

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

MARIA CRISTINA VIEIRA DE CRISTO E SILVA

Condições de Trabalho e Clima de Segurança dos operários
da Construção de Edificações

Belo Horizonte
2013

MARIA CRISTINA VIEIRA DE CRISTO E SILVA

Condições de Trabalho e Clima de Segurança dos operários
da Construção de Edificações

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Psicologia.

Área de concentração: Psicologia Social
Linha de Pesquisa: Trabalho, Sociabilidade e Saúde
Orientadora: Prof.^a Dr.^a Livia de Oliveira Borges

Belo Horizonte
2013

Nome: Silva, Maria Cristina Vieira de Cristo e
Título: Condições de Trabalho e Clima de Segurança dos operários da Construção de Edificações

Dissertação apresentada à Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais para obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Aprovado em: 25 de setembro de 2013.

Banca Examinadora:

Prof.^a Dr.^a Livia de Oliveira Borges (Orientadora)

Instituição: UFMG

Assinatura: _____

Prof.^a Dr.^a Katia Elizabeth Puente-Palacios

Instituição: UNB

Assinatura: _____

Prof.^a Dr.^a Elizabeth do Nascimento

Instituição: UFMG

Assinatura: _____

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela oportunidade de crescimento e amadurecimento espiritual e intelectual.

À minha querida família, eu seria nada sem vocês. Aos meus irmãos, Fabiano, Marcelo, Fábio e Sabina, obrigado pelo incentivo, pelo carinho, pelas ligações e pelas visitas. Cada gesto foi a razão pela qual eu consegui caminhar até aqui e pela qual eu sei que posso ir cada vez mais longe. À minha mãe, Maria da Glória, dona de toda a minha admiração e respeito, agradeço pelo amor incondicional, pela presença constante e por ser esse espírito que auxilia guiando meus passos. Ao meu pai, Fabiano de Cristo (*in memoriam*). Amo vocês.

À minha orientadora Prof.^a Livia Borges. Não tenho palavras para agradecer a oportunidade de ser sua aluna durante esses anos e de mensurar o quanto eu aprendi com você. O zelo e a dedicação de todos os momentos de sala de aula, orientação e descontração são fortes marcas que levarei pra sempre. Muito obrigada! Você é muito mais do que uma orientadora.

Aos meus amigos do “lablivia”. Agradeço pelo apoio nesses anos do mestrado. A ajuda de todos vocês, desde os voluntários, a iniciação científica e pós-graduação na coleta de dados foi muito importante. Um pedacinho de cada um de vocês está presente neste trabalho. Agradeço especialmente a Sabrina e Georgina, amigas que cativei que expandiram a fronteira da academia e hoje são verdadeiras joias que fazem parte da minha vida em Belo Horizonte.

Aos meus amigos do PPC em Natal/RN. A distância provou que a amizade que construímos vai além das distâncias físicas. Conhecemos e descobrimos a psicologia juntos, enfrentamos dúvidas e dividimos as alegrias a nossa maneira peculiar. Agora que cada um seguiu seu caminho, inspiro-me nos seus exemplos de ética e profissionalismo. Obrigada pela inspiração!

Aos meus queridos amigos do Colégio das Neves – Natal/RN. O que dizer àqueles que me conhecem desde a infância e vão saber exatamente como me sinto nesse momento? Agradeço pela presença constante, por se fazerem perto mesmo a quilômetros de distância! Por entenderem minha ausência ao me incentivarem a seguir no caminho escolhido, ao me fazerem refletir, chorar e rir das situações da vida. Meus amigos-irmãos obrigado de coração!

Ao Paulo, cuja presença deu novo significado a minha vida em Belo Horizonte. Obrigado pelo carinho, pelo companheirismo, por me fazer sorrir e por muitas vezes segurar minhas lágrimas. Agradeço pelas horas dedicadas a me ajudar nesse trabalho e por compreender a minha ausência em alguns momentos. Obrigado por poder contar com você.

Aos amigos que fiz em Belo Horizonte. Por compartilharem comigo momentos de lazer e descontração e por me ajudarem constantemente nos “aperreios” da vida.

À construtora que abriu espaço para que a pesquisa de campo acontecesse e também a todos os operários da construção civil que responderam aos questionários. Trabalhadores que admiro pelas histórias de vida que tive o prazer de ouvir e com os quais espero contribuir a partir dos resultados desse trabalho.

À empresa Comportamento, por me proporcionar experiência prática de tudo aquilo que eu vinha desenvolvendo na teoria. Não foi tarefa fácil conciliar trabalho e mestrado, mas agradeço a Vanessa pela colaboração ao tentar deixar minha dupla jornada menos pesada.

E por fim, deixo registrado meu agradecimento aos professores da Pós-Graduação da UFMG pelas contribuições, sugestões e críticas à minha pesquisa. A Flavia e Fabrício pelo auxílio quanto aos trâmites burocráticos junto à universidade.

RESUMO

A presente dissertação faz um levantamento da literatura sobre clima de segurança, discutindo a aplicabilidade dos seus achados na construção civil e descreve a relação existente entre as condições de trabalho e o clima de segurança percebido pelos operários, verificando que fatores das condições de trabalho influenciam no clima de segurança. Fundamentou-se nas revisões de literatura sobre construção civil no Brasil e sobre condições de trabalho e clima de segurança. Adotou-se uma abordagem das condições de trabalho que considera aspecto do entorno da tarefa e, simultaneamente, do desenvolvimento das próprias tarefas, abrangendo os processos e a organização do trabalho. Discutiram-se quatro aspectos que favorecem a existência de um clima de segurança positivo: liderança, condições físicas de trabalho, programas de prevenção e treinamento em segurança. Na pesquisa de campo aplicou-se questionário sobre condições de trabalho e sobre clima de segurança em 195 operários e entrevistas semiestruturadas em nove. Realizou-se análises descritivas, ANOVA com *pos hoc* Bonferroni e análise de *cluster*. Nas entrevistas optou-se pela análise hermenêutica. Os resultados do questionário de condições de trabalho indica que os operários percebem o trabalho como repetitivo, com situações desgastantes e expostos a mudanças físicas naturais. Percebem-se exigidos em sua qualificação profissional, impelidos ao trabalho em equipe e com abertura para a definição de suas atividades. A respeito do clima de segurança, os operários percebem os valores e normas esperados em segurança pela organização, percebem-se envolvidos com a segurança, como muito importante o valor que a empresa atribui às questões voltadas para a segurança e, por fim, que os comportamentos relevantes em segurança são pouco percebidos dentro da organização. Os perfis para o clima de segurança definidos pelas análises de *cluster*, percebe-se uma ausência de clima de segurança consolidado. Ao relacionar condições de trabalho com os perfis de clima de segurança encontraram-se os seguintes fatores como significativos: Movimentos Repetitivos, Trabalho em Equipe, Falta de Apoio na Execução das Tarefas, Discriminação Social e Discriminação Sexual. A apresentação da dissertação abrangeu a elaboração de dois artigos científicos. O primeiro focalizou a revisão de literatura sobre clima de segurança. No segundo artigo, partiu-se dos questionamentos levantados no primeiro e resumiram-se os resultados da pesquisa de campo.

Palavras chaves: condições de trabalho; clima de segurança; construção civil.

ABSTRACT

This dissertation sought to reflect the applicability of the findings on safety climate, published in the scientific literature in the context of construction and to describe the relationship between working conditions and safety climate perceived by the workers, by verifying which factors of safety climate are influenced by working conditions. It was based on literature reviews of construction in Brazil and on working conditions and safety climate. We adopted an approach of working conditions that considers surrounding aspects of the task and simultaneously developing their own tasks, covering the processes and work organization. The article discusses four aspects that promote the existence of a positive safety climate: leadership, physical working conditions, preventions programs and safety training. In empirical research 195 questionnaire of working conditions and safety climate was applied in workers and semi-structured interviews in nine. We conducted descriptive analysis, ANOVA with *post hoc* Bonferroni and cluster analysis. The interviews were analyzed using hermeneutic analyses. The results of the working conditions questionnaire indicates that workers perceive the work as repetitive, with stressful situations and exposed to natural physical changes. Perceive themselves demanded in their professional qualification, compelled to teamwork and openness to the definition of their daily activities. Regarding safety climate, workers perceive the values and standards expected by the organization, perceive themselves involved with security, as very important the value that the company attaches to questions related to safety and, finally, that the relevant behaviors regarding safety are poorly perceived within the organization. According to the safety climate profiles defined by cluster analysis there isn't a consolidated perception of safety climate. Relating working conditions with safety climate profiles the following factors were found as significant: Repetitive Movements, Teamwork, Lack of Support for the Implementation of Task, Social Discrimination and Sex Discrimination. The present study covered the preparation of two papers. The first focused on the review of the literature of safety climate. The second article, started with the questions raised in the first and summarized the results of an empirical research.

Keywords: working conditions; safety climate; construction.

SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS	4
RESUMO	6
ABSTRACT	7
1. APRESENTAÇÃO	9
2. CAPÍTULO I - O ESTUDO DO CLIMA DE SEGURANÇA AUXILIA NO DESENVOLVIMENTO DA CONSTRUÇÃO CIVIL?	13
3. CAPÍTULO II - ESTRATÉGIAS METODOLÓGICAS	39
4. CAPÍTULO III - CONDIÇÕES DE TRABALHO E CLIMA DE SEGURANÇA DOS OPERÁRIOS DA CONSTRUÇÃO DE EDIFICAÇÕES	43
5. CAPÍTULO IV - ANÁLISE DOS RESULTADOS	69
6. CAPÍTULO V - CONSIDERAÇÕES FINAIS	71
7. REFERÊNCIAS	73
8. APÊNDICES	75
Apêndice 3 – Questionário e Inventário	
Questionário sobre Condições de Trabalho	76
Inventário de Clima Organizacional de Segurança	
Apêndice 4 - Roteiro das entrevistas	90
Apêndice 5 - Parecer do Comitê de Ética de Pesquisa	94
Apêndice 6 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	98

APRESENTAÇÃO

A indústria da construção civil é um dos ramos de atividade mais antigos em nosso país. Para entender seu processo de desenvolvimento muitas vezes, há quem retome aos anos de 1500 e a chegada da família real portuguesa (Gomes, 2003). Durante muitas décadas a atividade da construção foi ofício de poucos, criteriosamente escolhidos e treinados pelas corporações de ofícios. A transformação desse cenário ocorreu com o início da industrialização brasileira, abolição da escravidão e aumento da imigração no século XIX. Nesse período o trabalhador deixou de ser conhecido como artesão e passou a ser reconhecido como operário da construção civil (Gomes, 2003).

A construção civil é reconhecidamente um ramo cíclico de atividade, passando por momentos de altos e baixos em sua produção (Gomes, 2003; Souza, 1983). Ocorreram alguns marcos de investimento como nos governos militares com a construção pesada, e a criação do Banco Nacional de Habitação e, igualmente, marcos de retração como na crise dos anos 80 (Gomes, 2003). Para o Brasil, a indústria da construção tem como características gerais elevado efeito multiplicador, reduzido coeficiente de importação, elevada nacionalização, estilo de produção típico da manufatura, alta rotatividade, uso intensivo de mão de obra e gestão de pessoas de baixa profissionalização (Cockell, 2008; Cockell & Peticarrari, 2010).

Em referência a mão de obra, as condições de trabalho foram se deteriorando ao longo dos anos, sendo que a partir de 1979 se intensificaram as reivindicações por melhores condições de trabalho (por exemplo, higiene, horas de trabalho, salário, alimentação), por meio das greves e dos “quebras” realizados pelos trabalhadores nos canteiros de obra (Souza, 1983; 1995). A prática da terceirização intensificou esse

processo de degradação das condições de trabalho, contribuindo para a deterioração dos vínculos de trabalho (Borges & Druck, 1993). Apesar da institucionalização da Norma Regulamentadora – 18 (NR-18), legislação específica para a indústria da construção civil de 1983, sua revisão em 1995, e da criação de um Comitê de Combate à Informalidade, a precariedade das condições de trabalho e das relações contratuais neste setor ainda se mantém acentuada (Cockell, 2008).

A substituição de uma força de trabalho especializada, por trabalhadores pouco instruídos, abriu caminho para uma maior exploração da mão de obra, longas horas de trabalho, altos índices de acidentes no setor e a preocupação com aumento da rotatividade. Esse panorama contextualiza o elevado número de acidentes da construção civil. Estudos apontaram como as causas mais comuns dos acidentes: a ausência e/ou as péssimas condições dos equipamentos de segurança; a insalubridade do ambiente; as precárias instalações para os operários; a falta de treinamento dos trabalhadores; e a ausência e/ou insuficiência de fiscalização nas obras pelos órgãos competentes. Somam-se a esses fatores as políticas organizacionais e práticas de gestão para incentivar a produtividade, que comumente desconsideram a segurança, bem como a tendência a premiar apenas a elevada produtividade e não as condutas seguras (Borges, 1998; Iriart, Oliveira, Xavier, Costa, Araujo & Santana 2008; Mangas, Minayo-Gómez & Thedim-Costa, 2008; Santana & Oliveira, 2004).

Nos últimos anos, o setor vive um período de crescimento econômico incentivado por medidas governamentais, como o programa Minha Casa, Minha Vida, o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), investimento tendo em vista os eventos esportivos como a Copa do Mundo e as Olimpíadas, entre outros aspectos. Significa, pois, que o setor tem experimentado a ampliação das oportunidades de negócios, a modernização tecnológica, a escassez de mão de obra e a tendência de

ampliação das exigências trabalhistas (Cockell & Peticarrari, 2010). Para acompanhar a crescente demanda do setor deve-se caminhar na direção de superar algumas limitações apontadas anteriormente.

A partir dessa visão geral a respeito do setor da construção civil, tive a curiosidade e o interesse de ir aos canteiros de obras e ouvir os operários sobre as condições de trabalho e o clima de segurança vivenciado por eles. Por isso desenvolvi a presente dissertação com o objetivo de compreender, segundo a ótica do trabalhador, as condições de trabalho e do clima de segurança dos operários de dois canteiros de obras de uma construtora de Belo Horizonte.

Para a consecução de tal objetivo, estabeleci os seguintes objetivos específicos:

- Fazer um levantamento na literatura sobre clima de segurança, discutindo a aplicabilidade dos seus achados na construção civil;
- Descrever a relação existente entre as condições de trabalho e o clima de segurança segundo a percepção dos operários da construção de edificações, explorando que fatores das condições de trabalho influenciam no clima de segurança.

Desenvolvi a dissertação em duas etapas. Na primeira o trabalho reflexivo fundamentou-se nas revisões de literatura sobre o surgimento da construção civil no Brasil e sobre o Clima de segurança, considerando as pesquisas internacionais e o avanço no Brasil. Na segunda etapa, realizou-se pesquisa de campo e descreveram-se as condições de trabalho e o clima de segurança dos operários de uma construtora de Belo Horizonte. Apresento ambas as etapas sob a forma de artigos, nos capítulos 1 e 3.

Em cada artigo encontram-se expostos os aspectos teóricos que envolvem os temas, apresentada a revisão de literatura e as estratégias metodológicas adotadas. No

caso do segundo artigo, como relato uma pesquisa empírica, para cada estratégia, descrevi os participantes, os instrumentos e procedimentos adotados. As análises e discussões dos resultados encontrados e considerações finais, são explorados ao término de cada um dos artigos, desenvolvendo-se uma reflexão sobre os mesmos, apontando-se medidas a serem aplicadas, as limitações identificadas e sugestões para pesquisas posteriores.

No primeiro artigo discorri sobre as fases do desenvolvimento tecnológico proposta por Vargas (1979, citado por Gomes, 2003). Busquei refazer o percurso histórico que me ajudasse a compreender o atual panorama das condições de trabalho da construção civil. A respeito do clima de segurança, a revisão de literatura teve a intenção de contextualizar o fenômeno a partir dos primeiros estudos encontrados e como seu conceito, sua mensuração e aplicação paulatinamente se desenvolveram, ao longo dos anos, bem como levantamento dos estudos no Brasil. Portanto, cumprindo com o primeiro objetivo proposto.

CAPÍTULO I

O estudo do clima de segurança auxilia no desenvolvimento da construção civil?

Foi com o advento dos grandes acidentes nucleares, como o de Three Mile Island, em 1979, e o de Chernobyl, em 1986, que as indústrias que trabalham com materiais de alto risco ampliaram o reconhecimento da influência de aspectos organizacionais, gerenciais e humanos nos acidentes (Flin, Mearns, O'Connor & Bryden, 2000; Silva, 2008; Schmid, 2011). O desastre em Chernobyl foi um dos primeiros que contemplou em seu relatório, entre as causas do acidente, a cultura de segurança como um dos influenciadores para as origens do acidente.

A busca por uma cultura de prevenção de acidentes levou os empresários, órgãos governamentais e pesquisadores a aprofundar nos aspectos organizacionais, como o clima de segurança (Silva, 2008). Essa busca visa diminuir a frequência dos acidentes que persistem em setores da economia como a construção civil. Nessa perspectiva, o objetivo do presente artigo é fazer um levantamento da literatura sobre clima de segurança, discutindo a aplicabilidade dos seus achados na construção civil. Organizou-se o artigo, fazendo-se inicialmente uma contextualização a respeito do conceito de clima de segurança e seus principais estudos e, em seguida, sobre a construção civil no Brasil. Por fim, discutem-se como os estudos em clima de segurança podem contribuir para esse setor, levantando indagações.

Clima de segurança

O primeiro estudo sobre o clima de segurança que se tem notícia foi realizado por Keenan, Kerr e Sherman (1951). Para os autores, fatores do clima psicológico e do meio físico podiam ser relevantes na busca pela origem dos acidentes na indústria

pesada. Eles também encontraram que um ambiente de trabalho confortável incentiva comportamentos seguros e, quando há presença de perigo iminente, os acidentes a ocorrer tendem a não estar relacionado com tal perigo.

Tal estudo não apresentava um conceito sobre o clima de segurança, mas levanta a importância de investigar fatores psicológicos e do meio físico como preditores de acidente. Zohar (1980), então, contextualizou o clima de segurança dentro da literatura sobre clima organizacional, definindo-o como “um resumo das principais percepções que os funcionários compartilham sobre [a segurança em] seu ambiente de trabalho¹” (p. 96). Baseado em revisão de literatura, o autor identificou oito dimensões do fenômeno clima de segurança: 1) importância dos programas de treinamentos em segurança; 2) atitudes gerenciais sobre segurança; 3) efeitos da conduta segura na carreira profissional; 4) nível de risco no local de trabalho; 5) efeitos do ritmo de trabalho na segurança; 6) status dos profissionais da área de segurança; 7) efeitos da conduta segura no grupo de trabalho e 8) status do comitê de segurança. Um dos achados do estudo indica que o envolvimento da gerência na segurança está relacionado a programas de maior sucesso na área e a menores índices de acidentes.

Em 1986, Brown e Holmes replicaram o estudo de Zohar (1980) em trabalhadores da indústria americana. Eles obtiveram um modelo com três dimensões: percepção dos empregados em relação à preocupação da gerência com o seu bem-estar; percepção do empregado sobre a implicação ativa da gestão na segurança; percepção do empregado sobre o risco físico a que está exposto. Consideram que essas dimensões dependem do contexto cultural no qual a pesquisa é realizada. Além disso, Brown e Holmes também buscaram relacionar clima de segurança com taxa de acidentes, e

¹ Tradução livre da autora.

embora percebam que isso ajuda na prevenção de acidentes, reconhecem que nenhum estudo pode demonstrar uma relação causal de clima de segurança e taxa de acidentes.

Por sua vez, Díaz e Cabrera (1997) encontraram que nas empresas em que houve os maiores índices na escala de clima de segurança, havia também um maior número de atitudes seguras. Em 1999, Mearns e Flin buscaram esclarecer a diferença entre clima e cultura de segurança e revisaram os estudos desenvolvidos até aquele momento. Os autores definiram que, nos estudos em cultura de segurança, tende-se a falar em termos de atitudes, crenças, percepções e valores que empregados compartilham em relação à segurança – um compromisso coletivo com a segurança. Os estudos que tratam de clima de segurança descrevem um conjunto de percepções e crenças de um indivíduo e/ou grupo sobre uma entidade particular, ou seja, preocupam-se com as percepções dos empregados sobre as condições prevalentes que impactam a segurança.

Mearns e Flin (1999) ainda levantam dois pontos para reflexão quando se fala em clima e cultura de segurança. O primeiro, preconiza que cultura de segurança pode estar ancorada na cultura da sociedade, que, por sua vez, influencia como o clima de segurança se desenvolve dentro da organização. O segundo indaga se a organização objetiva desenvolver o clima de segurança, preocupando-se com o bem-estar de todos, ou, promovendo uma maquiagem em segurança para evitar processos trabalhistas.

