,24
Estresse Psicofisiológico	1,07	0,38
Estresse Temporalidade	0,70	0,63
Estresse Global	1,37	0,25

Quadro 21 – Resultados obtidos das comparações das manifestações de Estresse por idade

Fonte: Dados da pesquisa

Vale destacar que os sujeitos na faixa etária acima de 60 anos apresentaram os menores índices de estresse dentro do grupo.

6.3.3 Comparação das manifestações de estresse por tempo de trabalho

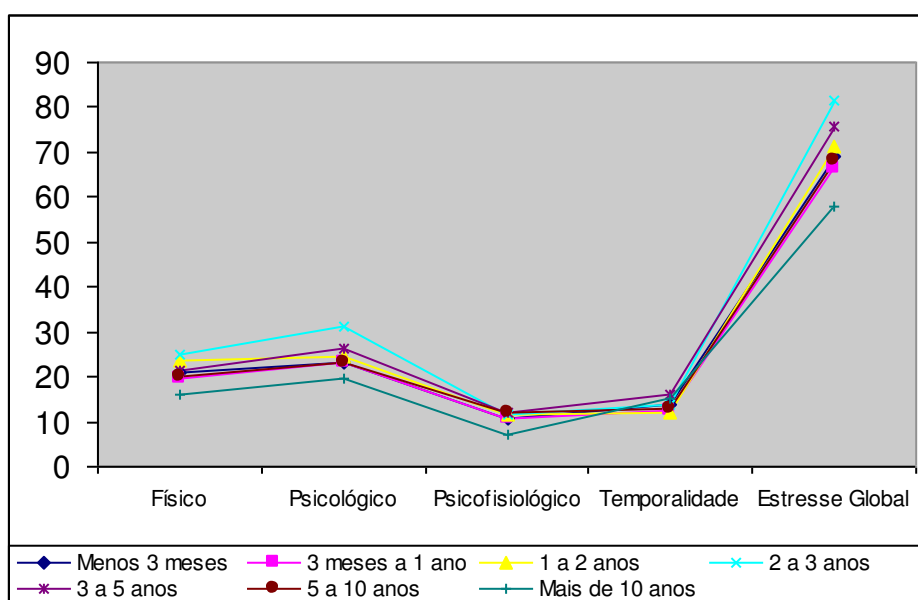
A Tabela 18 e no Gráfico 24 indicam as médias encontradas para as manifestações de estresse por tempo de trabalho.

E o Quadro 22 comprova que não há diferença estatisticamente significativa nas manifestações de estresse por tempo de trabalho.

Tabela 18 – Médias das manifestações de estresse por tempo de trabalho

Tempo de Trabalho	Físico	Psicológico	Psicofisiológico	Temporalidade	Estresse Global
Menos 3 meses	21,03	23,11	10,84	14,00	68,97
3 meses a 1 ano	19,79	23,36	10,58	12,45	66,18
1 a 2 anos	23,57	24,57	11,43	11,86	71,43
2 a 3 anos	25,00	31,00	11,50	14,00	81,50
3 a 5 anos	21,40	26,20	12,00	16,20	75,80
5 a 10 anos	20,08	23,00	12,25	12,83	68,17
Mais de 10 anos	16,00	19,67	7,33	15,00	58,00
Média Geral	20,63	23,49	10,93	13,34	68,39

Fonte: Dados da pesquisa

**Gráfico 24 – Médias das manifestações de estresse por tempo de trabalho**

Fonte: Dados da pesquisa

Manifestações de Estresse	F	p
Estresse Físico	0,58	0,74
Estresse Psicológico	0,70	0,65
Estresse Psicofisiológico	0,74	0,62
Estresse Temporalidade	0,90	0,50
Estresse Global	0,48	0,82

Quadro 22 – Resultados obtidos das comparações das manifestações de Estresse por tempo de trabalho

Fonte: Dados da pesquisa

Estes resultados novamente vão ao encontro aos resultados da pesquisa de Castro (2009) que também não encontrou diferenças estatisticamente significativas entre estresse e tempo de trabalho.

Embora as diferenças não sejam estatisticamente significativas é interessante destacar que os sujeitos com menos de 3 meses de trabalho (38%) apresentaram índices mais elevados do que a média geral nas manifestações de estresse. O nível de estresse mais elevado nestes talvez seja justificado pelas características peculiares a este ramo de atividade, onde os prazos são curtos e há alta exigência de padrões de qualidade. Já na faixa dos sujeitos que possuem mais de 10 anos encontramos um rebaixamento dos índices das manifestações de estresse, o que talvez seja devido ao inverso, ou seja, maior “tempo de casa”, gerando maior experiência.

6.3.4 Comparação das manifestações de estresse por função (administrativo – canteiro de obras)

As médias de estresse e função (administrativo – canteiro de obras) são apresentadas na Tabela 19 e no Gráfico 25.

Embora as médias de estresse dos funcionários administrativos sejam menores do que dos funcionários do canteiro de obras, é possível dizer que tais diferenças não são estatisticamente significativas, conforme o Quadro 23. Neste um resumo dos resultados do teste t é apresentado, assim como as médias e o valor de p, permitindo constatar que para todas as variáveis é maior do que o alfa adotado, confirmando que não há diferença estatisticamente significativa entre as manifestações de estresse e função (administrativo – canteiro de obras).

Tabela 19 - Médias das manifestações de estresse por função (administrativo – canteiro de obras)

Função	Físico	Psicológico	Psicofisiológico	Temporalidade	Estresse Global
Administrativo	18,14	21,14	10,57	12,71	62,57
Canteiro de Obras	20,82	23,67	10,96	13,39	68,83
Média Geral	20,63	23,49	10,93	13,34	68,39

Fonte: Dados da pesquisa

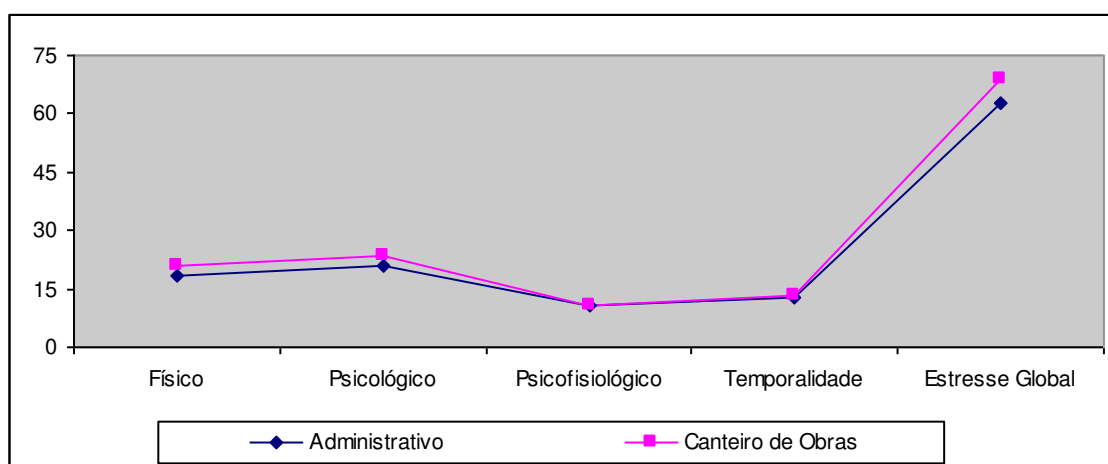


Gráfico 25 – Médias das manifestações de estresse por função (administrativo – canteiro de obras)

Fonte: Dados da pesquisa

Resultados do teste t	Físico	Psicológico	Psico-fisiológico	Temporalidade	Global
t	0,92	0,92	0,25	0,38	0,80
p	0,36	0,36	0,81	0,71	0,43
Diferença entre as médias	2,67	2,52	0,39	0,67	6,26

Quadro 23 - Resumo do resultado do teste t para o Estresse por função (administrativo – Canteiro de obras)

Fonte: Dados da pesquisa

6.3.5 Comparação entre as manifestações de estresse e fumo

As médias entre as manifestações de estresse e fumo são visualizadas na Tabela 20 e no Gráfico 26.

O Quadro 24 demonstra resumidamente os resultados do teste t, assim como as médias e o valor de p, comprovando que não há diferença estatisticamente significativa, visto que o valor de p é superior ao alfa, em todas as variáveis.

Tabela 20 – Médias das manifestações de estresse e fumo

Fumante	Físico	Psicológico	Psicofisiológico	Temporalidade	Estresse Global
Sim	20,64	23,27	10,85	13,24	68,00
Não	20,63	23,60	10,97	13,39	68,58
Média	20,63	23,43	10,91	13,32	68,29

Fonte: Dados da pesquisa

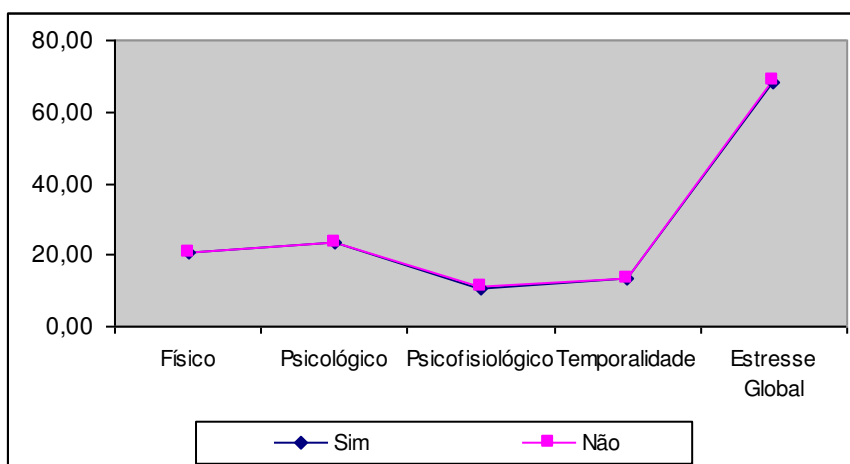


Gráfico 26 – Médias das manifestações de estresse e fumo

Fonte: Dados da pesquisa

Resultados do teste t	Físico	Psicológico	Psico-fisiológico	Temporalidade	Global
T	0,01	0,22	0,14	0,19	0,14
P	0,99	0,83	0,89	0,88	0,89
Diferença entre as médias	0,01	0,32	0,12	0,15	0,56

Quadro 24 - Resumo do resultado do teste t para o Estresse e fumo

Fonte: Dados da pesquisa

Esta variável não foi pesquisada por Castro (2009) e é diferente dos resultados encontrados nas pesquisas de Tojal (2009) e Reinaldo (2008) onde há diferenças estatisticamente significativas ao se comparar estresse e fumo. Em ambas as pesquisas os sujeitos fumantes apresentaram maiores índices de estresse do que os não fumantes.

6.3.6 Comparação entre as manifestações de estresse por situação civil

Tabela 21 e o Gráfico 27 as médias demonstram as manifestações de estresse por situação civil.

Não há diferença significativa estatisticamente entre as manifestações de estresse por situação civil, conforme apresentado no Quadro 25. .

Tabela 21 – Médias das manifestações de estresse por situação civil

Situação Civil	Físico	Psicológico	Psicofisiológico	Temporalidade	Estresse Global
Casado(a) ou tem Comp.	20,84	23,76	10,87	13,47	68,94
Vivo com meus pais	21,60	23,70	11,85	13,55	70,70
Vivo sozinho	14,25	19,75	8,00	13,00	55,00
Vivo com amigos(as)	17,67	22,67	9,00	12,67	62,00
Outra	16,33	22,33	11,33	16,67	66,67
Média	20,63	23,49	10,93	13,34	68,39

Fonte: Dados da pesquisa

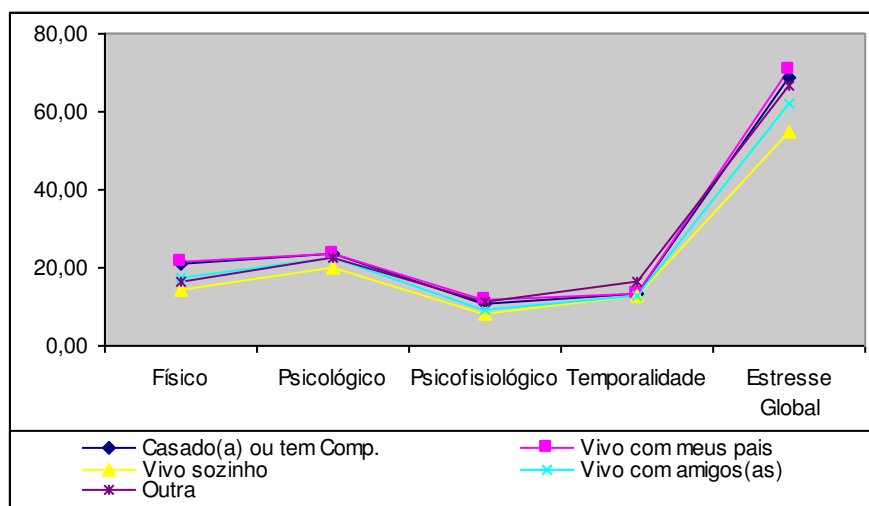


Gráfico 27 – Médias das manifestações de estresse por situação civil
Fonte: Dados da pesquisa

Manifestações de Estresse	F	p
Estresse Físico	1,02	0,40
Estresse Psicológico	0,35	0,84
Estresse Psicofisiológico	1,02	0,40
Estresse Temporalidade	0,27	0,90
Estresse Global	0,61	0,66

Quadro 25 – Resultados obtidos das comparações das manifestações de Estresse por situação civil
Fonte: Dados da pesquisa

Cabe ressaltar que os sujeitos que vivem com os pais (20%) apresentaram índices mais elevados de manifestações de estresse do que as demais situações civis.

Não haver diferença estatística significativa entre estresse e situação civil vai ao encontro com as pesquisas de Castro (2009) e Hardt (2009) que também não encontraram diferenças.

6.4 Resultados e discussão das estratégias de enfrentamento

No Quadro 26 a Escala de Toulousaine de *Coping* é apresentada, indicando cada estratégia de enfrentamento e sua faixa de pontuação.

Estratégia de enfrentamento	Faixa de pontuação
Controle	15 – 75
Apoio Social	10 – 50
Isolamento	14 – 70
Recusa	15 – 75

Quadro 26 – Faixa de pontuação na Escala de Toulousaine de *Coping*
Fonte: Dados elaborados pela autora

Tem-se as seguintes médias de utilização de estratégias de enfrentamento na amostra estudada na presente pesquisa conforme Tabela 22.

Tabela 22 - Escores das médias das estratégias de enfrentamento da presente pesquisa

	Controle	Apoio Social	Isolamento	Recusa
Média	57,3	31,9	34,3	44,0

Fonte: Dados da pesquisa

Utilizando-se, para fins de comparação, do trabalho de Stephenson (2001, apud STEPHENSON; CHAMON, 2005) temos os seguintes resultados para a população em geral, obtidos com uma amostra de 431 indivíduos, conforme Tabela 23.

Tabela 23 - Escores médios para as diferentes estratégias de enfrentamento

	Controle	Apoio Social	Isolamento	Recusa
Média	62,9	37,5	31,4	39,2

Fonte: Chamon, 2006.

Como se pode notar, as médias de enfrentamento para as estratégias de Controle e Apoio Social são menores na amostra estudada em relação à média brasileira. Em contrapartida, os níveis para as estratégias de Isolamento e Recusa

são maiores na amostra estudada. Isso parece indicar que o combate ao estresse é obtido por meio de estratégias negativas de enfrentamento.

Inocente (2007) afirma que o estudo das estratégias de enfrentamento refere-se ao estudo de fatores situacionais, destinados a diminuir ou mesmo modificar os efeitos estressantes.

Os Gráficos 28 a 31 apresentam os resultados da presente pesquisa em relação às estratégias de enfrentamento. As barras em verde indicam os indivíduos que utilizam uma estratégia de enfrentamento positiva acima da média brasileira e as barras em vermelho indicam os indivíduos que utilizam uma estratégia de enfrentamento negativa acima da média brasileira.

6.4.1 Controle

A estratégia de controle é considerada positiva porque busca controlar a situação pela ação e pela emoção.

De acordo com Chamon, E. (2006, p. 8)

O indivíduo tenta dominar a situação, seja evitando decisões precipitadas sem refletir (regulação das atividades) seja planejando (controle cognitivo), disfarçando suas emoções ou controlando o pânico ou medo (controle emocional).

Chamon (2008) afirma que as reações diante dos problemas variam: rogar a Deus, admitir o problema, fugir do pânico, buscar compreender a situação ou, ainda, buscar novas soluções para o problema.

A presente pesquisa revelou uma média de 57,3% de utilização da estratégia de controle como estratégia de enfrentamento, enquanto a média nacional é de 62,9%, ou seja, levemente abaixo da média. Porém, o Gráfico 28 demonstra que as barras em verde indicam os indivíduos com níveis acima da média da população brasileira, ou seja, a estratégia de controle é positiva, com 32% acima da média nacional.

