

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA CONSTRUÇÃO CIVIL NO MUNICÍPIO DE MATIPÓ-MG

Calane Arêdes de Oliveira¹
Luísa Pereira Alves¹
Douglas Delazari Martins²
Mateus Zanirate de Miranda²

douglasdelazari@hotmail.com

ÁREA DE CONHECIMENTO: Engenharias

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem como objetivo trazer melhorias para o ambiente de trabalho, estabelecendo bons laços de cooperação interindividual e proporcionando a vivência de bem-estar. Portanto, ela deve ser uma obra coletiva, uma conquista conjunta, que nasce com a participação de todos. Além disso, a produtividade dos trabalhadores aumenta quando estão satisfeitos e incluídos no ambiente e trabalho. Baseado no modelo adaptado de Walton 1973, a pesquisa de campo foi realizada com funcionários da construção civil (serventes, pedreiros e supervisores) nas obras da cidade de Matipó, MG. O intuito do estudo (QVT) foi avaliar a satisfação dos trabalhadores e listar alguns pontos negativos que podem ser trabalhados e identificar causas responsáveis pela baixa qualidade e serviço. O questionário foi aplicado a 68 funcionários em 17 obras do município de Matipó, sendo abordados em campo. A contabilização dos resultados foi exposta em gráficos de pizza. O resultado foi bastante satisfatório revelando que a maioria se sente satisfeito em relação à sua qualidade de vida.

PALAVRAS-CHAVES: qualidade de vida do trabalhador- QVT; construção civil; segurança no trabalho.

1. INTRODUÇÃO

O termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido recentemente exposto na literatura. Mas a preocupação com os trabalhadores surgiu desde a existência do homem. Assim, foram realizadas diversas invenções para que houvesse uma diminuição do esforço físico do trabalhador em seu campo de atuação (RODRIGUES, 1994).

A qualidade de vida, no ponto de vista institucional, tem como objetivo trazer melhorias para os territórios coletivos com harmonia socioprofissional, estabelecendo bons laços de cooperação interindividual e, dessa forma,

¹ Acadêmicas do 10º período do curso de Engenharia Civil da Univértix.

² Graduado em Engenharia Civil e Especialista em docência do ensino superior, professor do Curso de Engenharia Civil da Faculdade Vértice - UNIVÉRTIX - Matipó

proporcionando a vivência e bem-estar no trabalho. A qualidade de vida deve ser sempre uma obra coletiva. Uma conquista conjunta, que nasce da participação e da contribuição de todos (FERREIRA, 2011).

Entende-se por qualidade de vida como um plano de favorecer e satisfazer às necessidades dos trabalhadores ao realizarem suas tarefas na empresa. Tendo em vista que a produtividade das pessoas aumenta quando as pessoas estão satisfeitas e incluídas no ambiente de trabalho (FEIGENBAUM, 2014).

O mercado de trabalho atual exige dos trabalhadores cada vez mais competências, em função do desempenho, do alcance de bons resultados e lucros. Se por um lado os trabalhadores tem que cumprir as tarefas e atingir as metas estabelecidas, por outro, eles passaram a ser considerados como a principal chave dentro do campo, tornando-se o elemento principal do sucesso organizacional e engrenagem fundamental no rendimento das empresas (RODRIGUES, 1994).

O mercado da construção civil não está fora dessa realidade. Segundo a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, a construção civil apresenta-se como uma das principais fontes econômicas do Brasil e é umas das que mais apresenta valores significativos de acidentes de trabalho, fatais e não (com aproximadamente 45.970 casos), sendo esses registrados no banco de dados da instituição nos últimos 5 anos (AET INFOLOGO, 2017).

Buscando melhorias no mercado, as empresas tendem a investir na implantação de novas tecnologias direcionadas à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Mas, para que surjam resultados benéficos, as empresas precisam contar com a colaboração de todos os funcionários para que as metas sejam alcançadas (FREITAS E SOUZA, 2009).

