

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

Clara Pires do Rêgo Lobão Amorim Leite

**Condições de trabalho e saúde psíquica dos operários da construção
civil**

**Belo Horizonte
2012**

CLARA PIRES DO RÊGO LOBÃO AMORIM LEITE

Condições de trabalho e saúde psíquica dos operários da construção civil

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito parcial à obtenção do título 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

FAFICH / UFMG
Belo Horizonte
2012

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Catálogo na publicação
Serviço de Biblioteca e Documentação
Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da UFMG

150 **Leite, Clara Pires do Rêgo Lobão Amorim**
L533c Condições de trabalho e saúde psíquica dos operários da construção civil
2012 [manuscrito] / Clara Pires do Rêgo Lobão Amorim Leite.- 2012.
 187 f.
 Orientadora: Livia de Oliveira Borges
 Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade
 de Filosofia e Ciências.

1. Psicologia - Teses. 2. Trabalho – Teses 3. Saúde mental – Teses. 4.
Construção civil – Teses 5. Trabalhadores da construção – Saúde mental - Teses.
I. Borges, Livia de Oliveira. II. Universidade Federal de Minas Gerais.
Faculdade de Filosofia. III. Título.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas
Programa de Pós-Graduação em Psicologia

A Dissertação “**Condições de trabalho e saúde psíquica dos operários da construção civil.**”

Elaborada por **Clara Pires do Rêgo Lobão Amorim Leite**

e aprovada por todos os membros da Banca Examinadora, foi aceita pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção de título de

MESTRE EM PSICOLOGIA

Belo Horizonte, 26 de junho de 2012

BANCA EXAMINADORA

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

Prof.^a Dr.^a Liliana Andolpho Magalhães Guimarães (UCDB/MS)

Prof.^a Dr. Maycoln Leoni Martins Teodoro (UFMG)

Ao meu esposo, com amor, admiração e gratidão por sua compreensão, carinho, presença e incansável apoio ao longo de período de elaboração deste trabalho.

AGRADECIMENTOS

A Deus, fonte de inspiração e sabedoria, pelas oportunidades e pela força interior necessária para seguir adiante.

Ao meu esposo Daniel, por todo o amor, companheirismo e compreensão nos momentos de ausência e estresse, e por sempre acreditar em mim.

Aos meus pais, por serem minhas primeiras referências do saber e do gosto pelos estudos. Os ensinamentos do meu pai, Luiz, seguem me norteando apesar de sua definitiva partida. Minha mãe, Henriqueta, presente a distância, sempre representou uma fonte de incentivo, força e credibilidade.

À minha irmã Aninha, fonte de inspiração em tudo o que faço na minha vida.

Ao meu irmão Luiz Filho e à minha cunhada Simone, pela amizade e companheirismo.

Ao meu sobrinho Luiz Mário, pelo inesgotável carinho e por proporcionar momentos de alegrias e risadas com suas descobertas, importantes para amenizar os momentos difíceis dessa jornada.

Aos meus queridos sogros, Osmar e Marilene, pelo suporte e ajuda necessários nessa caminhada.

À professora Dra. Livia de Oliveira Borges, de quem levo ensinamentos tanto na vida profissional quanto pessoal, pela brilhante orientação e pela confiança em mim depositada.

Aos professores Dr. Maycoln Leôni Martins Teodoro e Dra. Liliana Andolpho Magalhães Guimarães, pela gentileza e disponibilidade em fazer parte da banca avaliadora.

Aos meus colegas do Laboratório de Estudos do Trabalho, Saúde e Sociabilidade, especialmente todos aqueles participantes implicados no projeto de pesquisa sobre Condições e Significado do Trabalho, pelas experiências e conhecimentos compartilhados, pela participação na coleta de dados e pela demonstração de confiança neste estudo.

Aos operários da construção civil, pela confiança em compartilhar suas experiências de vida e de trabalho. Sem tal confiança seria impossível a construção desse trabalho.

Ao sindicato dos trabalhadores da construção civil, por facilitar nosso acesso aos operários, e às empresas participantes da pesquisa por permitir a realização da coleta de dados em seu ambiente de trabalho.

À secretaria do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFMG, Flávia, Eloísa e Fabrício pela permanente gentileza de nos atender e oferecer suporte.

RESUMO

Leite, C. P. R. L. A. (2012) *Condições de trabalho e saúde psíquica dos operários da construção civil*. Dissertação de mestrado. Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas – Departamento de Psicologia. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

Em um contexto socioeconômico em que o setor da construção de edificações vivencia um ciclo de crescimento econômico e, ao mesmo tempo, enfrenta problemas de gestão e de capacidade de atrair trabalhadores, a presente pesquisa foi elaborada tendo em vista o objetivo de explorar a relação entre condições de trabalho e a saúde psíquica dos trabalhadores da construção civil. Partiu-se de pressupostos psicossociológicos entre os quais se assume o papel estruturante do trabalho e a necessidade de entender os fenômenos nas suas manifestações individuais, ocupacionais e sociais. Os fenômenos das condições de trabalho e da saúde psíquica foram compreendidos em perspectivas teóricas que os tomam como multidimensionais. Participaram da pesquisa 236 trabalhadores de duas empresas da construção de edificações de Belo Horizonte, os quais responderam individualmente a questionários estruturados sobre condições de trabalho, transtornos psíquicos leves, autoestima e bem-estar afetivo no trabalho. Foram realizadas análises de variância e outros testes estatísticos em conformidade com o nível de mensuração dos indicadores utilizados para explorar se as condições de trabalho variam com a saúde psíquica dos operários da construção civil. Os resultados corroboram que as condições de trabalho influenciam a saúde psíquica desses trabalhadores, pois o trabalho desgastante, a falta de autonomia, as práticas dialógicas reduzidas entre operários e seus superiores e a falta de reconhecimento contribuem para a baixa autoestima verificada nessa categoria profissional, potencializada pela imagem negativa que a sociedade tem do trabalho da construção civil. O trabalho em equipe, o sentimento de competência, a identificação com a atividade que realiza e o sentimento de autonomia na definição de suas tarefas contribuem para o sentimento de autoeficácia e afetos positivos percebidos por esses trabalhadores. O estudo mostra que tanto o tipo de atividade quanto o estilo de gestão de uma organização são importantes na configuração das condições de trabalho e influentes na saúde desses profissionais e aponta para a necessidade de investimento no desenvolvimento de competências interpessoais especialmente daqueles que exercem cargos diretivos. A aplicabilidade dos resultados desta pesquisa é ampla no que diz respeito a intervenções sociais em busca da compreensão e melhoria das condições de trabalho e da saúde dos operários da construção civil sob uma perspectiva psicossociológica.

Palavras-chave: condições de trabalho, saúde psíquica, operários e construção civil.

ABSTRACT

Leite, Clara Pires do Rêgo Lobão Amorim (2012). *Labor conditions and construction worker's mental health*. Master's Degree Thesis on Psychology. Philosophy and Human Science Collage, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

Considering that the construction sector is in the cycle of economic growth, and at the same time it faces management problems, as well as difficulty to attract labor force, this research have the goal to explore the relations between labor conditions and construction worker's mental health. We started from psychosociological assumptions, among them include the structuring role of the work, and the need to understand the phenomenon at its individual, social and occupational manifests. Labor conditions and mental health phenomena were understood in their theoretical perspective, which considers the multidimensional character of the subject. In the field of research, 236 workers from two constructions companies in Belo Horizonte participated. They answered individually the questionnaires about labor conditions, moderate mental disorders, self-esteem and affective welfare at work. It was realized analysis of variance among other statistics tests in accordance to the level of measures of the used indicators to explore if the work conditions varies with the construction workers mental health. The results corroborate that the labor conditions have an influence on construction workers mental health, since the exhausting work, the absence of autonomy, the reduced dialogue between workers and their superiors, as well as the absence of recognition of the value of their work contributes to the low self-esteem verified at this professional category, increased by the negative image of the construction work on the society. The team work, the sense of competence, the identification to activity, the sense of autonomy to define their tasks, contributes to the sense of self-efficacy and positive affections from these workers. The study shows that the kind of activity as well as the management style of the company is important to configure labor conditions and influencers to these professionals' mental health. It also points to the need of investment on the development of interpersonal capacity, especially from the managers. The results can be largely used on social interventions to improve work conditions and construction workers' mental health, under a psychological perspective.