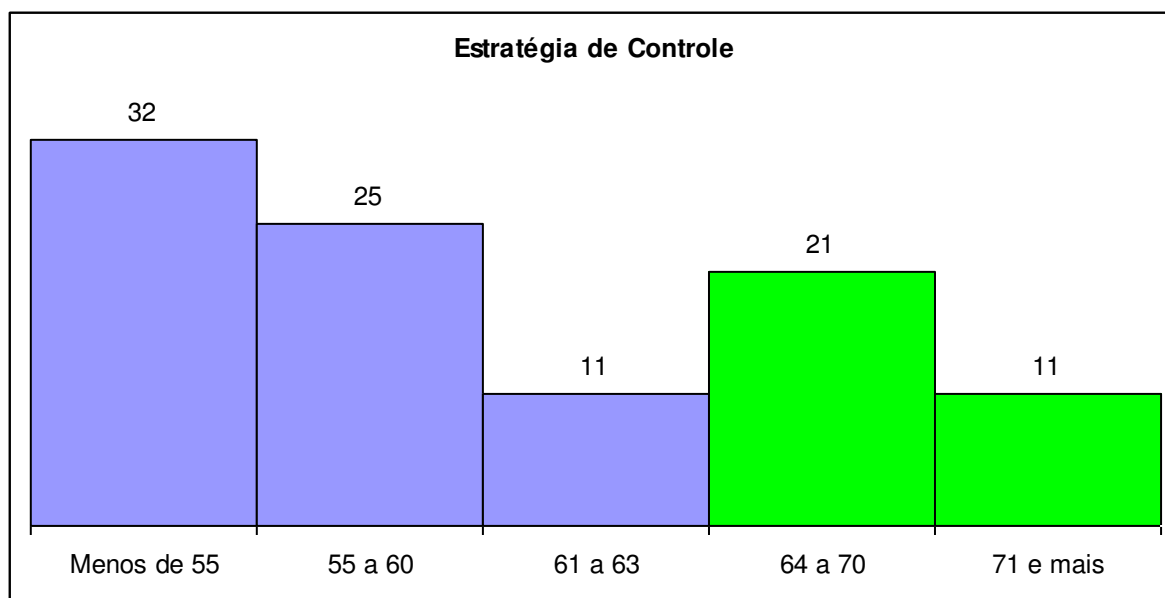


Gráfico 28 – Adoção da estratégia de controle

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 24 resume uma comparação entre os níveis de adoção de estratégias de controle acima da média, revelando dados identificados em pesquisas recentes da UNITAU.

Tabela 24 – Comparativo do índice de indivíduos que utilizam a estratégia de controle entre pesquisas recentes

Pesquisas	Amostra	Índice de indivíduos que utilizam a estratégia de controle acima da média nacional
Santos (2007)	176	85,8%
Reinaldo (2008)	232	54,8%
Presente pesquisa	100	32%
Ribeiro (2008)	147	32%
Tojal (2010)	193	31,6%
Hardt (2009)	312	31,4%
Leite Jr (2009)	242	31,0%

Fonte: Dados elaborados pela autora.

6.4.2 Apoio social

Segundo Chamon (2008), diante de situações estressantes, os indivíduos que utilizam esta estratégia de enfrentamento tendem a realizar ações que reforcem as atividades coletivas, com cooperação de profissionais e amigos.

Lipp (2003, p. 96) relata:

As respostas de “apoio social” encontradas por Folkman e Lazarus (1984) foram agrupadas no fator “suporte social” e incluem os itens, assim sintetizados: “procurei um amigo para pedir conselho”; “falei com alguém sobre como estava”; “conversei com outra pessoa sobre o”; “falei com alguém que poderia fazer”; “aceitei a simpatia e a compreensão”; “procurei ajuda profissional”.

Com relação ao grupo social na construção civil Borsoi (2002, p. 320) comenta que “[...] o fim de uma obra ou de um conjunto de tarefas específicas determinam a mudança de local de trabalho e de companheiros. A cada obra, novas amizades a serem construídas”.

A média nacional obtida de adoção da estratégia de apoio social é de 37,5 e a média da amostra foi de 31,9, levemente inferior. No entanto, pode-se destacar que 26% apresentam este índice acima da média nacional, de acordo com o Gráfico 29.

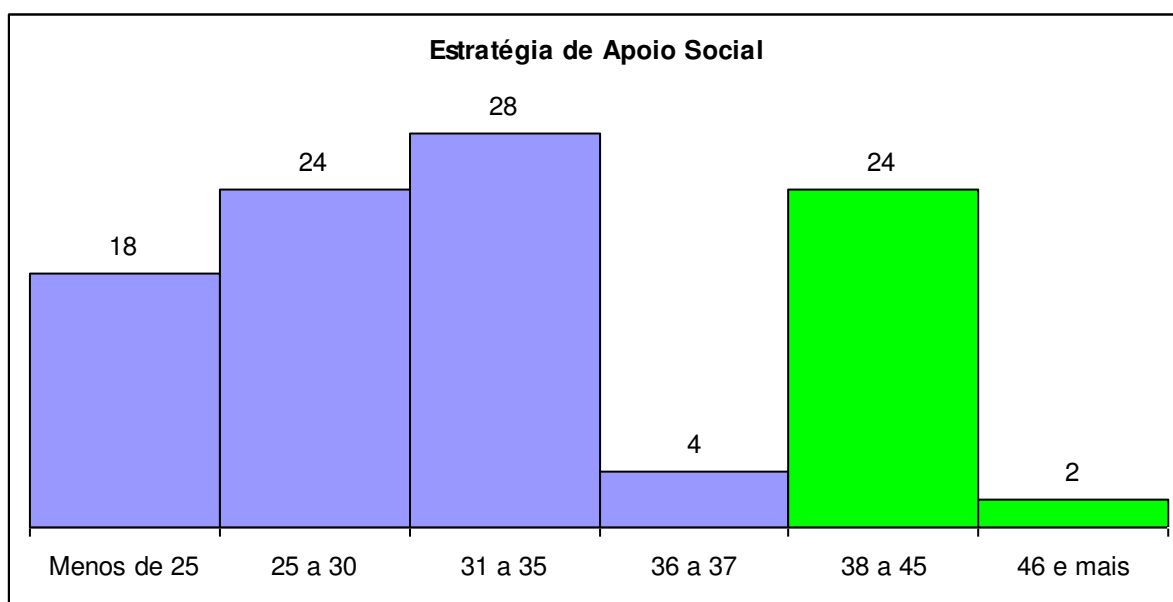


Gráfico 29 – Adoção da estratégia de apoio social

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao fazer uma comparação da adoção de estratégias de enfrentamento de apoio social, pelos sujeitos da presente pesquisa e sujeitos de outros estudos realizados na UNITAU, pode-se observar que os indivíduos desta pesquisa

apresentaram o menor índice de utilização de estratégia de apoio social acima da média nacional em relação aos demais indivíduos pesquisados. A comparação pode ser observada na Tabela 25.

Tabela 25 – Comparativo do índice de indivíduos que utilizam a estratégia de apoio social entre pesquisas recentes

Pesquisas	Amostra	Índice de indivíduos que utilizam a estratégia de apoio social acima da média nacional
Santos (2007)	176	69,88%
Reinaldo (2008)	232	47,0%
Hardt (2009)	312	42,3%
Tojal (2010)	193	37,8%
Ribeiro (2008)	147	35,4%
Leite Jr (2009)	242	29,7%
Presente pesquisa	100	26%

Fonte: Dados elaborados pela autora.

6.4.3 Isolamento

De acordo com Chamon (2006, p. 8), a estratégia de isolamento:

[...] consiste em fechar-se em si mesmo, o que significa uma ruptura das atividades e das interações com o outro. O indivíduo foge da situação problema (isolamento social e comportamental). Na tentativa de eliminar ou esquecer as aflições, a pessoa pode refugiar-se em sonhos e fantasias (isolamento mental). Neste campo, pode adotar, também, condutas de compensação por meio do alimento, álcool e drogas.

Portanto pode-se concluir que esta estratégia de isolamento é negativa, visto que pode trazer graves consequências ao indivíduo, pois não permite administrar bem o estresse (JÚNIOR LEITE, 2009).

Reinaldo (2008, p. 115) afirma que a estratégia de isolamento caracteriza-se por:

[...] buscar refúgios em fantasias, dificuldade de aceitar o problema, comportamento agressivo nas relações interpessoais, uso de bebidas,

medicamentos e fumo caracterizando um comportamento de fuga adotando postura indiferente frente às situações de estresse.

Chamon (2008) acrescenta que os indivíduos apresentam subterfúgios para não pensar no problema, incluindo o lazer.

A média obtida em relação à estratégia de isolamento foi de 34,3%, ou seja, levemente superior à média nacional que é de 31,4%. Destaca-se que 60% dos indivíduos pesquisados apresentaram índice acima da média brasileira, conforme Gráfico 30.

Pode-se considerar preocupante este resultado visto que mais da metade dos profissionais da construção civil utiliza esta estratégia e, comparando com as demais pesquisas foi a que apresentou maior índice.

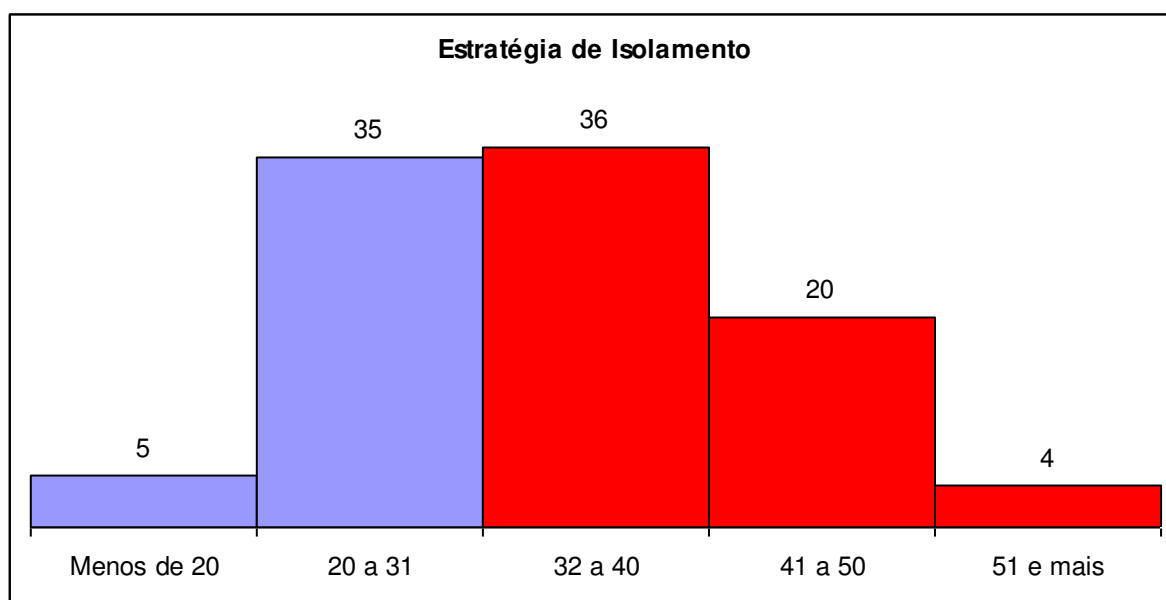


Gráfico 30 – Adoção da estratégia de isolamento

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 26 apresenta o resumo comparativo das pesquisas recentes com índices acima da média nacional dos indivíduos que utilizam a estratégia de isolamento.

Tabela 26 – Comparativo do índice de indivíduos que utilizam a estratégia de isolamento entre pesquisas recentes

Pesquisas	Amostra	Índice de indivíduos que utilizam a estratégia de isolamento acima da média nacional
Presente pesquisa	100	60%
Tojal (2010)	193	55,4%
Ribeiro (2008)	147	54,4%
Reinaldo (2008)	232	51,7%
Hardt (2009)	312	51,6%
Leite Jr (2009)	242	49,2%
Santos (2007)	176	23,9%

Fonte: Dados elaborados pela autora.

6.4.4 Recusa

Chamon, E. (2006, p. 8) afirma que a estratégia de recusa pode ser entendida como:

[...] a incapacidade de aceitar a realidade e o problema. O indivíduo tenta negar a situação (denegação). Ele se engaja em outras atividades, procurando distrair-se, ou busca satisfação em outros domínios de sua vida (distração). Esse campo inclui também, como manifestação, a dificuldade de controlar-se e de expor suas emoções (alexitimia).

Esta estratégia também é considerada negativa, visto que o indivíduo não enfrenta os problemas.

Leite Júnior (2009, p. 130) ressalta que “[...] a recusa é uma resposta adaptativa e de sobrevivência. O indivíduo a utiliza na tentativa de evitar o confronto com a realidade de ameaça”.

Chamon (2008) afirma que dentre as reações dos indivíduos que utilizam a recusa como estratégia tem-se: ignorar situações de estresse, tentando não pensar no problema, voltar-se para atividades mais agradáveis e apresentam instabilidade emocional.

Reinaldo (2008) acrescenta que os sujeitos utilizam medicamentos fingindo que o problema não existe nesta estratégia de enfrentamento.

No caso desta pesquisa tem-se a média de 44% para a utilização dessa estratégia, ou seja, superior à média nacional que é de 39,2%. Deve-se ressaltar de acordo como vimos no Gráfico 31 que 69% dos sujeitos utilizam a estratégia de recusa com índices superiores à média nacional.

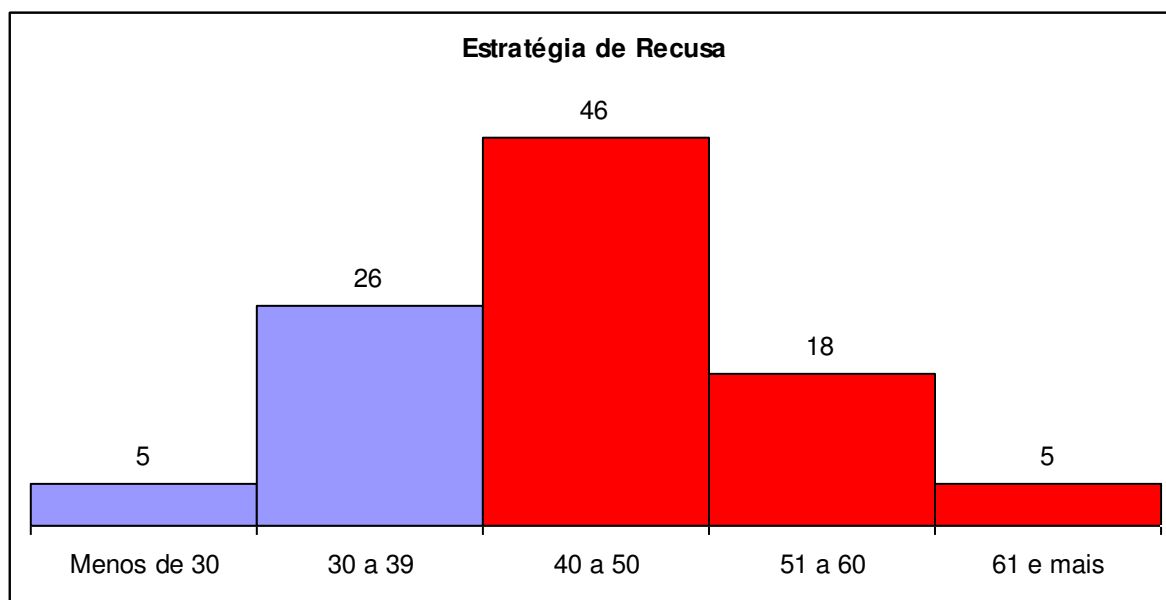


Gráfico 31 – Adoção da estratégia de recusa

Fonte: Dados da pesquisa.

Esta pesquisa também comparou o índice de indivíduos que utilizam a estratégia de recusa entre pesquisas recentes, apresentado na Tabela 27. Nesta tabela constata-se que a presente pesquisa obteve o segundo maior índice de indivíduos que utilizam a estratégia de recusa acima da média nacional.

Tabela 27 – Comparativo de indivíduos que utilizam a estratégia de recusa entre pesquisas recentes

Pesquisas	Amostra	Índice de indivíduos que utilizam a estratégia de recusa acima da média nacional
Tojal (2010)	193	75,6%
Presente pesquisa	100	69%
Reinaldo (2008)	232	65,1%
Ribeiro (2008)	147	64,6%
Hardt (2009)	312	62,2%
Leite Jr (2009)	242	55,4%
Santos (2007)	176	27,8%

Fonte: Dados elaborados pela autora.

6.5 Análises estatísticas das estratégias de enfrentamento

6.5.1 Comparação das estratégias de enfrentamento por sexo

A Tabela 28 e o Gráfico 32 apresentam as médias para a comparação entre as estratégias de enfrentamento por sexo.

E o Quadro 27 confirma a falta de significância estatística entre as estratégias de enfrentamento entre homens e mulheres, apresentando um resumo dos resultados apurados pelo teste t, as médias e o valor de p.

Tabela 28 – Médias das estratégias de enfrentamento por sexo

Sexo	Controle	Isolamento	Apoio Social	Recusa
masculino	57,48	34,55	31,56	44,24
feminino	55,17	29,83	36,67	40,50
Média Geral	57,34	34,27	31,87	44,02

Fonte: Dados da pesquisa

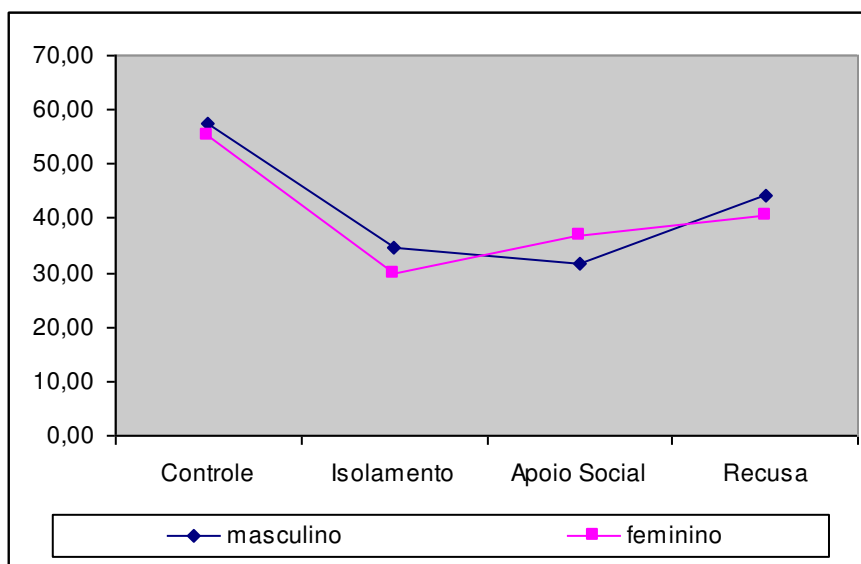


Gráfico 32 – Médias das estratégias de enfrentamento por sexo

Fonte: Dados da pesquisa

Resultados do teste t	Controle	Isolamento	Apoio social	Recusa
t	0,47	1,23	1,64	1,05
p	0,64	0,22	0,11	0,30
Diferença entre as médias	2,31	4,72	5,10	3,74

Quadro 27 - Resumo do resultado do teste t para as estratégias de enfrentamento por sexo

Fonte: Dados da pesquisa

Vale destacar que as mulheres nesta pesquisa tendem a utilizar menos a estratégia de isolamento e buscar mais o apoio social do que os homens, como se pode observar também no Gráfico 32. Ressalta-se que os sujeitos pesquisados apresentaram altos índices de satisfação nos relacionamentos interpessoais, conforme será demonstrado posteriormente, mas quando se fala em apoio social temos que considerar não só os relacionamentos no ambiente de trabalho.