Diante do exposto o objetivo deste trabalho é avaliar a qualidade de vida dos trabalhadores do município de Matipó/MG na construção civil e avaliar o quão satisfeitos estão.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Construção civil

Para Simões (2010), a construção civil é considerada como uma ferramenta importante para o desenvolvimento e bem-estar da sociedade garantindo igualdade social e contribuindo para a boa manutenção dos espaços urbanos.

A construção civil, atualmente, é um dos setores que mais atrai mão de obra

no Brasil, devido à variabilidade na oferta de trabalho e à baixa exigência de qualificação dos trabalhadores (TAKAHASHI *et al.*, 2012).

Silva (1993) afirma que são necessárias melhorias na qualificação da mão de obra, visto que a não qualificação dos trabalhadores aumenta as dificuldades na modernização da construção, gera baixa produtividade no ambiente de trabalho e adere à obra baixa qualidade, acarretando, assim, diversos acidentes devido à falta de técnica dos profissionais.

O ramo da construção exige de seus envolvidos, atenção especial quanto à segurança, haja vista as condições insalubres e ambientes inadequados ao qual são expostos (MEDEIROS E RODRIGUES, 2009).

2.2. Segurança no trabalho

Para Vieira (2008), segurança no trabalho é prevenir perdas que estão relacionadas a ações humanas e que acarretem na redução da produtividade.

Para Miranda (1998, p.46), define-se acidente de trabalho:

Acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício de trabalho a serviço da empresa provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte, perda ou redução da capacidade para o trabalhador permanente ou temporária.

Costa (2009) define como acidente de trabalho qualquer tipo de situação que ocorra ao trabalhador em seu horário e local de trabalho, seja qualquer lesão ou doença. Destaca-se, também, doença ocupacional que se assemelha aos acidentes de trabalho, sendo necessárias análises para determinar a causa do adoecimento do trabalhador.

2.3. Qualidade de vida

De acordo com Rodrigues (1994), a qualidade de vida no trabalho é de grande preocupação desde a existência do ser humano na Terra. É inclinada a conferir ao trabalhador sempre condições de bem-estar, facilidade e satisfação no desempenho de sua tarefa. O autor ainda afirma, ainda, que apenas após a organização dos métodos de produção nos séculos XVIII e XIX os interesses com as condições de trabalho e a influência na produção e na vida do trabalhador tornaram a ser avaliadas de formas científicas.

O termo QVT começou a ser empregado na década de 1950, na Inglaterra, quando Eric Trist e colaboradores do Tavistock Institute desenvolveram pesquisas na relação existente na tríade indivíduo-trabalho-organização, criando uma abordagem social e técnica no intuito de amenizar o sofrimento na vida do trabalhador, a partir da reconstrução das tarefas (FERNANDES, 1996; RODRIGUES, 1999).

Segundo Maslow (1950 *apud* CHIAVENATO, 2007), determinam-se dois tipos de necessidades: primárias e secundárias. As primárias são de necessidades fisiológicas e de segurança, ou seja, que dizem respeito à sobrevivência das pessoas e à necessidade de estar seguro. Necessidades secundárias são as afetivo-sociais, de estima e autorrealização, ligadas ao fato de pertencerem a um grupo, de serem reconhecidas por suas capacidades e a realização do próprio potencial.

2.4. A importância da qualidade de vida dos trabalhadores

Gonçalves *et al.* (2012) abordam que a QVT é entendida como a busca da harmonia psíquica, física e social em que se respeitam as necessidades e as limitações humanas para que se resulte em um crescimento profissional sem qualquer resquício de abalo emocional que afete a produtividade pessoal e grupal.

Ribeiro e Santana (2015) afirmam que a qualidade de vida e a preocupação com a motivação dos trabalhadores é um assunto de grande abrangência no Brasil. Isso porque há grandes discussões entre os administradores, que querem melhorias na organização, sendo de grande necessidade o papel dos recursos humanos para analisar as necessidades de cada indivíduo e propor melhorias que tornem o ambiente de trabalho mais agradável. Os autores ainda destacam o fato de que a implantação da qualidade de vida no trabalho só ocorre após a conscientização da gerência e do RH sobre o bem-estar dos trabalhadores e que somente eles podem solucionar os problemas cotidianos.