Em 2000, Zohar desenvolveu nova pesquisa com o objetivo de apresentar e testar um modelo, ao nível grupal, sobre clima de segurança. Seu intuito era estimular as pesquisas em segurança por meio de uma perspectiva mais organizacional e menos individual. Argumentou que as percepções sobre o clima de segurança referem-se aos procedimentos padrões da organização, ao invés de procedimentos individuais. Dessa forma, os padrões organizacionais apontam qual a prioridade entre segurança versus a meta de produção. O autor afirma que o clima pode variar entre setores de trabalho de

uma organização. Relata que, em situações que fogem da rotina, os supervisores de área podem dar prioridade à produção ao invés da segurança, a despeito das normas organizacionais sobre segurança dos trabalhadores. Nessas circunstâncias, os trabalhadores passarão a perceber aquela prioridade como sendo a recomendada para o seu setor, diferenciando entre as normas organizacionais e as normas do seu local de trabalho. Considera-se aqui que essa variabilidade da percepção do clima de segurança assinalada por Zohar corrobora a multidimensionalidade já comentada.

Ao longo dos anos os estudos sobre clima de segurança têm avaliado um considerável número de dimensões. Flin et al. (2000) analisaram 18 escalas utilizadas para avaliar clima de segurança e encontraram que as dimensões mais avaliadas foram: liderança, dispositivos de segurança, riscos, pressões para o trabalho e competências. De acordo com Zohar (2000), os estudos têm adotado principalmente uma abordagem perceptual do clima e seu entendimento pode auxiliar em três áreas fundamentais nas organizações: 1) identificar em que a segurança exige melhoria; 2) determinar tendências de performance na segurança; e 3) fornecer dados referenciais que podem comparar diferentes departamentos ou organizações.

Desde o primeiro estudo desenvolvido por Zohar (1980), outros pesquisadores se empenharam em estudar sobre o clima de segurança em diversos setores econômicos: indústria nuclear (Findley, Smith, Gorski & O'neil, 2007), indústria petrolífera (Mearns, Whitaker & Flin, 2003), indústria metalúrgica (Zohar, 2000), transporte aéreo (Diaz & Cabrera, 1997) e construção de edificações (Dedobbeleer & Béland, 1991; Siu, Phillips & Leung, 2004).

O estudo de Dedobbeleer e Béland (1991) foi o primeiro identificado, investigando o tema na construção de edificações. Os autores testaram o modelo de Brown e Holmes (1986) em uma amostra de 384 operários americanos, porém

encontraram um modelo de duas dimensões: 1) envolvimento da gerência com a segurança; e 2) envolvimento dos trabalhadores com a segurança. Segundo Dedobbeleer e Béland, os operários da construção de edificações percebem o discurso e as ações dos gestores como uma única dimensão. Além disso, encontraram que os operários percebem a segurança como uma responsabilidade conjunta entre eles e os gestores.

Após uma revisão de literatura, Silva, Lima e Baptista (2004) apontaram que existe um consenso de que o clima de segurança é uma forma de clima organizacional. Além disso, eles perceberam que há uma grande diversidade de instrumentos utilizados para investigar clima de segurança, e que esses instrumentos não são bem explorados em relação às qualidades psicométricas, possuindo vários problemas desde suas dimensões até a validade do instrumento. Para Silva et al., clima de segurança é entendido como as percepções compartilhadas sobre valores, normas, crenças, práticas e procedimentos em segurança. As considerações desses autores retomam a confusão entre o conceito de cultura e clima organizacional, ignorando a diferenciação proposta por Mearns e Flin (1999) já assinalada.

A partir de revisão de literatura, Silva et al. (2004) construíram o Inventário de Clima Organizacional e de Segurança (ICOS). Esse inventário foi aplicado em 930 participantes portugueses em 15 organizações de setores diferentes (exemplos: indústria química, órgãos públicos e hospitais). O instrumento possui duas partes, uma para clima organizacional e outra para clima de segurança. O inventário (ICOS) foi capaz de prever e distinguir organizações com diferentes níveis de acidentes, bem como as respostas a ele sugeriram que um forte clima de segurança é associado com poucos acidentes e acidentes menos graves.

Meliá, Mearns, Silva e Lima (2008) pesquisaram sobre a construção de edificações em três países – Inglaterra, Espanha e China. Encontraram que os operários

percebem os riscos e o comportamento deles como pouco afetado pelas ações da organização. Isso acontece porque nesse setor o espaço de trabalho é o resultado de ações imediatas dos operários e está em mudança contínua, dessa forma há um distanciamento entre as ações da organização e as mudanças no trabalho. Os riscos estão continuamente mudando e, ao contrário de muitos setores de trabalho, não existe um cenário relativamente estável e definido pela organização. Além disso, em empresas em que a terceirização é predominante, a empresa principal pode estar pouco presente no cotidiano do trabalhador e o contratado pode nunca ver um gerente ou supervisor da empresa principal em campo.

Os autores não encontraram relação significativa entre os fatores relacionados com os comportamentos seguros dos trabalhadores e de seus colegas e os riscos percebidos por estes. Meliá et al. (2008) sugerem que não encontrar essa relação pode ser explicada por uma proteção pessoal do operário orientado para evitar assumir a responsabilidade pelos riscos, ou seja, nesse contexto de trabalho perigoso, os operários podem proteger-se, psicologicamente, atribuindo aqueles riscos ao acaso ou a fatores externos e não as suas próprias ações em segurança.

López-Araújo e Segovia (2010) mostraram que fatores psicossociais da organização – como clima de segurança, apoio social e estresse laboral – influenciam a saúde psicológica e física do trabalhador que, por sua vez, incide sobre os níveis de acidentes no trabalho. Embora em seu primeiro estudo Zohar (1980) tenha encontrado que os trabalhadores em diferentes empresas compartilham das mesmas dimensões a respeito de segurança, outros autores não obtiveram a mesma resposta em seus estudos (Brown & Holmes, 1986; Coyle, Sleeman & Adams, 1995; Neal, Griffin & Hart, 2000).

Em 2000, a revista *Safety Science* (Hale, 2000) dedicou um dos seus números à publicação de artigos sobre clima e cultura de segurança, e em 2010, uma edição

especial da revista *Accident Analysis and Prevention* (Huang, Chen, & Grosch, 2010) dedicou-se somente a pesquisas em clima de segurança. Portanto, tem crescido as tentativas de entender o processo multicausal que cerca as questões a respeito dos acidentes de trabalho.

No Brasil há ainda poucos estudos sobre o tema, se comparado à literatura internacional. Entre os estudos encontrados, dois utilizaram o instrumento ICOS (Silva et al., 2004), em que o primeiro visou a validação do instrumento no Brasil com uma amostra de trabalhadores de uma usina de cana de açúcar de Ribeirão Preto (Gonçalves, 2007) e o segundo realizou um estudo de caso em uma usina de etanol, açúcar e energia elétrica (Vicente, 2012). Zavareze e Cruz (2010) realizaram revisão bibliográfica dos instrumentos de medida em Clima de Segurança e, por fim, Carvalho e Cassiani (2012) adaptaram o *Safety Attitudes Questionnaire – Short form 2006* para o Brasil, focalizando os profissionais da saúde.

Em resumo, a presente revisão sugere que clima de segurança é um tema importante para à gestão da segurança do trabalho que vem sendo estudado a cerca de sessenta anos no exterior e, mais recentemente, com o desenvolvimento de instrumentos de pesquisa. Nota-se uma diversidade de instrumentos, embora apresentem questões de validade preditiva que precisam ser mais bem explicitadas. A definição de clima de segurança e sua distinção do conceito de cultura de segurança é um assunto que também tem demandado um elevado número de trabalhos científicos teóricos e empíricos, marcando divergências sobre a definição de cada uma delas e qual a melhor forma de avaliar. Existe algum consenso de que a cultura traduz aspectos mais relacionados com a partilha de valores, crenças e normas, características tidas como mais duradouras, enquanto o clima reflete as percepções dos trabalhadores sobre vários aspectos relacionados com a segurança na empresa, e, portanto, menos estável (Silva, 2008).

Outras visões também sugerem que o clima de segurança pode ser considerado uma manifestação da cultura de segurança, e que, embora existam diferenças, os dois conceitos são interdependentes (Mearns & Flin, 1999).

A partir da revisão percebeu-se a variedade de dimensões encontradas nos estudos, que vem sendo justificada pelas diferentes características das organizações estudadas e pelo contexto cultural de inserção. Os temas mais investigados relacionam-se com atitudes da gerência, sistemas de segurança e acidentes de trabalho. No entanto, a relação com acidentes de trabalho levanta dúvidas, uma vez que estudos apontam a associação entre um clima de segurança favorável com poucos acidentes e acidentes menos graves (Silva et al., 2004; Zohar, 1980), enquanto outros são mais cautelosos em fazer tais afirmações, haja vista que os parâmetros para mensurar os acidentes são pouco confiáveis em que muitas vezes é feito através de autorrelatos (Brown & Holmes, 1986; Zohar, 2000).

De acordo com os artigos revisados, o Brasil carece de pesquisas adaptadas para a nossa realidade e a Psicologia deve contribuir produzindo e aplicando conhecimentos técnico-científicos sobre o tema. Ademais, entende-se que o conceito contribui para assegurar que as reflexões sobre segurança no trabalho se desenvolvam segundo níveis de análise meso (interpessoal, coletivo e organizacional) e macro (societal), rompendo com o discurso de senso comum que tende a culpabilizar o trabalhador. A seguir, discorrer-se-á a respeito do desenvolvimento do segmento da construção civil no Brasil no intuito de conhecer as transformações pelas quais a categoria sofreu no decorrer dos anos, e assim poder relacionar com os estudos de clima de segurança.

A construção civil

Segundo Vargas (1979, citado por Gomes, 2003), quando se analisa a transformação da força de trabalho da construção civil no Brasil, deve-se dividir em três fases de desenvolvimento tecnológico. A primeira, de 1500 ao início do século XIX, limitava-se a incorporação de técnicas estrangeiras à realidade local. A segunda fase correspondeu à chegada da família real portuguesa ao Brasil, até o final da década de 1930. Abrangeu a criação das escolas militares e de engenharia e começou-se a usar teorias e métodos científicos. A terceira fase iniciou-se ao final da década de 1930, quando do surgimento dos institutos de pesquisa tecnológica, e se estende até os dias atuais.

No primeiro período, a demanda centrava-se no crescimento das cidades coloniais com a construção de igrejas, conventos, palácios e moradias. As obras eram desenvolvidas, sobretudo, por mão de obra assalariada, padres, mestres portugueses e militares oficiais de engenharia. Eram estruturadas por corporações de ofícios, que prezavam por trabalhadores qualificados (Gomes, 2003).

A segunda fase desenvolveu-se na conjuntura do século XIX, quando houve a expansão da economia do café, o início da industrialização brasileira e a abolição da escravidão, substituindo escravos, por trabalhadores assalariados, principalmente, imigrantes, bem como demandando obras de infraestrutura e moradia, por meio do aumento significativo de cidades e concentração urbana (Gomes, 2003). O contingente de mão de obra não era mais suprido pelas pequenas organizações e foi preciso recorrer a empresas internacionais, que utilizavam novas tecnologias e equipamentos. Nesse período, pela primeira vez o estado investiu em formação de mão de obra, criando, em nível técnico, os Liceus de Artes e Ofícios e, em nível superior, as escolas de engenharia. Surgiu a ocupação de operário da construção civil, constituindo-se por

homens, em sua maioria imigrante, com elevado padrão cultural, boas condições de trabalho e remuneração, além de forte organização política (Gomes, 2003).

Em meio a essas transformações se inicia a terceira fase de desenvolvimento do setor. Com a industrialização, vieram os processos de urbanização e desenvolvimento do país. No governo de Juscelino Kubitschek (entre 1956 e 1961), houve forte investimento do Estado em construção pesada, que se prolongou pelos governos militares em projetos de transporte, energia, siderurgia e mineração. Tendo sido quase esquecido, o setor de habitação recebeu impulso no final da década de 1960 através da criação do Banco Nacional de Habitação (Barros, 1996, citado por Gomes, 2003). Nesse período, as construtoras receberam forte investimento do governo e absorveram o contingente de trabalhadores provenientes do êxodo rural, que se encontrava nas cidades (Cockell, 2008).

As transformações do cenário da construção civil, como também da mão de obra que a acompanhou, não ocorreram linearmente. Empresas brasileiras e estrangeiras passaram a competir. A produção artesanal passou a coexistir com novas tecnologias nos canteiros que aumentavam a produtividade. Trabalhadores com carteira assinada passaram a coexistir com trabalhadores informais. Em referência aos trabalhadores, a situação de trabalho foi se tornando insalubre ao longo dos anos, sendo a partir de 1979 que se intensificam as reivindicações por melhores condições de trabalho (por exemplo, higiene, horas de trabalho, salário, alimentação) através das greves e dos “quebras” realizados pelos trabalhadores aos canteiros de obra (Souza, 1995).

No início dos anos 80 em virtude da crise econômica no país, iniciou-se o processo de retração do mercado de habitação social. Com esse panorama marca-se a estratégia utilizada pelas construtoras de introduzir novas tecnologias e incumbir parte da obra para a responsabilidade de subempreiteiras (Cockell, 2008).

A terceirização da mão de obra, processo que vem se expandido de forma bastante acentuada através das empreiteiras, tem contribuído significativamente para a manutenção do quadro de exploração e do agravamento das condições de trabalho e vida na construção civil. A prática da terceirização disseminou-se pelas organizações como uma forma de garantir qualidade, produtividade e competitividade (Borges & Druck, 1993). Na construção civil, devido ao seu modo de produção em etapas (por exemplo, fundação, estruturação, alvenaria) as subcontratações eram realizadas como tentativa de agilizar na produção (Vargas, 1981). No entanto, nos dias atuais vem se configurando em uma maneira de reduzir custos e de se desresponsabilizar pelos trabalhadores, contribuindo para a deterioração dos vínculos de trabalho.

Desde a década de 90, o país vem enfrentando momentos altos e baixos do setor da construção civil, mas com a modificação radical da sua força de trabalho, do artesão do início do século XIX ao operário da construção civil (Cockell, 2008; Santos, 2010). No cenário econômico atual brasileiro, nota-se o crescimento do setor da construção civil e a constatação de que está em seu melhor momento depois de anos de estagnação e de instabilidade, vivido até o ano de 2003 (CBIC², 2010). Naquele período, o setor sofria a falta de incentivo, a escassez de recursos e uma inexpressiva presença de financiamento imobiliário. Durante o ano de 2004, o setor apresentou sinais de recuperação, com o aumento dos investimentos em obras de infraestrutura e em unidades habitacionais. Diante da crise internacional de 2008, o segmento imobiliário brasileiro já mostrava sinais de recuperação no segundo semestre de 2009. Em 2010, contando com medidas fiscais e de investimentos do governo, a construção civil alcançou a taxa de crescimento de 11,6% (DIEESE³, 2011).

² Câmara Brasileira da Indústria da Construção.

³ Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.

Na atual configuração, o perfil do trabalhador da construção civil é caracterizado como sendo a maioria homens, com baixa instrução formal, provenientes da zona rural ou regiões mais pobres e com reduzida instrução profissional (Barbosa & Lima, 2007; Cordeiro & Machado, 2002; DIEESE, 2001; 2010). Essa nova configuração, no entanto, desencadeou uma série de transformações nas condições de vida e trabalho dessa categoria. A substituição de uma força de trabalho especializada, por trabalhadores pouco instruídos, abriu caminho para uma maior exploração da mão de obra, longas horas de trabalho, altos índices de acidentes no setor e aumento da rotatividade. Em 2010, a taxa de rotatividade da construção civil ficou em 7,1% (DIEESE, 2011). Recentemente têm-se percebido uma maior entrada das mulheres nesse segmento de trabalho, tendo aumentado 65% na década. Em 2000, elas eram pouco mais de 83 mil entre 1,094 milhão de pessoas empregadas. Comparando-se com o ano de 2008, elas ocupavam 137.969 vagas em um montante de trabalhadores de quase dois milhões (RAIS⁴, 2010).

Todo esse processo de mudanças do setor da construção civil não foi acompanhado por melhorias substanciais nas condições de trabalho. Apesar da criação da Norma Regulamentadora – 18 (NR-18), legislação específica para a indústria da construção civil de 1983, sua revisão em 1995, e da criação de um Comitê de Combate à Informalidade, ainda mantêm-se acentuada a situação precária das condições de trabalho e das relações contratuais neste setor (Cockell, 2008). Mantém-se também o estigma dos operários como “peões”, devido às características comuns dos operários e do trabalho, visto como pesado, exigente de esforço corporal (Borges & Peixoto, 2011).

Esse panorama contextualiza o elevado número de acidentes da construção civil. De acordo com dados do Ministério da Previdência Social, a participação dos acidentes

⁴ Relação Anual de Informações Sociais.

da construção civil no total de registros nacionais tem aumentado. Em 2008, as ocorrências nos canteiros de obras representavam 6,98% dos acidentes trabalhistas do Brasil. Em 2009, subiram para 7,59% do total. Em 2010, último levantamento realizado, a construção foi responsável por 7,79% das ocorrências. No mesmo intervalo, a quantidade de óbitos saltou de 348, em 2008, para 438, em 2010, o equivalente a 28,8%.

As causas mais indicadas para esse expressivo número de acidentes são: a ausência e/ou as péssimas condições dos equipamentos de segurança; a insalubridade do ambiente e as precárias instalações para os operários; falta de treinamento dos trabalhadores; desconhecimento das normas de segurança pela empresa e pelo trabalhador; ausência de fiscalização nas obras pelos órgãos competentes e falta de atenção dos próprios operários. Somam-se a esses fatores as políticas organizacionais e práticas de gestão para incentivar a produtividade, que comumente desconsideram a segurança, bem como a tendência a premiar apenas a elevada produtividade e não as condutas seguras. (Borges, 1998; Iriart, Oliveira, Xavier, Costa, Araujo & Santana 2008; Mangas, Minayo-Gómez & Thedim-Costa, 2008; Santana & Oliveira, 2004; Santana, Nobre & Waldvogel, 2005; Silveira, Robazzi, Walter & Marziale, 2005). O pequeno número de auditores fiscais do trabalho também contribui para o agravamento do quadro. Segundo o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (2011), o número de auditores fiscais não chegava a três mil para atender as 79,4 mil empresas ativas do setor da construção civil que empregaram aproximadamente 2,5 milhões de pessoas, além de outras demandas (IBGE⁵, 2010).

Outro aspecto que deve ser considerado quando analisamos os acidentes é o distanciamento dos saberes existente entre projetistas da obra e os trabalhadores, criando dificuldades na execução das tarefas para os trabalhadores. Como explicitado,

⁵ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

as ocupações da construção desenvolveram-se a partir das corporações de ofício, em que o trabalho era todo concebido e realizado pelo mestre de ofício (Gomes, 2003). A introdução de novas tecnologias construtivas, por exemplo, criou uma ruptura nos saberes dos trabalhadores cuja magnitude e importância é menosprezada, sai de cena o artesão e vislumbra-se um operário que não possui o domínio de todas as fases do processo (Gomes, 2003; Fonseca, 2007). No contexto atual, não existe um plano de treinamento sistematizado na maioria das empresas e, portanto, o aprendizado se faz ao longo do processo de desenvolvimento da atividade (Fonseca, 2007). Dessa maneira, os operários encontram-se mais suscetíveis ao erro e a ocorrência de acidentes.

Lembra-se, entretanto, que o setor da construção civil vive um período de crescimento econômico, de ampliação das oportunidades de negócios, de modernização tecnológica, de escassez de mão de obra e de tendência de ampliação das exigências trabalhistas. A atração e retenção de novos quadros precisam, neste contexto, sustentarem-se em características diferenciadoras dos postos e das condições de trabalho nas organizações. Para acompanhar a crescente demanda do setor deve-se caminhar na direção de superar algumas limitações e buscar locais de trabalho mais seguros, uma fiscalização direta e constante, com a cobrança de multas, até embargos da obra, cobrança dos encargos sociais, maiores oportunidades para o ensino formal dos operários e possibilidades de ascensão de carreira, além de ambientes de trabalho que forneçam melhores condições de higiene dos banheiros, vestiários e refeitório.

Discussão

De acordo com as explicações e contextualizações desenvolvidas acima a questão que surge é, em que medida os estudos sobre clima de segurança pode

contribuir para um melhor entendimento das condições de trabalho que hoje a construção civil enfrenta e como a aplicação desses estudos pode promover um ambiente de trabalho mais seguro na construção civil.