Key words: labor conditions, mental health, workers and construction.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1.	Representação hierárquica dos fatores das condições físicas e materiais	88
Figura 2.	Representação hierárquica dos fatores dos processos e características da atividade	93
Figura 3.	Representação hierárquica dos fatores dos aspectos do ambiente sociogerencial	99

LISTA DE TABELAS

Tabela 1.	Taxonomia das condições de trabalho (Ramos, Peiró e Ripoll, 2002)	35
Tabela 2.	Taxonomia para o estudo das condições de trabalho (Álvaro, 2006)	37
Tabela 3.	As grandes categorias das condições de trabalho (Borges, 2010)	38
Tabela 4.	Sínteses das taxonomias das condições de trabalho (Borges, 2010)	39
Tabela 5.	Percentual da amostra por organização	55
Tabela 6.	Idade, tempo de serviço na construção civil e na organização atual da amostra	56
Tabela 7.	Escala de condições físicas e materiais	58
Tabela 8.	Escala de processos e características da atividade	59
Tabela 9.	Escala de condições do ambiente sociogerencial	60
Tabela 10.	Percentual da amostra em relação ao contrato de trabalho	79
Tabela 11.	Percentual da amostra em relação à jornada de trabalho (horas de trabalho)	81
Tabela 12.	Organização A e B conforme a quantidade de horas que operários gostariam de trabalhar	82
Tabela 13.	Percentual da amostra em relação à jornada de trabalho (dias por semana, noites e domingos)	83
Tabela 14.	Percentual da amostra em relação à jornada de trabalho (horas/dia, dias/semana, horários fixos, turnos ou escalas)	84
Tabela 15.	Percentual da amostra por benefícios/organização	85
Tabela 16.	Percentual da amostra pela renda/organização	87
Tabela 17.	Distribuição da amostra de acordo com fatores de condições físicas e materiais	88
Tabela 18.	Comparação entre as duas organizações quanto às condições físicas e materiais	90
Tabela 19.	Correlação entre condições físicas e materiais e idade e tempo de serviço dos operários da construção civil	91
Tabela 20.	Correlação entre condições físicas e materiais e grau de instrução	92
Tabela 21.	Distribuição da amostra de acordo com fatores de processos e características da atividade	93

Tabela 22.	Comparação entre as duas organizações segundo os processos e características da atividade	96
Tabela 23.	Correlação entre processos e características da atividade e idade e tempo de serviço dos operários da construção civil	98
Tabela 24.	Correlação entre fatores de processos e características da atividade e grau de instrução	99
Tabela 25.	Distribuição da amostra de acordo com fatores sociogerenciais	100
Tabela 26.	Comparação entre as duas organizações quanto aos aspectos sociogerenciais	102
Tabela 27.	Correlação entre aspectos sociogerenciais e idade e tempo de serviço do operário da construção civil	102
Tabela 28.	Correlação entre aspectos sociogerenciais e grau de instrução dos operários da construção civil	103
Tabela 29.	Escores dos resultados do fator I e II (QSG-12) para os operários da construção civil	104
Tabela 30.	Correlação entre fator I e II (QSG-12) e idade e tempo de serviço para os operários da construção civil	106
Tabela 31.	Relação entre fator I e II (QSG-12) e nível de instrução dos operários da construção civil	107
Tabela 32.	Escores do resultado da Escala de Autoestima para os operários da construção civil	108
Tabela 33.	Comparação dos escores no fator autoestima por organizações	109
Tabela 34.	Escores dos resultados da Escala de Bem-estar Afetivo para os operários da construção civil	109
Tabela 35.	Comparação entre fatores I e II da Escala de Bem-Estar Afetivo	109
Tabela 36.	Comparação entre fatores I e II (Escala de Bem-Estar) e organizações	110
Tabela 37.	Correlação entre Fator I e II (Bem-Estar Afetivo) com idade, tempo de serviço na construção civil e no emprego atual	110
Tabela 38.	Relação entre fator I e II (Bem-Estar Afetivo) e nível de instrução dos operários da construção civil	111
Tabela 39.	Combinação dos escores nos diferentes indicadores de saúde psíquica	112
Tabela 40.	Relação dos perfis de saúde psíquica com características sociodemográficas	114
Tabela 41.	Relação dos perfis de saúde psíquica com a organização	115
Tabela 42.	Relação dos perfis de saúde psíquica com grau de instrução	116
Tabela 43.	Perfis de saúde psíquica por jornada de trabalho desejada	118
Tabela 44.	Perfis de saúde psíquica por recebimento de adicionais de férias	119

Tabela 45.	Perfis de saúde psíquica por licença para se capacitar sem suspensão do salário	119
Tabela 46.	Perfis de saúde psíquica por renda mensal	120
Tabela 47.	Perfis de saúde psíquica por renda familiar	121
Tabela 48.	Relação entre condições físicas e materiais do trabalho e perfis de saúde psíquica	122
Tabela 49.	Relação entre processos e características da atividade e perfis de saúde psíquica	124
Tabela 50.	Relação entre aspectos do ambiente sociogerencial e perfis de saúde psíquica	125

LISTA DE SIGLAS

ABDI	– Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial	14
ABRAMAT	– Associação Brasileira da Indústria de Materiais de Construção	17
ANOVA	– Análise Variância	64
CAGED	– Cadastro Geral de Empregados e Desempregados	27
CBIC	– Câmara Brasileira da Indústria da Construção	22
CEREST	– Centro de Referência Regional de Saúde do Trabalhador	25
CID-10	– Classificação dos Distúrbios Mentais	51
CIPAS	– Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho	25
COEP	– Comitê de Ética em Pesquisa	63
DIEESE	– Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos	17
DSM-IV	– Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais	51
EWCO	– European Working Conditions Observatory (EWCO)	36
IBGE	– Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística	17
IPI	– Imposto sobre Produtos Industrializados	18
PAC	– Programa de Aceleração do Crescimento	14
PBQP	– Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade	28
PED	– Pesquisa de Emprego e Desemprego	27
PIB	– Produto Interno Bruto	17
PNAD	– Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios	17
MTE	– Ministério do Trabalho e Emprego	27
OMS	– Organização Mundial da Saúde	45
QSG-12	– Questionário de Saúde Geral- 12	46
RAIS	– Relação Anual de Informações Sociais	22
SAG	– Sistema de Acompanhamento de Greves	19
SPSS	– Statistical Package for the Social Sciences	63
OIT	– Organização Internacional do Trabalho	34
DDS	– Diálogo Diário de Segurança	70

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	14
Capítulo 1 INTRODUÇÃO: O CONTEXTO DA CONSTRUÇÃO CIVIL	17
Capítulo 2 POLO TEÓRICO	30
2.1 Condições de trabalho	30
2.2 Saúde Mental e Trabalho	43
Capítulo 3 ASPECTOS METODOLÓGICOS	54
3.1 Estratégia I: Aplicação de Questionários Estruturados	55
3.1.1- Participantes da pesquisa	55
3.1.2- Instrumentos	56
3.1.2.1 Questionário de Condições de Trabalho	57
3.1.2.2 Questionário de Saúde Geral (QSG-12)	60
3.1.2.3 Escala de Autoestima	61
3.1.2.4 Escala de Bem-Estar Afetivo no Trabalho (JAWS)	62
3.1.3- Procedimentos de Coleta dos dados	62
3.1.4- Procedimentos de Análise dos Dados	63
3.2 Estratégia II: Entrevistas	64
Capítulo 4 ANÁLISE E DICUSSÃO DOS RESULTADOS	66
4.1 O contexto das organizações participantes	66
4.2 Condições de trabalho da amostra	79
4.2.1- Condições contratuais e jurídicas	79
4.2.2- Condições físicas e materiais	87
4.2.3- Processos e características da atividade	92
4.2.3- Condições do ambiente sociogerencial	99
4.3 Saúde psíquica dos operários da construção civil	103
4.4 Relação entre condições de trabalho e saúde psíquica	117
Capítulo 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	127
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	135
ANEXOS	141

APRESENTAÇÃO

A construção civil é um setor de importância para o desenvolvimento do país, tanto do ponto de vista econômico, destacando-se pela quantidade de atividades que intervêm em seu ciclo de produção, gerando consumos de bens e serviços de outros setores, como do ponto de vista social, pela capacidade de absorção de parte da mão de obra não especializada do país. Impulsionada pelo mercado imobiliário, pelas obras do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) e pelo próprio desenvolvimento do país, entre outras razões, o setor da construção civil encontra-se em uma fase de expansão econômica. Nos últimos quatro anos, o segmento de edificações, em particular, vem passando por uma significativa transformação, saindo de um longo período com poucos investimentos, para um cenário de crescimento com a disponibilidade de recursos em abundância, com grandes obras em andamento e fortes investimentos imobiliários (ABDI, 2009).