A QVT no trabalho é ligada à motivação, pois ela pode afetar as atitudes e comportamentos do indivíduo ou do grupo como: motivação, adaptação a mudanças no trabalho, criatividade, senso de inovação, aceitação de mudanças e agregação de valores organizacionais (CHIAVENATO, 2010).

3. METODOLOGIA

O presente trabalho trata-se de um estudo realizado por meio de uma pesquisa quantitativa, em que se utilizou um questionário do modelo de Walton (1973) com questões aplicadas à construção civil na cidade de Matipó- MG.

O método de pesquisa quantitativo, como seu próprio nome já diz, se caracteriza tanto pela contagem das informações quanto pelo tratamento delas por meio de técnicas estatísticas. Tem a finalidade de garantir a precisão dos resultados evitando as alterações das análises e, assim, permite uma margem de segurança neles (RICHARDSON, 2010).

As questões foram subdivididas em seções: Seção I: Remuneração adequada, Seção II: Segurança e saúde nas condições de trabalho, Seção III-Uso e desenvolvimento de capacidade pessoal, Seção IV: Oportunidade de crescimento profissional, Seção V: Integração social na organização do trabalho, Seção VI: Constitucionalismo, Seção VII: Trabalho e espaço total de vida e a Seção VIII: Relevância social do trabalho na vida do profissional (WALTON, 1973 *apud* GONÇALVES, 2006).

O público alvo da pesquisa foram os trabalhadores das construções localizadas na cidade de Matipó, no intuito de determinar quão afetada é a vida do trabalhador local devido às condições de segurança a que estão expostos na região. Segundo Cooper e Schindler (2016), o pesquisador possui dois métodos de amostragem que podem ser realizados no seu estudo, sendo: amostragem probabilística ou não probabilística. Na primeira, podem ser feitas estimativas confiáveis, fundamentadas em probabilidade de vários parâmetros, ao contrário da segunda (COOPER; SCHINDLER, 2016, p.352).

De acordo com Levine, Berenson, Stephan (2000), a equação utilizada para determinar o tamanho da amostra exigirá substituir os valores populacionais p e q , por valores amostrais \hat{p} e \hat{q} . Mas, se estes também forem desconhecidos, substituímos \hat{p} e \hat{q} por 0,5, obtendo a seguinte estimativa:

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 \cdot 0,25}{E^2}$$

Figura 1: Equação de valores amostrais
Fonte: Levine, Berenson e Stephan (2000)

Utilizou-se o grau de confiança de 90% determinando, assim, que E

corresponde a 0,10 e $Z_{\alpha/2}$ a 1,645 obtendo-se, por meio de cálculo, um valor de 68 pessoas a serem entrevistadas (LEVINE; BERENSON; STEPHAN, 2000).

A aplicação do questionário ocorreu no período entre agosto e setembro, sendo que os trabalhadores foram submetidos à abordagem no próprio local de serviço, ou seja, no canteiro de obra. Logo após a obtenção dos dados, os resultados foram contabilizados e registrados em tabelas para serem realizados os gráficos do modelo de pizza.

4. RESULTADO E DISCUSSÕES

Assegurada pela metodologia, a pesquisa de campo sobre Qualidade de Vida no Trabalho foi aplicada em dezessete obras da construção civil do município de Matipó-MG.

O questionário aplicado conteve questões tanto pessoais — com o intuito de determinar um perfil dos trabalhadores do município — quanto relacionadas aos aspectos do ambiente de trabalho — a fim de avaliar a QVT sob a ótica dos trabalhadores.

Observou-se, portanto, que a idade dos trabalhadores da construção no município de Matipó-MG corresponde ao maior percentual dos operários que tem entre 40 e 49 anos, cerca de 30% dos entrevistados.

De acordo com Cantisani e Castelo (2015), a média da idade do trabalhador da Construção Civil é de 38,5 anos de idade e varia de acordo com a posição ocupada dos trabalhadores. Os trabalhadores sem carteira assinada, em média, têm até 33 anos, enquanto os com carteira assinada têm 37 anos; já os autônomos, com 42 anos.