Nas pesquisas de Tojal (2010), Leite Júnior (2009), Hardt (2009) e Ribeiro (2008) foram encontradas diferenças estatísticas significativas na comparação de enfrentamento por sexo, diferindo dos resultados desta pesquisa.

Castro (2009) que pesquisou trabalhadores da construção civil não abordou o tema estratégias de enfrentamento, o que impossibilita comparações.

6.5.2 Comparação das estratégias de enfrentamento por idade

A Tabela 29 e o Gráfico 33 indicam as médias das comparações entre as estratégias de enfrentamento por faixas etárias.

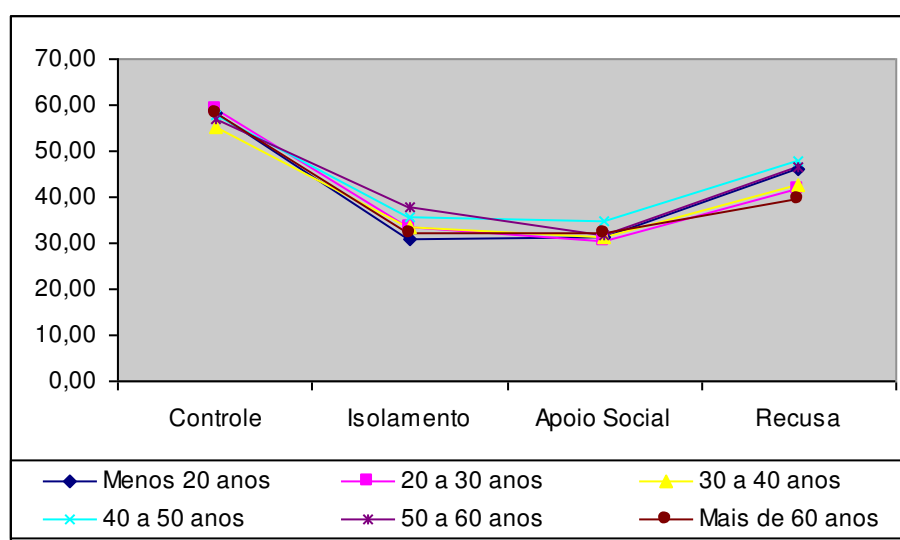
Não foi constatado diferenças estatisticamente significativas ao se comparar as estratégias de enfrentamento: controle, isolamento e apoio social por faixas etárias.

Alguns autores consideram $\alpha = 0,10$ e se este α fosse considerado poderia-se afirmar que há uma variação marginalmente significativa entre os grupos na estratégia recusa, onde $F = 1,91$ e $p = 0,10$ e através do teste Tukey comprova-se que esta diferença se encontra na faixa etária de 30-40 e 40-50 anos, como apresentado na Tabela 30.

Tabela 29 – Médias das estratégias de enfrentamento por idade

Idade	Controle	Isolamento	Apoio Social	Recusa
Menos 20 anos	58,25	30,75	31,50	46,25
20 a 30 anos	59,26	33,30	30,30	41,93
30 a 40 anos	55,32	33,65	31,45	42,55
40 a 50 anos	57,67	35,48	34,57	47,67
50 a 60 anos	57,08	37,62	31,77	46,69
Mais de 60 anos	58,25	32,00	32,25	39,50
Média Geral	57,34	34,27	31,87	44,02

Fonte: Dados da pesquisa

**Gráfico 33 – Médias das estratégias de enfrentamento por idade**

Fonte: Dados da pesquisa

Tabela 30- Resultado da análise de variância das Estratégias de enfrentamento por idade

Fonte da variação	SQ	Gl	MQ	F	valor-P	F crítico
Entre grupos	659,2448	5	131,849	1,913003	0,099412	2,31127
Dentro dos grupos	6478,715	94	68,9225			
Total	7137,96	99				

Fonte: Dados da pesquisa.

Leite Júnior (2009) também não encontrou diferença estatisticamente significativa nesta correlação apenas algumas variações nas estratégias utilizadas por faixas etárias.

6.5.3 Comparação das estratégias de enfrentamento por função administrativo – canteiro de obras

As médias das estratégias de enfrentamento por função administrativo – canteiro de obras são vistas na Tabela 31 e no Gráfico 34..

A presente pesquisa não identificou diferença estaticamente significativa entre as funções administrativas - canteiro de obras e as estratégias de enfrentamento: controle, isolamento, apoio social e recusa como se vê no Quadro 28. Este revela também os resultados do teste t, assim como as médias que comprovam a não significância entre enfrentamento e funções, visto que p para todas as variáveis é maior do que o alfa adotado.

Tabela 31 – Médias das estratégias de enfrentamento por função administrativo – canteiro de obras

Função	Controle	Isolamento	Apoio Social	Recusa
Administrativo	54,71	30,71	34,43	38,43
Canteiro de Obras	57,54	34,54	31,68	44,44
Média Geral	57,34	34,27	31,87	44,02

Fonte: Dados da pesquisa

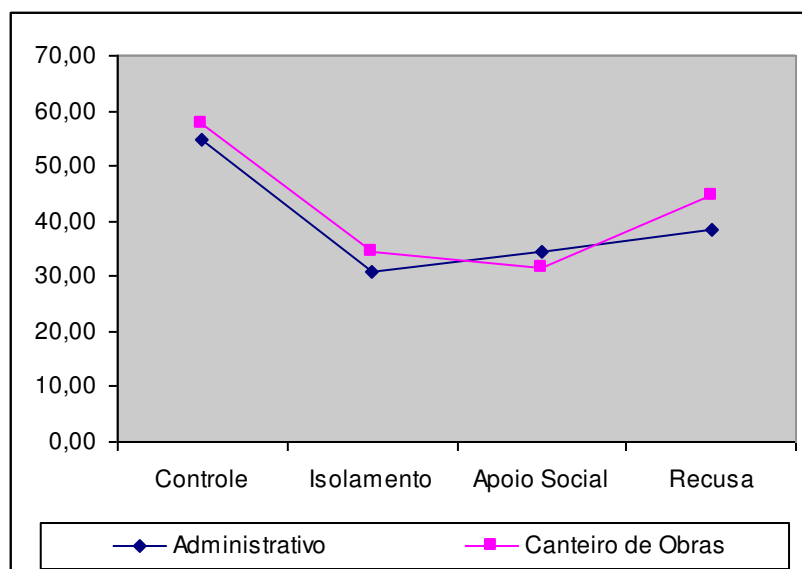


Gráfico 34 – Médias das estratégias de enfrentamento por função administrativo – canteiro de obras

Fonte: Dados da pesquisa

Resultados do teste t	Controle	Isolamento	Apoio social	Recusa
t	0,62	1,07	0,94	1,83
p	0,54	0,29	0,35	0,07
Diferença entre as médias	2,82	3,82	2,75	6,01

Quadro 28 - Resumo do resultado do teste t para as estratégias de enfrentamento por função administrativo – canteiro de obras

Fonte: Dados da pesquisa

Nota-se, que apesar da não haver diferença estatística, o grupo administrativo apresentou níveis inferiores aos da média e aos dos sujeitos que trabalham no canteiro de obra. Observa-se também que no grupo canteiro de obras os índices de apoio social foram menores do que a média assim como se comparados com o grupo administrativo.

Esta comparação entre estratégias de enfrentamento por função administrativo – canteiro de obras não foi abordada na pesquisa de Castro (2009), a qual a princípio seria possível se comparar, devido a especificidade da área.

6.5.4 Comparação das estratégias de enfrentamento por tempo de trabalho

A Tabela 32 e o Gráfico 35 indicam as médias obtidas para a comparação das estratégias de enfrentamento por tempo de trabalho.

Também nesta correlação entre as estratégias de enfrentamento por tempo de trabalho a análise estatística não apurou diferenças significativas, de acordo com o Quadro 29.

Tabela 32 – Médias das estratégias de enfrentamento por tempo de trabalho

Tempo de Tempo Trabalho	Controle	Isolamento	Apoio Social	Recusa
Menos 3 meses	54,76	34,76	29,97	43,68
3 meses a 1 ano	60,58	33,18	32,30	44,52
1 a 2 anos	52,86	36,29	32,86	46,43
2 a 3 anos	61,50	35,50	32,00	50,00
3 a 5 anos	59,40	39,60	34,60	44,00
5 a 10 anos	57,08	32,58	34,42	41,58
Mais de 10 anos	59,67	32,33	34,00	43,00
Média Geral	57,34	34,27	31,87	44,02

Fonte: Dados da pesquisa.

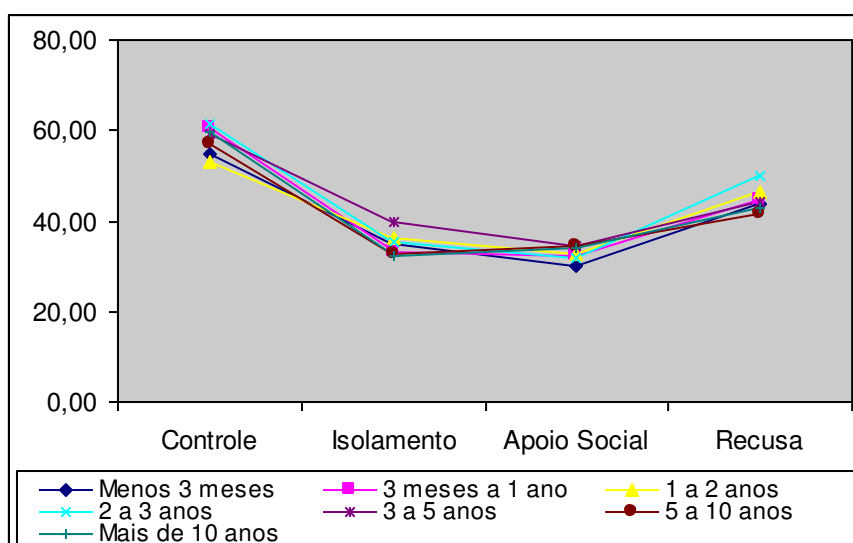


Gráfico 35 – Médias das estratégias de enfrentamento por tempo de trabalho

Fonte: Dados da pesquisa

Estratégias de Enfrentamento	F	p
Controle	1,01	0,43
Isolamento	0,52	0,80
Apoio Social	0,82	0,55
Recusa	0,44	0,85

Quadro 29 – Resultados obtidos das comparações das estratégias de enfrentamento por tempo de trabalho

Fonte: Dados da pesquisa

Observa-se que os sujeitos com menos de 3 meses de trabalho apresentaram níveis mais baixos do apoio social, ou seja, utilizam menos desta estratégia para enfrentar as dificuldades. Isto talvez ocorra pelo fator tempo interferir no relacionamento destes. Este fato diverge do autor Barros (2007) que afirma que o trabalho em equipe dos operários da construção civil, ou seja, a união destes possibilita a superação das dificuldades pessoais, assim como no trabalho.

6.5.5 Comparação das estratégias de enfrentamento por situação civil

Como vemos na Tabela 33 e no Gráfico 36 as médias para as comparações das estratégias de enfrentamento e as situações civis.

Analisando as correlações das estratégias de enfrentamento com situação civil também não foram encontradas diferenças significativas estatisticamente, conforme o Quadro 30.

Tabela 33 – Médias das estratégias de enfrentamento por situação civil

Situação Civil	Controle	Isolamento	Apoio Social	Recusa
Casado(a) ou tem Comp.	58,18	34,21	32,12	43,78
Vivo com meus pais	57,00	35,30	32,74	46,70
Vivo sozinho	56,25	31,00	28,50	35,75
Vivo com amigos(as)	59,67	31,00	34,00	47,33
Outra	48,40	33,00	27,20	41,60

Média	57,34	34,27	31,87	44,02
-------	-------	-------	-------	-------

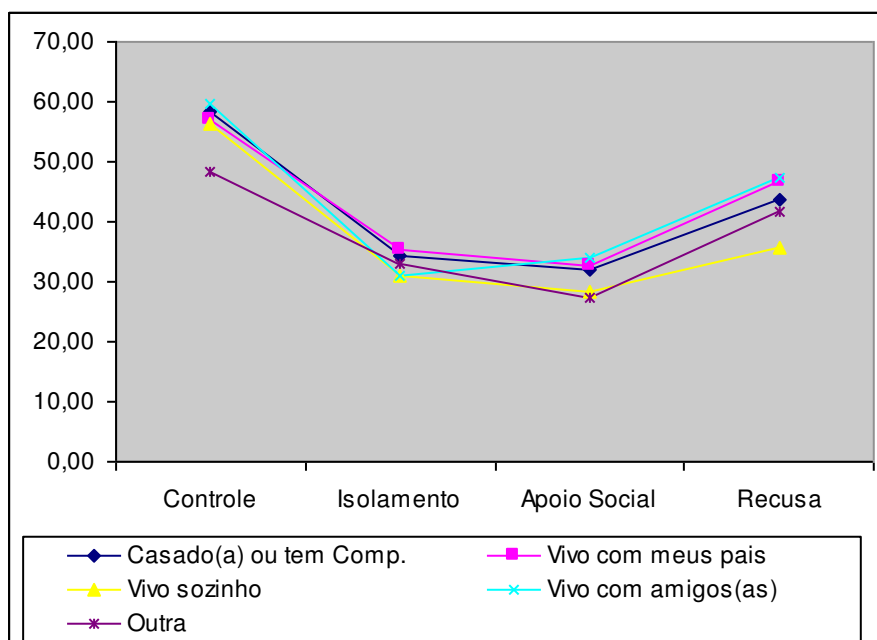


Gráfico 36 – Médias das estratégias de enfrentamento por situação civil

Fonte: Dados da pesquisa

Estratégias de Enfrentamento	F	p
Controle	0,89	0,47
Isolamento	0,41	0,81
Apoio Social	0,81	0,52
Recusa	1,68	0,16

Quadro 30 – Resultados obtidos das comparações das estratégias de Enfrentamento por situação civil

Os trabalhos de Tojal (2010) e Leite Júnior (2009) também afirmam que não encontram diferenças estatísticas significativas entre estratégias de enfrentamento e situação civil. Diferentemente do resultado de Reinaldo (2008) que constatou diferença estatística significativa nas estratégias recusa e isolamento, no qual destaca que os sujeitos casados utilizam estas estratégias menos do que as demais situações civis.

6.6 Resultados e discussão dos dados da Qualidade de Vida no Trabalho

Neste trabalho utilizou-se o modelo *JDS* elaborado por Hackman e Oldham (1975) para o levantamento e análise da qualidade de vida no trabalho. Os resultados foram calculados individualmente para cada respondente, através das fórmulas apresentadas no Quadro 18 – Cálculo das variáveis do modelo *JDS* (p.95).

Para as dimensões de QVT foram utilizados os seguintes critérios:

VALORES	CONCEITOS
Até 4	Insatisfatório
Mais de 4 e menos de 6	Satisfatório
A partir de 6	Muito satisfatório

Quadro 31 Critérios para avaliação das dimensões de Q.V.T
 Fonte: HACKMAN; OLDHAM, 1975, p. 97.

6.6.1 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. Segundo estes autores os indivíduos que avaliam bem estas dimensões são mais motivados para o trabalho. Há uma tendência destes indivíduos terem respostas positivas das tarefas e, conseqüentemente, grande necessidade de crescimento.

Nos Gráficos 37 a 43 as dimensões básicas da tarefa são representadas de acordo com os resultados obtidos na amostra estudada:

- a) variedade de habilidades (VH);

Variedade de habilidades pode ser entendida como a variedade de atividades diferentes e de habilidades e talentos requeridos para a execução da tarefa.

Herzberg (1968) explica que o enriquecimento do cargo é importante para que haja motivação. As tarefas devem ser estimuladas para o crescimento, para o desenvolvimento.

Rodrigues (2002) relata que Herzberg realizou pesquisa sobre satisfação do trabalhador a partir do enriquecimento do cargo. A Qualidade de Vida no Trabalho,

de acordo com o trabalho de Herzberg, tem o enriquecimento do cargo como resultado das dimensões da tarefa, possibilitando a motivação e satisfação.

O Gráfico 37 demonstra que a maioria (48%) está satisfeita, 22% encontram-se muito satisfeitos e 30% insatisfeitos com a variedade de habilidades da execução das tarefas.

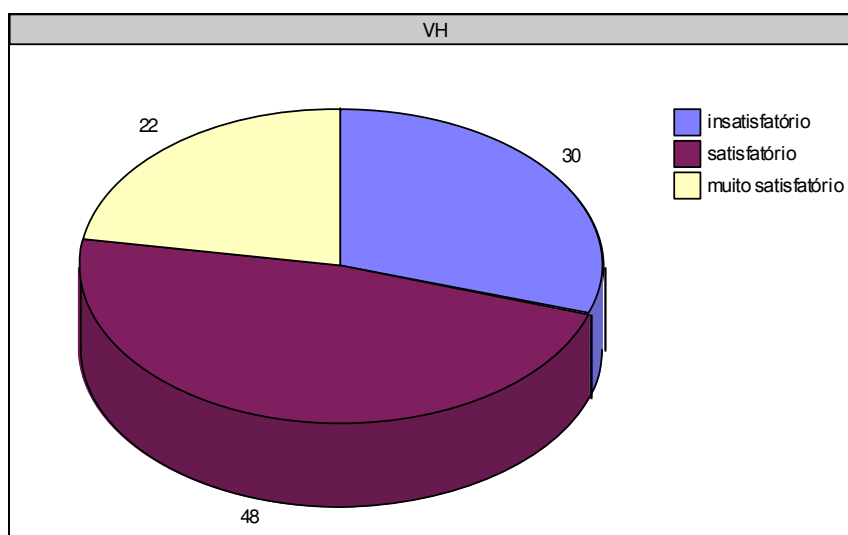


Gráfico 37 - Variedade de Habilidade
Fonte: Dados da pesquisa.