Destacando-se por especificidades como: elevado efeito multiplicador, utilização intensiva de mão de obra, reduzido coeficiente de importação, o setor é conhecido pela sua capacidade de gerar empregos diretos e indiretos, além de apresentar elevada participação na formação de capital fixo e no produto interno bruto (Borges & Peixoto, 2011; Mello & Amorim, 2009; Sousa, 1983).

Contrário a todo esse cenário, o setor da construção civil vive problemas em relação às condições de trabalho dos operários. O canteiro de obra é improvisado, marcado por instalações rústicas e inadequadas. O trabalho é qualificado como pesado, arriscado e pouco atraente. O esforço e o cansaço, a exposição a temperaturas desconfortáveis e os elevados índices de acidentes de trabalho caracterizam o setor. As relações de trabalho são precárias e os estilos de gestão são marcados pelo autoritarismo. De um lado, os trabalhadores, são frequentemente migrantes da zona rural, com baixa escolaridade e qualificação, de outro o setor configura-se por ciclos de crescimento e de obra, bem como pela convivência com elevada rotatividade. (Borges, 1998; Borsoi, 2002; Sousa, 1983).

Entendendo a saúde psíquica como um fenômeno multifacetado e multidimensional, vinculada ao contexto sociocultural no qual os indivíduos participam, espera-se que as condições de trabalho na construção civil podem influenciar a saúde psíquica dos operários. As questões ligadas ao sofrimento mental no trabalho, suas causas e consequências têm sido crescente objeto

de estudos, principalmente pelas altas incidências e prevalências nos ambientes laborais, trazendo sérios prejuízos ao desempenho profissional do trabalhador e perdas econômicas para o empregador, além dos custos em nível macroeconômico (Camargo & Neves, 2004).

Imersos nesse cenário, torna-se relevante estudar as condições de trabalho dos operários da construção civil e sua relação com a saúde psíquica desses trabalhadores. Contempla-se essa categoria profissional pelo fato de poucos estudos abordarem os trabalhadores da construção civil, uma categoria atrativa por suas condições de trabalho precárias e nível de instrução baixo (Borges & Pinheiro, 2002). Além disso, os operários da construção civil não são uma categoria comumente focalizada pela Psicologia. Há dificuldades para a atuação profissional, já que a Psicologia não dispõe de recursos técnicos para trabalhar com uma população de baixa escolaridade e qualificação. Destaca-se que, no Brasil, a atuação do psicólogo na saúde ocupacional ainda não é legalmente exigida, como é exigida a atuação de profissionais de outras áreas. Estudar as condições de trabalho e o sofrimento psíquico do trabalhador é uma forma de chamar atenção para o papel do psicólogo na promoção da saúde no trabalho. Esta pesquisa está vinculada a projeto mais amplo do Laboratório de Estudos do Trabalho, Sociabilidade e Saúde da UFMG, mas especificamente do projeto Observatório das Condições de Trabalho, vindo a crescer o interesse pelo estudo das condições de trabalho, na perspectiva de compreendê-las e identificar a sua relação com os processos de adoecimento psíquico dos trabalhadores.

O presente trabalho tem como objetivo, portanto, explorar a relação entre condições de trabalho e a saúde psíquica dos trabalhadores da construção civil, descrevendo as condições de trabalho desses profissionais, avaliando sua saúde psíquica e identificando os aspectos das condições de trabalho que a afeta.

Para explorar as relações entre os fenômenos condições de trabalho e saúde psíquica, a pesquisa se apoiou na abordagem psicossociológica, que tem como um dos pressupostos a concepção de que o trabalho é uma categoria estruturante da vida das pessoas e da sociedade e, por isso, pode estar implicado em todos os processos que geram saúde e/ou sofrimento psíquico no trabalhador (Borges, Barbosa, Chaves & Andrade, 2007). Além disso, essa abordagem parte da ideia de que os fenômenos psíquicos são complexos, multifacetados e multidimensionais, e estão, inevitavelmente, vinculados ao contexto sociocultural, no qual os indivíduos participam. A abordagem psicossociológica é uma vertente da Psicologia Social, que tem os grupos, as organizações e comunidades como objetos de estudo, dando ênfase aos processos cotidianos,

abordando os sujeitos em situações concretas. Segundo Lima (2002), a psicossociologia se propõe “a analisar simultaneamente as práticas sociais” e os indivíduos nelas inseridos, tendo como seu objeto de estudo a complexa interação entre o psicológico e o social e, ao se voltar para as situações de trabalho, permite uma maior compreensão dos seus elementos subjetivos, sociais e organizacionais, proporcionando uma possível compreensão das articulações entre a saúde mental e o trabalho.

Focalizar as condições de trabalho e/ou como os indivíduos vivenciam essas condições é relevante não só pelo papel estruturante do trabalho em relação à vida das pessoas e das sociedades contemporâneas como já se mencionou, mas também por vários aspectos da realidade socioeconômica brasileira. Existem políticas e programas do setor público e de outros setores e órgãos interessados em ações voltadas para a geração do emprego, trabalho, renda e qualificação. Além disso, analisar a relação das condições de trabalho com a saúde psíquica dos trabalhadores, identificando quais os aspectos de tais condições estão associados ao surgimento de transtornos psíquicos pode funcionar como uma base de informação para elaboração de programas de prevenção, organização e implementação da rede de serviços de saúde mental.

Tendo em vista a consecução do objetivo da presente pesquisa e considerando a perspectiva de análise adotada (psicossociológica), a estrutura da dissertação está organizada em cinco capítulos. O primeiro capítulo, a introdução, apresenta uma contextualização do setor da construção civil, o objetivo geral da pesquisa e identifica os fenômenos focalizados no presente estudo. O segundo capítulo discorre sobre o polo teórico, resumindo a literatura especializada que foi consultada sobre os fenômenos condições de trabalho e saúde psíquica. O terceiro capítulo apresenta a metodologia usada no estudo. O quarto capítulo expõe os resultados e discorre sobre eles. O quinto capítulo dispõe as principais conclusões encontradas com a realização da pesquisa e as considerações finais, refletindo sobre as contribuições do estudo e suas limitações, bem como apresentando sugestões para pesquisas futuras. Por fim, seguem-se as referências bibliográficas, utilizadas para a consecução dos capítulos escritos, e os anexos, compostos pelos instrumentos de pesquisa e descrição das validações realizadas neles.

Capítulo 1

INTRODUÇÃO: O CONTEXTO DA CONSTRUÇÃO CIVIL

No presente capítulo apresentar-se-á o contexto do setor da construção civil em que o objetivo da pesquisa foi elaborado. Para tanto, o capítulo resume a literatura consultada sobre a fase de crescimento do setor econômico, o perfil de seus trabalhadores, os problemas da gestão organizacional e as relações de trabalho. A ideia é finalizá-lo deixando claros os fenômenos que foram focalizados na pesquisa.

O setor da construção civil é um ramo de atividade caracterizado, no cenário econômico do país, por ser empregador de mão de obra, ter elevada participação na formação bruta de capital fixo e na geração do Produto Interno Bruto (PIB) e que vem, desde a última década, passando por transformações, motivadas pelo processo de reestruturação e implantação de uma série de inovações que causam impactos no dia a dia dos trabalhadores.

Formado pelo setor da construção propriamente dito (edificações, obras viárias e construção pesada), acrescido dos segmentos de fornecedores de matérias primas e equipamentos para a construção e pelos setores de serviços e distribuição ligados à construção, o Macro Setor da Construção representou, de acordo com estudos realizados pela Associação Brasileira da Indústria de Materiais de Construção – ABRAMAT, 9,2% do PIB do país no ano de 2009, sendo responsável, em números absolutos, por R\$ 224 bilhões do valor agregado total da economia brasileira. Um estudo do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2011) demonstrou que o desempenho do setor aumentou ainda mais em 2010, com taxa de crescimento de 11,6%, o melhor desempenho dos últimos 24 anos, segundo dados do PIB setorial. Além disso, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2009, o setor respondia, diretamente por 7,44% do total de trabalhadores ocupados no país, o que, em números absolutos, significa cerca de 6,9 milhões de pessoas. Embora parte desses ocupados da construção seja representada pelos empregados por conta própria e empregados sem carteira de trabalho assinada, destaca-se que o número de ocupados com carteira de trabalho em 2009 aumentou 1,62% em relação a 2008, enquanto a quantidade de sem carteira apresentou redução de 6,36%. Minas Gerais está entre os estados com maior número de empregos formais no setor, com 274.804 postos (DIEESE, 2011).