Como apontado por Zohar (2000) entender o clima de segurança de uma organização pode auxiliar a gerência a identificar três pontos importantes: 1) identificar onde a segurança exige melhoria; 2) determinar tendências de performance na segurança; e 3) fornecer dados referenciais que podem ser comparados em diferentes departamentos ou organizações. Com isso pode-se entender que, dentro da construção civil, é possível investigar em que área de uma organização há pontos críticos em segurança que colocam os operários em risco; em que etapa da construção tem-se uma maior quantidade de comportamentos seguros e inseguros; em quais áreas ou etapas da construção tem-se um maior número de acidentes e relacionar isso a postura da liderança responsável de cada área.

O aspecto principal a ser explorado relaciona-se ao clima de segurança dos canteiros de obras. Passa-se, então a tecer algumas reflexões sobre a realidade do canteiro de obras a luz da literatura de clima de segurança. Organizaram-se tais comentários em quatro tópicos, estes levantados a partir da revisão de literatura apresentada. Em cada tópico serão apresentadas características do segmento da construção civil, bem como o que as pesquisas de clima de segurança têm discutido sobre essas características, em seguida, são lançadas algumas indagações no intuito de estimular a reflexão e visualizar como a construção civil poderá enfrentar os desafios apresentados.

Liderança

Como apontado na pesquisa de Flin et al. (2000), a dimensão mais avaliada nas pesquisas em clima de segurança é a liderança e esse resultado não parece ser por acaso. Comumente as lideranças são tidas como exemplo de conduta e como um modelo a seguir dentro das organizações. Atentando para essa informação e comparando com o modelo de liderança visualizado na construção civil (composta por engenheiros, mestres de obras e encarregados), é importante refletir sobre quais padrões de comportamento em segurança essas lideranças estão transmitindo para seus subordinados. Para exigir de seu subordinado o uso adequado do EPI e/ou cumprimento das normas de segurança, é fundamental que a liderança o faça de modo adequado, ou como apontado na pesquisa de Zohar (2000), ele estará transmitindo a mensagem contrária ao operário.

O processo de terceirização muito presente no canteiro de obras também prejudica a atuação das lideranças e a percepção que os operários têm delas (Meliá et al., 2008). Se a empresa contratante não tiver a presença atuante da liderança no canteiro, os trabalhadores das empreiteiras perdem a referência do que é valorizado pela organização e podem agir pelo exemplo de outros colegas ou de acordo com suas experiências anteriores. Essas informações são importantes uma vez que na empresa contratante pode haver normas e regras de segurança que não são contempladas pela empresa terceira. É preciso que as informações sobre segurança sejam passadas para todos os operários de maneira clara, para que os operários das empresas terceiras não tenham a percepção de que são menos “protegidos” do que os operários efetivos, causando um clima de segurança desfavorável.

Há nesse contexto questões a serem levantadas sobre as prioridades que os dirigentes elegem nas obras e que podem refletir na conduta dos trabalhadores, como: Será que nas práticas gerenciais do dia a dia os gestores (engenheiros, mestres, etc.)

transmitem suas prioridades de segurança na mesma medida que enfatizam suas prioridades de produção? Reclamam do trabalhador por condutas inseguras da mesma forma que reclamam de problemas na produção? Na falta de equipamentos de segurança (sejam coletivos ou individuais) a tarefa é suspensa? Qual decisão é tomada? O operário que cumpre metas de produção ou trabalham horas extraordinárias recebem adicionais? Esses adicionais tem algum vínculo com uma avaliação de uso dos EPIs e cumprimentos das demais normas de segurança? Qual a influência do técnico de segurança no cotidiano do canteiro de obra? Aqueles que gerenciam diretamente as obras em sua execução podem repensar a prioridade que atribuem à segurança no canteiro independente da gestão central da empresa?

O papel da liderança na construção do clima de segurança tem a ver com a relação entre o clima e a cultura, haja vista que, as condutas da liderança são baseadas nos valores das organizações e dessa maneira podem refletir como os operários percebem as atitudes gerenciais em segurança. As condutas das lideranças também podem refletir as características da relação da empresa com os usuários de seus serviços e com a sociedade em geral. Compete, então, indagar se a sociedade e o poder público cobram a correta aplicação das normas de segurança da mesma maneira que cobram o cumprimento de prazos.

Condições físicas de trabalho

O ambiente do canteiro de obras da construção civil ao longo das décadas vem sendo descrito como precário e insalubre. Citam-se as seguintes condições: posições incômodas e dolorosas para realizar uma atividade, exposição a condições de infraestrutura de banheiros e refeitórios que não atendem a NR-18 e alimentação deficiente durante as horas de trabalho (Souza, 1995; Cockell, 2008; Gomes, 2003;

Iriart et al., 2008; Santana & Oliveira, 2004). Essas condições contradizem as primeiras pesquisas em clima de segurança, que defendem que comportamentos seguros requerem ambientes confortáveis (Keenan et al., 1951).

Ao passar dos anos, a precariedade das condições físicas e materiais de trabalho da construção civil foi incorporada ao discurso do senso comum, naturalizadas e aceitas como inerente ao processo produtivo do setor (Souza, 1995; Cockell, 2008). Como a sociedade e os meios de comunicação, por exemplo, percebem o setor da construção civil, é um fator que influencia como o clima de segurança se desenvolve dentro da organização (Mearns & Flin, 1999), uma vez que está inserida na cultura de segurança da sociedade. Sobre a naturalização, é preciso ter cuidado, pois o processo pode implicar na perda da crítica ao modelo e da oportunidade de se pensar melhorias. Partindo-se desse pensamento, pode-se questionar: A naturalização torna invisível a falta de equipamentos coletivos de segurança? Invisibiliza os objetos (e restos de materiais) soltos inadequadamente no meio do ambiente de trabalho? A poeira e os níveis de ruído? A falta de espaços de convivência e descanso no trabalho?

Para se promover um clima de segurança favorável no ambiente de trabalho é preciso estar atento ao nível do risco no local de trabalho e aos efeitos do ritmo de trabalho na segurança (Zohar, 1980). A percepção que os operários têm sobre o risco de trabalho a que ele está submetido, bem como em que medida a segurança dele está sendo afetada pelo ritmo de trabalho e como ele percebe que a empresa prioriza segurança versus a produção (meta) pode influenciar no número de atitudes seguras adotadas por ele (Diaz & Cabrera, 1997).

Programas de prevenção

Perceber o quanto a organização está comprometida e valoriza a segurança é outro aspecto que influencia no clima de segurança. As campanhas e os dispositivos em segurança são exemplos de elementos que podem dar pistas ao trabalhador de que a empresa não só fala, como também faz a segurança (Flin et al., 2000). Na pesquisa de Quelhas, Alves e Filardo (2003), são apontadas a ausência de campanhas de saúde e segurança, a ausência de serviços de primeiros socorros e a falta de um profissional de saúde, por exemplo, enfermeiro do trabalho, como algumas deficiências que a construção civil apresenta em relação ao gerenciamento em segurança e saúde ocupacional. Com essa posição, as ações em segurança do trabalho atuam em sua maior parte depois que o acidente acontece (muitas vezes através da punição) do que com a prevenção do mesmo. Em muitas situações o técnico de segurança está na linha de frente sem o respaldo da área gerencial em segurança para propor inovações. Não se percebe um calendário regular de atividades a serem feitas para estimular a prevenção e o comportamento seguro. Para a construção civil evoluir nesse processo, algumas questões fazem-se pertinentes: Os programas de segurança incluindo as campanhas contam com o engajamento dos gestores como um todo ou são atividades a parte? Em que consistem as campanhas? Tentativas de “conscientização” ou se constituem em oferta de estímulo e/ou incentivos? Tendo em vista a escolaridade dos operários, as campanhas usam material adequado? Conseguem atingir o público alvo? Há participação e engajamento das figuras de liderança nessas campanhas?

Os programas de prevenção visam antecipar situações causadoras de acidentes para que de maneira consciente os trabalhadores possam evita-las. As campanhas, por exemplo, precisam ter seus objetivos definidos, quais comportamentos serão esperados

ao final, já que a percepção dos efeitos da conduta segura no grupo de trabalho age a favor de um clima de segurança favorável (Zohar, 1980).

Treinamento em segurança

Um elemento a favor do clima de segurança é a informação. A empresa deve possuir um programa de treinamentos que capacite desde os novatos a treinamentos de reciclagem, de mudança de função e aprimoramento na carreira. A percepção que o operário terá sobre a importância dos programas de treinamentos em segurança (Zohar, 1980) pode motivá-lo e incentivá-lo a participar e por em prática aquilo que ele percebe como valorizado. Para a construção civil, esses treinamentos precisam estar adaptados à situação escolar dos operários e que utilizem estratégias diferenciadas para estimular a participação depois da jornada de trabalho. Constata-se nas pesquisas a ausência de treinamentos e técnicas distintas para lidar com os operários (Cockell, 2008; Quelhas et al., 2003).

É preciso clarear ao operário o porquê dos treinamentos e o que será esperado dele após essas qualificações. Deve-se indagar, por exemplo: Os treinamentos de segurança envolvem a todos ou existe algum critério de participação? Fazem parte sistematicamente de um programa integrado de treinamento e educação, ou é atividade a parte? Os que fazem esses treinamentos são cobrados por isso ou os treinamentos são feitos apenas para a empresa cumprir uma obrigação formal? Qual a localização das salas de treinamento? Os operários precisam se deslocar depois do horário de trabalho? As instalações destas favorecem o aprendizado? E a didática dos treinamentos, favorece a participação dos funcionários e a troca de experiências? Os treinamentos em segurança poderiam caminhar na direção de aliar a teoria com a prática, uma vez que no contexto de desenvolvimento da construção civil, deixou-se de valorizar o

conhecimento tácito do operário para valorizar o saber acadêmico. Compartilhar do conhecimento do operário é uma tentativa de adequar as formas de segurança ao seu contexto de trabalho.

Conclusão

Ao longo do artigo aspectos foram levantados que podem ser usados para a construção de uma agenda de pesquisa. A revisão de literatura sobre clima de segurança revela que o tema demanda maior rigor conceitual, pesquisas que gerem instrumentos de comprovada validade para o Brasil e que investiguem o assunto em vários setores econômicos. A literatura especializada sobre a construção civil brasileira corrobora a noção de que o conceito de clima de segurança pode beneficia-la, especialmente, no ciclo atual de crescimento.

Entretanto, a implantação de um ambiente seguro e obtenção de um clima de segurança favorável não é simples. Por se tratar de clima, às vezes pequenas ações podem gerar respostas positivas imediatas, porém passageiras. As ações precisam ser contínuas, para se perceber uma transformação em longo prazo. Levantaram-se aspectos que impactam a percepção do trabalhador sobre a segurança e que podem favorecer a existência de um clima de segurança positivo. Como alguns autores têm levantado (Brown & Holmes, 1986; Coyle et al., 1995; Neal et al., 2000), as dimensões investigadas a respeito de clima de segurança não são generalizáveis para todos os tipos de organização e também, como apontado por Silva et al. (2004), existe a problemática dos instrumentos.

Propõe-se a partir da literatura discutida uma agenda de pesquisa voltada para a realidade da construção civil brasileira, haja vista que não foi encontrada literatura

suficiente. Sugere-se que, os questionamentos levantados na discussão possam servir de base para futuras questões de pesquisa científicas e estímulo para os diversos profissionais que estão em campo na consecução de diagnósticos organizacionais.

Faz-se necessário: a) desenvolver instrumentos, compatíveis com as características do público-alvo, trabalhadores da construção civil que possuem nenhuma ou pouca instrução formal, adotando medidas e cuidados de adaptação para um maior entendimento da realidade desta classe; b) investigar quais dimensões surgem de acordo com a nossa cultura e poder compará-las com as dimensões apresentadas em pesquisas de outros países ou com outras categorias ocupacionais; c) ampliar a visão e dar espaço para refletir sobre que ações podem gerar resultados positivos para mudar o quadro apresentado da construção civil no Brasil.

Referências

- Barbosa, C. L., & Lima, A. C. (2007). Desenvolvimento do perfil do trabalhador da construção civil na cidade de Belém. Associação Brasileira de Engenharia da Produção. *Anais 17º Encontro Nacional de Engenharia de Produção*. Foz do Iguaçu.
- Borges, L. O. (1998). *Significado do Trabalho e Socialização Organizacional: Um estudo empírico entre trabalhadores da construção habitacional e de redes de supermercados*. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília.
- Borges, L. O. & Peixoto, T. P. (2011). Ser operário da construção civil é viver a discriminação social. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 11(1), 21-36.
- Borges, A., & Druck, M., G. (1993). Crise global, terceirização e a exclusão no mundo do trabalho. *Caderno Centro de Recursos Humanos*, 19, 22-45.
- Brown, R. L., & Holmes, H. (1986). The use of a factor-analytic procedure for assessing the validity of an employee safety climate model. *Accident Analysis and Prevention*, 18(6), 455-470.

- Carvalho, R. E. F. L., & Cassiani, S. H. B. (2012). Questionário Atitudes de Segurança: adaptação transcultural do Safety Attitudes Questionnaire – Short Form 2006 para o Brasil. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 20(3), 1-8.
- CBIC - Câmara Brasileira da Indústria da Construção. (2010). *Construção Civil: Análises e perspectivas*. Recuperado em 15 de outubro de 2011, de http://www.cbicdados.com.br/pesq_grupo.asp?idItem=85&Tipo=1&idGrupo=21&NomeGrupo=Informativo Economico&NomeItem=Informativo Economico
- Cockell, F. F. (2008). *Da enxada à colher de pedreiro: trajetórias de vulnerabilidade social na construção civil*. Tese de doutorado, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.
- Cordeiro, C. C. C., & Machado, M. I. G. (2002). O perfil do operário da indústria da construção civil de Feira de Santana: Requisitos para uma qualificação profissional. *Sitientibus*, 26, 9-29.
- Coyle, I. R., Sleeman, S. D., & Adams, N. (1995). Safety climate. *Journal of Safety Research*, 26 (4), 247-254.
- Dedobbeleer, N., & Béland, F. (1991). A safety climate measure for construction sites. *Journal of Safety Research*, 22, 97-103.
- DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-econômicos (2001). Os trabalhadores e a reestruturação produtiva na construção civil brasileira. *Resenha DIEESE*. São Paulo: o Autor.
- DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-econômicos (2011). Estudos setoriais da construção 2011. *Estudos e Pesquisas*. São Paulo: o Autor.
- DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-econômicos (2011). *Anuário dos Trabalhadores 2010-2011*. São Paulo: o Autor.
- Díaz, R. I., & Cabrera, D.D. (1997). Safety climate and attitude as evaluation measures of organizational safety. *Accident Analysis and Prevention*, 29(5), 643-650.
- Findley, M., Smith, S., Gorski, J., & O'neil, M. (2007). Safety climate differences among job positions in a nuclear decommissioning and demolition industry: employees' self-reported safety attitudes and perceptions. *Safety Science*, 45, 875-889.
- Flin, R., Mearns, K., O'Connor, P., & Bryden, R. (2000). Measuring safety climate: identifying the common features. *Safety Science*, 34, 177-192.

- Fonseca, E. D. (2007). *Inovação e acidentes na construção civil: novas tecnologias construtivas e ruptura dos saberes de prudência*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Gomes, R. S. (2003) *A produção social do infortúnio: acidentes incapacitantes na construção civil*. Dissertação de Mestrado, Escola Nacional de Saúde Pública, Rio de Janeiro.
- Gonçalves, C. M. Di P. (2007). *Validação do instrumento ICOS – Inventário de Clima Organizacional de Segurança – na área industrial de uma usina de álcool e açúcar*. Dissertação de Mestrado, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Hale, A. R. (Ed.). (2000). Culture's confusion. [Special issue]. *Safety Science*, 34.
- Huang, Y., Chen, P. Y. & Grosch, J. W. (Eds.). Safety Climate: new developments in conceptualization, theory and research [Special issue]. *Accident Analysis and Prevention*, 42(5).
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE] (2010). *Pesquisa Anual da Indústria da Construção 2010*. Recuperado em ftp://ftp.ibge.gov.br/Industria_da_Construcao/Pesquisa_Anual_da_Industria_da_Construcao/2010/paic2010.pdf
- Iriart, J. A. B., Oliveira, R. P., Xavier, S. S., Costa, A. M. S., Araújo, G. R., & Santana, V. S. (2008). Representações do trabalho informal e dos riscos à saúde entre trabalhadoras domésticas e trabalhadores da construção civil. *Ciência & Saúde Coletiva*, 13(1), 165-174.
- Keenan, V., Kerr, W., & Sherman, W. (1951). Psychological climate and accidents in an automotive plant. *Journal of Applied Psychology*, 35(2), 108-111.
- López-Araújo, B., & Segovia, A. O. (2010). Influencia de algunas variables organizacionales sobre la salud y la accidentabilidad laboral. *Anales de Psicología*, 26(1), 89-94.
- Mangas, R. M. N., Minayo-Gómez, C., & Thedim-Costa, S. M. F. (2008). Acidentes de Trabalho fatais e desproteção social na indústria da construção civil do Rio de Janeiro. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 33(118), 48-55.
- Mearns, K., & Flin, R. (1999). Assessing the state of organizational safety – Culture or Climate? *Current psychology: development learning personality social*, 18(1), 5-17.

- Mearns, K., Whitaker, S. M., & Flin, R. (2003). Safety climate, safety management practice and safety performance in offshore environments. *Safety Science*, 41, 641-680.
- Meliá, J., Mearns, K., Silva, S., & Lima, M. L. (2008). Safety climate responses and the perceived risk if acidentes in the construction industry. *Safety science*, 46, 949-958.
- Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34, 99-109.
- Previdência Social (2010). *Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho*. Recuperado em http://www.previdenciasocial.gov.br/arquivos/office/1_121023-162858-947.pdf
- Quelhas, O. L. G.; Alves, M. S. & Filardo, P.S. (2003). As práticas da gestão da segurança em obras de pequeno porte: integração com os conceitos de sustentabilidade. *Revista Produção on line*, 4(2), 1-26.
- RAIS – Relação Anual de Informações Sociais (2010). *Características do emprego formal Segundo relação anual de informações sociais – 2010*. Brasil: MTE (Ministério do Trabalho e Emprego). (Recuperado em http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D2E7318C8012FE039D8AA15D9/resultado_2010.pdf).
- Santana, V. S., & Oliveira, R. P. (2004). Saúde e trabalho na construção civil em uma área urbana do Brasil. *Caderno de Saúde Pública*, 20(3), 798-811.
- Santana, V. S., Nobre, L., & Waldvogel, B. C. (2005). Acidentes de trabalho no Brasil entre 1994 e 2004: Uma revisão. *Ciência e Saúde Coletiva*, 10(4), 841-855.
- Santos, P. H. F. (2010). *“Deus lhe pague!” A condição servente na construção civil*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Schmid, S. D. (2011). When safe enough is not good enough: Organizing safety at Chernobyl. *Bulletin of the Atomic Scientists*, 67(2), 19-29.
- Silva, S., Lima, M. L., & Baptista, C. (2004). OSCI: an organizational and safety climate inventory. *Safety Science*, 42, 205-220.
- Silva, S. C. A. (2008). *Culturas de segurança e prevenção de acidentes de trabalho numa abordagem psicossocial: valores organizacionais declarados e em uso*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian; Fundação para a Ciência e Tecnologia.
- Silveira, C. A., Robazzi, M. L. C. C., Walter, E. V., & Marziale, M. H. P. (2005). Acidentes de trabalho na construção civil identificados através de prontuários hospitalares. *Revista Escola de Minas*, 58(1), 39-44.

- Siu, O., Phillips, D. R. & Leung, T. (2004). Safety climate and safety performance among construction workers in Hong Kong. The role of psychological strains as mediators. *Accident Analysis and Prevention*, 36, 359-366.
- Souza, N. H. B. (1995). Trabalhadores pobres e cidadania. *Caderno CRH*, 22, 71-96.
- Vargas, N. (1981). Construção Habitacional: um “artesanato de luxo”. *Revista Brasileira de Tecnologia*, 12(1), 26-32.
- Vicente, F. A. C. F. (2012). *Gestão estratégica da segurança do trabalho na área industrial de uma usina de etanol, açúcar e energia elétrica*. Dissertação de Mestrado, Escola de Economia de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, São Paulo.
- Zavareze, T. E., & Cruz, R. M. (2010). Instrumentos de medida de clima de segurança no trabalho: uma revisão de literatura. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 62(2), 65-77.
- Zohar, D. (1980). Safety Climate in industrial Organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 96-102.
- Zohar, D. (2000). A group-level model of safety climate: testing the effect of group climate on microaccidents in manufacturing jobs. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 587-596.