Com a falta de trabalho no Brasil, o setor da construção civil emprega as classes menos instruídas da população e possuidoras de menor grau de ensino. Por ser uma área que necessita de pouca escolaridade, conhecimento e também pouco investimento material na profissão, a construção civil pode ser considerado um escape para os menos instruídos (CANTISANI E CASTELO, 2015).

Mais da metade dos entrevistados possuem apenas o nível fundamental completo (Figura 2).

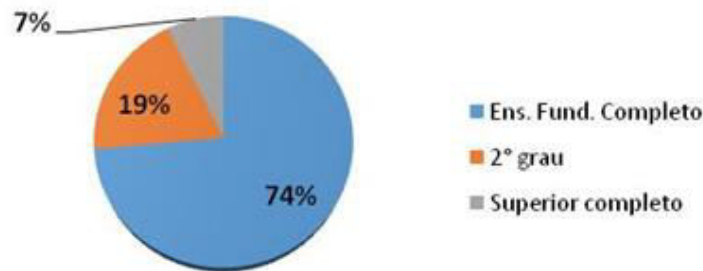


Figura 2: Escolaridade
Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

A figura mostra que a grande maioria dos funcionários não avançou muito nos estudos. O fato de a Construção ser caracterizada pelo baixo nível de escolaridade e pela precariedade nos canteiros de obras faz com que os jovens procurem estudar mais a fim de encontrar ocupações menos pesadas (TOMASI E COSTA, 2014).

Verifica-se o tempo de trabalho que os profissionais da construção civil atuam na área desde que começaram a trabalhar, indicando que o maior percentual dos operários possui até 11 meses de trabalho fixo, já o restante está subdividido entre 1 ano até 15 anos ou mais.

O setor da construção civil é composto, fundamentalmente, por Engenheiros, Arquitetos, Mestres de Obras, Pedreiros, Serventes e Armadores, que são de fundamental importância para o início de qualquer obra.

Buildin (2016) descreve arquiteto como o profissional que projeta e idealiza espaços de diversos usos. Engenheiros são responsáveis por projetar, gerenciar e executar obras, atuando em várias etapas de uma construção. Os mestres de obras são responsáveis pela fiscalização e supervisão da obra até a construção e lidera os operários. Os pedreiros atuam em todas as etapas de execução da obra e, dependendo de seu entendimento, são capazes de ler e interpretar plantas e projetos. Os serventes são os responsáveis por auxiliar o pedreiro nos serviços a serem executados e, por fim, ainda há os armadores cuja função é conferir e separar todo o material a ser utilizado, além de montar todas as ferragens que forem necessárias para o projeto.

De acordo com o questionário aplicado, verificou-se que metade dos funcionários entrevistados corresponde aos pedreiros da obra, o restante foi dividido entre serventes. O cargo de supervisão é representado por engenheiros e mestres de obra.

Mediante o questionário os trabalhadores, abordou-se sobre a remuneração em seu ambiente de trabalho e os resultados indicaram que mais da metade deles concordaram totalmente sobre o valor adequado do benefício. Além disso, foram questionados se seria necessário fazer atividades fora para se obter uma renda viável ao seu sustento e de seus familiares, indagação da qual eles discordam totalmente, revelando que estão satisfeitos com a renda recebida.

Questionou-se, também, se haveria auxílio alimentação e assistência médica. Os resultados indicaram que houve discordância da maioria dos trabalhadores sobre tais benefícios.

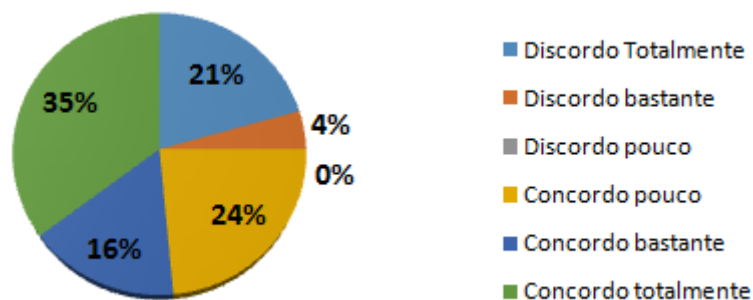


Figura 3: No meu trabalho, recebo benefícios na área da saúde e da alimentação.
 Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

É de suma importância que as organizações se preocupem com as condições de trabalho e que ofereçam aos funcionários fatores que cooperem seguramente com as condições e a qualidade de vida no trabalho (BORTOLOZO e SANTANA, 2011 *apud* CARVALHO *et al.*, 2013).