Os salários dos operários são definidos regionalmente através de convenções coletivas assinadas mediante negociação estabelecida entre os sindicatos patronal e dos trabalhadores. Pesquisa realizada pelo DIEESE (2011) demonstra que, em relação à remuneração média dos trabalhadores no setor por unidade da Federação, a construção no Brasil paga, em média, R\$ 1.395,00, registrando uma variação média real de 2,5% de 2009 para 2010. Provavelmente esse crescimento pode estar ocorrendo em função de grandes obras, muitas delas implantadas por intermédio do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) e ligadas às melhorias exigidas pela Copa do Mundo em 2014 e Olimpíadas em 2016, em alguns estados brasileiros, demandando mais mão de obra e, portanto, elevando as remunerações. Também contribui para esse crescimento real o aumento do salário mínimo, que acaba tendo impacto positivo sobre os pisos salariais praticados em vários estados. O aquecimento do setor, a alta demanda por mão de obra e o ganho real do salário mínimo, entre outros aspectos, têm contribuído em diversas negociações salariais, garantindo reajustes reais significativos nos pisos salariais e/ou nas remunerações dos trabalhadores (DIEESE, 2011).

A estabilização da economia, o acesso ao crédito e o crescimento da renda no Brasil foram importantes para o bom desempenho do setor da construção civil em 2010. O governo, com seus programas de infraestrutura e habitacionais (o PAC e Programa do governo Minha Casa, Minha Vida) e sua política de isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) para os materiais necessários ao setor, ajudou esse ramo da economia a ostentar crescimentos constantes nas últimas décadas (DIEESE, 2011). Pesquisas recentes demonstraram que o crescimento do setor permanece favorecendo a expansão dos postos de trabalho e de rendimento e, com a continuidade dos programas de incentivo à habitação popular, com um reforço no processo de recuperação e ampliação da infraestrutura brasileira, bem como com o início e intensificação das obras relacionadas à Copa do Mundo de 2014 e às Olimpíadas de 2016 no Rio de Janeiro, a Construção Civil, nos próximos anos, deve ampliar sua importância como empregador de mão de obra e setor-chave da economia brasileira (DIEESE, 2010; 2011).

Apesar do crescimento apresentado e dos grandes investimentos no setor, a extensão da informalidade segue sendo assustadora que, somada com a baixa qualificação da mão de obra e condições insalubres a que estão submetidos, denunciam a persistência de precárias condições de trabalho. Além disso, a série de greves que ocorrem na construção civil mostra também que ainda persistem as precárias relações de trabalho no setor. Destaca-se a série de greves deflagradas nas

obras do PAC e, mais especificamente, os episódios ocorridos na hidrelétrica de Jirau em março de 2011. Segundo informações do Sistema de Acompanhamento de Greves do DIEESE (SAG/DIEESE), a principal reivindicação dos mais de 160 mil operários da construção civil que participaram da greve é referente a melhorias nas condições degradantes de trabalho. As denúncias dos trabalhadores vão desde as excessivas jornadas de trabalho até a falta de condições de higiene nos canteiros de obra (DIEESE, 2011).

Além dessas precárias condições mencionadas, a construção civil consiste em atividades que demandam grande esforço físico ao trabalhador, submetido a uma rotina de trabalho de ritmo acelerado, na maioria das vezes, sem pausas. Autores (por exemplo, Barros & Mendes, 2003; Borges, 1998; Borsoi, 2002; Sousa, 1983) caracterizam o espaço de trabalho dos operários pela presença de poeira, exposição tanto ao calor como ao frio, presença de odores fortes, devido aos instrumentos e materiais utilizados, sanitários rústicos, mal equipados e sem higiene, uso intensivo e extensivo da força de trabalho por meio de uma jornada de trabalho que excede os limites legais, alimentação e alojamento inadequados e insuficientes. Todos esses aspectos permitem caracterizar o canteiro de obras como um ambiente insalubre e de sofrimento dos trabalhadores. No trecho abaixo, Borsoi (2002) descreve bem a realidade nos canteiros de obras:

Trabalho frequente em área descoberta, com exposição direta a altas ou baixas temperaturas, tarefas realizadas em grandes alturas, manuseio de objetos pesados, exposição por longo tempo a determinados produtos que podem trazer prejuízos à saúde [...], riscos frequentes de acidentes, todas são características que permitem qualificar o trabalho na construção como difícil, perigoso e pesado, sendo assim, pouco ou nada atraente. (p. 316)

O processo produtivo na construção de edificações é composto por uma sucessão de etapas (limpeza de terreno e implantação do canteiro, fundação, estrutura e acabamento) integradas por atividades diversificadas, dividido entre vários trabalhadores, encarregados de tarefas limitadas (Sousa, 1983). Ou seja, há uma divisão manufatureira do trabalho, caracterizada pela descontinuidade das atividades produtivas, definida pela fragmentação da produção em etapas e fases predominantemente sucessivas e na qual parte dos trabalhos é feita pelas próprias mãos dos trabalhadores, com uso de ferramentas e pequenos equipamentos, e totalmente

dependente de sua habilidade, de seu conhecimento técnico e de hábitos de trabalho criados na estrutura de ofícios (Moraes, 1986; Sousa, 1983).

A estrutura funcional de base do setor da construção civil é subdividida em três níveis hierárquicos, definidos em função de capacitação técnica: servente ou ajudante, meio oficial e oficial. Dentro dessa linha hierárquica, o fluxo das informações ocorre, basicamente, de forma verbal entre os responsáveis pelo planejamento de execução (engenheiro) e o responsável pelo processo operacional das obras (mestre de obras), e este atua como intermediário entre os operários e a gerência. As relações de trabalho são marcadas pelo arbítrio e pela imposição da vontade dos controladores da produção sobre o trabalho operário. Kelly-Santos e Rozemberg (2006) e Sousa (1983) fazem alusão à desigualdade, humilhação e injustiça presente nas ações dos gerentes dos canteiros de obras, mostrando a insatisfação dos trabalhadores em relação à interação com os chefes e patrões. Rigidez hierárquica, centralização de informações e falta de participação nas decisões são características do setor (Barros & Mendes, 2003). Destaca-se que as situações vivenciadas nas relações de trabalho podem influenciar de maneira significativa a vida do trabalhador, seu estado emocional e, principalmente, a sua qualidade de vida, podendo alterar a tolerância para o trabalho, elevar o mau desempenho das atividades ocupacionais e gerar estresse (Ribeiro, Pessalacia, Mattos, Aramaki & Posteli, 2009).

Dos níveis hierárquicos mencionados, o de oficial tradicionalmente confere ao trabalhador o status de profissional do ramo, podendo ser pedreiro, armador, carpinteiro, bombeiro hidráulico, marmorista, azulejista, montador, operador de máquina, sinaleiro, eletricista, gesseiro, pintor, apontador, ferramenteiro e almoxarife (Santos, 2010). A ascensão profissional na construção civil é caracterizada pela informalidade dos processos que a define. Segundo Santos (2010),

há no setor uma grande informalidade quanto aos critérios, regras e prazos que regem o processo de saída da condição de servente e classificação do profissional como meio-oficial e oficial, ficando a decisão a cargo da avaliação pessoal dos superiores hierárquicos. (p. 04)

Ainda segundo o autor, para ascender profissionalmente, o operário, além de demonstrar interesse, esforço, obediência e aptidão tanto pelas tarefas que lhe são atribuídas quanto por

aquelas delegadas aos oficiais, deve contar com a “sorte” de poder trabalhar junto a oficiais que demonstram boa vontade didática e contar com atenção e ajuda dos encarregados, mestre de obras e do próprio engenheiro de que ele passa a depender para ascender. Sousa (1983), no livro “Construtores de Brasília”, também aponta as dificuldades da ascensão profissional na construção civil e salienta o fato de ser “cômodo para as empresas manter ajudantes e semioficiais realizando tarefas de oficiais sem receber a remuneração devida.” (p. 97)

Outro lado desses problemas de ascensão é a trajetória de formação profissional dos trabalhadores da construção civil. Muitos operários se inserem no mundo do trabalho antes da maioridade, ainda crianças ou adolescentes. Em uma pesquisa realizada por Santana e Oliveira (2004) sobre saúde e trabalho na construção civil em uma área urbana do Brasil, 28,7% dos entrevistados relataram ter começado a trabalhar com menos de dez anos, e 41,4% entre 11 e 14 anos de idade. Segundo esse estudo, trabalhadores da construção civil também tiveram menor chance de receber treinamento ocupacional, embora percebessem a sua ocupação como mais perigosa. Na maioria das situações de trabalho do setor, a formação da mão de obra é realizada de maneira informal, a partir das trocas de experiências no próprio local de trabalho. Grandi (1985) afirma que a formação profissional ocorre durante a execução das obras, em decorrência das relações de trabalho entre operários mais qualificados como mestres e encarregados e operários menos qualificados como serventes e ajudantes. O “saber fazer” da construção civil concentra-se nas mãos dos operários e é adquirido no próprio canteiro de obras (Borges, 1998; Moraes, 1986; Santos, 2010; Sousa, 1983).