CAPÍTULO II

Estratégias Metodológicas

Tendo em vista a consecução do segundo objetivo da dissertação, desenvolvi pesquisa de campo. Para fundamentá-la, além da revisão de literatura desenvolvida no artigo um, abordei o tema das condições de trabalho e descrevi de forma breve o aprimoramento do conceito e o uso de taxonomias que melhor conseguissem abarcar a complexidade do fenômeno. Mais uma vez retomei o conceito de clima de segurança na busca por relacionar as condições de trabalho com o clima de segurança. Desenvolvi as atividades de campo, adotando como estratégia a triangulação metodológica, uma vez que o diálogo entre os resultados construídos contribui para a compreensão do objeto de estudo (Minayo, 2005). Apliquei questionários estruturados (apêndice 3) e entrevistas semiestruturadas (apêndice 4) e registrei a experiência de coleta de dados na forma de diário de campo.

A empresa em que se realizou a pesquisa é uma construtora e incorporadora com sede em Belo Horizonte/MG, mas possui obras em quase todos os estados do país. Suas construções são diversificadas, no entanto, o foco são os grandes empreendimentos populares. Empresa sólida no mercado, de capital aberto e ganhadora de prêmios do segmento, como: unidades lançadas, metragem em construção, metros quadrados construídos, etc.

A pesquisa contou com dez aplicadores no total, que se revezavam em campo de acordo com suas disponibilidades de horário, sendo que eu estive presente todos os dias da aplicação dos questionários, nos dois canteiros pesquisados. As etapas de aplicação dos questionários e da entrevista com os operários foram realizadas nos refeitórios dos canteiros, as demais entrevistas deram-se nos locais de trabalho dos entrevistados.

Nossa comunicação com o canteiro aconteceu de duas formas: no primeiro canteiro estipulamos um tempo médio de aplicação do questionário e a cada intervalo de tempo eram enviados ao refeitório o número de operários de acordo com a quantidade de aplicadores que estivessem no dia. O objetivo era não parar o trabalho e nem deixar os operários ociosos aguardando. No segundo canteiro já nos foi disponibilizado um rádio para comunicação direta com o encarregado. Desse modo, cada aplicador ao finalizar um questionário prontamente solicitava a vinda de outro. Os refeitórios por estarem dentro do canteiro, não apresentavam condições ideais de aplicação de questionário, por isso fazíamos muitas pausas devido aos ruídos, a poeira, a presença constante de pessoas para usar o bebedor e das auxiliares de limpeza que preparavam e limpavam a área depois dos intervalos dos operários.

Os dois canteiros eram grandes, com mais de cem funcionários e com o objetivo de ter um bom aproveitamento do dia de coleta seguimos a mesma rotina do canteiro, chegávamos junto com eles, fazíamos a mesma pausa para o almoço e finalizávamos no término do horário deles. Um dos canteiros tinha entradas independentes para o canteiro e para o refeitório, em outro era a mesma passagem, portanto todos os dias circulávamos por entre os operários e em meio a obra.

O *survey* com questionários estruturados foi aplicado, a fim de possibilitar uma visão geral sobre as condições de trabalho e sobre o clima de segurança dos operários da construção civil segundo a percepção deles próprios. Utilizou-se o questionário sobre condições de trabalho adaptado por Borges, Costa, Alves-Filho, Souza, Falcão, Leite & Souza (2013), do *European Working Conditions Observatory (EWCO)* e da taxonomia apresentada por Borges, Costa, Alves-Filho & da Rocha Falcão (no prelo), além do Inventário de Clima Organizacional de Segurança (ICOS) (Gonçalves, 2007), acrescido de ficha sociodemográfica simplificada.

Participaram 195 trabalhadores, empregados formalmente pela referida construtora. Estes têm em média de 36,8 anos de idade (DP=11,96) e de 14,8 meses de tempo de emprego (DP=30,7). São predominantemente homens (93,3%) e de limitada instrução formal (69,8% estudaram no máximo até o ensino fundamental completo). Para análise das respostas, aplicaram-se técnicas estatísticas: análises preliminares (análises descritivas para caracterização dos participantes), análise de variância (ANOVA) para medidas repetidas (com *pos hoc* Bonferroni) e análise de *cluster*.

Nas entrevistas, participaram nove pessoas, sendo seis operários selecionados através dos seguintes critérios: tempo de empresa, idade e provir de outro ramo de atividade (com pelo menos 6 meses na construção civil). Os outros três entrevistados são: um técnico e um engenheiro de segurança do trabalho; e o coordenador de recursos humanos. A escolha desses critérios deu-se com o objetivo de investigar a percepção das várias camadas de operários presentes na construção civil.

Utilizaram-se dois roteiros semiestruturados: um para os operários com o objetivo de aprofundar aspectos das quatro dimensões de condições de trabalho e do clima de segurança; e o segundo, direcionado ao técnico e o engenheiro de segurança e ao coordenador de RH sobre as políticas organizacionais, os programas ofertados em saúde e segurança e as condições de trabalho da organização. A etapa das entrevistas foi realizada após a aplicação dos questionários. Todas as entrevistas foram realizadas de maneira individual, gravadas e posteriormente transcritas na íntegra. Às entrevistas aplicou-se a análise de conteúdo hermenêutica-dialética, descrita por Minayo (1999) como “um caminho do pensamento” (p. 218) em que o interprete “busca entender o texto, a fala, o depoimento como resultado de um processo social [...] e processo de conhecimento [...]” (p. 228).

O registro da experiência de coleta de dados em diário de campo teve por objetivo complementar as estratégias anteriores e de apreensão, de forma direta, da situação real de trabalho dos operários da construção civil, portanto visaram às condições de trabalho e a percepção do clima de segurança. Esses registros foram analisados juntamente às entrevistas, facilitando a compreensão das mesmas.

Essas atividades de campo e de análise dos dados geraram um volumoso conjunto de dados relevante para a consecução do segundo objetivo. Parte de tal conjunto foi utilizado para a elaboração do segundo artigo (Capítulo 3). Os demais serão utilizados para elaboração de um artigo específico sobre os resultados da análise de conteúdo. Tal realização representará um produto para além das exigências do mestrado.

CAPÍTULO III

Condições de Trabalho e Clima de Segurança dos operários da Construção de edificações

A construção civil, um setor econômico que gera emprego e renda a milhares de brasileiros, mostrou um crescimento setorial em 2010 de mais de 11% do Produto Interno Bruto (PIB), sendo o melhor resultado dos últimos 24 anos, e a geração de mais de 340 mil vagas de emprego formal no país, de acordo com a Câmara Brasileira da Indústria da Construção Civil (CBIC, 2010).

Embora apresente resultados positivos para a economia (CBIC, 2010), a construção civil apresenta problemas de gestão e tecnológicos, como baixa eficiência produtiva, pouca atualização tecnológica e insatisfatória qualidade e produtividade, alta rotatividade de pessoal, pequena participação do emprego formal no total de empregados ocupados no setor e um perfil de mão de obra com baixa instrução e experiência profissional (Mello & Amorim, 2009).

As condições de trabalho, nessa área, historicamente são tidas como precárias, além de ser vista como a única alternativa por aqueles trabalhadores que não conseguem outros empregos (Gomes, 2003). A construção civil é também reconhecida como um dos setores de trabalho mais perigosos em nosso país (Santana, Nobre & Waldvogel, 2005). Em 2010 a construção civil foi responsável por 7,79% dos acidentes no Brasil (Ministério da Previdência Social, 2010). Entre as causas estão: condições insalubres de trabalho, insuficientes fiscalizações governamentais e condições sociogerenciais, cujas práticas frequentemente premiam a produção em detrimento das atitudes e condutas seguras (Iriart et al., 2008).

Neste cenário, planejou-se a pesquisa em uma construtora e incorporada que atua em Belo Horizonte, no segmento da construção de edificações, com o objetivo de compreender a relação existente entre as condições de trabalho e o clima de segurança percebido pelos operários da construção civil. Sob a orientação desse objetivo, a pesquisa fundamentou-se no quadro teórico referente às condições de trabalho e ao clima de segurança, que se passa a resumir.

Condições de Trabalho

O trabalho não é visto somente como um valor econômico e/ou instrumental, mas também como um valor cultural e uma dimensão estruturante na vida dos indivíduos. Por isso, o estudo sobre as condições de trabalho tem sido tomado como necessário para a elaboração de indicadores sociais da qualidade de vida no trabalho (Álvaro & Garrido, 2005; Blanch, 2003). O termo “condições de trabalho” é bastante amplo e pode ser empregado de forma inespecífica (Ramos, Peiró & Ripoll, 2002). Tal fato pode decorrer de condições de trabalho ser um fenômeno complexo e referido nas publicações da Psicologia do Trabalho e das Organizações (PTO) ao longo de seu desenvolvimento histórico.

Os primeiros estudos relacionados às condições de trabalho tinham como foco as questões físicas do trabalho que abordam, por exemplo, os efeitos da iluminação sobre a performance dos trabalhadores (Zanelli & Bastos, 2004). A partir dessas pesquisas, que consideravam aspectos das condições de trabalho, mas sem uma conceituação clara e ausência de abordagem que levasse em conta os aspectos que esse fenômeno abrange, nem a uma delimitação. Muchinsky (1993/1994), por exemplo, abordou um conjunto de aspectos do trabalho como estressores físicos, fadiga física, mental, laboral e das habilidades, acidentes de trabalho, entre outros e aspectos relacionados à vida pessoal

do trabalhador, como o abuso de álcool e outras drogas, o que o levou a apontar algumas consequências do trabalho (ex.: fadiga e estresse) como sendo aspectos das condições de trabalho.

Paralelo a Muchinsky, Pietro (1994) argumentou na direção de que as condições de trabalho envolvem tanto o entorno quanto o conteúdo do trabalho. Rompeu, então, com a tendência predominante de reduzir as condições de trabalho aos aspectos ambientais.

Ramos et al. (2002) assinalaram que órgãos como a OIT (Organização Internacional do Trabalho), OMS (Organização Mundial de Saúde), INSHT (*Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*) e o Direito do Trabalho na Espanha têm partido da concepção de que condições de trabalho incluem os elementos que se situam em torno do trabalho e também o trabalho em si mesmo. Blanch (2003), seguindo a mesma linha conceitual das condições de trabalho, afirma que essas incidem diretamente sobre a qualidade de vida no trabalho, a saúde e bem-estar psicológico, a satisfação e implicação com o trabalho além de doenças ocupacionais e o rendimento. Conceitua, então, as condições de trabalho como: “Um conjunto de situações nas quais se desenvolve a atividade laboral e que influenciam significativamente, tanto a experiência do trabalho, como a dinâmica das relações laborais” (Blanch, 2003, p. 43).

O conceito amplo das condições de trabalho abarca muitas categorias. Para sistematizar os estudos, autores têm elaborado taxionomias (Alvaro & Garrido, 2006; Blanch, 2003; Muchinsky, 1993/1994; Ramos *et al.*, 2002). No presente estudo, utilizou-se a categorização proposta por Borges, Costa, Alves-Filho e Falcão (no prelo), que foi desenvolvida a partir de revisão de literatura (Tabela 1).

Tabela 1 – As grandes categorias das condições de trabalho (Taxionomia) e seus fatores

Categorias	Conceitos
1) Condições físicas e materiais	São os componentes mais concretos. Referem-se ao entorno das atividades de trabalho no que diz respeito às condições físicas, o espaço-geográfico, o espaço arquitetônico e instalações e as condições de segurança física e/ou material.
2) Condições contratuais e jurídicas	Referem-se ao conjunto de aspectos que tipificam o trabalho quanto a sua natureza jurídica (autônomo versus emprego), quanto às condições contratuais no caso do emprego (formal ou informal), a estabilidade do contrato (instável ou estável) e às modalidades de contrato formal (temporário, por tempo indefinido). Abrange ainda aspectos que no caso do emprego decorrem das condições contratuais, como o sistema de incentivo (retribuições) e as definições do tempo a ser dedicado ao trabalho.
3) Processos e características da atividade	Abrange os aspectos que dizem respeito ao conteúdo das atividades de trabalho, à organização e divisão do trabalho, as demandas do posto de trabalho, os modos de execução das atividades e ao desempenho do trabalhador.
4) Condições do ambiente sociogerencial	Diz respeito aos aspectos relacionados às interações interpessoais (sejam horizontais ou verticais), às práticas sociais relativas à gerência ou gestão quando se trata do trabalho na forma de emprego (pois que as condições de trabalho adquirem uma dimensão organizacional) e às práticas sociais decorrentes da inserção no mercado de trabalho (parcerias, redes de trabalho formais ou informais, etc.).

Fonte: Borges, Costa, Alves-Filho & Falcão (no prelo).

A adoção das taxonomias surgiu com o objetivo de superar a fragmentação que está presente nas definições sobre o tema. Nesse sentido, intenciona-se estimular que os estudos sobre condições de trabalho em diversas ocupações consigam seguir os mesmos norteadores.

No meio acadêmico, percebe-se que pesquisas envolvendo o tema das condições de trabalho (ex.: Silva, 2008; Lima Junior, Alchieri & Maia, 2009; Leite, 2012; Borges *et al.* (submetido)) têm sido mais frequentes. Na Psicologia, a teorização sistemática sobre condições de trabalho é recente. O fenômeno perpassa vários campos do saber e é amplamente utilizado pelas instituições e pelas profissões. O estudo das condições de trabalho permite conhecer as realidades das diferentes profissões nos diferentes países e intervir de maneira mais eficiente preservando a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores.

Clima de Segurança

O clima de segurança foi inicialmente definido por Zohar (1980) como “um resumo das principais percepções que os funcionários compartilham sobre [a segurança em] seu ambiente de trabalho” (p. 96). Uma das descobertas do autor foi a importância do envolvimento e a participação das lideranças nos programas de segurança das empresas, indicando que este envolvimento relaciona-se com menos índices de acidentes e programas bem sucedidos.

Após a primeira definição de Zohar (1980), outros estudos foram desenvolvidos para melhor definir o clima de segurança e criar instrumentos de mensuração (Brown & Holmes, 1986; Dedobbeleer & Béland, 1991; Diaz & Cabrera, 1997; Flin, Mearns, O’Connor & Bryden, 2000).

Não há um consenso sobre o conceito de clima de segurança, sendo que há autores (p. ex., Dedobbeleer & Béland, 1991) que se centram mais na dimensão individual do fenômeno, referindo-se as percepções ou crenças mantidas pelo indivíduo, enquanto outros (p. ex., Diaz & Cabrera, 1997; Zohar, 2000) na dimensão coletiva, atribuindo o clima de segurança as percepções compartilhadas por membros da organização sobre as políticas organizacionais de segurança. Há ainda dificuldades de distinguir os conceitos de cultura e clima de segurança (p. ex., Flin *et al.*, 2000). Mearns e Flin (1999) definiram que cultura de segurança refere-se a atitudes, crenças, percepções e valores compartilhados pelos empregados em relação à segurança. Quando se trata de clima de segurança, descreve-se um conjunto de percepções e crenças de um indivíduo e/ou grupo sobre as condições prevalentes que impactam a segurança. Para Silva, Lima e Baptista (2004), clima de segurança são as percepções compartilhadas

sobre valores, normas, crenças, práticas e procedimentos em segurança; conceito esse que foi adotado nesta pesquisa.

Em referência aos instrumentos de pesquisa, vários questionários vêm sendo desenvolvidos com o objetivo de medir a percepção dos empregados sobre o comprometimento da gerência com a segurança, detectar áreas que precisam aperfeiçoar os aspectos de segurança, identificar tendências de performance em segurança na organização e estabelecer *benchmark* para diferentes níveis de segurança com outras organizações (Glendon & Litherland, 2001; Flin et al., 2000; Guldenmund, 2000; Gonçalves, 2007).

Na construção de edificações, o primeiro estudo encontrado foi o de Dedobbeleer e Béland (1991). Eles obtiveram como resultado um modelo de duas dimensões: 1) comprometimento da gerência com a segurança; e 2) envolvimento dos trabalhadores com a segurança. Por sua vez, Siu, Phillips e Leung (2002), ao relacionar clima de segurança (atitudes seguras e comunicação), questões psicológicas (sofrimento psíquico e satisfação no trabalho) e desempenho em segurança (autorrelato de acidentes e doenças ocupacionais), encontraram que: as atitudes seguras são preditoras de doenças ocupacionais; o nível de sofrimento psíquico é preditor do número de acidentes; o sofrimento psíquico tem relação direta e mediação sobre as taxas de acidentes; e, por fim, a comunicação não é preditora de desempenho em segurança. Na pesquisa desenvolvida por Meliá, Mearns, Silva e Lima (2008), na construção de edificações em três países – Inglaterra, Espanha e China – os dados encontrados sugerem que: devido a forte presença de empresas terceirizadas, os trabalhadores podem estar pouco conectados com a empresa contratante e relativamente isoladas da sua própria empresa; e a maneira como o trabalhador e a empresa lidam com essa distância pode influenciar a maneira como as pessoas irão lidar com os aspectos de segurança.

No Brasil, não se identificaram estudos sobre clima de segurança na construção civil. Dois estudos encontrados utilizaram o Inventário de Clima Organizacional e Segurança (Silva et al., 2004), em que o primeiro buscou evidências de validade de um instrumento (inventário) no Brasil com uma amostra de trabalhadores de uma usina de cana de açúcar de Ribeirão Preto (Gonçalves, 2007) e o segundo realizou um estudo de caso em uma usina de etanol, açúcar e energia elétrica (Vicente, 2012). Há ainda uma revisão de literatura dos instrumentos realizada por Zavareze e Cruz (2010).

Estratégias Metodológicas

As atividades de campo foram desenvolvidas por meio de aplicação de questionário e realização de entrevistas. A articulação de distintas técnicas de coleta e análise de dados tem sido recomendada na Psicologia (p. ex., Minayo, 2005) como um meio de compensar as limitações de cada uma e construir uma melhor aproximação da realidade. As atividades de campo foram realizadas, entre julho e agosto de 2012, em dois canteiros de obras de uma construtora e incorporadora de Belo Horizonte; empresa de capital aberto, atuante na construção de empreendimentos populares (segmento de edificações e/ou habitacional).

Participantes

Para a aplicação dos questionários, participaram 195 trabalhadores, empregados formalmente pela referida construtora. Esses participantes têm em média de 36,8 anos de idade (DP=11,96) e de 14,8 meses de tempo de emprego (DP=30,7). São predominantemente homens (93,3%) e de limitada instrução formal (69,8% estudaram no máximo até o ensino fundamental completo).

Entrevistaram-se nove pessoas, sendo seis operários selecionados para atender os seguintes critérios: tempo de empresa, idade e provir de outro ramo de atividade (com pelo menos 6 meses na construção civil). Os outros três entrevistados foram: um técnico e um engenheiro de segurança do trabalho; e o coordenador de recursos humanos.

Instrumentos

Para avaliar as condições de trabalho, o Questionário de Condições de Trabalho (QCT) (Borges et al., 2013) foi utilizado. O QCT possui 35 questões, divididas em itens, totalizando 153 itens, distribuídos nas quatro dimensões mencionadas anteriormente (Tabela 1). As questões referentes a condições contratuais e jurídicas são estruturadas nominalmente. Referente à dimensão das condições físicas e materiais, o QCT mensura sete fatores: Falta de Segurança ($\alpha=0,75$), Exposição a Situações Adversas ($\alpha=0,66$), Situações Desgastantes ($\alpha=0,64$), Movimentos Repetitivos ($\alpha=0,67$), Mudanças Físicas Naturais ($\alpha=0,63$), Riscos de Acidentes de Trabalho ($\alpha=0,76$) e Exposição a Substâncias ($\alpha=0,69$). Da dimensão dos processos e características do trabalho, mensura oito fatores: Rapidez e Complexidade ($\alpha=0,75$), Interação no Trabalho ($\alpha=0,74$), Exigências de Qualificação ($\alpha=0,65$), Autonomia (jornada e escolha de colegas) ($\alpha=0,56$), Trabalho em Equipe ($\alpha=0,54$), Autonomia no Modo de Trabalho ($\alpha=0,61$), Definição das Atividades ($\alpha=0,56$), Responsabilidade ($\alpha=0,51$). E, por fim, da dimensão das condições do ambiente sociogerencial, mensura mais cinco fatores: Falta de Apoio na Execução das Tarefas ($\alpha=0,83$), Discriminação Social ($\alpha=0,70$), Gestão do Desempenho Profissional ($\alpha=0,62$), Discriminação Sexual ($\alpha=0,63$) e Exposição à Violência ($\alpha=0,68$).

Os participantes responderam tais questões em uma escala de frequência (nunca, raramente, algumas vezes, muitas vezes, sempre). Os aplicadores contaram também, como material de apoio, uma folha plastificada em que estava representada a escala de frequência das respostas: cada nível correspondendo a um retângulo, em tons decrescentes de azul e com os níveis escritos ao centro. Dessa maneira, o operário poderia verbalizar e/ou indicar sua resposta.