Comparando-se a presente pesquisa com a de Medeiros (2002) e Honório (2002), pode-se observar que na pesquisa de Honório (2002) 59% dos respondentes afirmam que há necessidade de se ter variadas habilidades para exercer esta profissão, porém não foi investigado o grau de satisfação em relação a este item. E na pesquisa de Medeiros (2002, p. 78) a autora afirma que “[...] provavelmente a grande diversidade de tarefas atribuídas a cada empregado contribui para a satisfação em relação ao seu próprio aproveitamento do cargo”, porém ela também não avaliou o grau de satisfação em relação à variedade de habilidade.

b) identificação da tarefa (IT)

Walton (1975 apud LEITE JÚNIOR, 2009) enfatiza questões elementares para realização do trabalho priorizando os fatores higiênicos, condições físicas, aspectos relacionados à segurança e à remuneração.

Leite Júnior (2009, p. 152) ressalta que “esta categoria, também é para Walton (1975), um dos quatro indicadores para apurar a oportunidade de utilizar e desenvolver as capacidades humanas no trabalho”.

Em relação à identificação com a tarefa, ou seja, a necessidade de sua execução do início ao fim para que o resultado seja visível, constatou-se que 53% dos respondentes estão satisfeitos, 10% muito satisfeitos e 37% insatisfeitos, conforme o Gráfico 38.

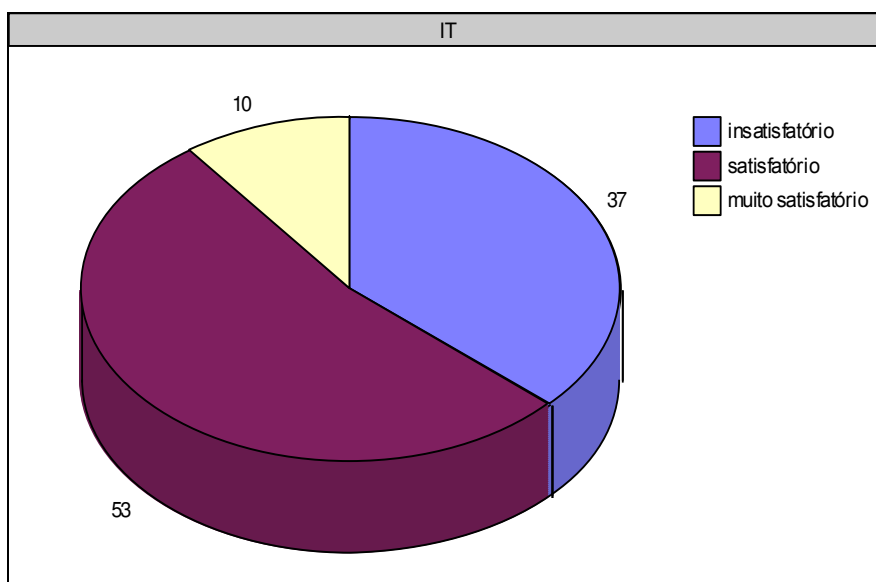


Gráfico 38 - Identificação da Tarefa
Fonte: Dados da pesquisa.

Na pesquisa de Medeiros (2002) ela cita que em relação ao conteúdo do cargo, os funcionários sentem-se satisfeitos com a utilização das competências no desenvolvimento de suas atividades. Nesta pesquisa utilizou-se a média (pontuação máxima que poderia ser atingida média 5), atingindo neste indicador 4,64 de grau de satisfação. Apesar de os resultados não terem sido apresentados em forma de porcentagens, as médias servem de parâmetros gerais de comparação. Na pesquisa de Honório (2002) a identificação da tarefa não foi investigada.

c) significado da tarefa (ST)

Tadeucci (2009, p. 38) relata que

[...] Dr Maslow acreditava que as pessoas buscavam significado em seu trabalho, queriam se envolver em causas maiores e eram capazes de “arrebentar a boca do balão” quando envolvidas em uma tarefa, papel ou responsabilidade que valha a pena.

Mills (1976 apud BORSOI, 2002, p.315) afirma que o trabalho “[...] não tem em si qualquer significado. É o homem quem significa o que faz a partir de como percebe o que faz”. Há uma valorização da tarefa em si, ou seja, o ato de fazer, pelo

que tem de gratificante ou até mesmo referindo-se ao lúdico, tendo significado intrínseco. Porém se o trabalhador enxergar o trabalho apenas como fonte de subsistência, então o significado é apenas extrínseco (BORSOI, 2002).

Dos respondentes 37% apresentam-se satisfeitos e 38% muito satisfeitos com o significado da tarefa, o que significa o quanto o resultado do trabalho é caracterizado como relevante para a empresa ou para a sociedade. Apresentam-se insatisfeitos 25%, conforme visualizado no Gráfico 39.

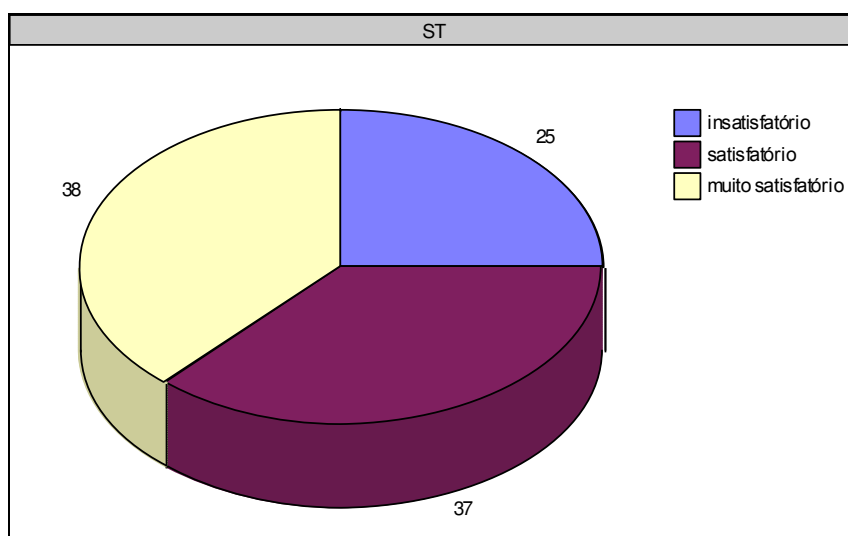


Gráfico 39 - Significado da Tarefa

Fonte: Dados da pesquisa

Entre as pesquisas comparadas pode-se observar que a de Medeiros (2002) não questionou o grau de satisfação em relação ao significado da tarefa. E Honório (2002) explica que, em relação ao orgulho, analisou-se o grau de satisfação com que o funcionário exerce sua profissão e 63% revelaram que mudariam de emprego se possível.

d) interrelacionamento (IR);

Rodrigues (2002) relata que Walton identifica aspectos imprescindíveis para se manter uma boa integração social no ambiente de trabalho: preconiza a ausência de preconceitos em relação à cor, raça, religião, nacionalidade, estilos de vida e aparência física. Este autor (2002, p. 84) afirma que:

A ausência de estratificação e a mobilidade social facilitarão ou induzirão um senso de comunidade nas organizações. O que sem dúvida seria a mola mestra para um bom nível de integração social.

Albertson, Jahoda e Lock (1977 apud RODRIGUES, 2002) consideram que o ambiente de trabalho possibilita um relacionamento social extrafamiliar com grupos específicos.

De acordo com Rodrigues (2002) as relações de trabalho são vistas como uma das maiores fontes de satisfação e conseqüentemente contribuem para uma melhor qualidade de vida do trabalhador.

Schein (1982, p. 130 apud RODRIGUES, 2002, p. 100) ressalta que “tem-se acreditado que um grupo pode ser mais criativo que os indivíduos isolados, por causa do estímulo que os membros proporcionam uns aos outros”.

Borsoi (2002) afirma que a sociabilidade na construção civil é fundamental para a construção de uma imagem melhor de si mesmos, ou seja, é a base da auto-estima e de auto-valorização.

Nesse ramo de atividade não se constroem vínculos estáveis, mas apesar da transitoriedade de novos canteiros, sempre há a impressão de certa cumplicidade e companheirismo, o que pode ser fundado na certeza de encontro de iguais (BORSOI, 2002).

Os dados apresentados no Gráfico 40 representam que a maioria dos respondentes está muito satisfeita (51%), 38% satisfeitos e apenas 11% insatisfeitos com a variável interrelacionamento. Esta variável refere-se à interação do grupo para obter bons resultados.

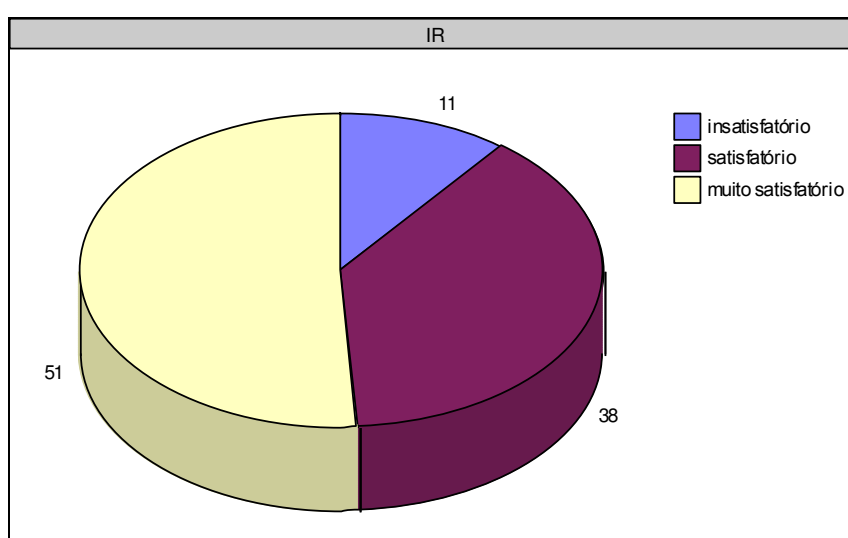


Gráfico 40 - Interrelacionamento

Fonte: Dados da pesquisa

O interrelacionamento também foi avaliado na pesquisa de Honório (2002), o qual menciona que o resultado foi de satisfação total, ou seja, 100%. E na pesquisa de Medeiros (2002) a média foi de 4,89. Ela menciona que nenhum trabalhador apresenta-se insatisfeito no relacionamento com os colegas.

e) autonomia (AU);

Conforme Walton (1975 apud LEITE JÚNIOR 2009, p. 154): “A categoria autonomia está relacionada à oportunidade para utilizar e desenvolver as capacidades humanas”.

Goulart e Sampaio (2004) consideram a autonomia como fator fundamental para que o indivíduo sinta-se satisfeito e para que a empresa alcance suas metas, sem prejuízo.

Fernandes (1996) afirma que os desejos e as expectativas das pessoas em uma maior participação nas decisões em situações de trabalho são evidentes.

Porém Goulart e Sampaio (2004) ressaltam que o envolvimento do indivíduo em processos decisórios é propiciada pela filosofia organizacional.

No Gráfico 41 podemos observar que 49% dos respondentes estão insatisfeitos, 35% satisfeitos e 16% muito satisfeitos em relação à autonomia, que diz respeito a quanto o profissional possui de liberdade para executar suas tarefas.

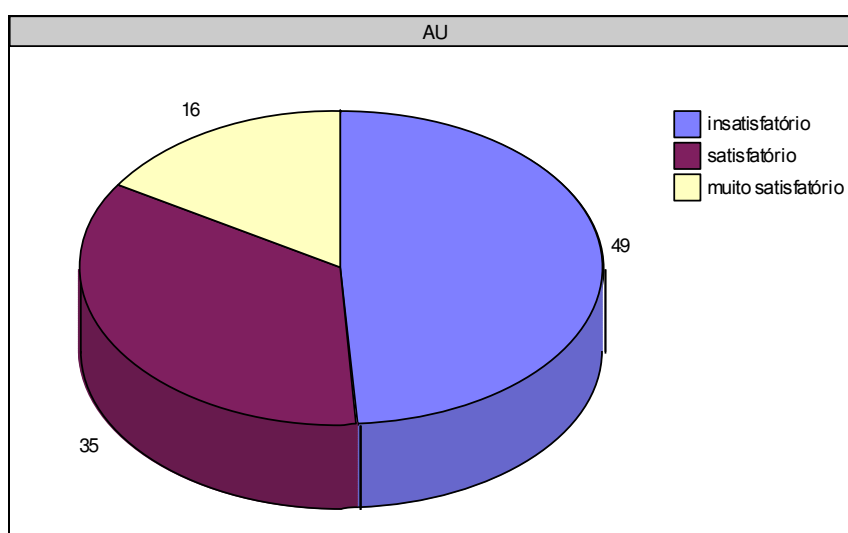


Gráfico 41 - Autonomia
Fonte: Dados da pesquisa

Comparando-se a presente pesquisa com as demais, percebe-se que na de Medeiros (2002) os respondentes também não se sentem satisfeitos em relação ao grau de liberdade para executar as tarefas, porém os valores não foram apontados.

Na pesquisa de Honório (2002) considerou-se a autonomia como a liberdade que o funcionário possui para tomar decisões sobre seu próprio trabalho, de o quê e como fazer as tarefas, mas não foi avaliado o grau de satisfação. Honório (2002, p. 84) cita que “75% dos participantes responderam que os gerentes aceitam e incentivam suas iniciativas no uso de novas tecnologias [...]”.

f) *feedback* interno (FI);

O grau de informações fornecidas sobre o desempenho, a partir da própria execução do trabalho ou *Feedback* interno, demonstra que a maioria 54% está satisfeita, 24% estão muito satisfeitos e 22% estão insatisfeitos, representados no Gráfico 42.

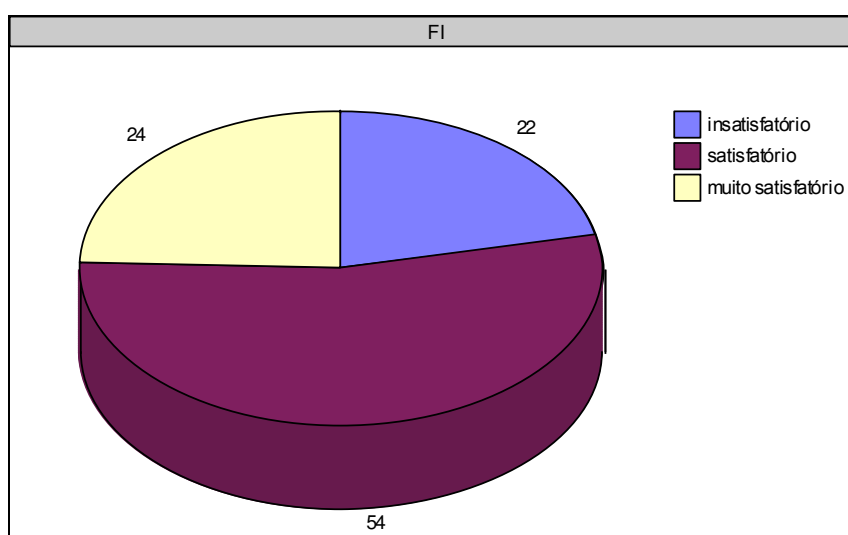


Gráfico 42 – Feedback Interno
Fonte: Dados da pesquisa.

Foi apenas nesta pesquisa que o nível de satisfação no item *feedback* interno foi ressaltado.

g) *feedback* externo (FE).

Goulart e Sampaio (2004, p. 40) afirmam que: “O *feedback* que o trabalho ou as condições de trabalho fornecem ao indivíduo é fundamental e está relacionado às necessidades psicológicas individuais”.

Constatou-se que 40% estão satisfeitos com o *feedback* externo, que refere-se ao retorno recebido de seus superiores hierárquicos, seguido de 30% muito satisfatório e 30% insatisfeitos, conforme Gráfico 43.

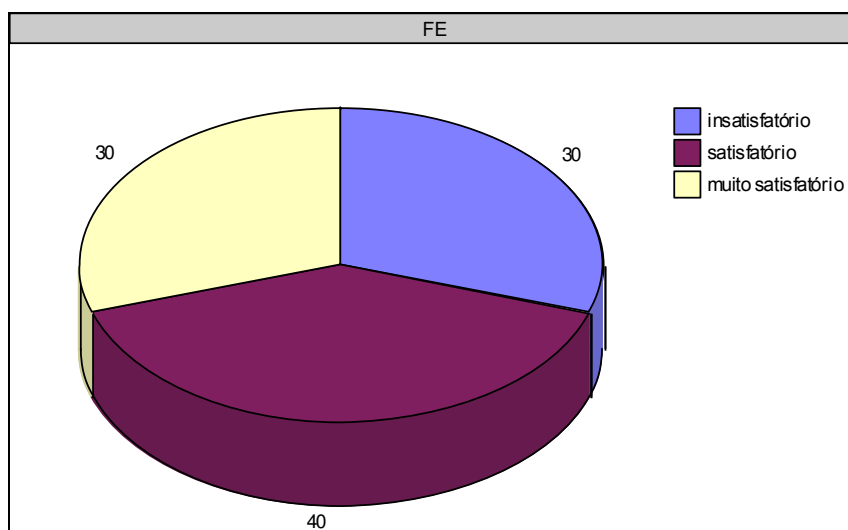


Gráfico 43 – Feedback Externo

Fonte: Dados da pesquisa

Na pesquisa de Honório (2002) 77% acenaram positivamente quanto ao retorno dos superiores hierárquicos, revelando que em 47% dos casos o mestre-de-obra é o principal responsável por este retorno. 32% dos casos ficam sob a responsabilidade dos gerentes, 15% dos colegas e 6% com outros.

Em relação ao *feedback* positivo e negativo recebido dos superiores na pesquisa de Medeiros (2002) os respondentes atingiram uma média de 4,65%.

A Tabela 34 apresenta a média percentual apurada nesta pesquisa para cada Dimensão Básica da Tarefa, conforme Hackman e Oldham (1975).