A higiene e medicina do trabalho estão ligadas, diretamente e indiretamente, à proteção à saúde do trabalhador no que se diz respeito aos problemas em seu ambiente de trabalho (MARRAS, 2011). Acerca dessa pergunta, as respostas dos entrevistados revelaram divergências em relação ao cumprimento das normas de higiene e segurança.

Os entrevistados foram questionados sobre o desgaste físico em seu ambiente de trabalho e sobre terem todos os equipamentos necessários para suas tarefas. A maioria deles concordaram totalmente para ambos questionamentos.

Quando questionados acerca da valorização profissional, a grande maioria dos entrevistados concordaram que são valorizados profissionalmente, cerca de 62%. Segundo Andrade (2012), deve se valorizar o potencial dos trabalhadores para se obter seu êxito profissional, ou seja, se eles sentirem que suas qualidades

profissionais são levadas em consideração, isso fará com que sua produtividade aumente.

Levando em consideração o fato de os trabalhadores receberam algum tipo de treinamento que os ajude a desempenhar suas tarefas, os resultados obtidos foram semelhantes, pelo fato de alguns deles trabalharem para uma empresa e os demais serem autônomos. Segundo os dados, somente uma pequena parte afirmou nunca terem recebido ou feito por conta própria algum tipo de treinamento.

Ao serem questionados sobre a segurança e a estabilidade do ambiente de trabalho, a parte mais significativa dos trabalhadores afirmou que estão seguros e estáveis no local de trabalho. A minoria afirmou não se sentir segura.

O setor da construção civil é conhecido pelos seus altos índices de acidentes, muitas vezes gravíssimos, podendo até interromper a vida dos trabalhadores. Essa situação fica cada vez mais agravante por ser um dos setores mais negligentes em relação à segurança e à saúde dos operários (NASCIMENTO, SALIM, 2018).

Obtivemos um resultado inesperado ao saber que a maioria dos questionados disse que se sentiam seguros no local de trabalho. Muitos disseram que as normas de segurança e higiene do trabalho são seguidas rigorosamente, mesmo sabendo que a situação das condições de trabalho naquele campo são muito precárias.

Quanto ao plano de carreira, os participantes da pesquisa, empregados por uma empresa, responderam que ela oferece um bom plano de carreira e os demais autônomos afirmaram que não têm esse benefício. De acordo com Pontes (2005), o salário não é o ponto principal de inspiração para que um trabalhador seja motivado. Há outros meios para que isso aconteça.

Entende-se que nem sempre o fato de receber bons salários é sinônimo de satisfação, sendo assim o autor destaca a ideia do plano de carreira que aumenta a expectativa do profissional dentro da empresa. Nota-se que a motivação é um dos fatores que mais colaboram para o êxito da organização, uma vez que um funcionário motivado tem uma produtividade muito melhor (ANDRADE, 2012).

Quando foram questionados, sobre a integração social, se são tratados com igualdade pelos seus superiores e sobre o trabalho em equipe, nota se que este parâmetro foi um dos que obteve o maior índice de satisfação, indicando que a relação entre os funcionários e seus superiores é de total respeito. Sobre a

integração social, Rechziegel e Vanalle (1999, p. 34) definem que “Refere-se à ausência de grandes diferenças hierárquicas e preconceitos, relacionamento marcado por apoio mútuo, fraqueza interpessoal e respeito às individualidades”.

Ao serem abordados se são vigiados quando estão realizando suas tarefas, as respostas ficaram equivalentes, pois alguns dos entrevistados trabalham diretamente com os seus superiores ou, até mesmo, com o próprio dono da obra. Os demais não consideram que são monitorados.