Em referência à percepção do clima de segurança, o Inventário de Clima Organizacional de Segurança (ICOS) (Gonçalves, 2007) foi utilizado. O ICOS possui 44 questões e são respondidas segundo duas escalas: uma de importância, de 1 (nada importante) a 6 (muitíssimo importante); e outra de concordância, variando de 1 (discordo Totalmente) a 7 (concordo Totalmente). O questionário inclui quatro fatores:

- Conteúdo do Clima de Segurança (CFI=0,89, RMSEA=0,11, α =0,82)
- Segurança como um Valor Organizacional (CFI=0,89, RMSEA=0,11, α =0,74)
- Práticas de Segurança Organizacional (CFI=0,62, RMSEA=0,10, α =0,85)
- Envolvimento Pessoal com Segurança (CFI=0,91, RMSE=0,09, α =0,79).

Para as entrevistas, utilizaram-se dois roteiros semiestruturados: um para os operários com o objetivo de aprofundar aspectos das quatro dimensões de condições de trabalho e do clima de segurança; outro, direcionado ao técnico e o engenheiro de segurança e ao coordenador de recursos humanos sobre as políticas organizacionais, os programas ofertados em saúde e segurança e as condições de trabalho da organização. Uma ficha sociodemográfica simplificada (idade, sexo, instrução e tempo de serviço) também foi aplicada.

Procedimentos

Aplicaram-se os questionários estruturados individualmente, de forma que as perguntas foram lidas pelos membros da equipe de pesquisa e as respostas, registradas em computador de mão (*Pocket PC*), sem identificar nominalmente o participante. A etapa das entrevistas foi realizada após a aplicação dos questionários. Todas as entrevistas desenvolveram-se de maneira individual, gravadas e, posteriormente, transcritas.

As respostas aos questionários foram analisadas aplicando-se técnicas estatísticas, as quais se especificam, por concisão, ao longo da seção subsequente. Às entrevistas, transcritas, aplicou-se a análise de conteúdo hermenêutica-dialética, descrita por Minayo (1999), que no presente artigo serviu para apoiar e dar sentido aos resultados dos questionários estruturados.

Análise e Discussão dos Resultados

Condições de trabalho contratuais e jurídicas

Os trabalhadores são contratados com carteira assinada com uma carga horária de 44 horas semanais, possuem o direito a férias anuais remuneradas, um dia semanal de descanso/lazer e contribuem para a previdência social. Todos têm o direito à cesta básica e ao vale-transporte. Referente ao salário, 37,4% dos participantes recebe de R\$ 560,00 a R\$ 900,00, 44,6% de R\$ 900,00 a R\$1.200,00 e 16,8% acima de R\$ 1.200,00. Para 52,8% dos participantes, o salário recebido representa a única renda da família; para 20,5%, quase a totalidade e para 14,2%, aproximadamente a metade. A empresa possui política de remuneração por produtividade, de forma que paga um adicional

mensalmente sobre o salário base do trabalhador. Além disso, 42,6% trabalham horas extraordinárias.

Condições físicas e materiais

Para os escores nos fatores das demais dimensões das condições de trabalho – condições físicas e materiais, processos e características da atividade e condições do ambiente sociogerencial –, estimaram-se as médias em cada fator e aplicou-se análise de variância (ANOVA) para medidas repetidas, com o objetivo de explorar quais as diferenças entre as médias. Por meio do teste *post hoc* (Bonferroni), examinar se os escores dos fatores contam com níveis de frequências diferentes para os operários participantes (Tabela 2).

Tabela 2 – Respostas ao Questionário de Condições de Trabalho (QCT)

Fatores	Médias	Desvio-padrão	Frequência (%) dos participantes por intervalo dos escores nos fatores				Nível*
			1 ≤ x < 2	2 ≤ x < 3	3 ≤ x < 4	4 ≤ x < 5	
Movimentos Repetitivos	3,98	1,04	5,6	12,3	27,2	54,9	1º
Situações Desgastantes	2,97	0,92	15,4	40,0	29,2	15,4	2º
Mudanças Físicas Naturais	2,95	0,95	18,5	36,4	30,3	14,9	
Falta de Segurança	2,84	1,04	27,2	30,8	25,6	16,4	3º
Riscos de Acidentes de Trabalho	2,74	1,09	27,7	38,5	17,9	15,9	
Exposição a Substâncias	2,27	0,88	46,2	30,8	19,0	4,1	4º
Exposição a Situações Adversas	1,79	0,66	65,1	29,2	5,1	0,5	5º
ANOVA F= 3812,064; p≤0,001							
Trabalho em Equipe	3,36	0,79	1,5	14,9	29,2	54,4	1º
Exigências de qualificação	3,12	0,86	4,6	17,9	37,9	39,5	2º
Definição das atividades	3,03	0,85	2,6	27,2	34,9	35,4	
Rapidez e Complexidade	2,71	0,87	8,7	30,3	42,1	19,0	3º
Autonomia no Modo de Trabalho	2,06	0,95	34,4	32,8	25,1	7,7	4º
Autonomia (jornada e escolha de colegas)	1,78	0,80	42,6	39,5	15,4	2,6	
Responsabilidade	1,48	0,68	61,5	29,7	7,7	1,0	5º
Interação no Trabalho	1,37	0,55	65,6	31,3	3,1	-	6º
ANOVA F= 9312,398; p≤0,001							
Falta de Apoio na Execução das Tarefas	2,04	0,88	29,2	45,1	18,5	7,2	1º
Gestão do desempenho profissional	1,79	0,90	47,2	31,3	16,4	5,1	2º
Exposição à violência	1,12	0,44	90,8	7,2	1,0	1,0	3º
Discriminação Social	1,06	0,23	94,4	5,6	-	-	
Discriminação Sexual	1,06	0,30	95,4	3,1	1,5	-	
ANOVA F= 3471,389; p≤0,001							

*O que estamos designando por nível hierárquico das médias foi estabelecido com base nos resultados da aplicação do teste *post hoc* Bonferroni, como parte da ANOVA para medidas repetidas.

Em referência aos fatores das condições físicas e materiais, observou-se no primeiro nível hierárquico (média mais alta) a média no fator de Movimentos Repetitivos. Esta condição é uma característica comum no setor da construção civil, já que as atividades são realizadas em etapas que seguem uma sequência repetida de ações (Cockell, 2008). A observação da execução do trabalho durante o processo de coleta de dados revela, no entanto, que se trata de uma repetição distinta daquela típica do taylorismo-fordismo, à medida que não se trata de repetição apenas de movimentos ou operações, mas de tarefas. Corresponde melhor a descrição do trabalho como manufatureiro (Sousa, 1983).

No segundo nível hierárquico, têm-se as médias em Situações Desgastantes, Falta de Segurança e Mudanças Físicas Naturais. No fator Situações Desgastantes, os operários não se percebem frequentemente expostos a exigências psíquicas estressantes, agravamento de doenças contraídas, posições dolorosas ou fatigantes e à fumaça, pó ou poeiras. No fator Falta de Segurança, há dispersão entre as respostas dos participantes, indicando que, embora a maior concentração esteja nas respostas de menor frequência, uma porcentagem percebe falta de segurança. O fator Mudanças Físicas Naturais aborda a exposição a calor desconfortável, mudança brusca de temperatura, frio desconfortável e sol prolongado. Além disso, os canteiros são implantados em terrenos vazios, com poucas coberturas, e a avaliação pelos participantes estão influenciadas pelas características e limites de frio e calor individuais.

Sobre o fator Riscos de Acidentes de Trabalho, há uma concentração nas respostas de baixa frequência na percepção que os trabalhadores possuem em estarem expostos a riscos de acidentes, contrastando o que se observou nos canteiros de obra. As falas dos operários revela subestimação dos riscos ou uma falta de atenção do próprio

trabalhador, e uma atribuição do acidente as suas atitudes e uma má postura individual: “Representa risco, representa, mas tudo depende do seu cuidado entendeu?” (Entrevista nº8, Servente). “A medida que nós colocamos no trabalho o corpo na posição errada aí você vai ser acidentado.” (Entrevista nº7, Armador de ferragens).

Os fatores de Exposição a Substâncias e Exposição a Situações Adversas, apresentam respostas centralizadas nas menores frequências, uma vez que estão relacionados, por exemplo, à percepção de baixa exposição a vapores, contato com produtos ou substâncias químicas, bem como a exposição a riscos de acidentes no trânsito, radiações e luz de soldadura e trabalhar em vias públicas. As características apresentadas fazem parte da rotina apenas de operários que usam máquinas ou instrumentos para determinadas atividades, não sendo comum à maioria dos trabalhadores da construção civil. Ao mesmo tempo, indicam certa naturalização em lidar com o cimento, entre outras substâncias, que não são isentas de gerar prejuízos à saúde, mas incorporadas nas rotinas de trabalho.

Processos e características da atividade

Nesta dimensão, as médias mais elevadas foram nos fatores Trabalho em Equipe e Exigências de Qualificação (Tabela 2). O primeiro é uma característica presente na construção de edificações, tendo em vista o modelo de produção em etapas, que gera uma interdependência entre as equipes para a finalização de uma atividade específica, bem como o modo de aprendizagem tradicional, em que normalmente um servente acompanha outro profissional e com ele aprende habilidades, podendo galgar um novo cargo.

Em referência ao fator Exigência de Qualificação, os operários frequentemente percebem que sua atividade exige formação suplementar, qualificações e experiência. No cenário atual da construção civil, vive-se a rarefação da mão de obra. Uma vez que

as empresas não conseguem recrutar esses profissionais no mercado, há a demanda para que os operários aprendam e sejam promovidos para ocupar determinadas funções, fazendo com que eles percebam essa exigência frequente por qualificação. Não há tempo para aprender pelos caminhos tradicionais no setor (com os companheiros e mestres).

O fator Definição das Atividades refere-se à escolha das tarefas pela equipe de trabalho, pelo chefe ou pelo trabalhador. No setor da construção de edificações, a hierarquia de postos é definida tradicionalmente, porém os estilos de gestão e liderança adotados por engenheiros, mestres e encarregados podem variar. Por isso, há dispersão nas respostas dos trabalhadores a esse fator, apesar da magnitude de sua média posicioná-la no segundo nível entre as demais.

O fator Rapidez e Complexidade, cujo nível de magnitude da média foi o terceiro, demonstra o quanto o operário percebe que o trabalho implica em prazos curtos e ritmo acelerado, realização de tarefas monótonas e complexas, interromper uma tarefa para realizar outras e resolver problemas imprevistos. O ritmo de produção da construção civil muitas vezes é ditado pelo mercado e pelos clientes que pressionam o andamento da obra, tendo o operário que se adaptar a essa demanda. Tendem, portanto, a perceberem-se trabalhando na sequência que acelera a obra e, não, naquela que consideram melhor.

A respeito dos fatores que se referem à autonomia - Autonomia no Modo de Trabalho e Autonomia (jornada e escolha de colegas) - verifica-se, que os operários percebem-se com pouco poder de escolha e de sugestão dentro do canteiro de obras. Em outras palavras, creem pouco que podem modificar seus métodos de trabalho, o ritmo de realização das tarefas, ordem das tarefas e escolha dos seus colegas de trabalho.

Provavelmente, esses aspectos estão associados com aqueles comentados sobre o fator Rapidez e Complexidade.

No fator Responsabilidade, o operário percebe em que medida o horário de trabalho é negociado por ele e se ele responde por erros técnicos e danos a equipamentos, máquinas e objetos. Uma vez que estes são definidos por seus superiores, a maioria dos operários não se percebe responsáveis.

As respostas referentes ao fator Interação no Trabalho remete a percepção dos operários de que os contatos e responsabilidades relativas aos clientes não fazem parte do cotidiano de trabalho.

Condições do ambiente sociogerencial

Nesta dimensão, a média mais elevada foi no fator Falta de Apoio na Execução das Tarefas. Caracteriza-se pela medida em que o operário se percebe exposto a situações de falta de equipamentos, ferramentas e material; sobrecarga de tarefas; exigências desproporcionais às condições de trabalho; realização de tarefas conflitantes ou desagradáveis; entre outros. Os participantes não se percebem expostos a Falta de Apoio, embora essas percepções possam estar relacionadas a fatores como o período em que a obra se encontrava no momento da pesquisa (se estava no prazo, atrasada ou adiantada), a diferença dos perfis dos líderes da obra (encarregados, técnicos e engenheiros) e a diferença entre a própria atividade exercida por cada operário. Observa-se que, apesar da média neste fator ser a mais elevada para a dimensão das condições do ambiente sociogerencial, ela não é efetivamente alta considerando a escala adotada.

O fator Gestão do Desempenho Profissional refere-se à percepção das práticas gerenciais como consultas sobre mudanças na organização e/ou nas suas condições de trabalho e discussão com o seu chefe sobre problemas e feedback sobre desempenho

profissional. As respostas dos operários indicam que essas ainda não são práticas comuns naquela construtora.

Os resultados dos fatores de Exposição à Violência, Discriminação Social e Discriminação Sexual demonstram que os operários não se percebem sujeitos a ameaças e efetivas violências físicas, agressões verbais, discriminações sociais e assédio sexual.

Clima de Segurança

Analisamos as respostas ao questionário de clima de segurança por meio da ANOVA e análise de *Cluster*, ver Tabela 3 e 4.

Tabela 3 – Respostas ao Questionário de Clima de Segurança

Fatores	Médias	Desvio-padrão	Frequência relativa de participantes por intervalos (%)						Nível
			1≤x<2	2≤x<3	3≤x<4	4≤x<5	5≤x<6	6≤x<7	
Conteúdo de segurança	5,59	0,95	1,5	0,5	3,6	16,9	46,2	31,3	1º
Envolvimento com segurança	5,36	0,97	-	2,1	8,7	23,6	41,5	24,1	2º
Valor de segurança*	5,14	0,68	0,5	0,5	5,1	35,4	53,8	4,6	3º
Práticas de segurança	3,95	0,69	-	0,5	24,1	55,4	19,5	0,5	4º

ANOVA F= 11210,655; p≤0,001

*Esse fator possui duas escalas, uma que varia de 1 (nada importante) a 6 (muitíssimo importante) e outra que varia de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

O fator Conteúdo de Segurança explora os temas de segurança da organização. A maioria dos participantes visualiza que as regras determinadas pela empresa e as normas sobre os comportamentos esperados estão relacionados com a segurança do trabalho (Tabela 3).

Sobre o fator Envolvimento Pessoal em Segurança, percebe-se uma concentração de pessoas que afirmam envolver-se pessoalmente nas questões sobre a segurança. A resposta a esse fator pode ser influenciada por questões relacionadas à

desejabilidade social, a uma baixa autocrítica às questões de segurança ou outras questões organizacionais ainda não elucidadas.

No fator Valor de Segurança vê-se que quase a totalidade da amostra pesquisada percebe que a empresa valoriza questões voltadas à segurança, lembrando que esse fator possui duas escalas, uma que varia de 1 (Nada importante) a 6 (Muitíssimo importante) e outra que varia de 1 (Discordo totalmente) a 7 (Concordo totalmente).

O fator Práticas de Segurança demonstra que os comportamentos organizacionais específicos e relevantes de segurança são pouco percebidos. Tendo em vista a diferença entre os fatores Conteúdo de Segurança e Práticas de Segurança, pode-se inferir que a segurança na organização pesquisada encontra-se difundida através das falas, do que está escrito nas normas, e até mesmo pelas cobranças da liderança e/ou dos técnicos de segurança, mas, quando comparado a Práticas de Segurança, essas normas, regras e valores não estão sendo efetivamente postos em prática no dia a dia do trabalho.

A análise de *cluster* (Tabela 4) subdivide a amostra em subgrupos combinando seus escores, de modo a diferenciar cinco grupos de participantes segundo a percepção do clima de segurança.

Tabela 4 – Combinação dos escores nos diferentes indicadores do clima de segurança (Análises de *clusters*)

Indicadores de Clima de Segurança	Perfis de Clima de Segurança				
	Consolidado	Pró-envolvimento	Neutro	Crítico a Envolvimento e Práticas de Segurança	Clima Precário
Conteúdo de segurança	5,85	4,59	5,18	4,21	1,25
Envolvimento com segurança	5,72	5,02	4,45	3,39	2,75
Valor de segurança	5,10	4,71	4,18	4,09	2,75
Práticas de segurança	3,90	4,00	4,33	3,52	3,25
Nº de participantes	60	49	49	33	4

O perfil Clima Precário apresenta as menores médias quando comparadas aos demais, sendo este o menor grupo. Os quatro membros do grupo tendem a discordar que haja Envolvimento com Segurança e Valor de Segurança, além de que tende à discordância total em relação aos Conteúdos de Segurança. É um grupo que percebe a existência de atividades de gerenciamento de segurança por parte da organização, no entanto indicam que não percebem claramente quais são as normas e os valores esperados pela gerência sobre os comportamentos dos trabalhadores em segurança.

O perfil Pró-envolvimento tende a concordar mais com a ocorrência de Envolvimento com Segurança, enquanto que os participantes com o perfil Crítico a Envolvimento e Práticas de Segurança tende a discordar que componentes do clima de segurança ligados ao Envolvimento e Práticas de Segurança sejam concretamente vivenciados no cotidiano de trabalho. Tendem a uma posição neutra em relação a Conteúdo de Segurança e a Valor de Segurança.

O perfil Neutro tende a concordar em parte com os Conteúdos de Segurança e ter uma posição neutra em relação aos demais fatores. O Consolidado é o grupo que percebe o clima de segurança de forma mais favorável, pois que concordam parcialmente com três dos fatores – Conteúdo de Segurança, Envolvimento com Segurança e Valor de Segurança - entretanto, tendem a discordar parcialmente que haja Práticas de Segurança.

A partir dos perfis descritos entende-se que na percepção dos operários não há um clima de segurança consolidado na organização. A maioria das respostas se concentra no ponto neutro, atingindo o máximo no item Concordo em parte. Esses dados indicam que falta ainda a organização uma visão em segurança mais difundida, seja no conteúdo ou na prática. Falta clareza aos operários do que é esperado deles quanto à segurança, bem como quais valores são realmente apreciados pela gerência.

Entende-se então que as práticas de segurança não estão sendo associadas com a segurança.

Sabendo que o clima de segurança pode ser fortemente influenciado pelas lideranças (Zohar, 1980), pode-se levantar a hipótese de que a falta de percepção de segurança seja influenciada pela falta de coerência de comportamentos em segurança por parte dos líderes do canteiro e por consequência da organização como um todo, como pode ser observado nos seguintes trechos: “Tem mestres aqui que a gente tem problemas seríssimos, é questão cultural. Trabalham há anos, mas não tem ainda a cultura de trabalhar com segurança (...).” “Querendo quebrar esse paradigma também que são os engenheiros. Só assinar por assinar e não fazer nada” (Entrevista nº 1, engenheiro de segurança). Em outras palavras, fala-se em segurança mais a postura no dia a dia pode não condizer com o discurso.

Relação entre Condições de Trabalho e Clima de Segurança

Para analisar se existe relação entre os escores das escalas de condições de trabalho e os perfis de clima de segurança dos participantes, aplicou-se a Análise de Variância (ANOVA). Para essas análises (Tabela 5), o grupo do perfil Clima Precário não foi incluído devido ao pequeno número de participantes.

Tabela 5 – Relação entre condições físicas e materiais do trabalho, processos e características do trabalho e condições do ambiente sociogerencial com perfis de clima de segurança.

Perfis de Clima de Segurança	Condições Físicas e Materiais	Processos e Características da Atividade	Condições do Ambiente Sociogerencial		
	Fator – Movimentos Repetitivos	Fator – Trabalho em Equipe	Fator - Falta de Apoio na Execução das Tarefas	Fator - Discriminação Social	Fator-Discriminação Sexual
1. Pró-envolvimento	3,90	4,14	2,56	1,23	1,09
2. Crítico a Envolvimento e Práticas de Segurança	3,56	3,57	2,80	1,33	1,30
3. Neutro	3,99	3,89	2,67	1,24	1,05
4. Consolidado	4,20	4,07	2,16	1,08	1,03
ANOVA	F=2,80; p=0,041	F=3,56; p=0,015	F=5,25; p=0,002	F=3,99; p=0,009	F=3,82; p=0,011

Nos fatores de Condições Físicas e Materiais e Processos e Características da Atividade, os resultados indicam que somente os escores nos fatores Movimentos Repetitivos e Trabalho em Equipe, respectivamente, diferenciam os perfis de clima de segurança. No que diz respeito a tal diferenciação pelos escores do fator Movimentos Repetitivos, compreende-se que corrobora um dos achados de Zohar (1980) em que ele aponta os efeitos do ritmo de trabalho como uma das oito dimensões que compõem o clima de segurança, ou seja, embora o fator seja da escala de condições físicas e materiais, a maneira como o operário e a organização percebem e lidam com essa característica da atividade, pode influenciar na adoção de um clima de segurança favorável. Em relação ao fator do Trabalho em Equipe, este influencia os perfis de clima de segurança à medida que os trabalhadores dos canteiros compartilham as percepções sobre seu ambiente de trabalho, o quanto se permite ajudar e incentivar uns aos outros de forma segura e/ou para o cumprimento da produção, se aproximando dos resultados de Diaz e Cabrera (1997).