Tabela 34 – Média percentual para as Dimensões Básicas da Tarefa

DIMENSÕES BÁSICAS DA TAREFA	INSATISFATÓRIO	SATISFATÓRIO	MUITO SATISFATÓRIO
Variedade de Habilidade – VH	30%	48%	22%
Identidade da Tarefa – IT	37%	53%	10%
Significado da Tarefa – ST	25%	37%	38%
Interrelacionamento – IR	11%	38%	51%
Autonomia – AU	49%	35%	16%
<i>Feedback</i> Intrínseco – FI	22%	54%	24%
<i>Feedback</i> Extrínseco – FE	30%	40%	30%
Média	29%	43%	28%

Fonte: Dados da pesquisa

Ao se comparar todas as médias percentuais para as Dimensões Básicas para a Tarefa percebe-se que o interrelacionamento, o *feedback* intrínseco e a

identificação com a tarefa obtiveram os melhores índices de satisfação e que a autonomia se destacou como o maior nível de insatisfação.

A Tabela 35 apresenta uma comparação entre os escores médios para as Dimensões Básicas da Tarefa da presente pesquisa e com os dados apurados por Moraes e Kilimnik (1989).

Tabela 35 – Comparação dos escores médios para as Dimensões Básicas da Tarefa

DIMENSÃO	VH	IT	ST	IR	AU	FI	FE
Média de pontos de Moraes e Kilimnik	5,08	5,24	5,68	5,96	5,16	5,29	5,10
Média de pontos dessa pesquisa	4,74	4,37	5,20	5,61	4,02	4,98	4,84

Elaborado pela autora, baseado em Leite Júnior (2009) e dados da pesquisa

Nota-se que todos os escores médios para as Dimensões Básicas da Tarefa apresentaram índices menores do que a pesquisa de Moraes e Kilimnik (1989).

6.6.2 Estados Psicológicos Críticos

Os Estados Psicológicos Críticos são criados pelas Dimensões Básicas da Tarefa, de acordo com Hackman e Oldham, nos quais pode-se entender, que quanto mais estes estados estão presentes nos indivíduos, maior será a motivação interna para o trabalho e, desta forma, são obtidos os Resultados Pessoais e de Trabalho Positivo.

Os Gráficos 44, 45 e 46 representam a avaliação dos três Estados Psicológicos na amostra pesquisada.

- a) percepção do significado do trabalho (PST);

Borsoi (2002) em pesquisa realizada relata que ao entrevistar os trabalhadores da construção civil pode-se destacar o significado do trabalho para estes profissionais.

De acordo com Borsoi (2002, p. 310) “o trabalho era, via de regra, qualificado como pesado, arriscado e pouco compensador em termos financeiros, entretanto, ainda assim, era adjetivado como bom, alegre, divertido”.

Então faz-se necessário buscar a história do trabalho desses indivíduos para melhor entendimento. Todos tiveram uma infância difícil, que sequer poderíamos chamar de “infância”. A maioria trabalha desde criança, sem mesmo conseguir distinguir o trabalho do brinquedo. Uma das marcas destes profissionais é o trabalho precoce (BORSOI, 2002).

Os dados desta pesquisa revelam que a maioria (49%) está muito satisfeita e 42% estão satisfeitos, ou seja, 91% percebem positivamente o trabalho e o veem como algo importante, valioso e apenas 9% insatisfeitos de acordo com o Gráfico 44. Tais dados vão ao encontro, portanto, com o que apontou Borsoi (2002).

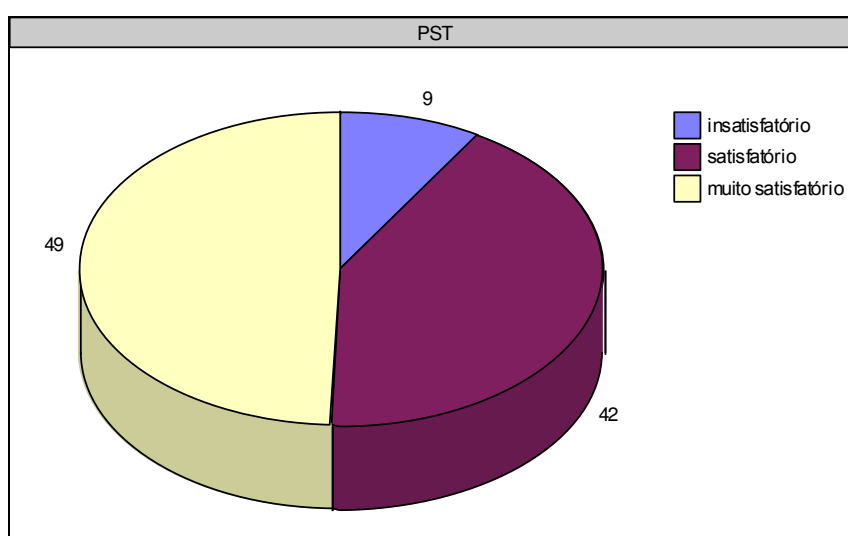


Gráfico 44 – Percepção do Significado do Trabalho

Fonte: Dados da pesquisa

b) percepção da responsabilidade pelos resultados (PRR);

No Gráfico 45 podemos contatar que a maioria das pessoas entrevistadas, 71% estão muito satisfeitas com a percepção da responsabilidade pelos resultados, que diz respeito à importância dada ao trabalho para que seja organizado de maneira eficiente e que sua realização conduza a bons resultados, seguido de 15% muito satisfeitos e apenas 14% insatisfeitos.

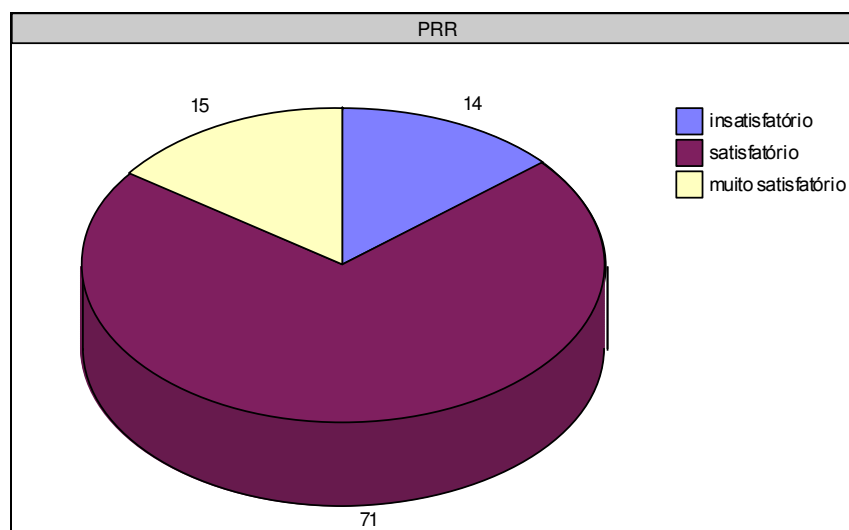


Gráfico 45 – Percepção da responsabilidade pelos resultados

Fonte: Dados da pesquisa.

Somente nesta pesquisa buscou-se mensurar o grau de satisfação em relação à responsabilidade pelos resultados.

c) conhecimento dos reais resultados do trabalho (CRT).

De acordo com o Gráfico 46, 3% estão muito satisfeitos, 57% estão satisfeitos e 40% insatisfeitos em relação ao conhecimento dos reais resultados do trabalho, que revelam o quanto os trabalhadores possuem informações, conhecimentos a respeito de seu trabalho.

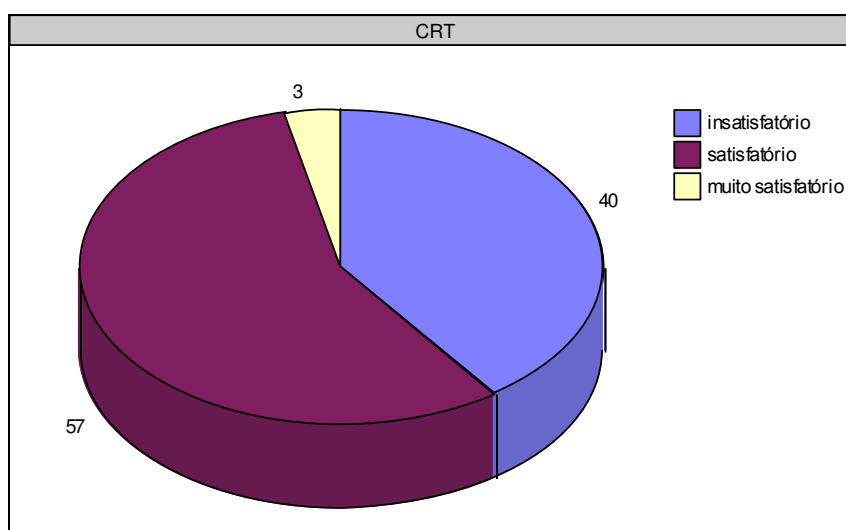


Gráfico 46 – Conhecimento dos reais resultados do trabalho

Fonte: Dados da pesquisa.

Das pesquisas na área de construção civil apenas a presente pesquisa avaliou o grau de satisfação em relação ao conhecimento dos reais resultados do trabalho.

A Tabela 36 apresenta a média percentual apurada nesta pesquisa para os Estados Psicológicos Críticos, conforme Hackman e Oldham (1975).

Tabela 36 Média percentual para Estados Psicológicos Críticos

Estado Psicológico Crítico	Insatisfatório	Satisfatório	Muito Satisfatório
Percepção do Significado do Trabalho – PST	09%	42%	49%
Percepção da Responsabilidade pelos Resultados - PRR	14%	71%	15%
Conhecimento dos Reais Resultados do Trabalho - CRT	40%	57%	03%
MÉDIA	21%	57%	22%

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 36 demonstra que os sujeitos pesquisados de um modo geral apresentaram índices maiores de satisfação em relação aos Estados Psicológicos Críticos, destacando-se na Percepção da Responsabilidade pelos Resultados com maior percentual de satisfação. O Conhecimento dos Reais Resultados do Trabalho apresentou um elevado índice de insatisfação (40%), entretanto, a opinião positiva (satisfeito), ainda prevaleceu com o resultado de 57%.

A comparação dos escores médios para os Estados Psicológicos Críticos da presente pesquisa e da pesquisa de Moraes e Kilimnik será apresentada na Tabela 37.

Tabela 37 – Comparação dos escores médios para os Estados Psicológicos Críticos

DIMENSÕES	PST	PRR	CRT
Média de pontos de Moraes e Kilimnik	5,31	5,28	5,26
Média de pontos dessa pesquisa	5,71	5,04	4,46

Percebe-se que somente na Percepção do Significado do Trabalho a média foi maior do que a pesquisa de Moraes e Kilimnik (1989).

6.6.3 Resultados Pessoais e de Trabalho

De acordo com Hackman e Oldham (1975, p. 162) os Resultados Pessoais e de Trabalho visam identificar “as reações afetivas pessoais ou sentimentais que uma pessoa obtém para desempenhar seu trabalho”.

Moraes e Kilimnik (1989) consideram os Resultados Pessoais e de Trabalho os principais indicadores de QVT.

Os gráficos referentes a esta avaliação são apresentados a seguir:

a) satisfação geral com o trabalho (SGT);

Hackman e Lawer III (1971 apud LEITE JÚNIOR, 2009, p. 165) afirmam que “as características perceptivas do trabalho geram as atitudes e os comportamentos no trabalho”.

Nesta categoria observa-se, conforme o Gráfico 47, apenas 14% estão insatisfeitos de forma geral com o trabalhos e que 53% estão satisfeitos e 33% muito satisfeitos.

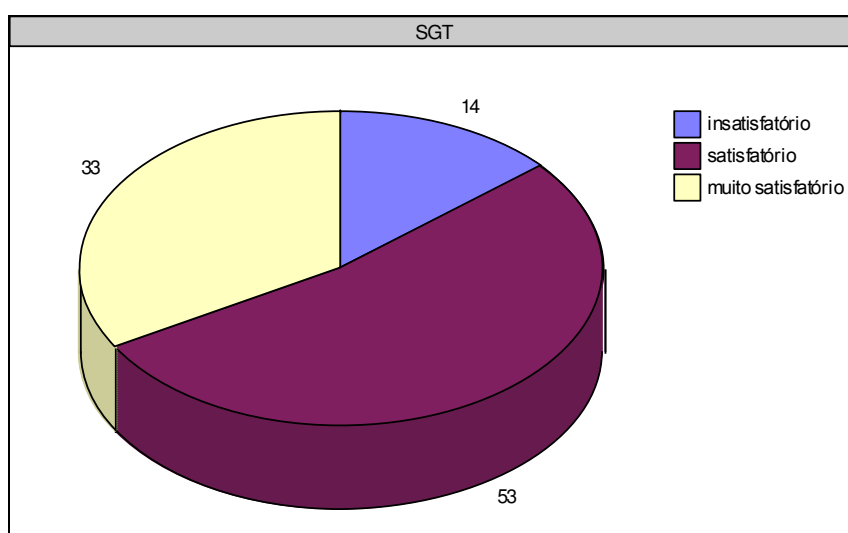


Gráfico 47 – Satisfação geral com o trabalho

Fonte: Dados da pesquisa.

Medeiros afirma no que tange o clima do ambiente de trabalho, que os respondentes das obras apresentaram uma média de 4,84.

A pesquisa de Honório (2002) não analisa este indicador.

b) motivação interna para o trabalho (MIT)

Tadeucci (2009, p.20) afirma que:

A motivação pode ser definida como um conjunto de fatores psicológicos (conscientes ou inconscientes) de ordem fisiológica, intelectual ou afetiva, os quais agem entre si e determinam a conduta de um indivíduo.

Moraes e Kilimnik (1989) consideram a motivação interna para o trabalho como um indicador consistente para se avaliar a qualidade de vida no trabalho.

Conforme aponta o Gráfico 48 apenas 7% dos respondentes estão insatisfeitos com o trabalho e a grande maioria 68% estão satisfeitos e 25% estão muito satisfeitos.

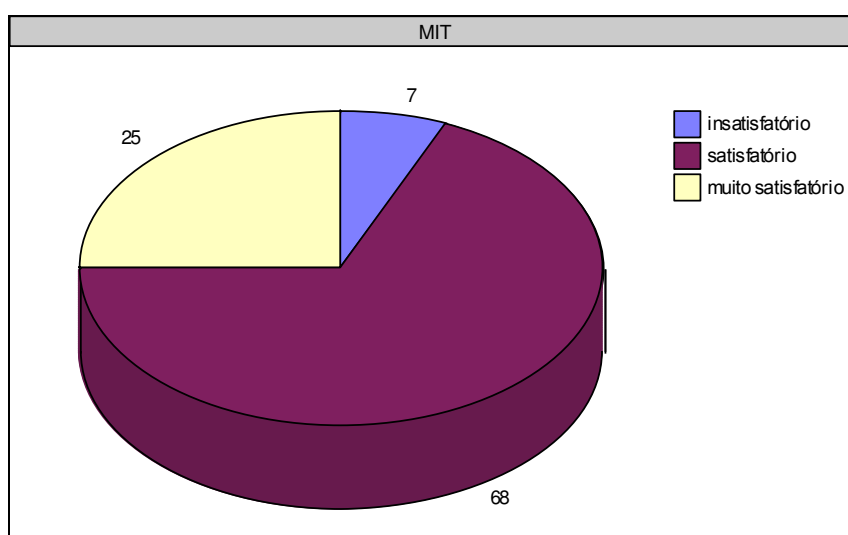


Gráfico 48 – Motivação interna para o trabalho

Fonte: Dados da pesquisa

A motivação geral foi considerada apenas na presente pesquisa.

c) satisfação com a possibilidade de crescimento (SPC);

A amostra revela que a maioria 92% vê positivamente a perspectiva de crescimento dentro da empresa, sendo que 46% estão muito satisfeitos e 46% estão satisfeitos, representados através do Gráfico 49.

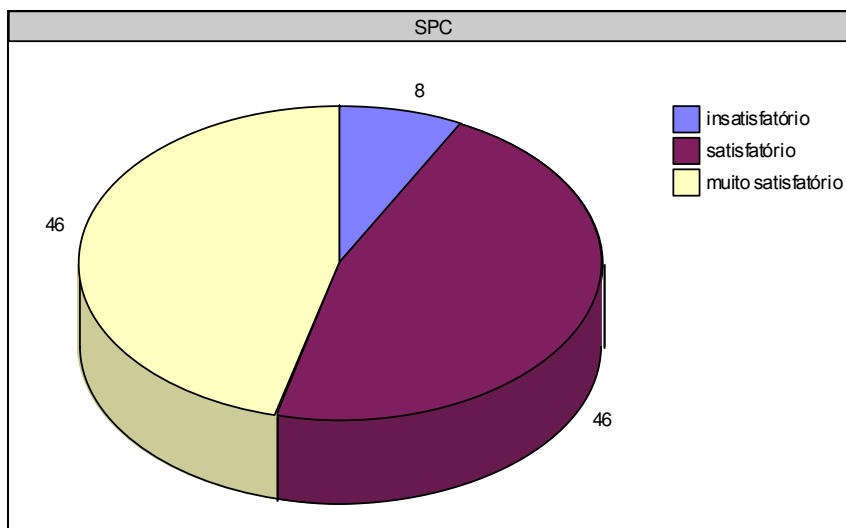


Gráfico 49 – Satisfação com a possibilidade de crescimento

Fonte: Dados da pesquisa.

A pesquisa de Medeiros (2002) apontou que a média global foi de 3,77 em relação às oportunidades de carreira e crescimento profissional oferecida pela empresa, ou seja, os funcionários não expressaram satisfação em relação a este indicador.

Honório (2002) não abordou a satisfação com a possibilidade de crescimento.

d) satisfação com a segurança (SS);

Esta categoria refere-se ao grau de satisfação do trabalhador em relação às condições de trabalho tais como: a jornada de trabalho razoável, ambiente físico seguro. Pode-se constatar através do Gráfico 50 que 33% estão satisfeitos e 47% estão muito satisfeitos e somente 20% estão insatisfeitos.