O ingresso e a mobilidade ocupacional no setor parecem não ocorrer com base no nível de instrução, mas sim na experiência de um saber de ofício adquirido durante a prática do trabalho, disso resultando que pessoas com baixo nível de educação formal se engajem nesse ramo de atividade. Isso é bem evidente na fala de Grandi (1985):

[...] na Indústria da Construção, o ingresso de trabalhadores no setor assim como a mobilidade ocupacional não se realizam com base no nível de instrução, ou seja, a aprendizagem profissional depende muito mais da experiência adquirida pelo trabalhador em sua trajetória no mercado de trabalho do que efetivamente do que ele aprende na escola, em termos de educação formal. (p. 393)

Segundo as estatísticas da RAIS (citada em CBIC, 2010), utilizando como referência o Brasil, Minas Gerais e Belo Horizonte, mais de 60% dos trabalhadores da construção civil em 2009 têm no máximo o ensino fundamental completo. Grandi (1985) já assinala que os operários apresentam baixo nível de escolaridade e precária formação profissional, vislumbrando na construção civil o único local possível para venda de sua força de trabalho. Embora em algumas cidades brasileiras estejam sendo criadas bibliotecas e salas de aula dentro dos espaços das construções para elevar a escolaridade dos colaboradores do segmento, estudos realizados por Santos (2010) confirmam o baixo índice de escolaridade característica do setor: o índice de analfabetismo é de 41%. Entretanto, o DIEESE (2011) tem assinalado a mudança de perfil do trabalhador da construção civil, apurando que 47% das contratações em 2009 e 2010 ocorreram entre jovens de até 24 anos e 40% das vagas, nesse mesmo período, foram ocupadas por operários com ensino médio completo. Essas informações mostram a busca das empresas por trabalhadores mais qualificados ou que o setor se tornou mais atrativo.

A predominância do trabalhador de baixa instrução ainda observada apresenta desdobramentos simbólicos. Estudos realizados por Oliveira e Iriart (2008) sobre “Representações do trabalho entre trabalhadores informais da construção civil” demonstraram que, ao mesmo tempo em que é representado como uma dimensão central na vida dos operários, o trabalho na construção civil foi também descrito como “arriscado”, “pesado”, “sem futuro” e alvo de discriminação social e desvalorização, aparentando constituir-se como “último recurso” buscado para garantir a sobrevivência por uma população predominantemente de homens com características de exclusão social – como a cor da pele negra, baixo nível educacional e socioeconômico. Os operários da construção civil demonstram não estar satisfeitos com as atividades que desenvolvem, com suas condições de trabalho, com os salários, nem com a relação estabelecida com os chefes e patrões, mas sujeitam-se a trabalhar no ramo, pois é o único espaço onde encontram serviço.

Essa imagem negativa do trabalho fica ainda mais evidente quando os trabalhadores relatam não querer que os filhos sigam a mesma profissão (Oliveira & Iriart, 2008; Santana & Oliveira, 2004). Corroborando, Sousa (1983) mostra que o operário da construção civil brasileiro, desde a década de 1980, se esforça investindo na educação de seus filhos de maneira que eles não venham a necessitar trabalhar nesse setor. Para os trabalhadores da construção civil, a falta de estudo não lhes permite uma melhor inserção no mundo do trabalho e, portanto, estudar

se configura como um pré-requisito para conseguir ascender socialmente, meio através do qual esperam que seus filhos possam alcançar uma condição melhor que a deles (Ribeiro et al., 2009). Além disso, a desvalorização e o preconceito para com as pessoas que trabalham nesse segmento são tão intensos que estudos (Kelly-Santos & Rozenberg, 2006; Oliveira & Iriart, 2008; Santana & Oliveira, 2004) apresentam relatos de trabalhadores da construção civil cuja autoimagem é de pessoas abandonadas, “escravos da sociedade”, que têm vergonha de se identificar como trabalhadores desse ramo de atividade.

Em relação à discriminação sofrida pelos operários, a construção civil é um setor que atrai mão de obra de baixa escolaridade, caracterizada pelo exercício de atividade braçal e, por isso, alvo de discriminação na sociedade. Tais discriminações são muito bem ilustradas por Sousa (1983), quando mostra o emprego da palavra “peão” para designá-los de maneira pejorativa. Na maioria das vezes, os preconceitos e discriminações ocorrem no próprio local de trabalho. Borges e Peixoto (2011), em “Ser operário da construção civil é viver a discriminação social”, destacam expressões relatadas pelos trabalhadores que acentuam a desvalorização por partes dos patrões e chefes e reafirmam as diferenças sociais nos canteiros, expressões que demonstram o processo de exploração dos operários pelo patronato, identificam denúncias de agressões físicas e verbais contra os trabalhadores, além de um clima organizacional desfavorável. Por outro lado, as autoras identificam que, ao contrário do senso comum, esses profissionais percebem-se qualificados e competentes e apresentam abertura para atualizar-se, embora permaneçam com pouco acesso a oportunidades de educação e qualificação continuada e formal. “É essa divergência de olhar que implica a vivência das relações interpessoais dos operários com as demais pessoas, carregadas de preconceitos” (Borges & Peixoto, 2011, p. 244). Para finalizar, as autoras destacam a naturalização do preconceito e da discriminação social sofrido no contexto de trabalho, a partir do momento em que o operário reconhece a existência da discriminação no ambiente, mas ao mesmo tempo afirma nunca terem sido afetados por elas.

O cotidiano de um canteiro de obras está marcado ao mesmo tempo pela diversidade, pela especificidade e pelo conjunto: nele se encontra um grupo de pessoas que realizam, ao mesmo tempo, tarefas diferentes, em que uma tarefa depende da realização de outras, assim como em geral o trabalho se realiza em conjunto, dependendo da ação de outros operários (Borges & Martins, 2004). Por isso, é comum alterações em projetos e imprevistos no momento de executar o trabalho ocorrendo atrasos na execução, além de que muitas etapas da produção, como os

processos de execução de alvenaria, de assentamento de cerâmicas, de colocação de portas e esquadrias têm nuances e detalhes que somente podem ser observados durante a sua execução (Barros Neto, Fenstersufer & Formoso, 2003). A realidade do canteiro de obras, portanto, mantém um cotidiano no qual são inúmeras as situações inesperadas. Isso vai exigir do operário a construção de métodos e técnicas improvisadas, visando a responder à demanda e dar conta do inesperado, à preencher o ‘vazio de normas’ e as deficiências de orientação e conselhos no seu trabalho (Borges & Martins, 2004; Santos, 2010). Além disso, na Indústria da Construção, as fases da obra avançam, mudando as necessidades e as tarefas a serem executadas e, além de executar tarefas diferentes, muitos trabalhadores mudam de obra antes mesmo da sua conclusão. No meio de tantas mudanças esses trabalhadores ficam vulneráveis a fatores estressantes.

Segundo Smallwood e Ehrlich (1999), as causas do estresse na construção podem ser classificadas de acordo com nove categorias:

- **Ambiente físico do trabalho:** local de trabalho caracterizado por controle de temperatura inadequado; baixos níveis de ventilação e de iluminação; falta de privacidade; barulho excessivo; pó e sujeira no local.
- **A organização em si:** pessoal inadequado; canais inapropriados de comunicação e treinamento insuficiente para os indivíduos.
- **A forma na qual a organização é gerenciada:** crises de gerenciamento; horas extraordinárias; ênfase excessiva em competitividade e turno de trabalho.
- **A função individual dentro da organização:** ambiguidade e conflito de função; sobrecarga e suporte gerencial inadequado.
- **Relações dentro da organização:** conflitos interpessoais, relacionamentos falhos/fracos ou escassos com os superiores; grupos subordinados e falta de retorno.
- **Desenvolvimento da carreira:** percepção da insegurança no trabalho e remuneração inadequada.
- **Relacionamentos pessoais e sociais:** oportunidades inadequadas para o contato social.
- **Equipamento:** equipamento não confiável e inadequado que é incapaz de satisfazer as demandas de trabalho e que contribuem com as práticas de trabalho inseguras.
- **As ansiedades do indivíduo:** dificuldade inerente na mudança gerencial; gerenciamento fraco do tempo pessoal e preocupação sobre a segurança no local de trabalho.