Em referência aos fatores de Condições do Ambiente Sociogerencial os resultados indicam que os fatores Falta de Apoio na Execução das Tarefas, Discriminação Social e Discriminação Sexual influenciam significativamente os perfis de clima de segurança. Nota-se que o fator Falta de Apoio na Execução da Tarefa pode estar relacionado com a percepção que os operários têm da segurança como uma responsabilidade que é articulada entre os indivíduos e a gerência, se aproximando dos achados da pesquisa de Dedobbeleer e Béland (1991). Sobre os aspectos da Discriminação Sexual e Social, não se encontram citações diretas a esses aspectos na literatura sobre clima de segurança, no entanto Siu, Phillips e Leung (2002) descreveram que o nível de sofrimento psíquico é preditor do número de acidentes e que o sofrimento psíquico tem relação direta e mediação sobre as taxas de acidentes. Compreende-se aqui que discriminações social e sexual são vividas com sofrimento. É um aspecto que pode ser mais bem explorado em outros estudos uma vez que, mesmo com baixos escores, os citados fatores das condições de trabalho mostraram-se sensíveis quando relacionado com o clima de segurança.

Considerações finais

A presente pesquisa buscou contribuir para a compreensão das experiências dos trabalhadores na construção de edificações a luz do fenômeno do Clima de Segurança que vêm sendo focalizado em pesquisas internacionais, mas carece ainda de estudos no Brasil. Observação sobre o fenômeno é importante na prevenção de acidentes. A intenção é contribuir no gerenciamento do clima como uma estratégia de combate aos acidentes de trabalho nos canteiros de obras. A relação encontrada entre os perfis de percepção de clima de segurança e a percepção das condições de trabalho corrobora

com a noção que o primeiro fenômeno pode ser transformado, a partir de melhorias nas condições de trabalho.

A apresentação dos resultados da percepção dos operários sobre as condições de trabalho, confrontando as respostas aos questionários e às entrevistas, apontou que por trás deles podem estar presentes processos sociais de naturalização da precariedade. Isto significa que, de um lado, os operários necessitam desenvolver (e/ou liberar) sua capacidade de criticar as condições de trabalho e, de outro, que pode haver outras relações subjacentes aos dois fenômenos – percepção das condições de trabalho e do clima de segurança – que não foram investigadas através das análises estatísticas.

Os resultados também mostraram em que direção deve-se focalizar para aprofundar a consciência crítica do trabalhador em relação às condições de trabalho e a construção de um adequado clima de segurança. O predomínio de uma faixa salarial baixa, a aplicação de políticas de incentivo à produtividade e de prorrogação de expediente em contradição ao incentivo às condutas seguras e às medidas de proteção individual e coletiva, a desvalorização da experiência operária, a necessidade de novas estratégias de qualificação mais ágeis para os novatos e assumidas pela organização, as consequências sobre a saúde da manipulação direta de certas substâncias, a exposição às intempéries, a necessidade de melhor diálogo entre demandas dos clientes e do trabalhador são algumas dos aspectos que demandam melhor mobilização em torno delas. Em relação ao clima de segurança, os operários revelam ter consciência de que não há um clima favorável consolidado. Precisam aprofundar a compreensão sobre o conjunto de aspectos que colaboram para isso e, especialmente, apreender o papel das lideranças em tal processo. Tal clima não se consolida sem superar os problemas de condições de trabalho apontados. Considera-se que os resultados encontrados demandam consideração por gestores do setor econômico e por sindicalistas.

Por fim, sublinha-se que a presente pesquisa limitou-se a apenas uma organização em Belo Horizonte. Sugere-se para futuras pesquisas, fazer comparações entre diferentes empresas. E considerando-se o perfil sociodemográfico dos operários da construção de edificações, sugere-se construir um questionário de clima de segurança mais simplificado e/ou com uma linguagem adaptada ao operário.

Referências

- Alvaro, J. L., & Garrido, A. (2006). Ocupación y bienestar. In A. Garrido (Org.), *Sociopsicología del trabajo*. Barcelona: Editorial UOC.
- Blanch, J. M. (2003). Condiciones de Trabajo. In J. M. Blanch, M. J. Espuny, C. Gala & A. Martín (Orgs.), *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos* (pp. 42-44). Barcelona: Editorial UOC.
- Borges, L. O., Costa, M. T., Alves-Filho, A., & da Rocha Falcão, J. (no prelo). Condições de trabalho. In P. F. Bendassolli & J. E. Borges-Andrade (Orgs.), *Dicionário brasileiro de Psicologia do Trabalho e das Organizações*.
- Borges, L. O., Costa, M. T., Alves-Filho, A., Souza, A. L. R., da Rocha Falcão, J., Leite, C. P. R. L. A. & Souza, S. (2013). Questionário de Condições de Trabalho: reelaboração e validação de construto. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 213-225. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712013000200012&lng=pt&nrm=iso>. ISSN 1677-0471.
- Brown, R. L., & Holmes, H. (1986). The use of a factor-analytic procedure for assessing the validity of an employee safety climate model. *Accident Analysis and Prevention*, 18(6), 455-470.
- Câmara Brasileira da Indústria da Construção [CBIC] (2010). *Construção Civil: Análises e perspectivas*. Recuperado em 15 de outubro de 2011, de http://www.cbicdados.com.br/pesq_grupo.asp?idItem=85&Tipo=1&idGrupo=21&NomeGrupo=Informativo Economico&NomeItem=Informativo Economico
- Cockell, F. F. (2008). *Da enxada à colher de pedreiro: trajetórias de vulnerabilidade social na construção civil*. Tese de doutorado, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

- Dedobbeleer, N., & Béland, F. (1991). A safety climate measure for construction sites. *Journal of Safety Research*, 22, 97-103.
- Díaz, R. I., & Cabrera, D.D. (1997). Safety climate and attitude as evaluation measures of organizational safety. *Accident Analysis and Prevention*, 29(5), 643-650.
- Flin, R., Mearns, K., O'Connor, P., & Bryden, R. (2000). Measuring safety climate: identifying the common features. *Safety Science*, 34, 177-192.
- Glendon, A. I., & Litherland, D. K. (2001). Safety climate factors, group differences and safety behavior in road construction. *Safety Science*, 39, 157-188.
- Gomes, R. S. (2003) *A produção social do infortúnio: acidentes incapacitantes na construção civil*. Dissertação de Mestrado, Escola Nacional de Saúde Pública, Rio de Janeiro.
- Gonçalves, C. M. P. (2007). *Validação do instrumento ICOS – Inventário de Clima Organizacional de Segurança – na área industrial de uma usina de álcool e açúcar*. Dissertação de Mestrado, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Guldenmund, F. W. (2000). The nature of safety culture: a review of theory and research. *Safety Science*, 34, 215-257.
- Iriart, J. A. B., Oliveira, R. P., Xavier, S. S., Costa, A. M. S., Araújo, G. R., & Santana, V. S. (2008). Representações do trabalho informal e dos riscos à saúde entre trabalhadoras domésticas e trabalhadores da construção civil. *Ciência & Saúde Coletiva*, 13(1), 165-174.
- Leite, C. P. R. L. A. (2012) *Condições de trabalho e saúde psíquica dos operários da construção civil*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Lima Junior, J., Alchieri, J. C., & Maia, E. M. C. (2009). Avaliação das condições de trabalho em Hospitais de Natal, Rio Grande do Norte, Brasil. *Revista da Escola de Enfermagem*, 43(3), 670-676.
- Mearns, K., & Flin, R. (1999). Assessing the state of organizational safety – Culture or Climate? *Current psychology: development learning personality social*, 18(1), 5-17.
- Meliá, J., Mearns, K., Silva, S., & Lima, M. L. (2008). Safety climate responses and the perceived risk of accidents in the construction industry. *Safety Science*, 46, 949-958.
- Mello, L. C. B. B., & Amorim, S. R. L. de. (2009). O subsector de edificações da construção civil no Brasil: uma análise comparativa em relação à União Europeia e aos Estados Unidos. *Produção* [online], 19(2), 388-399.

- Minayo, M. C. S. (1999). *O desafio do conhecimento. Pesquisa Qualitativa em Saúde*. Rio de Janeiro: Hucitec.
- Minayo, M. C. S. (2005). Conceito de avaliação por triangulação de métodos. In M. C. S. Minayo, S. G. Assis & E. R. Souza (Orgs.), *Avaliação por triangulação de métodos. Abordagens de programas sociais*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.
- Muchinsky, P. M. (1994). *Psicología aplicada al trabajo: una introducción a la Psicología Industrial y Organizacional*. (O. Maiz & M. L. Lupardo, trad.). Bilbao: Editorial Desclée de Brouwer. (Publicado originalmente em 1993).
- Previdência Social (2010). *Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho*. Recuperado em 15 de outubro de 2011: http://www.previdenciasocial.gov.br/arquivos/office/1_121023-162858-947.pdf
- Prieto, C. (1994). *Trabajadores y condiciones de trabajo*. Madrid: Hoac.
- Ramos, J., Peiró, J. M., & Ripoll, P. (2002). Condiciones de trabajo y clima laboral. In J. M. Peiró & F. Prieto, F. (Orgs.), *Tratado de Psicología del Trabajo*, v. 1, (pp. 37-91). Madrid: Síntesis Psicología.
- Santana, V. S., Nobre, L., & Waldvogel, B. C. (2005). Acidentes de trabalho no Brasil entre 1994 e 2004: Uma revisão. *Ciência e Saúde Coletiva*, 10(4), 841-855.
- Silva, D. W., Andrade, S. M., Soares, D. A., Nunes, E. F. P. A. & Melchior, R. (2008). Condições de trabalho e riscos no trânsito urbano na ótica de trabalhadores motociclistas. *Revista de Saúde Coletiva*, 18(2), 339-360.
- Silva, S., Lima, M. L., & Baptista, C. (2004). OSCI: an organizational and safety climate inventory. *Safety Science*, 42, 205-220.
- Siu, O., Phillips, D. R. & Leung, T. (2004). Safety climate and safety performance among construction workers in Hong Kong. The role of psychological strains as mediators. *Accident Analysis and Prevention*, 36, 359-366.
- Vicente, F. A. C. F. (2012). *Gestão estratégica da segurança do trabalho na área industrial de uma usina de etanol, açúcar e energia elétrica*. Dissertação de Mestrado, Escola de Economia de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, São Paulo.
- Zanelli, J. C., & Bastos, A. V. B. (2004). Inserção profissional do psicólogo em Organizações e no Trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Orgs.). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp. 466-496). Porto Alegre: Artmed.

- Zavareze, T. E., & Cruz, R. M. (2010). Instrumentos de medida de clima de segurança no trabalho: uma revisão de literatura. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 62(2), 65-77.
- Zohar, D. (1980). Safety Climate in industrial Organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 96-102.

CAPÍTULO IV

Análise dos resultados

No primeiro artigo intitulado “O estudo do clima de segurança auxilia no desenvolvimento da construção civil?”, discuti como os estudos em clima de segurança podem contribuir para o setor da construção civil, levantando indagações. A partir da revisão de literatura foi possível visualizar quais aspectos podem impactar sobre a percepção do trabalhador sobre a segurança, que podem favorecer a existência de um clima de segurança positivo como a liderança, condições físicas do trabalho, programas de prevenção e treinamentos em segurança. Como alguns autores (por exemplo, Brown & Holmes, 1986; Coyle, Sleeman & Adams, 1995; Neal, Griffin & Hart, 2000) têm argumentado, as dimensões investigadas a respeito de clima de segurança não são generalizáveis para todos os tipos de organização e, também, existe a problemática da adequação dos instrumentos, como apontado por Silva, Lima e Baptista (2004).

No segundo artigo intitulado “Condições de Trabalho e Clima de Segurança dos Operários da Construção Civil”, descrevi as condições de trabalho e o clima de segurança dos operários em dois canteiros de obras de uma construtora em Belo Horizonte e busquei identificar quais aspectos do clima de segurança são influenciados pelas condições de trabalho.

Os trabalhadores percebem seu trabalho como repetitivo, em que se apresentam situações desgastantes e expostos a mudanças físicas naturais. Percebem-se constantemente exigidos em sua qualificação profissional, envolvidos com o trabalho em equipe e com abertura para a definição de suas atividades. A maioria não se percebe exposto a riscos de acidentes no trabalho, a situações adversas e nem a substâncias. Não percebem que sejam influenciados por situações extras ao canteiro e nem se sentem

responsáveis por erros técnicos e por danos a equipamentos, máquinas e objetos. Além disso, não têm autonomia sobre sua jornada de trabalho e sobre a escolha dos colegas, bem como percebem uma autonomia relativa sobre o modo de trabalho. Finalizando, a maioria não percebe falta de apoio na execução das tarefas e não existem conversas sobre a gestão do desempenho profissional, além de que não se percebem discriminados social e sexualmente e como também não se sentem expostos à violência nos canteiros.

A respeito do clima de segurança, a maioria dos operários tem a percepção de valores determinados pela gerencia e de normas sobre os comportamentos esperados em segurança. A maioria também concorda que é envolvida com a segurança, embora tenha havido uma dispersão nas respostas nesse item. Quanto ao valor de segurança a maioria percebe como muito importante o valor que a empresa atribui às questões voltadas para a segurança. Por fim, sobre as práticas de segurança, os comportamentos organizacionais específicos e relevantes de segurança são pouco percebidos dentro da organização. A partir da análise de cluster em que se definiram perfis para o clima de segurança, percebeu-se uma ausência de clima de segurança consolidado, uma vez que, os perfis apresentaram médias em torno do ponto neutro da escala de clima (não concordo e nem discordo).

CAPÍTULO V

Considerações finais

Considerando os objetivos propostos, de indagar-se a respeito das contribuições que as explorações sobre o clima de segurança pode proporcionar ao desenvolvimento da segurança na construção civil e de descrever as condições de trabalho e o clima de segurança e suas relações segundo os operários de dois canteiros de obras da construção civil de Belo Horizonte, pode-se afirmar que desenvolver a pesquisa em duas etapas contribuiu para tornar compreensível o tema estudado.

As questões levantadas do primeiro artigo puderam ser parcialmente exploradas na pesquisa de campo. Como visto nos resultados do segundo artigo, na escala de condições físicas e materiais, os escores referentes ao fator de Movimentos Repetitivos se mostraram significativamente influenciados pelo clima; fato que responde as indagações do primeiro artigo sobre as condições físicas do trabalho. Na escala de processos e características do trabalho, os escores no fator Trabalho em Equipe se mostraram significativo, este poderia indiretamente ser associado ao item da liderança levantado no artigo um. Sobre esse item são levantadas as questões do exemplo da conduta segura da liderança e dos colegas, que por sua vez poderiam influenciar as condições de trabalho à medida que os operários podem ou não receber ajuda uns dos outros e a partir da cobrança que é feita pela liderança no ritmo de trabalho. A respeito da escala de condições do ambiente sociogerencial, o fator Falta de Apoio na Execução das Tarefas pode em certa medida se relacionar com item do treinamento em segurança citado no primeiro artigo, uma vez que pode estar relacionado às exigências desproporcionais as condições de trabalho, como a falta de treinamento, por exemplo, mas que no entanto abrangem outros aspectos de falta de apoio. Ainda na escala

anterior, os Fatores de Discriminação Social e Sexual poderiam em última instância serem relacionados aos programas de prevenção citados no artigo um, que abrangeriam não somente as campanhas de prevenção de acidente quanto às de combate à discriminação.

A perspectiva psicossociologia, norteadora da pesquisa possibilitou a apreensão da realidade, uma vez que compreende os diferentes níveis de análise – a do indivíduo (micro), a organizacional (meso) e a social (macro) – e considera as ações do indivíduo sócio-historicamente construídas, de forma processual na inter-relação entre os indivíduos e a sociedade como produto histórico e cultural dos indivíduos, organizada por instituições e organizações (Álvaro, Garrido, Schweiger & Torregrosa, 2007). As organizações atuam em um processo contínuo e dinâmico, constituindo-se em um conjunto de relações sociais originadas em torno da produção de valores econômicos, de relações entre os produtores e destes com a natureza. Nesse sentido, entendo que, embora os indivíduos sejam responsáveis pelos fenômenos organizacionais, sua influência não é exercida igualmente, dependente da posição de inserção.

Espera-se, portanto, que os resultados apresentados contribuam para compreender as condições de trabalho dos operários da construção civil e que o desenvolvimento de um clima de segurança favorável à segurança forneça um ambiente de trabalho mais seguro.

Sinto ser necessário ressaltar, porém, como limitação da pesquisa a busca de dados em apenas uma organização em Belo Horizonte, pesquisas futuras podem buscar comparações entre diferentes empresas. Considerando o público alvo da pesquisa, os operários da construção civil, conclui ser recomendável pensar em um questionário de clima de segurança com uma linguagem mais acessível.

Referências

- Álvaro, J. L. Garrido, A. Schweiger, I. G., & Torregrosa, J. R. (2007). *Introducción a la psicología social sociológica* (pp. 9-31). Barcelona: UOC.
- Borges, L. O. (1998). *Significado do Trabalho e Socialização Organizacional: Um estudo empírico entre trabalhadores da construção habitacional e de redes de supermercados*. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília.
- Borges, L. O., Costa, M. T., Alves-Filho, A. Falcão, J. R. (no prelo). Condições de trabalho. In P. F. Bendassolli & J. E. Borges-Andrade (Orgs.), *Dicionário brasileiro de Psicologia do Trabalho e das Organizações*.
- Borges, L. O., Costa, M. T, Alves-Filho, A., Souza, A. L. R., da Rocha Falcão, J., Leite, C. P. R. L. A. & Souza, S. (2013). Questionário de Condições de Trabalho: reelaboração e validação de construto. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 213-225. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712013000200012&lng=pt&nrm=iso>. ISSN 1677-0471.
- Borges, A., & Druck, M., G. (1993). Crise global, terceirização e a exclusão no mundo do trabalho. *Caderno Centro de Recursos Humanos*, 19, 22-45.
- Brown, R. L., & Holmes, H. (1986). The use of a factor-analytic procedure for assessing the validity of an employee safety climate model. *Accident Analysis and Prevention*, 18(6), 455-470.
- Cockell, F. F. (2008). *Da enxada à colher de pedreiro: trajetórias de vulnerabilidade social na construção civil*. Tese de doutorado, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.
- Cockell, F. F., & Peticarrari, D. (2010). Contratos de boca: a institucionalização da precariedade na construção civil. *Caderno CRH*, 23(60), 633-653.
- Coyle, I. R., Sleeman, S. D., & Adams, N. (1995). Safety climate. *Journal of Safety Research*, 26(4), 247-254.
- Gomes, R. S. (2003) *A produção social do infortúnio: acidentes incapacitantes na construção civil*. Dissertação de Mestrado, Escola Nacional de Saúde Pública, Rio de Janeiro.
- Gonçalves, C. M. Di P. (2007). *Validação do instrumento ICOS – Inventário de Clima Organizacional de Segurança – na área industrial de uma usina de álcool e açúcar*. Dissertação de Mestrado, Universidade de São Paulo, São Paulo.

- Iriart, J. A. B., Oliveira, R. P., Xavier, S. S., Costa, A. M. S., Araújo, G. R., & Santana, V. S. (2008). Representações do trabalho informal e dos riscos à saúde entre trabalhadoras domésticas e trabalhadores da construção civil. *Ciência & Saúde Coletiva*, 13(1), 165-174.
- Mangas, R. M. N., Minayo-Gómez, C., & Thedim-Costa, S. M. F. (2008). Acidentes de Trabalho fatais e desproteção social na indústria da construção civil do Rio de Janeiro. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 33(118), 48-55.
- Minayo, M. C. S. (1999). O desafio do conhecimento. Pesquisa Qualitativa em Saúde. Rio de Janeiro: Hucitec.
- Minayo, M. C. S. (2005). Conceito de avaliação por triangulação de métodos. In: M. C. S. Minayo, S. G. Assis & E. R. Souza (Orgs.), *Avaliação por triangulação de métodos. Abordagens de programas sociais*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.
- Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34, 99-109.
- Santana, V. S., & Oliveira, R. P. (2004). Saúde e trabalho na construção civil em uma área urbana do Brasil. *Caderno de Saúde Pública*, 20(3), 798-811.
- Silva, S., Lima, M. L., & Baptista, C. (2004). OSCI: an organizational and safety climate inventory. *Safety Science*, 42, 205-220.
- Sousa, N. H. B. (1983). *Construtores de Brasília: Estudo de Operários e sua Participação Política*. Petrópolis: Vozes.
- Souza, N. H. B. (1995). Trabalhadores pobres e cidadania. *Caderno CRH*, 22, 71-96.