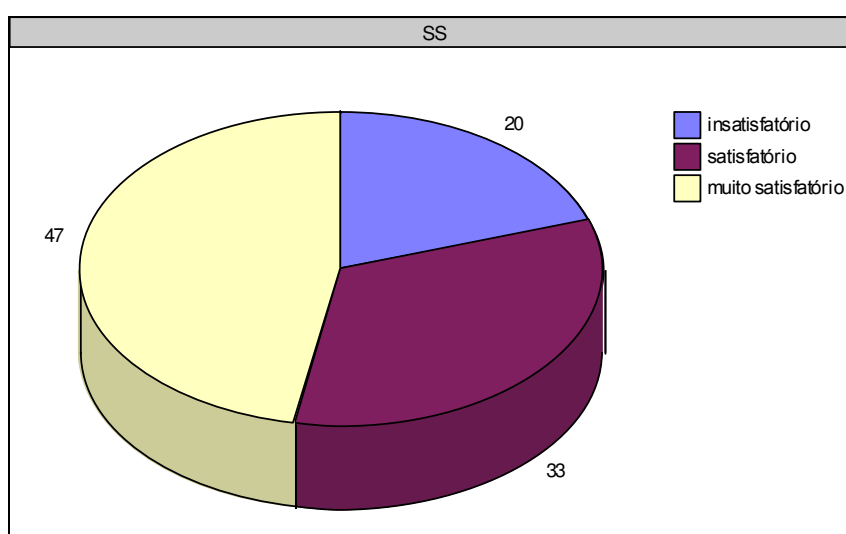


Gráfico 50 – Satisfação com a segurança

Fonte: Dados da pesquisa

Honório (2002) afirma que 77% dos respondentes estão satisfeitos em relação aos aspectos físicos, ambientais, 63% sentem-se satisfeitos quanto a segurança e higiene no trabalho e apenas 33% consideram satisfeitos em relação à saúde ocupacional.

Na pesquisa de Medeiros (2002) a variável segurança do trabalho foi aquela em que os respondentes mostraram-se mais satisfeitos, com uma média geral de 4,84%. A pesquisadora destacou ainda que nenhum dos respondentes manifestaram qualquer grau de insatisfação com a segurança do trabalho da empresa.

e) satisfação com a compensação (SC);

Valle e Viera (2004, p.67) consideram de acordo com Walton que “a adequação da compensação é um conceito relativo e não encontra consenso sobre padrões objetivos ou subjetivos para julgar tal adequação”.

De acordo com o Gráfico 51, 44% estão insatisfeitos com a compensação que refere-se a percepção dos respondentes em relação ao equilíbrio interno e externo, compensação justa, 22% estão satisfeitos e 34% muito satisfeito.

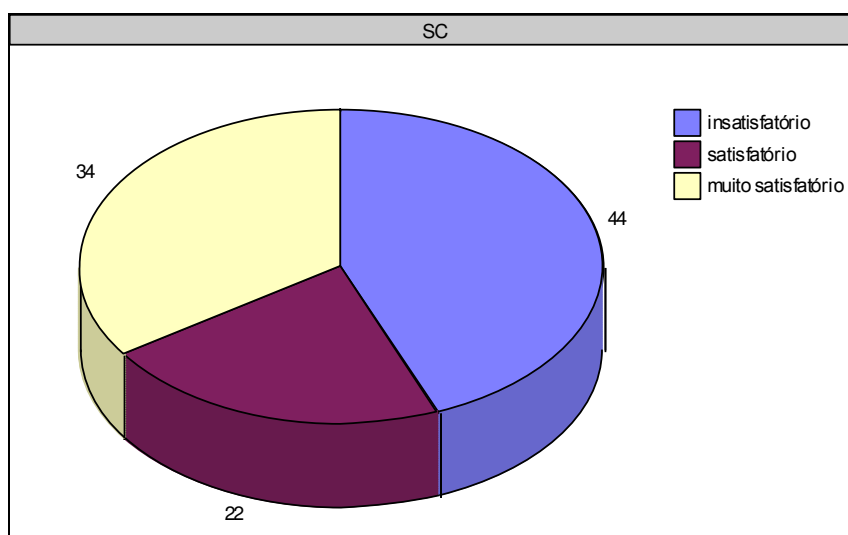


Gráfico 51 – Satisfação com a compensação

Fonte: Dados da pesquisa.

Apenas 2% dos respondentes da pesquisa de Honório (2002) consideram os salários justos e 58% estão satisfeitos com a concessão de outros benefícios.

Este autor identificou também que em função da defasagem de salários 63% dos entrevistados necessitam de horas-extras ou mesmos os “bicos” de fins de

semana, o que compromete a qualidade de vida, dificultando a renovação das forças.

Medeiros (2002) ressalta que os indicadores de equidade salarial e justiça e adequação da remuneração apresentaram um alto desvio padrão, 1,41% e 1,24% respectivamente, demonstrando bastante variabilidade em relação à percepção dos respondentes. Ela apresenta ainda que as médias de 4,18% e 4,34% foram obtidas no que diz respeito aos outros subfatores relacionados à compensação, equidade salarial externa e benefícios, revelando que estes estão de um modo geral satisfeitos.

f) satisfação com o ambiente social (SAS);

De acordo com o Gráfico 52 pode-se constatar que apenas 6% estão insatisfeitos com o ambiente social, que representa o grau de satisfação do trabalhador com os relacionamentos no ambiente de trabalho, 69% estão muito satisfeitos e 25% estão satisfeitos.

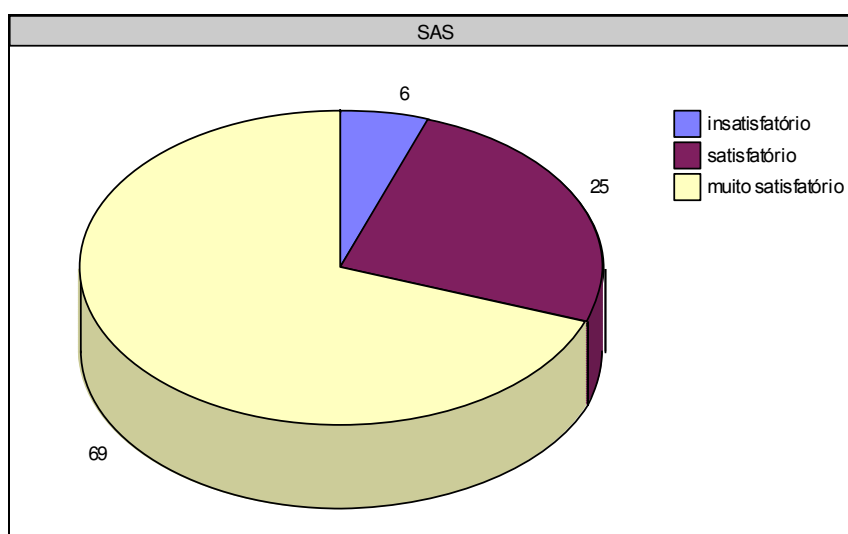


Gráfico 52 – Satisfação com o ambiente social
Fonte: Dados da pesquisa.

g) satisfação com a supervisão (SSU);

Tadeucci (2009) afirma que a liderança é a principal responsável pelos estímulos de motivação em um ambiente organizacional. O líder deve promover um ambiente que proporcione serenidade às pessoas e ao mesmo tempo provoque-as ao desempenho. Os resultados são influenciados diretamente pela marca pessoal da liderança.

Esta categoria refere-se ao nível de satisfação do funcionário com a supervisão. De acordo com o Gráfico 53 constata-se que apenas 9% dos respondentes estão insatisfeitos, 60% estão muito satisfeitos e os demais 31% estão satisfeitos.

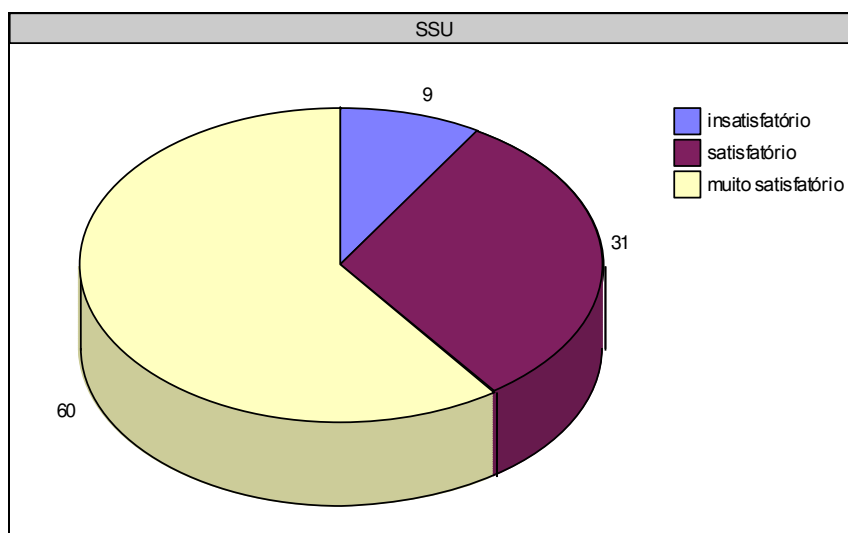


Gráfico 53 - Satisfação com a Supervisão
Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 38 revela as médias percentuais apuradas nesta pesquisa, para os Resultados Pessoais e de Trabalho, conforme Hackman e Oldham (1975).

Tabela 38- Média percentual para os Resultados Pessoais e de Trabalho

RESULTADO PESSOAL E DE TRABALHO	INSATISFATÓRIO	SATISFATÓRIO	MUITO SATISFATÓRIO
Satisfação Geral com o Trabalho – SGT	14%	53%	33%
Motivação Interna para o Trabalho – MIT	07%	68%	25%
Satisfação com a Possibilidade de Crescimento – SPC	08%	46%	46%
Satisfação com a Segurança no Trabalho – SST	20%	33%	47%
Satisfação com a Compensação – SC	44%	22%	34%
Satisfação com o Ambiente Social – SAS	06%	25%	69%
Satisfação com a Supervisão – SSU	09%	31%	60%
MÉDIAS	16%	40%	44%

Fonte: Dados da pesquisa.

Pode-se dizer que as médias dos resultados demonstraram que os sujeitos pesquisados estão satisfeitos com os Resultados Pessoais e de Trabalho, exceto quanto a Satisfação com a Compensação onde apresentaram índices mais elevados de insatisfação.

Na Tabela 39 pode-se verificar a comparação dos escores médios apurados por Moraes e Kilimnik (1989), em pesquisa na área pública, para os Resultados Pessoais e de Trabalho, com os dados da presente pesquisa.

Tabela 39 – Comparação dos escores médios para os Resultados Pessoais e de Trabalho

DIMENSÃO	SGT	MIT	SPC	SST	SC	SAS	SSU
Média de pontos de Moraes e Kilimnik	4,86	5,25	4,64	4,74	4,51	3,71	5,44
Média de pontos dessa pesquisa	5,38	5,27	5,58	5,46	4,70	6,02	5,83

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados da Tabela 39 indicam que os respondentes dessa pesquisa avaliaram melhor os Resultados Pessoais e do Trabalho, destacando-se a SGT, SPC, SST e a SAS que apontaram diferença bastante significativa entre os escores médios obtidos e o da pesquisa de Moraes e Kilimnik (1989).

6.6.4 - Necessidade individual de crescimento (NIC)

Nesta categoria de acordo com Moraes e Kilimnik, (1989) avalia-se o grau de necessidade que o indivíduo possui para crescer, ou seja, desenvolver ações e idéias, ter um trabalho desafiador e estimulante, ser criativo, oportunidade de aprender coisas novas e ter a sensação de realização são avaliados. Quando os resultados são altos em relação à necessidade individual de crescimento é muito provável que responda positivamente ao enriquecimento da tarefa.

No Gráfico 54 os dados revelam que apenas 11% estão insatisfeitos em relação ao grau de necessidade que o funcionário apresenta para se desenvolver, através de um trabalho estimulante, 54% estão muito satisfeitos e 35% estão satisfeitos.

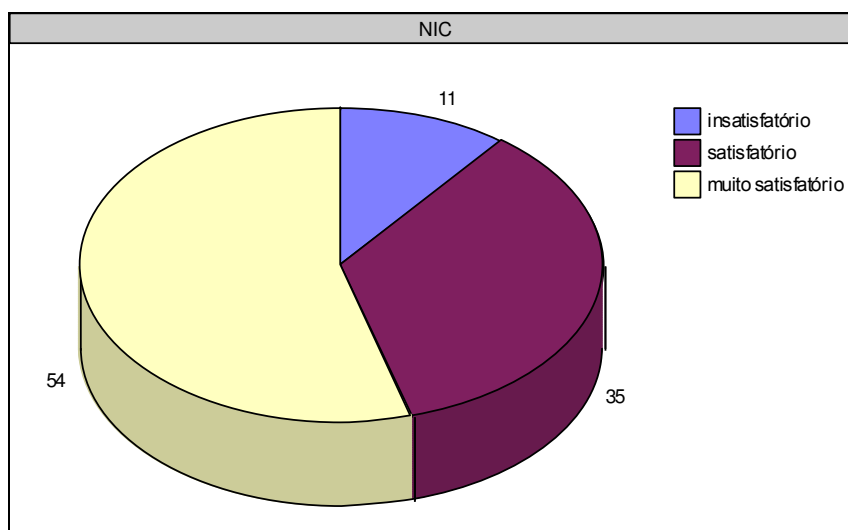


Gráfico 54 – Necessidade individual de crescimento

Fonte: Dados da pesquisa.

Na pesquisa de Honório (2002) foram considerados os seguintes indicadores para a oportunidade de crescimento: treinamentos com 55% de satisfação, 60% de satisfação com relação à existência do plano de carreira motivando para o desenvolvimento pessoal.

Medeiros (2002) não destacou o grau de satisfação em relação à necessidade individual de crescimento.

A Tabela 40 apresenta uma comparação da média apurada por Moraes e Kilimnik (1989) com esta pesquisa para a categoria Necessidade Individual de Crescimento – NIC.

Tabela 40 – Comparação dos escores médios para a Necessidade Individual de Crescimento

DIMENSÕES	NIC
Média de pontos de Moraes e Kilimnik	8,74
Média de pontos dessa Pesquisa	5,85

Conforme apresenta a Tabela 40 os escores médios da presente pesquisa foram menores do que os valores apurados por Moraes e Kilimnik (1989).

6.6.5 Análises estatísticas de Qualidade de Vida no Trabalho

6.6.5.1 Comparação entre Dimensões Básicas da Tarefa por idade

A Tabela 41 e o Gráfico 55 apresentam as médias para cada uma das variáveis das Dimensões Básicas da Tarefa por faixa etária

E o Quadro 32 apresenta os resultados obtidos das comparações entre as Dimensões Básicas da Tarefa e idade na qual não se constatou diferença estatisticamente significativa entre as faixas etárias.

Tabela 41 – Médias das variáveis entre Dimensões Básicas da Tarefa por faixa etária

Idade	VH	IT	ST	IR	AU	FI	FE
Menos 20 anos	5,50	3,58	6,00	6,08	3,92	5,33	4,92
20 a 30 anos	4,44	4,32	5,38	5,53	4,19	5,04	4,72
30 a 40 anos	4,77	4,54	5,27	5,31	4,12	4,60	4,38
40 a 50 anos	4,86	4,25	5,10	5,87	3,90	5,10	5,30
50 a 60 anos	4,74	4,38	4,64	6,05	3,62	5,46	5,36
Mais de 60 anos	5,00	4,75	5,00	5,08	4,25	5,00	5,08
Média Geral	4,74	4,37	5,20	5,61	4,02	4,98	4,84

Fonte: Dados da pesquisa.

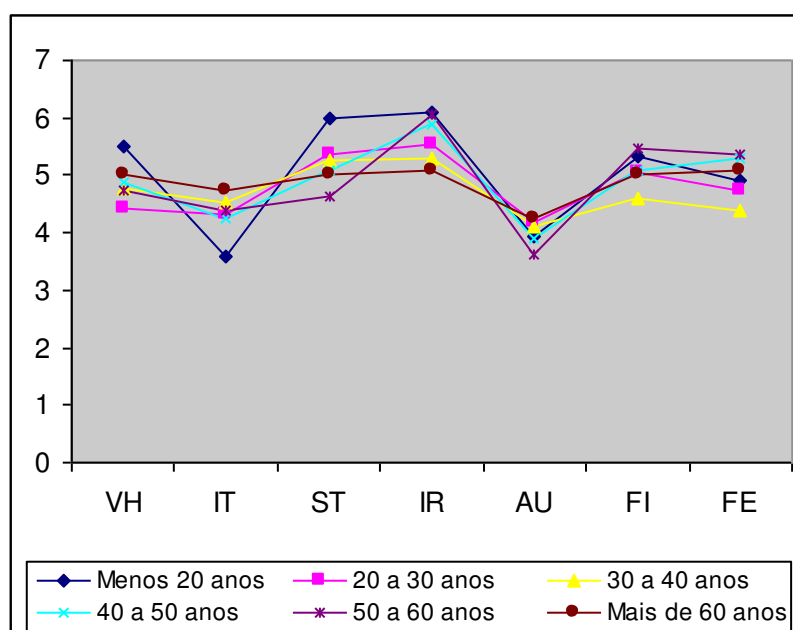


Gráfico 55 – Médias das variáveis entre Dimensões Básicas da Tarefa por faixa etária

Fonte: Dados da pesquisa

Variável X Idade	F	P
Variedade de Habilidade – VH x Idade	0,51	0,76
Identidade da Tarefa – IT x Idade	0,51	0,76
Significado da Tarefa – ST x Idade	0,87	0,05
Interrelacionamento – IR x Idade	1,32	0,26
Autonomia – AU x Idade	0,27	0,93
<i>Feedback</i> Intrínseco – FI x Idade	1,25	0,29
<i>Feedback</i> Extrínseco – FE x Idade	1,78	0,12

Quadro 32 – Resultados obtidos das comparações das Dimensões Básicas da Tarefa por Idade

Fonte: Dados da pesquisa

6.6.5.2 Comparação entre Estados Psicológicos Críticos por idade.

As médias para cada uma das variáveis dos Estados Psicológicos Críticos por faixa etária são visualizadas na Tabela 42 e no Gráfico 56.