Outros estudos (por exemplo, Barros & Mendes, 2003; Borsoi, 2002) relatam o esgotamento mental dos operários diante da preocupação com erros, retrabalho e das exigências de ritmo, produção, de extrema precisão e de perfeição das atividades, da falta de reconhecimento de seu trabalho pelos superiores, das condições precárias e subumanas. Para enfrentar as adversidades do contexto de produção e aliviar a ansiedade, esses trabalhadores recorrem a brincadeiras, canções, conversas e vínculos de relações interpessoais construídos nos canteiros de obras como fontes de gratificação. (Barros & Mendes, 2003; Borsoi, 2002).

No Brasil, o setor da construção civil tem sido um dos principais alvos das críticas sobre condições de trabalho também do ponto de vista da prevenção de acidentes de trabalho. Enquanto para o conjunto dos trabalhadores do Brasil ocorre uma morte para cada 37.941 trabalhadores, na construção civil, acontece uma morte para cada 17.365 trabalhadores, de acordo com o Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho de 2009, do Ministério da Previdência Social (Brasil, 2009). Em Belo Horizonte, no período de 2008 a 2011 o Centro de Referência Regional de Saúde do Trabalhador – CEREST, registrou 6.698 acidentes de trabalho graves, que somados aos 2.323 acidentes com material biológico de risco resultaram em 9.021 acidentes considerados graves, urgências na área da saúde. Dentre as principais ocupações envolvidas nos acidentes graves está a da construção civil com 18,5% (Fórum Sindical e Popular de Saúde e Segurança do Trabalhador, 2012).

Caracterizado pelos altos índices de acidentes de trabalho, o setor é marcado pelas inúmeras situações irregulares do ponto de vista de medidas e equipamentos de segurança (EPIs) nas empresas e pela fiscalização ineficaz realizada pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (CIPAS) (Borges, 1998). Estudos apontam a construção civil como um dos ramos de atividade econômica com maior ocorrência de acidentes de trabalho e associam a falta de experiência na ocupação positivamente com os acidentes de trabalho nesse setor, possivelmente pela limitação na familiaridade com os riscos, e na pequena habilidade com os modos de proteção por parte dos trabalhadores (Santana & Oliveira, 2004). Outras razões apontadas para a ocorrência de acidentes na construção civil são os riscos ocupacionais, como o trabalho em grandes alturas, ambiente insalubre e em local inseguro (sujeito a deslizamento de terra), o manejo de máquinas, equipamentos e ferramentas perfuro-cortantes, ser atingido por objetos, carregar peso, ter contatos com substâncias tóxicas, condições de alimentação, moradia e

transporte inadequadas, além de estresse devido a transitoriedade e a alta rotatividade (Iriart et al., 2008; Santana & Oliveira, 2004).

Os acidentes de trabalho na construção civil são percebidos de várias formas pelos operários. Para Iriart et al. (2008) e Santana e Oliveira (2004), o risco de acidente no trabalho no setor é percebido como intrínseco à ocupação, o que leva alguns trabalhadores a naturalizá-los. Ainda segundo esses autores, para os operários, os pequenos acidentes que ocorrem no dia a dia são percebidos como produto de um momento de descuido ou displicência e não como responsabilidade da organização e gestão do processo de trabalho, embora não deixem também de associar alguns acidentes às condições de trabalho, como às condutas negligentes dos empregadores em relação à implementação de medidas de proteção à saúde.

Entre os problemas de saúde decorrentes do trabalho nesta categoria profissional são comuns os de coluna; os respiratórios, em consequência da inalação de poeira e cheiro de tinta; sintomas músculo-esqueléticos, devido ao esforço físico e aos vários tipos de estresse ergonômico que sofrem esses trabalhadores; e dermatites, causadas pela manipulação de cimento (Iriart et al., 2008; Santana & Oliveira, 2004). Ademais, outros agravos comuns aos operários, como o alcoolismo, doenças mentais e doenças psicossomáticas, podem ser tomados como sintomas do sofrimento provocado pelo trabalho. A longa jornada de trabalho e o excesso de responsabilidade, já que esses trabalhadores são cobrados constantemente por produtividade, indo além de suas condições fisiológicas e psicológicas para atender às demandas e garantir seu emprego, também são fatores de riscos que estão relacionados às alterações de sono e à ansiedade, primeiros indicadores de estresse e distúrbios mentais (Barros & Mendes, 2003; Borges & Martins, 2004; Ribeiro et al., 2009). Destaca-se que o trabalho exercido em excesso pode gerar distúrbios na saúde mental pelo estresse contínuo e diminuição da qualidade de vida. Smallwood e Ehrlich (1999) citam doenças cardíacas, depressão, ansiedade, baixa autoestima, absenteísmo, acidentes, performance irregular no trabalho, perda de concentração, perda de memória de curto prazo, erros, aparência pessoal inadequada e um pobre relacionamento com os colegas como consequência do estresse. Além disso, segundo Martinez e Latorre (2006), o estresse também pode ser relacionado ao aumento do uso de álcool e tabaco.

A associação entre tabagismo/alcoolismo e trabalho na construção civil é outro aspecto importante que vale ser destacado. Estudos realizados por Santana e Oliveira (2004), demonstram que o perfil epidemiológico dos trabalhadores da construção civil se caracteriza por altas

prevalências de fatores de risco entre eles o hábito de fumar (24,4%) e o consumo de bebidas alcoólicas associado a problemas (50,2%). O alcoolismo e o tabagismo são dois fatores que podem, com o tempo, provocar alterações orgânicas no trabalhador, associando-se ao desgaste físico e mental, e por isso são tidos como fatores de risco para o desempenho ocupacional (Martinez & Latorre, 2006). Segundo estudos realizados por Lima (2004) sobre a relação entre transtorno mental e trabalho, observou-se que os operários da construção civil apresentaram, sobretudo, problemas relativos ao alcoolismo (47%) e casos de esquizofrenia (10,4%), sendo que as chances de esses profissionais apresentarem transtornos mentais pelo o uso de álcool é de 2,30 vezes as chances de outros profissionais apresentarem os mesmos problemas. A este respeito, Silva (2006) buscando compreender as possíveis relações entre as situações concretas de trabalho e de vida de operários da construção civil e os altos índices de quadros de alcoolismo entre os trabalhadores nesse setor, concluiu que “[...] o trabalho na construção civil, devido a sua forma de organização e às condições que oferece, constitui um fator importante (ou mesmo decisivo) no desenvolvimento de alcoolismo nessa categoria” (Silva, 2006, p. 162).

O alto índice de rotatividade na indústria da construção civil constitui outro aspecto que deve ser ressaltado. Segundo o DIEESE (2004), observa-se que mais de 50% dos trabalhadores assalariados desse ramo da economia estão no seu emprego há menos de um ano. Apesar de a rotatividade na construção civil não poder ser comparada com a de outros setores, uma vez que esta está diretamente associada a uma forma específica de produção em que o emprego está condicionado ao empreendimento, ou seja, o posto de trabalho pode se extinguir com a conclusão da obra, esse dado sobre a rotatividade, quando associado ao prolongado e crescente tempo de procura de emprego vivenciado por esses profissionais, torna mais grave a situação desses trabalhadores (DIEESE, 2004). Os dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) divulgados pelo DIEESE (2009) indicam, porém, que, no que diz respeito à construção civil, houve uma melhora expressiva no tempo de permanência dos ocupados no emprego. Entre 1998 e 2008, o tempo médio de permanência no emprego dos ocupados na Construção Civil de Belo Horizonte passou de 53 para 72 meses. Por outro lado, segundo os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), do Ministério do Trabalho Estadual (MTE), enquanto 2,4 milhões de trabalhadores foram contratados em 2010, outros 2,2 milhões perderam o emprego e apesar da elevação da formalização de 2009 para 2010, a rotatividade ainda persiste no setor (DIEESE, 2011).