O constitucionalismo na organização do trabalho refere-se, diretamente, aos direitos e deveres que um integrante da empresa tem quando é atingido por qualquer decisão vista em relação a seus interesses. Os quatro elementos-chave para se ter uma boa qualidade de vida no trabalho são: privacidade, liberdade de expressão, equidade e processo justo (FREITAS; SOUZA, 2009).

Os critérios que estão inter-relacionados são constitucionalismo e a integração social no trabalho. O constitucionalismo tem como objetivo melhores condições de trabalho, ou seja, os direitos trabalhistas e um local de trabalho mais justo e democrático o que favorece a integração social e uma qualidade de vida no trabalho mais adequada (KOVALESKI *et al.*, 2008).

Apesar de o trabalho na construção civil ser cansativo, a grande maioria dos entrevistados mostraram satisfação em trabalhar na área. Atraves do questionário, verificou-se que esse foi um dos parâmetros em que se obteve maior percentual de concordância, pois 94% dos questionados demonstraram satisfação com tipo de tarefa realizada.

Um dos motivos para que o trabalhador sinta orgulho em trabalhar em determinada empresa, é o modo como ele vê o que ela representa para a sociedade e como é a sua responsabilidade social (OLIVEIRA E ANDRADE, 2013, *apud* SILVA *et al.*, 2016).

5. CONCLUSÃO

Havendo a necessidade de manter uma boa produtividade e, conseqüentemente, permanecer no mercado, as organizações já entenderam a importância da aplicação da qualidade de vida no trabalho (QVT), considerando que a satisfação da mão de obra gera maior produtividade.

Sendo assim, este trabalho teve o objetivo de avaliar, por meio do modelo de Walton, a concepção dos trabalhadores da construção civil em relação à qualidade

de vida no trabalho. O estudo realizado possibilitou analisar como é o desenvolvimento da QVT nas organizações estudadas.

Ao analisar os resultados, constatou-se que boa parte dos trabalhadores não fazia ideia sobre a qualidade de vida no trabalho e sobre sua importância. Por ser um tema diretamente ligado ao rendimento, ele tem sido exposto como um desafio para muitas organizações da cidade.

Por se tratar de uma cidade pequena cuja mão de obra não é tão qualificada, cabe ao empregador e aos supervisores da obra buscar maneiras para que o ambiente de trabalho seja mais prazeroso e eficiente. Dessa forma, os retornos na produtividade serão muito mais significantes.

Vale ressaltar, ainda, que a pesquisa ocorreu no horário de trabalho e isso deixou evidente o cansaço dos trabalhadores e a falta de condições para a realização do trabalho. Com a pesquisa, verificamos também que, acima de tudo, ainda prevalece o trabalho em equipe, de suma importância no campo da construção civil.

Este estudo é relevante para a área da construção civil, pois apontou que a preocupação com a vida dos funcionários está relacionada à sua produtividade. Assim, avaliar a satisfação deles e motivá-los certamente trará melhores rendimentos para o setor.

6. REFERÊNCIAS

AET INFOLOGO. **Quantidade de acidentes do trabalho, por motivos, segundo a UF e Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE)**. 2017. Disponível em: <http://www3.dataprev.gov.br/aeat/>. Acesso em: 12 nov. 2019.

ANDRADE, R. M. **Qualidade de Vida no Trabalho dos Colaboradores da Empresa Farben S.A Indústria Química**. 2012. Monografia do Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu*, em Gestão Empresarial, da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma.

BUILDIN. **Os profissionais da construção civil**, 2016. Disponível em: <https://www.buildin.com.br/construcao-civil/>. Acesso em: 12 nov.2019

CANTISANI, A. F; CASTELO, A. M. **Conjuntura na Construção: O perfil dos trabalhadores da construção civil**. São Paulo:SindusCon, 2015.

CARVALHO, J. F; *et al.* **Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações**. Educação em foco. 7. ed. 2013, p. 21-31.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier Editora Ltda, 2004.

CHIAVENATO, I. **Administração: teoria, processo e prática**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 12^o ed. Porto Alegre: AMGH Editora Ltda, p.352, 2016.