Somente na variável Percepção do Significado do Trabalho foi encontrado diferença estatisticamente significativa.

A Tabela 43 apresenta os resultados obtidos da interação entre PST por faixa etária na qual se observa diferença estatisticamente significativa entre os grupos, onde $p=0,04$ e $F=2,41$. E o teste Tukey mostrou que a diferença está entre os grupos de faixa etária de 40-50 e 50-60 anos, com o valor de 0,98, com $p=0,07$.

Tabela 42 – Médias das variáveis dos Estados Psicológicos Críticos por faixa etária

Idade	PST	PRR	CRT
Menos 20 anos	6,00	5,17	4,38
20 a 30 anos	5,57	5,22	4,54
30 a 40 anos	5,62	4,81	4,16
40 a 50 anos	6,31	4,91	4,70

50 a 60 anos	5,33	5,35	4,67
Mais de 60 anos	5,06	5,21	4,44
Média Geral	5,71	5,04	4,46

Fonte: Dados da pesquisa.

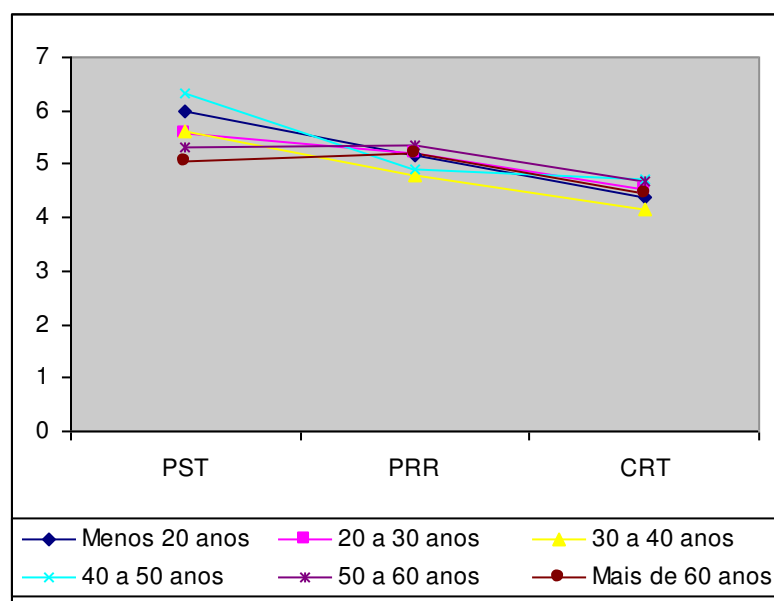


Gráfico 56 - Médias das variáveis dos Estados Psicológicos Críticos por faixa etária

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 43 – Resultado da análise de variância de Percepção do Significado do Trabalho por faixa etária

Fonte da variação	SQ	GI	MQ	F	valor-P	F crítico
Entre grupos	12,21311	5	2,44262	2,40630	0,042332	2,31127
Dentro dos grupos	95,41877	94	1,01509			
Total	107,6319	99				

Fonte: Dados da pesquisa

6.6.5.3 Comparação entre Resultados Pessoais e de Trabalho, Necessidade Individual de Crescimento por idade.

A Tabela 44 e o Gráfico 57 apresentam as médias para cada uma das variáveis dos Resultados Pessoais e de Trabalho e Necessidade Individual de Crescimento por faixa etária.

Comprovou-se através de análise estatística que há diferença bastante significativa na variável Satisfação com a Possibilidade de Crescimento, a Tabela 50 apresenta os resultados obtidos da análise de variância entre SPC e idade na qual se observa diferença estatisticamente significativa entre os grupos, onde $p=0,08$ e $F=3,37$. O teste Tukey mostrou que a diferença está entre os grupos de faixa etária de 20-30 e 50-60 anos.

Tabela 44 – Médias das variáveis dos Resultados Pessoais e de Trabalho, Necessidade Individual de Crescimento por faixa etária

Idade	SGT	MIT	SPC	SST	SC	SAS	SSU	NIC
Menos 20 anos	6,20	5,21	5,44	5,88	5,00	5,67	6,25	6,20
20 a 30 anos	5,11	5,19	5,22	4,98	4,09	5,84	5,67	5,80
30 a 40 anos	5,36	5,22	5,31	5,16	4,29	5,78	5,53	5,82
40 a 50 anos	5,68	5,25	5,92	5,83	5,31	6,37	5,97	5,79
50 a 60 anos	5,31	5,65	6,40	6,35	5,58	6,46	6,28	5,95
Mais de 60 anos	5,10	5,17	5,81	5,75	5,50	6,17	6,58	6,00
Média Geral	5,38	5,27	5,58	5,46	4,70	6,02	5,83	5,85

Fonte: Dados da pesquisa.

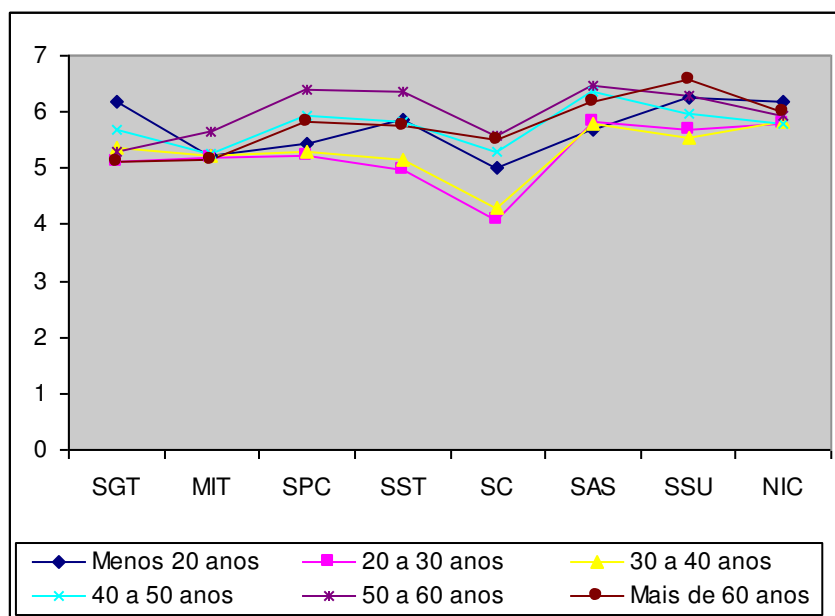


Gráfico 57 - Médias das variáveis dos Resultados Pessoais e de Trabalho, Necessidade Individual de Crescimento por faixa etária

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 45 - Resultados da análise de variância dos Resultados Pessoais e de Trabalho, Necessidade Individual de Crescimento por faixa etária

Fonte da variação	SQ	gl	MQ	F	valor-P	F crítico
Entre grupos	17,2769	5	3,45538	3,367324	0,007659	2,31127
Dentro dos grupos	96,4581	94	1,02615			
Total	113,735	99				

Fonte: Dados da pesquisa

Na variável Satisfação com a Segurança no Trabalho também comprovou-se estatisticamente que há variação bastante significativa.

A Tabela 46 demonstra os resultados obtidos da interação entre SST e idade na qual se observa diferença estatisticamente significativa entre os grupos, onde $p=0,009$ e $F=3,26$. Foi utilizado o teste Tukey para mostrar onde havia diferença e esta foi demonstrada entre os grupos de faixa etária de 30-40 e 50-60 anos.

Tabela 46 - Resultado da análise de variância de Satisfação com a Segurança no Trabalho por faixa etária

Fonte da variação	SQ	gl	MQ	F	valor-P	F crítico
Entre grupos	23,10924	5	4,62185	3,26091	0,00927	2,31127
Dentro dos grupos	133,2308	94	1,41735			
Total	156,34	99				

Fonte: Dados da pesquisa

E finalmente nesta variável se utilizássemos $\alpha=0,10$ poderia-se afirmar que estatisticamente há diferença marginalmente significativa na Satisfação com a Compensação.

A Tabela 47 aponta os resultados obtidos na análise da variância SC e idade na qual se observa diferença estatisticamente significativa entre os grupos, onde $p=0,04$ e $F=2,52$. O teste Tukey foi utilizado para verificar onde havia diferença e esta foi apontada entre os grupos de faixa etária de 20-30 e 50-60 anos

Tabela 47 - Resultado da análise de variância de Satisfação com a Compensação por idade

Fonte da variação	SQ	gl	MQ	F	valor-P	F crítico
Entre grupos	35,88071	5	7,17614	2,51638	0,03488	2,31127
Dentro dos grupos	268,0668	94	2,85177			

Fonte: Dados da pesquisa.

E finalmente ao se comparar as médias da Necessidade Individual de Crescimento pode-se dizer que não foram encontradas diferença estatisticamente significativa nesta variável por faixa etária.

6.6.5.4 Comparação entre as Dimensões Básicas da Tarefa por Função (Administrativo – Canteiro de Obras)

Na Tabela 48 e o Gráfico 58 apresentam as médias para as Dimensões Básicas da Tarefa x Função (Administrativo – canteiro de obras).

E o Quadro 47 apresenta o resumo dos resultados obtidos do Teste t para as comparações entre as Dimensões Básicas da Tarefa e função (administrativo – canteiro de obras) mostrando as diferenças entre as médias e comprovando-se que não há diferença estatisticamente significativa entre as mesmas, uma vez que o valor de p para todas as variáveis é superior ao alfa adotado.

Tabela 48 – Médias das variáveis das Dimensões Básicas da Tarefa por Função (Administrativo – Canteiro de Obras)

Função	VH	IT	ST	IR	AU	FI	FE
Administrativo	5,10	4,33	5,95	5,71	4,81	5,14	4,57
Canteiro de Obras	4,69	4,37	5,14	5,60	3,96	4,97	4,86
Média Geral	4,72	4,37	5,20	5,61	4,02	4,98	4,84

Fonte: Dados da pesquisa

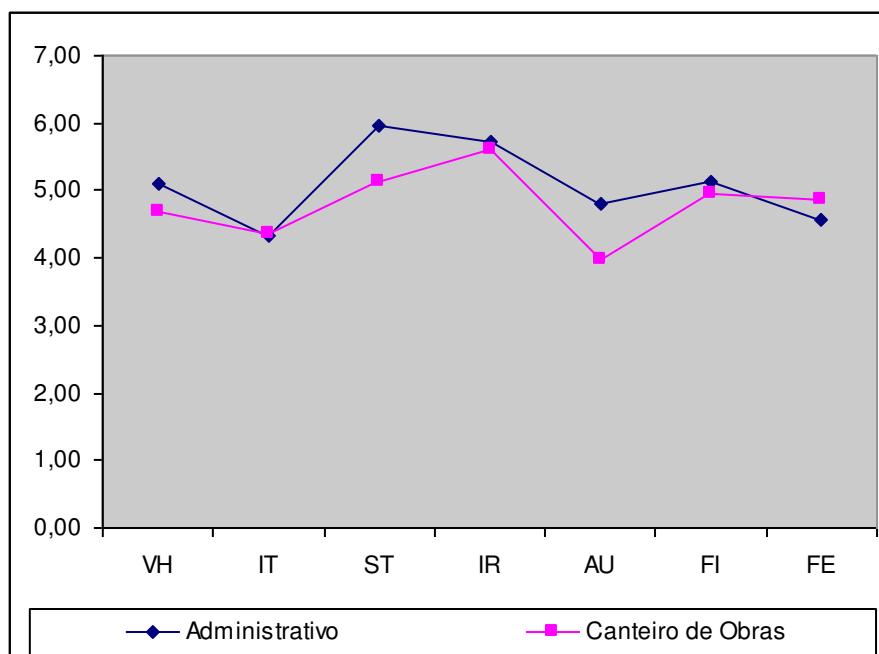


Gráfico 58 - Médias das variáveis das Dimensões Básicas da Tarefa por Função (Administrativo – Canteiro de Obras)

Fonte: Dados da pesquisa

Resultados do teste t	VH	IT	ST	IR	AU	FI	FE
t	0,70	0,08	1,53	0,25	1,33	0,38	0,55
p	0,49	0,94	0,13	0,80	0,19	0,70	0,58
Diferença entre as médias	0,39	0,04	0,81	0,12	0,85	0,18	0,29

Quadro 33– Resumo dos Resultados do Teste T para as Dimensões Básicas da Tarefa por função (administrativo – canteiro de obras)

Fonte: Dados da pesquisa.

6.6.5.5 Comparação entre Estados Psicológicos Críticos por Função (Administrativo – Canteiro de Obras)

Visualiza-se na Tabela 49 e o Gráfico 59 as médias para os Estados Psicológicos Críticos por Função (Administrativo – canteiro de obras).

E o Quadro 34 apresenta o resumo dos resultados obtidos do Teste t para as comparações entre esta variável por função (administrativo – canteiro de obras) a qual aponta as diferenças entre as médias e comprovando-se que não há diferença

estatisticamente significativa entre as mesmas, uma vez que o valor de p para todas as variáveis é superior ao alfa adotado.

Tabela 49 - Médias das variáveis dos Estados Psicológicos Críticos por Função (Administrativo – Canteiro de Obras)

Função	PST	PRR	CRT
Administrativo	5,89	5,36	4,43
Canteiro de Obras	5,69	5,02	4,47
Média Geral	5,71	5,04	4,46

Fonte: Dados da pesquisa.

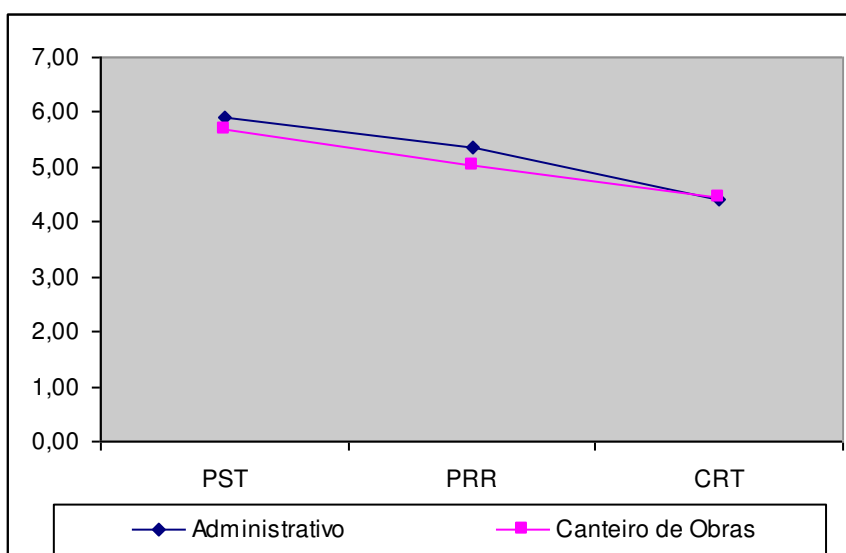


Gráfico 59 - Médias das variáveis dos Estados Psicológicos Críticos por Função (Administrativo – Canteiro de Obras)

Fonte: Dados da pesquisa.

Resultados do teste t	PST	PRR	CRT
t	0,72	1,09	0,11
p	0,49	0,28	0,91
Diferenças entre as médias	0,20	0,34	0,04

Quadro 34 – Resumo do Resultado do teste t. para os Estados Psicológicos Críticos por Função (Administrativo – canteiro de obras)

Fonte: Dados da pesquisa

6.6.5.6 Comparação entre Resultados Pessoais de Trabalho por função (administrativo – canteiro de obras) e Necessidade Individual de Crescimento por função (administrativo canteiro de obras)

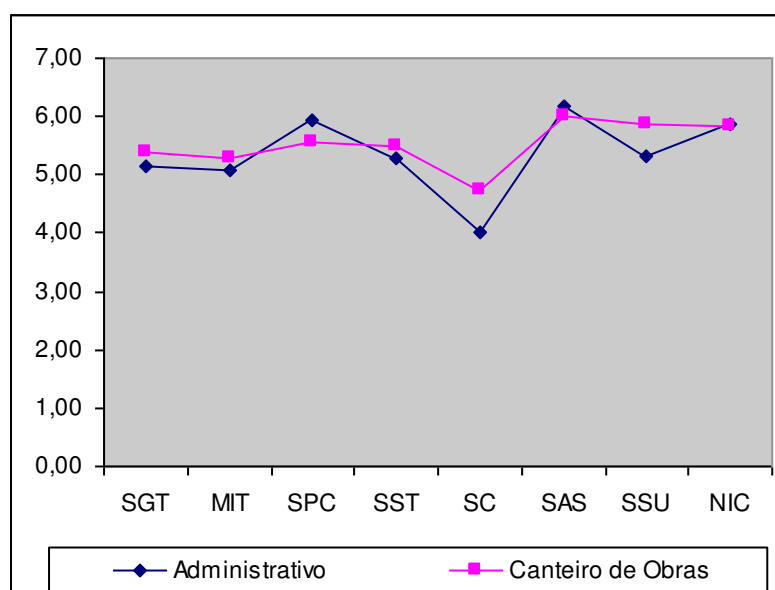
As médias para os Resultados Pessoais de Trabalho e Necessidade Individual de Crescimento por Função (Administrativo – canteiro de obras) são vistas na Tabela 50 e o Gráfico 60.

E o Quadro 34 apresenta o resumo dos resultados obtidos do Teste T para as comparações entre esta variável e função (administrativo – canteiro de obras) mostrando as diferenças entre as médias e comprovando-se que não há diferença estatisticamente significativa entre as elas, uma vez que o valor de p para todas as variáveis é superior ao alfa adotado.

Tabela 50 – Médias das variáveis dos Resultados Pessoais de Trabalho por função (administrativo – canteiro de obras) e Necessidade Individual de Crescimento por função (administrativo – canteiro de obras)

Função	SGT	MIT	SPC	SST	SC	SAS	SSU	NIC
Administrativo	5,14	5,10	5,93	5,29	4,00	6,19	5,33	5,87
Canteiro de Obras	5,39	5,28	5,55	5,47	4,75	6,01	5,86	5,85
Média Geral	5,38	5,27	5,58	5,46	4,70	6,02	5,83	5,85

Fonte: Dados da pesquisa.