Na última década, o setor da Construção Civil vem recebendo o incentivo do Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade – PBQP H, que disseminou os conceitos de gestão de qualidade e refletiu na adoção de novos modelos de organização e inovações tecnológicas em diversas empresas, a fim de conseguir competitividade no mercado. Entretanto, a maioria das empresas enfrenta dificuldades para atender a estas novas demandas e o setor segue apresentando problemas tecnológicos e de gestão (Mello & Amorim, 2009; Mello, Amorim & Bandeira, 2008). Fazendo uma comparação da realidade do setor da construção civil no Brasil, Estados Unidos e União Europeia, Mello e Amorim (2009) assinalam que:

A produtividade européia é 75% da americana e a brasileira é 15% da americana [...]. O prazo médio para obras de edificação no Brasil é três vezes maior do que nas construções americanas e duas vezes o despendido nas construções europeias. O licenciamento de obras no Brasil leva duas vezes mais tempo do que nos Estados Unidos e é, em média, 50% maior do que aquele gasto na União Europeia. (p.393)

Para explicar a baixa produtividade do setor, esses autores apontam como uma das causas contribuintes a desqualificação e desatualização da mão de obra do setor da construção civil. E, de fato, a implantação de um sistema de gestão da qualidade requer uma atenção especial para a questão dos recursos humanos. Os indicadores relacionados aos recursos humanos são fundamentais para a verificação da evolução do sistema de gestão de uma empresa e podem ser mensurados através de dados relativos a índices de acidentes, índices de rotatividade e qualificação dos funcionários e pela existência de atitudes que demonstrem a preocupação com a responsabilidade social por parte da empresa (Mello et al., 2008). Barros Neto et al. (2003), ao definir as prioridades competitivas que a empresa tem de valorizar para competir no mercado, destaca que durante, muito tempo, a prioridade competitiva da função produção foi a busca incessante da eficiência (redução de custos), mas que, atualmente, verifica-se que esta não é mais a única prioridade do setor e, qualidade, prazo, inovação e serviços também passam a ser valorizados como critérios para competir no mercado. Para tanto, segundo esses autores, as empresas devem estar preparadas para obter uma boa qualidade de execução de seus processos construtivos, através do treinamento da mão de obra, da utilização de ferramentas adequadas, do desenvolvimento de procedimentos e da racionalização da produção.

Diante do que foi exposto acima, conclui-se que a construção civil caracteriza-se por ser um setor em crescimento, ter um processo produtivo com características manufatureiras, ambientes de trabalho insalubres, estrutura funcional hierárquica verticalizada e relações interpessoais autoritárias. O processo de formação e de ascensão (carreira) é construído nas relações informais, predominam trabalhadores de baixa instrução no setor e por ser uma atividade braçal é discriminada e pouco valorizada pela sociedade. Os acidentes de trabalho e a rotatividade também são marcantes no setor. Considerando tais características pode-se concluir que a gestão de pessoas é pouco profissionalizada e tradicionalista.

Esse cenário do setor da construção civil e uma concepção de saúde processual e multifacetada justificam indagar: as condições de trabalho afetam a saúde psíquica dos trabalhadores da construção civil? Por isso, esta pesquisa foi desenvolvida dentro de um quadro teórico sobre condições de trabalho e sobre saúde psíquica, que se descreverá no capítulo subsequente.

Capítulo 2

PÓLO TEÓRICO

O presente capítulo tem como objetivo apresentar a perspectiva teórica em que os fenômenos condições de trabalho e saúde psíquica são estudados. A apresentação do polo teórico será importante para nortear o planejamento metodológico e em seguida as análises dos resultados.

2.1 Condições de Trabalho

A preocupação sobre condições de trabalho começa a ser objeto de descrições mais sistemáticas e elaboradas a partir da Revolução Industrial, época marcada por importantes discussões sobre as relações existentes entre o modo de produzir e as quantidades de produtos em razão do tempo, além de debates sobre as consequências que as novas condições de trabalho podiam ter na saúde e na forma de vida dos trabalhadores. Álvaro e Garrido (2006) destacam os estudos de Karl Marx em 1880 como uma das primeiras tentativas de analisar empiricamente as condições de vida e trabalho dos operários e que serviu como um importante estímulo para o desenvolvimento de estudos posteriores sobre o assunto. Destaca-se ainda, entre vários outros, o estudo de Engels (1845/1986) sobre as precárias condições de vida dos operários ingleses, com uma descrição detalhada das condições de vida e de trabalho desses operários. Essa descrição mostrou, por exemplo, a desagregação das famílias, com crianças sem cuidados, sem educação e sem noção de significado de família, bem como a promiscuidade na servidão das mulheres aos industriais. Nas péssimas condições de trabalho são inúmeros os problemas de saúde como deformações na coluna e nas pernas por causa do excesso de trabalho, resfriados, notável falta de resistência às doenças, um estado depressivo geral que afeta todas as funções vitais e um progressivo debilitamento das energias espirituais e físicas.

Essas abordagens de Marx e Engels eram um contraponto à visão do papel do parcelamento do trabalho pelos liberais na geração de riquezas e aos valores da sociedade burguesa emergente, sustentados por um discurso ideológico e religioso. Tal sustentação paulatinamente se enfraqueceu pela influência das ideias iluministas e pela continuidade da ampliação do embate entre trabalhador e capital durante o século XIX. Demandavam-se,

portanto, novos discursos que justificassem as formas de dominação do sistema capitalista (Albornoz, 1986; Borges & Yamamoto, 2004).

A Organização Científica do Trabalho, nesse período, se estabelece como o modo de organização do trabalho, ampliando a insatisfação social com o parcelamento das tarefas e com as condições de trabalho no interior das fábricas. A atuação do psicólogo no ambiente de trabalho surge nesse período, atendendo demandas criadas pela Organização Científica do Trabalho, tendo em vista a adequação das pessoas ao cargo (Schein, 1965/1982; Zanelli & Bastos, 2004).

No início do século XX novos fatos como a Primeira Guerra Mundial, a recessão econômica, entre outros aspectos contribuíram para criar um contexto que favorecia a organização dos trabalhadores. Mudaram também as demandas das organizações aos psicólogos. Nesse contexto surgiram as primeiras pesquisas científicas na Psicologia sobre a influência das condições físicas no local de trabalho na produtividade industrial. Nas décadas de 1920 e 1930, Elton Mayo, com o objetivo de estudar a rotatividade do pessoal e o efeito das condições físicas de trabalho sobre a produtividade dos empregados de uma empresa americana, realizou investigações sobre a influência da iluminação sobre o desempenho dos operários. Esta experiência que se tornaria famosa, logo se estendeu ao estudo da fadiga, dos acidentes no trabalho, da rotação de pessoal e do efeito das condições físicas de trabalho sobre a produtividade dos empregados, além de mostrar a influência das relações interpessoais na motivação dos trabalhadores (Álvaro & Garrido, 2006; Shein, 1965/1982; Zanelli & Bastos, 2004;). Além disso, as experiências de Elton Mayo permitiram o delineamento dos princípios básicos da Escola das Relações Humanas e o advento da Teoria das Relações Humanas que vieram a se formar logo em seguida.

A Escola das Relações Humanas teve como ênfase as pessoas, evidenciando o estudo do comportamento humano nos ambientes organizacionais e sociais. Com a Teoria das Relações Humanas, temas como motivação, liderança, comunicação, organização informal e dinâmica de grupo tornam-se objetos de preocupação das empresas (Zanelli & Bastos, 2004). A organização passa a ser considerada como um sistema social, formada por um conjunto de seres humanos que carecem de motivação, incentivos e estímulos para produzirem. Essa escola foi basicamente um movimento de oposição à desumanização do trabalho decorrentes dos rígidos métodos científicos da Teoria Clássica. O indivíduo deixa de ser visto como uma peça da máquina e passa a ser considerado como um todo, como ser humano. Assim, os estudos de Elton Mayo foram

considerados um marco importante nos estudos sobre condições de trabalho pela Psicologia e revelaram a importância de considerar os fatores sociais e/ou interpessoais implicados em uma situação de trabalho. (Zanelli & Bastos, 2004).

A partir dos estudos de Elton Mayo, não faltaram considerações nas pesquisas por um ou outro aspecto das condições de trabalho, embora as formulações da época ainda não trabalhassem a conceituação das condições de trabalho como um constructo teórico e que, por consequência, pudessem estabelecer seus limites e identificar os diversos fenômenos que ele abrange (Borges, 2010).

Segundo Pietro (1994), no período que transcorre desde o final da segunda guerra mundial até o início dos anos 70, nos países desenvolvidos, as condições de emprego deixam de ser parte dos problemas das condições de trabalho, já que o emprego, nesse período, estava assegurado a todos, e as diferenças observadas entre os trabalhadores apenas apareciam no âmbito das condições de trabalho no seu sentido tradicional (condições físicas e materiais de trabalho). Tal realidade contribuiu para a secundarização do estudo sobre condições de trabalho.