APÊNDICE

APÊNDICE 1

INSTRUMENTOS:

QUESTIONÁRIO SOBRE CONDIÇÕES DE TRABALHO

INVENTÁRIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE SEGURANÇA



Universidade Federal de Minas Gerais
Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas
Departamento de Psicologia
Laboratório de Estudos sobre Trabalho,
Sociabilidade e Saúde
Políticas Públicas, Participação Social e Ação
Coletiva



Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes
Departamento de Psicologia
Grupo de Estudos em Saúde Mental e Trabalho
(GEST)

QUESTIONÁRIO SOBRE CONDIÇÕES DE TRABALHO

Apresentação

Este questionário é um instrumento utilizado em uma pesquisa sobre condições de trabalho. Consideramos que o mapeamento das condições de trabalho é relevante porque o conhecimento gerado pode subsidiar a implementação de ações concretas, que visem à melhoria da qualidade de vida e de trabalho dos profissionais. A sua participação, respondendo a este questionário, será importante e, desde já, agradecemos pela colaboração.

Equipe do Grupo de Pesquisa em Saúde Mental e Trabalho- GEST/UFRN
Equipe do Laboratório de Estudos sobre Trabalho, Sociabilidade e Saúde/UFMG

Natal/Belo Horizonte – 2012

Ficha individual

Idade: _____		Tempo de trabalho: _____	
Sexo: () Feminino () Masculino		Tempo no trabalho atual: _____	
Nível de instrução:			
() Nunca estudou	() Ensino fundamental incompleto	() Ensino médio completo	() Outros [99]
() Ensino fundamental completo	() Ensino médio incompleto		
Ainda estuda? () Sim () Não		Se sim, que curso e série: _____ Se não, com que idade parou de estudar? _____	
Com que idade começou a estudar? _____		Foi estudante durante quantos anos? _____	

Condições de trabalho: contratuais e jurídicas

001) Este trabalho (sobre o qual você está respondendo) é o seu único trabalho remunerado?

() Sim	
() Não	Se não, quantas horas por semana trabalha em média, no(s) seu(s) outro(s) trabalho(s)? () 20 horas semanais () Outras. Se outra, especifique: _____ horas semanais () 30 horas semanais () Não se aplica () 40 horas semanais

002) Você é, principalmente...

() Autônomo	002.1) Se autônomo, você é: () Autônomo sem empregado () Autônomo com empregado () Autônomo com contrato de prestação de serviço sem empregado () Autônomo com contrato de prestação de serviço com empregados
() Empregado	002.3) Seu contrato é: () Sem carteira de trabalho assinada () Com carteira de trabalho assinada e temporário () Com carteira de trabalho assinada por tempo indeterminado () Com carteira assinada por período de experiência

003) Se você é empregado, qual a sua condição em relação a empresa?

() Você é efetivamente empregado na empresa onde seu trabalho se realiza	
() Você é empregado de uma empresa terceirizada	

005) Seu contrato de trabalho aqui determina uma jornada de trabalho de quantas horas semanais?

- | | |
|-----------------------|--------------------------------------|
| () 20 horas semanais | () 44 horas semanais |
| () 30 horas semanais | () Outras. Especifique: _____ horas |
| () 40 horas semanais | () Não se aplica |

006) E na prática, quantas horas você trabalha normalmente por semana aqui?

- 20 horas semanais
 30 horas semanais
 40 horas semanais
 44 horas semanais
 Outras. Especifique: _____ horas

007) Normalmente, quantos dias por semana você trabalha aqui? _____ dias por semana

008) Normalmente, quantas vezes por mês trabalha durante a noite (pelo menos 2 horas entre as 10 horas da noite e às 5 horas da manhã)?

- _____ noites por mês Nunca

009) Quantas vezes por mês (em média) trabalha aos domingos?

- _____ domingos por mês Nunca

010) Gostaria de trabalhar ... ?

- 44 horas semanais
 40 horas semanais
 30 horas semanais
 20 horas semanais
 Outro. Especifique: _____

010.1) Essa quantidade de horas de trabalho de minha preferência representa:

- Mais horas que no momento
 A mesma quantidade de horas que atualmente
 Menos horas que atualmente

011) No total, quantos minutos por dia demora normalmente no percurso de casa para o trabalho e do trabalho para casa (soma)? _____ minutos Trabalho onde moro

012) Com relação às suas férias e descanso semanal (pode marcar mais de uma alternativa):

- goza férias anualmente
 recebe os adicionais de férias
 semanalmente conta com ao menos um dia de descanso/lazer
 vende uma parte das férias
 vende anualmente as férias completa

013) Com relação aos benefícios, o seu trabalho lhe proporciona (pode marcar mais de uma alternativa):

- previdência social
 plano de saúde ou auxílio saúde
 vale-alimentação ou auxílio-alimentação
 vale-transporte ou auxílio-transporte
 licença para se capacitar sem suspensão do seu salário
 creche ou auxílio-creche
 incentivo financeiro para estudar
 custeio total ou parcial de cursos
 outros. Quais? _____

	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre
014) Você trabalha ... ?					
014.1) o mesmo número de horas todos os dias					
014.2) o mesmo número de dias todas as semanas					
014.3) com horários fixos de entrada e de saída					
014.4) por turnos ou escala					

015) Quanto você ganha por mês?

() Menos de R\$ 560,00 () De R\$ 3.600,00 a R\$ 4.200,00
 () De R\$ 560,00 a R\$ 900,00 () De R\$ 4.200,00 a R\$ 5.400,00
 () De R\$ 900,00 a R\$ 1.200,00 () De R\$ 5.400,00 a R\$ 6.600,00
 () De R\$ 1.200,00 a R\$ 1.800,00 () De R\$ 6.600,00 a R\$ 9.000,00
 () De R\$ 1.800,00 a R\$ 2.400,00
 () De R\$ 2.400,00 a R\$ 3.000,00
 () De R\$ 3.000,00 a R\$ 3.600,00

016) O que você ganha é:

() A única renda de sua família () Aproximadamente a metade da renda familiar
 () Quase a totalidade da renda familiar () Uma parcela pequena da renda da família

017) O que você ganha é [PODE MARCAR MAIS DE UMA ALTERNATIVA]:

() salário fixo () horas extraordinárias
 () participação em lucro

018) Se você é empregado, você recebe seu pagamento:

() Diariamente () Outros. Especifique: _____
 () Semanalmente _____
 () Mensalmente _____
 () Anualmente () Não aplicável

Condições de trabalho: físicas e materiais

Utilizando a seguinte escala (de 'Nunca' a 'Todo o tempo'), responda cada item, marcando com X:

019) Quanto você se expõe às condições de trabalho abaixo?	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Todo o tempo	Não se aplica
019.1) Vibrações provocadas por instrumentos manuais, máquinas, etc..						
019.2) Ruídos tão fortes que obrigam a levantar a voz para falar com as pessoas						
019.3) Calor desconfortável						
019.4) Frio desconfortável						
019.5) Fumaça (como fumaça de soldas ou de canos de escape), pó (como pó de madeira, de algodão) ou poeiras (como poeira de cimento, de barro), etc.						
019.6) Inalação de vapores (tais como de solventes, diluentes e/ou inseticidas)						
019.7) Manuseio ou contato da pele com produtos ou substâncias químicas						
019.8) Radiações, raio x, radioatividade, luz de soldadura, raios laser						
019.9) Fumaça de cigarro de outras pessoas						
019.10) Manuseio ou contato direto com materiais que podem transmitir doenças infecciosas (tais como lixo, dejetos, sangue , fluidos corporais, materiais de laboratório, etc.)						
019.11) Exposição prolongada ao sol						
019.12) Mudança brusca de temperatura						
019.13) Excesso de umidade						
019.14) Iluminação insuficiente						

019) Quanto você se expõe às condições de trabalho abaixo?	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Todo o tempo	Não se aplica
019.15) Iluminação excessiva						
019.16) Acidentes físicos (desabamentos, quedas de materiais, etc.)						
019.17) Acidentes com ferramentas, instrumentos e maquinários						
019.18) Falta de higiene no local de trabalho						
019.19) Contato com pessoas com doenças infecto-contagiosas						
019.20) Situações que podem desenvolver doenças ocupacionais						
019.21) Exigências psíquicas estressantes						
019.21) Riscos de pequenos acidentes de trabalho						
019.22) Riscos de acidentes de trabalho incapacitantes						
019.23) Riscos de acidentes de trabalho fatais						
019.24) Riscos de acidentes no trânsito						
019.25) Agravo de doenças que você contraiu por razões diversas						
019.26) Posições dolorosas ou fatigantes						
019.28) Transportar ou deslocar cargas pesadas						
019.29) Operar máquinas e ferramentas que lhes exigem acentuado esforço físico						
019.30) Usar máquinas, equipamentos e/ou ferramentas com defeitos						
019.29) Ficar de pé ou andar						
019.30) Movimentos repetitivos da mão ou do braço						
019.31) Repetir movimentos em intervalos menores que dez minutos						
019.32) Repetir movimentos em intervalos de menos de um minuto						
019.37) Estar em contato direto com pessoas que não são empregadas no seu local de trabalho, por exemplo, clientes, passageiros, alunos, doentes, etc.						
019.40) Usar vestuário ou equipamento pessoal de proteção						
019.41) Trabalhar em vias públicas (na rua)						

Condições de trabalho: processos e características de trabalho

020) Utilizando a seguinte escala (de 'Nunca' a 'Todo o tempo'), responda cada item, marcando com X:

020) O horário de seu trabalho é ...	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Todo o tempo	Não se aplica
020.1) Definido pela empresa/organização sem possibilidade de alteração						
020.2) Uma escolha entre vários horários de trabalho fixos, determinados pela empresa/organização						
020.3) Adaptado por você dentro de certos limites (ex.: poder ocasionalmente trocar horário sob justificativa)						
020.4) Inteiramente determinado por você						
020.5) Combinado (acordado) entre você e clientes						
020.6) Combinado (acordado) entre você, colegas e outras pessoas						
020.7) Alterado com frequência pela chefia sem aviso prévio a você						
020.8) Alterado com frequência pela chefia com aviso prévio a você						
021) O seu trabalho implica ...						
021.1) Ritmo acelerado						
021.2) Prazos muito rígidos e muito curtos						
022) De uma maneira geral, o seu ritmo de trabalho depende ... ?						
022.1) Do trabalho feito pelos seus colegas						
022.2) Dos pedidos diretos de pessoas como os clientes, os passageiros, os alunos, os usuários, os pacientes, etc.						
022.3) De objetivos quantitativos de produção ou desempenho						
022.4) Da velocidade automática de uma máquina ou do movimento de um produto						
022.5) Do controle direto do seu chefe						
023) O seu trabalho lhe exige ... ?						
023.1) Respeitar normas (administrativas, técnicas, de segurança, etc.)?						
023.2) Avaliar por você mesmo(a) da qualidade do seu trabalho?						
023.3) Resolver por você mesmo(a) problemas imprevistos?						
023.4) Realizar tarefas monótonas?						
023.5) Realizar tarefas repetitivas?						
023.6) Realizar tarefas complexas?						
023.7) Aprender coisas novas?						
023.8) Interromper uma tarefa para realizar outras						
023.9) Ser contatado por e-mail e/ou por telefone fora do seu horário						
024) Você pode escolher ou modificar ... ?						
024.1) A ordem das suas tarefas?						
024.2) Os seus métodos de trabalho?						
024.3) O ritmo da realização das tarefas?						

025) Na execução de suas atividades de trabalho...	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Todo o tempo	Não se aplica
025.1) Você pode receber ajuda de colegas						
025.2) Você pode receber ajuda dos seus superiores/chefes						
025.3) você pode receber ajuda externa à empresa/organização						
032.4) Você tem influência sobre a escolha dos seus colegas de trabalho						
025.5) Você pode fazer pausa quando desejar						
025.6) Você tem tempo suficiente para terminar o seu trabalho						
025.7) Você é livre para decidir quando tira férias ou dias de folga						
025.8) Você pode negociar com chefes e colegas quando tirar férias e/ou dias de folga						
025.9) Você tem oportunidade para fazer o que sabe fazer melhor						
025.10) Você pode fazer um trabalho bem feito nas condições de trabalho atuais.						
025.11) Você pode pôr em prática as suas idéias						
025.12) Você é intelectualmente exigido (desafiado)						
025.13) Você precisa apresentar emoções específicas						
025.14) Você precisa dissimular suas emoções						
026) As suas atividades são executadas ...?						
026.1) por você sozinho						
026.2) em equipe						
027) O que você faz é definido ...						
027.1) Previamente por setores aos quais você tem pouco acesso						
027.2) Em manuais de serviço que você precisa seguir passo a passo						
027.3) Por seu chefe/administrador sozinho						
027.4) Por seu chefe/administrador após ouvir a equipe de trabalho						
027.5) Pela equipe de trabalho						
027.6) Por você, planejando independentemente						
027.7) Por você, negociando com colegas e chefes						
028) Suas atividades e funções exigem...						
028.1) As qualificações e experiência que você já tem						
028.2) Atualizações						
028.3) Formação suplementar ao que já tenho						
029) Quanto às suas responsabilidades você responde por...						
029.1) Danos a equipamentos, máquinas e objetos						
029.2) Por qualidade no atendimento a outras pessoas						
029.3) Erros técnicos no desenvolvimento de seu trabalho						

030) Nos últimos 12 meses, você participou de algum tipo de formação para melhorar as suas competências?

() Sim () Não

030.1) Se sim, quem pagou por esta formação?

- () Você.
 () Seu empregador.
 () Outro, com anuência do empregador.

030.2) Quanto tempo durou tal formação? _____ dias

030.3) Participou de outro tipo de formação ou aprendizagem (por ex: auto-aprendizagem, seminários na internet, etc)

() Sim () Não

Condições de trabalho: ambiente sociogerencial

031) No último ano, você...?	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre	Não se aplica
031.1) Teve uma discussão franca com o seu chefe acerca do desempenho da sua função?						
031.2) Foi consultado sobre mudanças na organização do trabalho e/ou nas suas condições de trabalho?						
031.3) Foi sujeito a uma avaliação formal regular do desempenho das suas funções?						
031.4) Discutiu com o seu chefe problemas relacionados ao trabalho?						
031.5) Foi informado sobre os riscos de acidentes no trabalho						
031.6) Foi informado sobre os riscos de adoecimento decorrente do trabalho						
032) Em seu trabalho, você está exposto a:						
032.1) Pressão por decisões rápidas						
032.2) Falta de material necessário para a realização de suas tarefas						
032.3) Falta de equipamentos/ferramentas adequadas						
032.4) Exigências desproporcionais às condições de trabalho						
032.5) Conflitos com colegas e chefias						
032.6) Exigências conflitantes com seus princípios e valores						
032.7) Realizar tarefas diferentes das suas						
032.8) Sobrecarga de tarefas						
032.9) Realizar tarefas conflitivas ou contraditórias						
032.10) Realizar tarefas desagradáveis						
032.11) Ficar sem fazer nada						
032.12) Assumir responsabilidade por punir						

033) No último ano, esteve sujeito no trabalho a...?	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre	Não se aplica
033.1) Agressões verbais?						
033.2) Ameaças de violência física?						
033.3) Violência física?						
033.4) Intimidações / perseguição?						
033.5) Discriminação de sexo (homem x mulher)?						
033.6) Assédio sexual?						
033.7) Discriminações ligadas à idade?						
033.8) Discriminações ligadas à nacionalidade?						
033.9) Discriminações ligadas a questões raciais?						
033.10) Discriminação ligada à classe social?						
033.11) Discriminação ligada à religião?						
033.12) Discriminação ligada a características pessoais (altura, surdez, cegueira, gagueira, etc.)?						
033.13) Discriminação ligada a preferências sexuais?						
033.14) Discriminação ligada à história pessoal (prostituição, ex-presidários, portadores de doenças contagiosas ou crônicas, etc.)?						

034) Quantas pessoas trabalham com você aqui (no setor ou unidade administrativa)	
() Sozinho	() 50 a 99 pessoas
() 2 a 4 pessoas	() 100 a 249 pessoas
() 5 a 9 pessoas	() 250 a 499 pessoas
() 10 a 49 pessoas	() 500 e mais pessoas
035) Quantas pessoas trabalham sob a sua direção e dependem de você para receber aumentos de salário, prêmios ou promoções?	
_____ pessoas	() Nenhuma

PESQUISA SOBRE SEGURANÇA NO TRABALHO
INSTRUÇÕES PARA PREENCHIMENTO – LEIA COM ATENÇÃO

Este questionário é composto de questões sobre a segurança do trabalho, na sua empresa. Lembramos que não há respostas **certas ou erradas**, solicitamos sua opinião sincera e asseguramos que suas respostas são **confidenciais**.

Para a maior parte das perguntas pede-se que você responda utilizando uma escala que varia entre os números 1 e 7 e que você assinale a resposta, marcando com um círculo o número, que melhor expresse a **sua opinião**.

Apresentamos a seguir alguns **exemplos**:

Exemplo 1: Pretende-se que dê a sua opinião em relação ao que é dado importância na sua empresa.

Para responder a estas perguntas é necessário assinalar um círculo o valor que melhor corresponde a sua opinião, utilizando a escala apresentada.

Escala:

1 - Nada importante	2 - Muito pouco importante	3 - Pouco importante	4 - Importante	5 - Bastante Importante	6 - MUITÍSSIMO importante
---------------------	----------------------------	----------------------	----------------	-------------------------	---------------------------

Assim, por exemplo, se considera que na sua empresa se dá pouca importância à segurança das pessoas, a resposta a assinalar será:

1) Até que ponto, na sua empresa, é importante a segurança das pessoas

1 - Nada importante	2 - Muito pouco importante	3 - Pouco importante	4 - Importante	5 - Bastante Importante	6 - MUITÍSSIMO importante
---------------------	----------------------------	----------------------	----------------	-------------------------	---------------------------

Exemplo 2: Neste caso pretende-se que você dê a sua opinião sobre a concordância ou discordância da afirmação.

Por exemplo, se você acha que discorda totalmente da frase (pergunta) feita, você deve marcar o número 1 – discordo totalmente; se somente discorda, deve marcar o número 2 – discordo, e assim por diante. Você pode marcar **qualquer** número, de 1 a 7, uma vez que esse número seja a resposta que melhor traduz sua opinião.

Escala:

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

Nesse caso, por exemplo, se você **concorda totalmente** com essa afirmação, a resposta a assinalar será:
Nesta empresa, as pessoas têm orgulho de trabalhar de uma forma segura.

2)

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

As perguntas que se seguem referem-se à empresa em que você trabalha, e não apenas à Seção ou Departamento onde você está atualmente exercendo suas funções. Por isso, quando responder, pense na empresa como um todo.

1) Até que ponto, na sua empresa, a segurança das pessoas é importante?

1 - Nada importante	2 - Muito pouco importante	3 - Pouco importante	4 - Importante	5 - Bastante Importante	6 - MUITÍSSIMO importante
---------------------	----------------------------	----------------------	----------------	-------------------------	---------------------------

2) Até que ponto, na sua empresa, a segurança nas máquinas e equipamentos é importante?

1 - Nada importante	2 - Muito pouco importante	3 - Pouco importante	4 - Importante	5 - Bastante Importante	6 - MUITÍSSIMO importante
---------------------	----------------------------	----------------------	----------------	-------------------------	---------------------------

3) Até que ponto, na sua empresa, a segurança nas instalações (prédio, layout, sinalizações, limpeza) é importante?

1 - Nada importante	2 - Muito pouco importante	3 - Pouco importante	4 - Importante	5 - Bastante Importante	6 - Multíssimo importante
---------------------	----------------------------	----------------------	----------------	-------------------------	---------------------------

A Direção da empresa, dá indicações acerca do que é aprovado ou desaprovado dentro da empresa. É sobre esse tema que lhe pedimos agora a sua opinião:

4) Nesta empresa, para ser promovido ou reconhecido é preciso cumprir as normas de segurança

1 - Nada importante	2 - Muito pouco importante	3 - Pouco importante	4 - Importante	5 - Bastante Importante	6 - Multíssimo importante
---------------------	----------------------------	----------------------	----------------	-------------------------	---------------------------

5) A direção da empresa diz que é preciso trabalhar segundo as normas de segurança

1 - Nada importante	2 - Muito pouco importante	3 - Pouco importante	4 - Importante	5 - Bastante Importante	6 - Multíssimo importante
---------------------	----------------------------	----------------------	----------------	-------------------------	---------------------------

A próxima parte deste questionário refere-se a diversos aspectos da segurança. Por favor, indique até que ponto cada uma das frases descreve a forma como a sua empresa encara as questões de segurança.