COSTA, A. T. **Indicadores de acidentes de trabalho em obras da construção civil no Brasil e na Bahia**. 2009. 51p. Monografia (Curso de Engenharia Civil) - Universidade Estadual de Feira de Santana, Feira de Santana, Bahia.

FEIGENBAUM, A. V. **Controle de qualidade total**. 40. ed. São Paulo: Makron Books, 2014.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 5. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, M.C. **Qualidade de vida na obra: Uma abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores**. Edições LPA, Brasília, DF: 2011. 30p.

FREITAS, A. L. P; SOUZA, R. G. B **Um Modelo para Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em Universidades Públicas**. Sistema e Gestão, Rio de Janeiro, v.4.n2, 2009.

GONÇALVES, F. N. *et al.* A importância da qualidade de vida no trabalho e sua influência nas relações humanas. **Anuário de Produções Acadêmico-científicas dos discentes da Faculdade Araguaia**, v. 2, n. 2, p. 61-77, 2012.

GONÇALVES, G. V. O. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em empresa do setor de mineração**. Pedro Leopoldo, MG, 2006.

KOVALESKI, A.; *et al.* Avaliação da qualidade de vida no trabalho no setor de construção civil: utilização do modelo de Walton. **Nucleus**, v. 5, n. 2, p. 1-14, 2008.

LEVINE, D. M.; BERENSON, M. L.; STEPHAN, David. Estatística: **Teoria e Aplicações usando Microsoft Excel em Português**. Rio de Janeiro: LTC, 2000.

MAGALHÃES, W. R. Perfil dos trabalhadores da construção civil de formosa-GO. **XVIII Encontro Nacional de Geógrafos**. São Luís-MA, 2016.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MEDEIROS, J. A. D. M; RODRIGUES, C. L. P. **A existência de riscos na indústria da construção civil e sua relação com o saber operário**. Paraíba: PPGEP/UFPB,

2009.

MIRANDA, C. R. **Introdução à saúde no trabalho**. São Paulo: Atheneu, 1998.

NASCIMENTO, F. C.; SALIM, C. A. Política de prevenção de acidentes na construção civil: Uma análise das práticas da inspeção do trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*. v.18, n.1, p. 299-305. 2018.

PONTES, B. R. **Administração de Cargos e Salários**. 11 Ed. São Paulo: LTr, 2005.

RECHZIEGEL, W; VANALLE, R. M. **Qualidade de Vida no Trabalho e a Qualidade Total**. *Revista de Negócios*, Piracicaba, v. 4, n. 4, p. 31-35, 1999.

RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu**. jun. 2015, vol. 2, n 2, p. 75-96.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social, métodos e técnicas**. Ed: Atlas. São Paulo, 2010.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 2. ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1994. 206p.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

SILVA, M. A. D. da. **Saúde e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Best Seller, 1993.

SILVA, *et al.* Qualidade de vida no trabalho: uma análise empírica sob modelo de Walton. **Revista Inteligência Competitiva**. São Paulo, v. 6, n. 4, p. 20-54, out./dez. 2016. ISSN: 2236-210X

SIMÕES, T. M. **Medidas de proteção contra acidentes em altura na construção civil**. 2010. 84f. Monografia (Curso de Engenharia Civil) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2010.

TAKAHASHI, M. A. B. C; et al. **Precarização do Trabalho e Risco de Acidentes na construção civil**: um estudo com base na Análise Coletiva do Trabalho (ACT), *Saúde Soc.* São Paulo, v.21, n.4, p.976-988, 2012.

TOMASI, A. P. N; COSTA, L. R. **O canteiro de obras é escola? Formação e qualificação profissional na construção civil**, 2014. Disponível em: <http://tomasiantonio.blogspot.com/2014/06/o-canteiro-de-obras-e-escola-formacao-e-29.html>. Acesso em: 12 nov. 2019.

VIEIRA, S. I. **Manual de Saúde e Segurança do Trabalho**. 2 ed. São

KANDASAMY, I;; ANCHERI, S. **Hotel employees' expectations of QWL: A qualitative study**. *International Journal of Hospitality Management*. 28, 328–337,

2009. LTR, 2008.