**Gráfico 60 - Médias das variáveis dos Resultados Pessoais de Trabalho por função
(administrativo – canteiro de obras) e Necessidade Individual de Crescimento por função
(administrativo – canteiro de obras)**

Fonte: Dados da pesquisa

Resultados do teste t	SGT	MIT	SPC	SST	SC	SAS	SSU	NIC
t	0,62	0,56	0,89	0,38	1,09	0,45	1,10	0,55
p	0,54	0,58	0,38	0,71	0,28	0,66	0,27	0,96
Diferença entre as médias	0,25	0,19	0,37	0,19	0,75	0,18	0,53	0,02

Quadro 35 - Resumo do Resultado do teste t. para os Estados Psicológicos Críticos por Função (Administrativo – canteiro de obras)

Fonte: Dados da pesquisa

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A construção civil representa um setor importante para o Brasil, considerado um responsável direto do que é produzido na economia e pelo elevado número de contratações. Este ramo de atuação caracteriza-se pela descontinuidade das atividades produtivas e é composto, em sua maioria, por um contingente de pessoas com baixa escolaridade, muitas vezes oriundo de outras regiões. Nesta área trabalha-se com curtos prazos, alto grau de exigência em relação à qualidade e muitas vezes em condições precárias. Pela própria natureza da área da construção civil há uma tendência ao surgimento de situações estressantes.

Identificar o estresse, as estratégias de enfrentamento e caracterizar a qualidade de vida no trabalho dos profissionais de uma empresa do ramo de construção civil localizada no sul de Minas Gerais foram objetivos deste trabalho.

Após a análise do material coletado pôde-se chegar às seguintes conclusões:

Constatou-se que 94% dos sujeitos pesquisados eram do sexo masculino, 52% estavam na faixa etária de 31 a 50 anos, uma grande maioria (68%) era casada e que 45% tinham de 2 a 3 filhos.

A maioria dos participantes (93%) possuía vínculo empregatício com a empresa, sendo 54% do total sindicalizado e 52% com renda de um a três salários mínimos.

Este trabalho teve como referência a pesquisa de Stephenson (2001 apud CHAMON, 2005) para as médias de estresse e estratégias de enfrentamento, no qual os resultados de estresse indicaram que todas as médias de estresse nesta pesquisa foram menores quando comparadas à média nacional. Porém, cabe ressaltar que em todas as manifestações de estresse foram obtidos índices acima da média nacional, sendo 34% em estresse físico, 33% para o estresse psicológico, 25% para o estresse psicofisiológico, 41% para o estresse de temporalidade e 30% para o estresse global.

A análise estatística multidimensional comprovou que não há diferença estatisticamente significativa ao compararmos estresse e as variáveis: sexo, idade, tempo de trabalho, função (administrativo – canteiro de obras), fumo, situação civil.

Quanto às estratégias de enfrentamento os resultados apresentados apontaram que as médias de controle e apoio social são menores quando comparadas com a média nacional, porém as estratégias de isolamento e recusa são maiores na amostra estudada. Estas estratégias a princípio são vistas como negativas, porém para este público estudado talvez possa se dizer que negar o perigo é uma forma destes profissionais enfrentá-lo e a estratégia recusa talvez seja uma reação adaptativa diante da dura realidade: trabalho “pesado”, nem sempre seguro, exposto a condições climáticas, cobrança de qualidade em prazos curtos.

O termo genérico qualidade de vida no trabalho engloba aspectos como motivação, satisfação, condições de trabalho, estilo de liderança, entre outros. Neste trabalho foram identificados, de forma geral, bons índices de QVT, sendo que na maioria das dimensões de QVT investigadas houve um predomínio de resultados satisfatórios, destacando-se as variáveis da percepção, da responsabilidade pelos resultados e motivação interna para o trabalho. Apenas nas variáveis autonomia e satisfação com a compensação foram encontrados índices mais elevados de insatisfação. A falta de autonomia talvez possa ser explicada pelo fato dos trabalhadores da construção civil estarem subordinados aos direcionamentos do mestre de obras e engenheiro e não poderem decidir o que fazer. A insatisfação com a compensação deve-se aos baixos salários neste ramo de atuação.

É possível afirmar que os trabalhadores desta empresa encontram-se motivados, satisfeitos com a supervisão e demonstram interesse em crescer profissionalmente.

Acredita-se que os resultados obtidos possam se constituir em referenciais para reflexão e possíveis mudanças nos modelos de gestão das relações de trabalho na área de construção civil.

Cabe ressaltar que há necessidade do desenvolvimento de instrumentos tão eficazes quanto os utilizados nesta pesquisa, mas em formatos reduzidos e com uma linguagem específica para este público, visto que a maioria possui baixa escolaridade.

Pode-se dizer que foi um grande desafio estudar, pesquisar e entender temas tão complexos, principalmente associados a este público e a este ramo de atuação, pouco estudado ainda, mas foi possível constatar a importância e a necessidade de aprofundar e dar continuidade a este estudo nesta região e em outras regiões do Brasil.

Sugere-se que novos estudos possam ser realizados a fim de se ampliar a compreensão das temáticas: estresse, estratégias de enfrentamento e QVT na área da construção civil. Pesquisar tais temas entre profissionais autônomos, assim como profissionais atuantes em empresas de diferentes portes, seria de grande relevância, possibilitando comparações com os dados aqui obtidos. Também seriam relevantes estudos qualitativos para se investigar as causas de estresse, assim como aspectos que interferem na qualidade de vida no trabalho.

REFERÊNCIAS

ALCHIERI, J.; CRUZ, R. et al. **Estresse**: conceitos, métodos, medidas e possibilidades de intervenção. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

ANTONIAZZI, A. S.; DELL'AGLIO, D. D.; BANDEIRA, D. R. **O conceito de coping**: uma revisão teórica. Estudos de Psicologia, Natal, v. 3, n. 2, p. 273-294, jul./dez. 1998.

BOM SUCESSO, E. P. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1997.

BORSOI, I. C. F. **Os sentidos do trabalho na construção civil**: o “esforço alegre” sem a alegria do esforço. Saúde Mental & Trabalho. Rio de Janeiro: Vozes, 2002.

CASTRO, E. **Estresse em trabalhadores da construção civil**. 2009. 116 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, 2009.

CHAMON, E. M. Q. O.; SANTOS, O. A. S.G.; CHAMON, M. A. Estresse e estratégias de enfrentamento: instrumentos de avaliação e aplicações. In: ENCONTRO DA ANPAD, 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** EnANPAD, 2008.p.01-14.1disco compact.

CHAMON, E. M. Q. O. (Org.). **Estudos interdisciplinares na docência superior no Pará**. Belém: Alves Gráfica e Editora, 2008.

_____. Estresse e estratégia de enfrentamento: o uso da escala Toulousaine no Brasil. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO, 2., 2006, Brasília. **Anais...** Brasília: Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho, 2006.(a) p. 43-64. 1disco compact.

_____. Estresse e estratégias de enfrentamento: o uso da escala Toulousaine no Brasil. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 6, n. 2, Florianópolis, 2006(b).

CHAMON, M. A. **Elaboração de questionário usando o software SPHINX**. Taubaté: TGPDDG, 2006.

COSTA, C. A.; BARBOSA, C. S. **Prevenção e proteção contra quedas de altura na Construção Civil**. 1999. 62 f. Monografia (Pós Graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho), Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 1999
DANCEY, C. P.; REIDY, J. Estatística sem matemática para psicologia usando SPSS para Windows. Porto Alegre: Artmed, 2007.

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

FERREIRA, M. C.; ASSMAR, E. M. Estresse e cultura. In: _____. **Fontes ambientais de Estresse Ocupacional e Burnout**: tendências tradicionais e recentes de investigação. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. p. 21-73.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GONDIM, S. M. G; SILVA, N. Motivação no Trabalho. In: _____. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. São Paulo: Artmed, 2004. p. 145-176.

GONÇALVES, Antônio & KOPROWSKI, Sido Otto. **Pequena empresa no Brasil**. São Paulo: Universidade de São Paulo, 1995.

GOULART, I. B.; SAMPAIO. Qualidade de vida no trabalho: uma análise da experiência de empresas Brasileiras. In: _____. **Qualidade de vida no trabalho e psicologia social**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003. p. 25-48.

GRANDI, S. L. A perda da identidade profissional do trabalhador no processo de desenvolvimento da indústria da construção no Brasil. **Revista Educação e Tecnologia**, Belo Horizonte, v. 13, n. 3, p. 07-14, set./dez. 2008.

GRAMKOW, A. **Inovações tecnológicas e qualidade de vida no trabalho**: estudos de casos na construção de edificações. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP1999_A0455.PDF>. Acesso em: 10 maio 2009.

GUIMARÃES, L. A. M. , GRUBITS, S.(Org.). **Série Saúde Mental e Trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004. v. 1.

GUIMARÃES, L. A. M; FREIRE, H. B. G. Série Saúde Mental e Trabalho. In: _____. **Sobre o estresse ocupacional e suas repercussões na saúde**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004. v. 2.

GUIMARÃES, L. A. M et al. Série Saúde Mental e Trabalho. In: _____. **Atualizações em Qualidade de vida e trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004. v. 2.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**, U.S.A., v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.

HERZBERG, F. One more time: how do you motivate employees? **Harvard Business Review**, Boston, v. 46, n. 1, p. 53-62, jan./fev. 1968.

HONÓRIO, D. E. **A Qualidade de vida do operário da construção civil e sua importância na qualidade e produtividade em obras**. 2002. 115 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal da Universidade de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

INOCENTE, N. J. Estresse ocupacional: origem, conceitos, relações e aplicações nas organizações e no trabalho. In: CHAMON, E. M. Q. O. (Org.). **Gestão e comportamento humano nas Organizações**. Rio de Janeiro: Brasport, 2007. p. 141-152. 1 disco compact.

INOCENTE, N. J. et al. Organizações Universitárias: avaliação da depressão em professores universitários. In: ENCONTRO DA ANPAD, 31., ano, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2007. p. 01-08.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E PESQUISA. **Pesquisa Anual da Indústria da Construção**, 2007. v.17. Disponível em: <<http://www.cbicdados.com.br/files/pesquisa/2007/paic2007.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2009.

KILIMNIK, Z. M.; MORAES, L. F. O conteúdo significativo do trabalho como fator de qualidade de vida organizacional. **Revista da Angrad**, Rio de Janeiro, v. 1, n.1, p. 64-74, 2000.

LEITE JÚNIOR, J. A. P. **Estresse, estratégias de enfrentamento e qualidade de vida no ambiente de trabalho**: um estudo em um instituto de pesquisas. 2009. 216 f. Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional) - Universidade de Taubaté, Taubaté, 2009.

LIMA, D. J. F. et al. Qualidade de vida no trabalho em empresas terceirizadas: estudo de caso. [S.l.]: UNIVAP, 2006.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Psicologia do Trabalho**: psicossomática, valores e práticas organizacionais. São Paulo: Saraiva, 2008.

_____. **Qualidade de vida no trabalho – QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, A.C.; RODRIGUES, A. L. O modelo quadrifásico do stress. In: LIPP, M. E. N. (Org.). **Mecanismos neuropsicofisiológicos do stress**: teoria e aplicações clínicas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003. p. 17-21.

_____. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho**: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000. 1996. 355 f. Tese (Doutorado) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996, 227 p.

_____. **Stress e Trabalho**: uma abordagem psicossomática. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

_____. _____. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LIPP, M. E. N. Stress emocional: esboço da teoria de “temas de vida”. In: LIPP, M.E. N. (Org.). **O stress no Brasil**: pesquisas avançadas. Campinas: Papyrus, 2004. p. 17-30.

_____. **Mecanismos neuropsicofisiológicos do stress**: teorias e aplicações clínicas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003.

_____. Stress : conceitos básicos. In: LIPP, M. E. N. (Org.). **Pesquisas sobre stress no Brasil**: saúde, ocupações e grupos de risco. Campinas: Papyrus, 1996. p.17-31.

LIPP, M. E. N.; MALAGRIS, L. E. N. O stress emocional e seu tratamento. In: RANGE. B. (Ed.). **Terapia cognitivo-comportamentais**: um diálogo com a psiquiatria. São Paulo: ArtMed, 2001. p. 475-489.

LIPP, M. E. N.; MALAGRIS, L. E. N.; NOVAIS, L. E. **Stress ao longo da vida**. São Paulo: Ícone: Papyrus, 2007.

MATOS, F. G. **Fator QF – quociente de felicidade**: ciclo de felicidade no trabalho. São Paulo: Makron Books, 1997

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2000.
MCGREGOR, D. **Motivação e liderança**. São Paulo: Brasiliense, 1973.

MEDEIROS, E. G. **Análise da Qualidade de vida no trabalho**: um estudo de caso na área da Construção Civil. 2002. 132 f. Dissertação (Mestrado em Administração) Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2002.

MENDES, T. Bons prognósticos para o setor da construção civil. **Revista Brasileira de Administração**, Brasília, n. 59, p. 01-09, jul./ago. 2007

MIRANDA, A. R. A.; GOMES, F. C.; GOMES, M. A. N. Uma avaliação da qualidade de vida no trabalho dos gerentes da construção civil. In: SIMPEP, 13., 2006, Bauru. **Anais ...** Bauru, 2006.

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.

NADLER D. A.; LAWLER, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organizational Dynamics**, U.S.A., v. 1, n.11, p. 20-30, winter. 1983.

OLIVEIRA, A. L. Comportamento organizacional e pesquisa qualitativa: algumas reflexões metodológicas. In: CHAMON, E. M. Q. O. **Gestão e comportamento Humano nas organizações**. Rio de Janeiro: Brasport, 2007, p.180-205.

OLIVEIRA, P. M.; FRANÇA, A. C. L. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. **RAE Eletrônica**, v. 4, n. 1, jan./jul. 2005.
Disponível em <http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=2209&Secao=ARTIGOS&Volume=4&Numero=1&Ano=2005>
Acesso em: 10 jul. 2009.

OLIVEIRA, R. R. **Qualidade de vida no trabalho – QVT e Responsabilidade social empresarial – RSE**: um estudo sobre a satisfação de QVT com funcionários voluntários em programas RSE. 2008. 136 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2008.

PIZZATO, M. I. G. Estratégias de Coping. In: CHAMON, E. M. Q. O. (Org.). **Gestão de organizações públicas e privadas**: uma abordagem interdisciplinar. Rio de Janeiro: Brasport, 2007. p. 141-152.

PIZZATO, M. I. G.; CHAMON, E. E. Q. O. **Estresse e estratégia de enfrentamento**: uma abordagem psicossocial. [S.l.]: Mimeo, 2005.

PONTE, R. G. **Estresse e as formas de coping**: um estudo de caso em prestadora de serviços. 2006. 75 f. Monografia (MBA) - Universidade de Taubaté, Taubaté, 2006.

REINALDO, J. M. **Estresse e estratégias de enfrentamento de professores universitários em Belém - PA**. 2008. 148 f. Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional) - Universidade de Taubaté, Taubaté, 2008.

RIBEIRO, A. A. G. **Estresse e Estratégias de Enfrentamento**: um estudo de caso na Administração Pública Brasileira. 2008. 94 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade de Taubaté, Taubaté, 2008.

RICHARDSON, R. J. et al. **Pesquisa Social**: métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. _____. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Prentice-Hall, 2005.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 9. ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. (Org). **Stress e qualidade de vida no trabalho**: perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2005.

SANTOS, O. A. S. G. **Estresse e estratégias de enfrentamento**: um estudo de caso no setor sócio produtivo. 2007. 172 f. Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional) - Universidade de Taubaté, Taubaté, 2007.

SANTOS, C. R.; NORONHA, R. T. S. **Monografias Científicas: TCC – dissertação – tese**. São Paulo: Avercamp, 2005.

SELYE, Hans. **Stress: a tensão da vida**. 2. ed. São Paulo: IBRASA, 1965.

SILVA, A. R. P. Perfil dos operários da construção civil na cidade do Rio de Janeiro (avaliação do nível de satisfação dos operários). In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 4., 2008, Niterói. **Anais...** Niterói: CNEG, 2008. p. 01-21.

SONDAGEM NACIONAL DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL, 38., 2009. Sinduscon, SP. Disponível em: <http://www.cbicdados.com.br/files/sondagem/xxxviii_sondagem.pdf>. Acesso em: 30 jul. 2009.

TADEUCCI, M. S.R. **Motivação e Liderança**. Curitiba: IESDE Brasil S.A, 2009.p.11-74.

TAMAYO, A. **Estresse e cultura organizacional**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

TEJADA, J. **Análise da dicotomia sofrimento e prazer na construção civil**. 2001. 127 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2001.

TOJAL, M. C. **Estresse e Estratégia de Enfrentamento: estudo com gestores de escolas públicas na cidade de Belém, Estado do Pará**. 2010. 162 f. Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional) - Universidade de Taubaté, Taubaté, 2010.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

WALTON, R. Quality of working life. What is it? **Sloan Management Review**. v.15, n.1, p.11-21, dec. 1973.

ANEXO A



PRPPG-Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-graduação
Comitê de ética em Pesquisa
Rua Visconde do Rio Branco, 210 Centro Taubaté-SP 12020-040
Tel. (12) 3625 4143 – 3635.1233 Fax. (12) 3632.2947
cep@unitau.br

DECLARAÇÃO Nº 121/09

Protocolo CEP/UNITAU nº 143/09 (Esse número de registro deverá ser citado pelo pesquisador nas correspondências referentes a este projeto)

Projeto de Pesquisa: *Qualidade de vida no trabalho dos profissionais das pequenas e médias empresas de construção civil do Sul de Minas Gerais.*

Pesquisador(a) Responsável: Luciane Teresinha Zermiani Pereira

O Comitê de Ética em Pesquisa, em reunião de **08/05/2009**, e no uso das competências definidas na Resolução CNS/MS 196/96, considerou o Projeto acima **aprovado**.

Taubaté, 08 de maio de 2009

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Robison Baroni'.

Prof. Robison Baroni

Coordenador do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Taubaté

Autorizo a cópia total ou parcial desta obra, apenas para fins de estudo e pesquisa, sendo expressamente vedado qualquer tipo de reprodução para fins comerciais, sem prévia autorização específica do autor.

Luciane Teresinha Zermiani Pereira.

Taubaté, agosto de 2010.