6) É habitual controlar o cumprimento das normas de segurança definidas pelo regulamento da empresa.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

7) É habitual deixar claro os objetivos com relação a segurança e ao número de redução de acidentes.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

8) Nesta empresa, é habitual introduzir novas regras de segurança, atualizadas seguindo o exemplo do que é feito em outras empresas.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

9) O cumprimento das regras de segurança aqui na empresa é muito valorizado.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

10) O EPI está sempre disponível aqui na empresa.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

11) Nesta empresa, o treinamento de segurança é adequado.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

12) Quando acontece algum acidente no meu ambiente de trabalho, o fato é discutido e aprende-se com ele.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

13) Nesta empresa, o treinamento em segurança é feito regularmente.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

14) A empresa dá atenção em manter boas condições de segurança nas nossas instalações.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

15) A empresa não nos fornece as informações adequadas sobre o que se passa em termos de segurança.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

16) Os acidentes têm servido para melhorar as condições de segurança da empresa.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

17) O bem-estar e a segurança dos trabalhadores são muito valorizados.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

18) As estatísticas de segurança raramente são estudadas e discutidas.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

19) Existe alguma dúvida sobre quem devemos procurar quando se trata de questões de segurança.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

20) As idéias e opiniões que os trabalhadores têm com relação a segurança são solicitadas e utilizadas pela empresa.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

21) A expressão de novas idéias sobre a segurança é muito valorizada.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

22) Quando ocorre um acidente as normas de segurança existentes normalmente sofrem revisões.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

23) Todas as pessoas dividem a responsabilidade pela segurança.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

24) O cumprimento dos objetivos de segurança é muito valorizado pela empresa.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

25) As pessoas trabalham de uma forma suficientemente segura.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

Pretendemos agora, conhecer a sua opinião sobre a forma como os responsáveis da sua empresa encaram as questões de segurança

26) As pessoas da área de segurança do trabalho são muito influentes dentro da empresa

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

27) A direção não deixa os trabalhadores se sintam à vontade para falar das suas preocupações sobre a segurança.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

28) A direção não dá atenção ao que a área de segurança do trabalho diz.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

29) Os meus coordenadores estão dispostos a aprender com os acidentes.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

30) A direção não demonstra grande preocupação com a segurança até existir um acidente.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

31) As pessoas que tomam decisões sobre a segurança do trabalho não sabem o que se passa ao nível dos trabalhadores.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

Por favor, indique até que ponto concorda com cada uma das seguintes descrições da forma como as pessoas da sua empresa encaram as questões da segurança.

32) Nesta empresa, as pessoas defendem a execução do trabalho com segurança quando alguém as critica.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

33) Todos estão dispostos a se esforçar para que o trabalho possa ser desempenhado de uma forma segura.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

34) As pessoas trabalham de forma segura, mesmo quando o chefe/encarregado não está supervisionando.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

35) Todos estão bem preparados para as emergências, e sabem como responder em caso de emergência.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

36) As pessoas olham para a placa de dias sem acidentes da empresa como se fosse seu próprio resultado e têm orgulho nisso.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

37) Os funcionários têm orgulho por trabalhar de uma forma segura.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

38) Todos usam o EPI mesmo quando sabem que não estão sendo observados.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

39) As pessoas vêem a segurança como sendo da responsabilidade de cada um.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

40) Todos estão conscientes da sua parte na segurança do trabalho.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

As questões que se seguem, referem-se aos riscos que você corre no seu local de trabalho. Por favor, indique até que ponto cada uma das frases descreve a segurança no seu posto de trabalho.

41) Quando há muito trabalho não é possível seguir as normas de segurança.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

42) Nas vezes que trabalhei sem segurança foi porque tinha de realizar rapidamente a tarefa.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

43) Às vezes é preciso correr algum risco para acabar o trabalho mais depressa.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

44) Se eu me preocupasse sempre com a segurança, o meu trabalho não seria finalizado.

1) Discordo totalmente	2) Discordo	3) Discordo em parte	4) Não concordo nem discordo	5) Concordo em parte	6) Concordo	7) Concordo totalmente
------------------------	-------------	----------------------	------------------------------	----------------------	-------------	------------------------

APÊNDICE 2

ROTEIRO DAS ENTREVISTAS

Roteiro de entrevistas

- Diferencial da construtora

[Explorar o que diferencia a empresa das demais do ramo, suas especificidades. As diferenças em gerenciar e trabalhar na Empresa A; implicações dessas diferenças para o gerenciamento e andamento da obra. Em que é atrativo trabalhar na empresa. Por que o entrevistado trabalha na Empresa A? O que lhe trouxe a empresa?].

- Política de remuneração pagamento

[Quais as formas de pagamento e remuneração praticadas? Se iguais a todas as demais construtoras ou não. Como os salários são fixados, quem fixa. Quem tem autoridade para determinar ou autorizar aumentos salariais. Critérios utilizados para estabelecer o valor do salário. Composição da remuneração (todo o montante é um salário fixo? Há algum tipo de pagamento por produtividade ou por meta? Como funciona? O pagamento apenas cumprir a convenção coletiva ou a Empresa A paga mais? Oferece algum tipo de benefício? Tem plano de saúde (odontológico, consulta, hospital?) para os operários (família)? Como funciona? Como se organizam os alojamentos? Quem pode ficar nos alojamentos? Que benefícios e descontos os alojados possuem? Folgas? Visitar a família?]

- Questões trabalhistas

[A Empresa A tem uma história de enfrentar questões trabalhistas na justiça? O que tem motivado esses processos judiciais? Ou se não tem qual política tem evitado isso? Há cuidados e iniciativas quanto a isso? Quais? Se ocorrem questões trabalhistas quem responde por elas? Há assessoria jurídica para isso? Qual o relacionamento da Empresa A e dos canteiros com o sindicato trabalhista? Há delegados sindicais nos canteiros? Qual a atuação deles? Tem uma história de greve nos canteiros da Empresa A?]

- Acidentes e Política de Segurança

[Há registros do número de acidentes? Tem ocorrido com frequência? Quais são os acidentes que ocorrem? Há um tipo mais frequente? O que tem gerado os acidentes no seu ponto de vista? A Empresa A faz um acompanhamento dos acidentes? Que assistência tem sido oferecida aos acidentados e sua família? Há uma política de segurança e de prevenção dos acidentes? É uma política da Empresa A ou isso fica a cargo de cada engenheiro? Qual o papel do... (engenheiro, do técnico de segurança e do operário) pondo em prática a política de segurança e evitando acidentes? Eles possuem autonomia? Que práticas são executadas para a prevenção de acidentes (DDS, CIPA, SIPAT, treinamentos, EPI de qualidade)? Quando ocorrem acidentes, existe investigação para saber as causas? Como vocês avaliam a eficácia das ações de prevenção de acidentes? Em que precisa melhorar? Quando falta EPI que orientação é dada aos operários? Quais os equipamentos de proteção coletiva?]

- Horas extraordinárias

[São frequentes? Por que ocorrem? Quem autoriza? Quando ocorrem? Quanto os operários recebem pela hora-extraordinária? Qual a reação das pessoas à necessidade de horas-extraordinárias?]

- Política de seleção, movimentação e demissão

[Critérios adotados para selecionar os operários e admiti-los. Em que se diferenciam das construtoras particulares? Quem seleciona? Quem contrata? Qual o regime de contrato (por tempo indeterminado ou temporário? CLT?). Há um planejamento de movimentação de pessoal? Há troca de pessoal entre canteiros? A Empresa A tem encontrado com facilidade o pessoal que procura

nesta área da construção? E o contrário, o que norteiam as demissões? Quando o operário é demitido? Que impacto o ciclo da obra tem na contratação e demissão do operário? Rotatividade? Tempo médio dos operários na Empresa A?]

- Política de treinamento

[Há uma política de treinamento? Costuma-se oferecer oportunidades de treinamento e de educação? O operário da Empresa A tem oportunidades de educação formal? Quais? Por quê? Qual o último treinamento que houve? Como as normas de segurança são ensinadas aos operários?]

- Política de desempenho

[Que estratégias são adotadas para incentivar o bom desempenho? Há um plano de carreira? Esse funciona como estímulo? Que critérios são utilizados em promoções? Quem decide mudar o operário de cargo (serventes, pedreiros, encarregados, mestres)? Que outros incentivos? Há incentivos sociogerenciais (simbólicos)? O que é feito diante de situações de operários com baixo desempenho?]

- Satisfação e condições de trabalho

[Percepção da satisfação dos operários com as condições de trabalho. Que problemas de condições de trabalho persistem? Que aspectos das condições de trabalho precisam mudar? Como é realizada a limpeza do canteiro e suas áreas (refeitório, alojamento, banheiros)?]

- Aspectos da história da Empresa A que considera importante

Roteiro de entrevista

01. Que tipos de ações a empresa faz para prevenir os acidentes (DDS, CIPA)?
02. Como você avalia essas ações?
03. O que você acha que a empresa poderia fazer para melhorar as condições de trabalho? E de segurança?
04. Que riscos você encontra na sua atividade?
05. Você já sofreu algum acidente? Se sim, conte como foi? Se não, que cuidados você toma para prevenir acidentes?
06. Conhece alguém na obra que já se acidentou aqui? Conte como foi. Que medidas foram tomadas para que o acidente não voltasse a acontecer? Houve investigação das causas? Houve assistência ao operário?
07. Quais são os acidentes mais frequentes?
08. Você sabe quem são os técnicos de segurança? E qual a função deles?
09. Você se preocupa com a segurança dos colegas ou somente com a sua segurança? Se você vê um colega fazendo algo imprudente, o que você faz? (Conversa com ele? Avisa ao técnico de segurança ou superior imediato?)
10. Se você está executando uma atividade de maneira arriscada e o seu colega chama a sua atenção, como você reage?
11. Se o seu superior lhe passa uma atividade que você considera insegura ou perigosa, como você o responde?
12. Em que situações você não usa os EPIs para sua atividade?
13. Quando você presencia algum acidente ou riscos na obra o que você faz?

APÊNDICE 3

PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Condições de trabalho e clima de segurança: um estudo com trabalhadores da construção civil habitacional de Belo Horizonte

Pesquisador: Livia de Oliveira Borges

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 08498812.0.0000.5149

Instituição Proponente: PRO REITORIA DE PESQUISA ((UFMG))

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 124.564

Data da Relatoria: 17/10/2012

Apresentação do Projeto:

A pesquisa visa explorar as relações entre características das condições de trabalho e a percepção de clima de segurança descrita pelos operários da construção habitacional de Belo Horizonte. Será desenvolvida dentro de uma perspectiva psicossociológica e contará com duas estratégias metodológicas, a saber: survey com questionário estruturado e entrevistas semiestruturadas.

A pesquisadora pretende aplicar os questionários a uma amostra de 300 trabalhadores da construção habitacional de Belo Horizonte, abrangendo as diversas atividades ocupacionais desse setor, distribuídas em diferentes empresas do ramo. O contato com os trabalhadores ocorrerá no local de trabalho, cujo acesso às empresas será construído com o apoio do sindicato dos trabalhadores da construção civil da capital mineira.

Metodologicamente, o questionário exigirá tratamento estatístico de dados, e a entrevista, análise de conteúdo.

Objetivo da Pesquisa:

Explorar as relações entre características das condições de trabalho e a percepção de clima de segurança descrita pelos operários da construção civil de Belo Horizonte. Em última instância, a pesquisa pretende contribuir para ampliação da compreensão desses constructos e estimular o avanço nas discussões acadêmico-científicas em torno dessas duas temáticas.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005

Bairro: Unidade Administrativa II

CEP: 31.270-901

UF: MG

Município: BELO HORIZONTE

Telefone: 3134-0945

Fax: 3134-0945

E-mail: coep@prpq.ufmg.br; coep@reitoria.ufmg.br

A pesquisadora afirma: "Quanto aos riscos, compreende-se que eles existem no que se refere à exposição do participante de suas respostas quando estão submetidos às relações de poder no ambiente de trabalho. Entretanto, tais riscos serão neutralizados pela não identificação (anonimato) do participante e pelo tratamento das respostas como material sigiloso. As publicações não tratarão de nenhum caso individual em específico, mas sempre do conjunto de dados. Admite-se também que seja possível que algum operário se sinta mais receoso em colaborar com a pesquisa. É por isso que o respeito à liberdade de cada um para optar em participar ou não será levada às últimas consequências."

Benefícios:

Conforme a pesquisadora responsável: "Os participantes não contarão com benefícios diretos, mas indiretamente poderão se beneficiar, à medida que os estudos das temáticas vão se avançando."

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa está bem delineada. Estão claros os objetivos e os procedimentos metodológicos.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Foram anexados: Folha de Rosto; Parecer de Aprovação do Projeto; Termo de Compromisso da mestranda que executará a pesquisa; Modelo de Carta de Anuência das empresas participantes; dois TCLE, sendo um para o grupo que responderá ao questionário e outro para o grupo que será entrevistado; além dos questionários a serem aplicados aos sujeitos. Todos os documentos estão adequados aos preceitos da Resolução 196/96.

Recomendações:

Pelo exposto, sugiro que o Projeto seja aprovado.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há pendências ou inadequações.

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

Aprovado conforme parecer.

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005

Bairro: Unidade Administrativa II

CEP: 31.270-901

UF: MG

Município: BELO HORIZONTE

Telefone: 3134-0945

Fax: 3134-0945

E-mail: coep@prpq.ufmg.br; coep@reitoria.ufmg.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
MINAS GERAIS



BELO HORIZONTE, 18 de Outubro de 2012

Assinador por:
Maria Teresa Marques Amaral
(Coordenador)

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005

Bairro: Unidade Administrativa II

CEP: 31.270-901

UF: MG

Município: BELO HORIZONTE

Telefone: 3134-0945

Fax: 3134-0945

E-mail: coep@prpq.ufmg.br; coep@reitoria.ufmg.br

APÊNDICE 4

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Esclarecimentos

Este é um convite para você participar da pesquisa, “Condições de Trabalho e Clima de Segurança: Um estudo com trabalhadores da construção civil habitacional de Belo Horizonte”, que é coordenada pela Profa. *Livia de Oliveira Borges* e pela mestranda *Maria Cristina Vieira de Cristo e Silva* da UFMG (Belo Horizonte). Você participa apenas se você quiser e você poderá desistir a qualquer momento, retirando seu consentimento, sem que isso lhe traga nenhum prejuízo ou penalidade.

Essa pesquisa tem como objetivo estudar como você percebe as condições de trabalho e o clima de segurança da organização, tendo como contexto as experiências do cotidiano no ambiente de trabalho. Caso decida aceitar o convite, você será submetido(a) ao(s) seguinte(s) procedimentos: responder a um questionário com ajuda de um pesquisador auxiliar que lhe fará as perguntas e anotará suas respostas usando um pequeno equipamento de mão (Pocket PC). Você responderá sem precisar dizer ou anotar seu nome.

Os riscos envolvidos com sua participação consistem na exposição de suas opiniões; riscos que está sendo minimizado pela providência de não identificá-lo, ou seja, de não anotar o seu nome. As perguntas não são sobre você, mas sobre a sua opinião a respeito das condições de trabalho e sobre a segurança. Os dados serão guardados em local seguro e a divulgação dos resultados será feita de forma a não identificar os participantes, focalizando o seu conteúdo geral e nos resultados estatísticos.

Você não terá benefícios pessoais diretos ao participar da pesquisa, mas poderá beneficiar a melhor compreensão dos estudos acerca das condições de trabalho e do clima de segurança na nossa sociedade.

Não estamos prevendo que você venha a ter quaisquer despesas ou danos em decorrência de sua participação, mas se despesas ou danos vierem a ocorrer você será ressarcido ou indenizado conforme o caso.

Você ficará com uma cópia deste Termo e toda a dúvida que você tiver a respeito desta pesquisa, poderá perguntar diretamente para a Profa. *Livia de Oliveira Borges*, e para a mestranda *Maria Cristina Vieira de Cristo e Silva*, em Belo Horizonte (endereço e telefone especificado ao final). Dúvidas a respeito da ética dessa pesquisa também poderão ser questionadas ao Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG conforme endereço também especificado ao final.

Consentimento Livre e Esclarecido

Declaro que compreendi os objetivos desta pesquisa, como ela será realizada, os riscos e benefícios envolvidos e concordo em participar voluntariamente da pesquisa “Condições de Trabalho e Clima de Segurança: Um estudo com trabalhadores da construção civil habitacional de Belo Horizonte”.

Participante da pesquisa:

Nome:	Assinatura
-------	------------

Pesquisador responsável

<i>Livia de Oliveira Borges (Belo Horizonte)</i>	Assinatura:
<i>Maria Cristina Vieira de Cristo e Silva (Belo Horizonte)</i>	Assinatura:

Endereço: Departamento de Psicologia, da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas (FAFICH) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Sala 4100. Campos Pampulha. Av. Antônio Carlos, 6627. CEP 31270-901. (Telefone: 3409-6266).

Comitê de ética e Pesquisa: Av. Antônio Carlos, 6627, Unidade Administrativa II, - 2º andar - Sala 2005. Campus Pampulha. Belo Horizonte, MG. CEP 31270-901. (Telefone 0xx31-3409-4592).



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Esclarecimentos

Este é um convite para você participar da pesquisa, “Condições de Trabalho e Clima de Segurança: Um estudo com trabalhadores da construção civil habitacional de Belo Horizonte”, que é coordenada pela Profa. *Livia de Oliveira Borges* e pela mestranda *Maria Cristina Vieira de Cristo e Silva* da UFMG (Belo Horizonte). Você participa apenas se você quiser e você poderá desistir a qualquer momento, retirando seu consentimento, sem que isso lhe traga nenhum prejuízo ou penalidade.

Esta pesquisa tem como objetivo estudar como você percebe as condições de trabalho e o clima de segurança da organização. Contribuirá para melhor conhecer esses dois temas, tendo como contexto a realidade de sua ocupação. Sua participação consistirá em responder a uma entrevista semi-estruturada com uso de gravador. Esta é uma etapa da pesquisa, que funcionará como uma sondagem inicial.

Os riscos envolvidos com sua participação consistem na exposição de suas opiniões; riscos que está sendo minimizado pela providência de não identificá-lo, ou seja, de não anotar o seu nome. As perguntas não são sobre você, mas sobre a sua opinião a respeito das condições de trabalho e sobre a segurança. Os dados serão guardados em local seguro e a divulgação dos resultados será feita de forma a não identificar os participantes, focalizando o seu conteúdo geral e nos resultados estatísticos. De forma alguma serão divulgados os nomes dos entrevistados.

Você não terá benefícios pessoais diretos ao participar da pesquisa, mas poderá beneficiar a melhor compreensão estudos acerca das condições de trabalho e do clima de segurança na nossa sociedade.

Não estamos prevendo que você venha a ter quaisquer despesas ou danos em decorrência de sua participação, mas se despesas ou danos vierem a ocorrer você será ressarcido ou indenizado conforme o caso.

Você ficará com uma cópia deste Termo e toda a dúvida que você tiver a respeito desta pesquisa, poderá perguntar diretamente para a Profa. *Livia de Oliveira Borges*, e para a mestranda *Maria Cristina Vieira de Cristo e Silva* em Belo Horizonte (endereço e telefone especificado ao final). Dúvidas a respeito da ética dessa pesquisa também poderão ser questionadas ao Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG conforme endereço também especificado ao final.

Consentimento Livre e Esclarecido

Declaro que compreendi os objetivos desta pesquisa, como ela será realizada, os riscos e benefícios envolvidos e concordo em participar voluntariamente da pesquisa “Condições de Trabalho e Clima de Segurança: Um estudo com trabalhadores da construção civil habitacional de Belo Horizonte”.

Participante da pesquisa:

Nome:	Assinatura:
-------	-------------

Pesquisador responsável:

<i>Livia de Oliveira Borges (Belo Horizonte)</i>	Assinatura:
<i>Maria Cristina Vieira de Cristo e Silva (Belo Horizonte)</i>	Assinatura:

Endereço em Belo Horizonte: Departamento de Psicologia, da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas (FAFICH) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Sala 4100. Campos Pampulha. Av. Antônio Carlos, 6627. CEP 31270-901. (Telefone: 3409-6266).

Comitê de ética e Pesquisa: Av. Antônio Carlos, 6627, Unidade Administrativa II, - 2º andar - Sala 2005. Campus Pampulha. Belo Horizonte, MG. CEP 31270-901. (Telefone 0xx31-3409-4592).