A partir da década de 80, com as profundas transformações no mercado laboral resultante da flexibilização do trabalho, as condições de emprego voltam a ser uma das principais dimensões das condições de trabalho. O novo padrão de acumulação flexível do capital caracteriza-se pelo aumento dos contratos temporários e pelo desemprego estrutural, pelo aumento das formas atípicas de trabalho, principalmente no que se refere à duração e organização da jornada de trabalho, pela intensificação do trabalho e crescimento do mercado informal. A partir desse período, busca-se uma maior flexibilidade das empresas, diminuindo seus custos diante das flutuações do mercado e, dos trabalhadores, espera-se capacidade de adaptação às novas exigências que vão surgindo. Os trabalhadores passam a não mais se diferenciarem apenas pelas condições de trabalho em seu significado tradicional, mas sim pelo fato de estarem ou não empregados e pelo tipo de emprego que assumem: permanente ou temporário (Álvaro & Garrido, 2006; Prieto, 1994).

Todas essas alterações no mercado laboral resultantes da flexibilização do trabalho, sem dúvida, produziram fortes repercussões nas condições de trabalho e, conseqüentemente, no bem-estar e na qualidade de vida dos trabalhadores. Intensificaram-se, então, os questionamentos sobre as condições de trabalho como componentes importantes das condições de vida da população e, conseqüentemente, surge uma literatura mais elaborada e sistemática sobre o tema.

Fugindo àquela tendência anterior de focalizar aspectos isolados, o Manual publicado por Munchinsky em 1994, dirigido aos profissionais de Psicologia, sistematiza os avanços no conhecimento sobre vários aspectos do trabalho sob o título de condições de trabalho. Na tentativa de formular uma tipologia para condições de trabalho, o autor, adotando uma abordagem micro dos aspectos relacionados com a prática laboral, abrange aspectos como estressores físicos do local de trabalho, fadiga, aspectos ergonômicos do ambiente de trabalho, interação pessoa-computador, enfoques psicológicos ligados à segurança e redução de acidentes, efeitos do trabalho em turno, efeitos da distribuição e organização da carga horária sobre os empregados, além dos aspectos do trabalho relacionados com o abuso de substâncias como o álcool e outras drogas. Observa-se, entretanto, que Munchinsky (1994) fala de condições de trabalho ainda como aspectos fragmentados e não como um constructo. A falta de um conceito amplo do que sejam as condições de trabalho, levou o autor a confundir consequências das condições de trabalho (juntamente com outros fenômenos), como a fadiga e o estresse, com as próprias condições de trabalho.

Em contrapartida, observa-se como ponto forte na publicação de Muchinsky (1994) discorrer sobre as condições de trabalho em uma perspectiva multidisciplinar em que ciências como a Medicina, a Psicologia, as Engenharias contribuem para o entendimento dessas condições em seus vários aspectos como o desenho mais adequado do posto de trabalho, a redução de acidentes, as doenças profissionais e o estresse.

Até o início da década de 90 ainda não se conhecia uma literatura que problematizasse o conceito de condições de trabalho. Encontrou-se na presente revisão de literatura a contribuição de Pietro (1994). Este autor já dizia: “na realidade as condições de trabalho não podem definir-se em termos de objetividade. Calor, ruído, esforço físico, valorização do posto, etc., estão relacionados com o conteúdo objetivo e subjetivo, ou melhor, resultam da interação entre o objetivo e o subjetivo (a carga psíquica causada pela exigência de atenção é maior ou menor segundo a experiência do trabalhador).” (Pietro, 1994, p. 22)¹.

Segundo Álvaro e Garrido (2006) existem dois procedimentos gerais de análise das condições de trabalho, não excludentes, mas que se diferenciam, fundamentalmente, pelo grau de objetividade da informação que se obtém em cada um deles: os procedimentos objetivos, que pretendem obter informações objetivas do trabalho observando diretamente as condições em que

¹ A tradução é nossa. O texto original está publicado em Castelhana (idioma Espanhol).

é realizado; e os procedimentos subjetivos, onde buscam informações sobre a forma como os trabalhadores percebem e valorizam as condições de trabalho, independentemente de como elas estão, solicitando aos trabalhadores informação sobre as diferentes dimensões do trabalho. Portanto, estudar sobre condições de trabalho é preocupar-se não só com aquilo que está em torno da tarefa, mais com o seu conteúdo também e, assim, poder identificar sua influência na conduta e na saúde do trabalhador.

Outra contribuição de Pietro (1994) foi levantar a questão de que as condições de trabalho envolvem tanto o entorno, quanto o conteúdo do trabalho. Na Psicologia, a tendência predominante era reduzir as condições de trabalho aos aspectos do entorno da atividade, diferentemente de outros campos da ciência.

A nova atenção às condições de trabalho se manifesta também em ações e preocupações institucionais. Existem órgãos voltados a gerar bancos de dados e análises sobre as condições de trabalho e suas relações com o bem-estar e qualidade de vida dos trabalhadores. Um exemplo são as publicações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a elaboração do conceito de trabalho decente (OIT, 2009; Sorj, 2004). Outro exemplo é o *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (<http://www.eurofoundie>), que foi criado em 1975, no contexto europeu para estudar a evolução das condições de trabalho e desenvolver políticas sociais com o objetivo de melhorar a qualidade de vida laboral. O *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* mantém um observatório das condições de trabalho, o qual promove *survey* quinquenal, com análises anuais e disponibiliza, por consequência, rico acervo bibliográfico e teórico, além de uma metodologia própria (Álvaro & Garrido, 2006; Borges, 2010).

Ramos, Peiró e Ripoll (2002) destacam-se pela tentativa de construir uma compreensão sistematizada sobre condições de trabalho, em contraposição à fragmentação que tendia a ocorrer anteriormente. Partindo do conceito de Pietro (1994) de que condições de trabalho abrangem o conteúdo e o entorno do trabalho, esses autores definem condições de trabalho como “qualquer aspecto circunstancial em que se produz a atividade de trabalho, incluindo tanto os fatores do entorno físico em que o trabalho se realiza, quanto as circunstâncias temporais em que se dá e as condições sob as quais os trabalhadores desempenham seu trabalho” (Ramos et al., 2002, p. 37)². Em outras palavras, condições de trabalho incluem todos os elementos que se situam em torno do

² A tradução é nossa. O texto original está publicado em Castelhana (idioma Espanhol).

trabalho, e não apenas o trabalho em si mesmo. Entre seus argumentos apontam instituições e trabalhos científicos anteriores que partem do mesmo suposto como: *survey* espanhol sobre condições de trabalho, OIT, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, as noções de direitos do trabalho, Projeto WOSY, o livro *The Experience of Work* de Cook, Hepworth, Wall e Warr (1981).

Considerando que o termo Condições de Trabalho tem sido aplicado de forma ampla e inespecífica, Ramos et al. (2002) desenvolveram uma reflexão conceitual mostrando a amplitude de variáveis que são agrupadas pelo termo e, partindo de tais reflexões, propõem uma taxonomia das condições de trabalho, esquematizada na Tabela 1. Observa-se que uma das contribuições de Ramos et al. (2002) na construção de um conceito de condições de trabalho como um constructo teórico está na agregação da dimensão sócio-organizacional aos fatores anteriormente estudados por Muchinsky para analisar o tema.

Tabela 1

Taxonomia das Condições de Trabalho (Ramos, Peiró e Ripoll, 2002)

Categorias	Conceitos
Condições de emprego	Referem-se às condições de contratação, salário, estabilidade e segurança, no emprego.
Condições ambientais	Abrange, além do ambiente físico, as variáveis espacial e geográficas e a dimensão espacial e arquitetônica.
Condições de segurança	Relacionadas à prevenção de riscos, acidentes e enfermidades, ou patologias profissionais.
Características da tarefa	Tem relação com a forma como o trabalho é realizado e inclui aspectos como conflitos e ambiguidades de papéis, responsabilidade, autonomia, expectativas do trabalhador, desempenho, participação, etc.
Processos de trabalho	Dizem respeito à divisão e organização do trabalho, bem como às demandas do posto.
Condições sociais ou organizacionais	Dizem respeito às relações interpessoais no contexto do trabalho, participação e controle dos trabalhadores no seu ambiente de trabalho e sobre as decisões da organização, entre outros.

Fonte: Ramos, Peiró e Ripoll (2002)

No mesmo caminho conceitual de Ramos et al. (2002) e de uma maneira mais ampla ainda, Blanch, Espuny, Gala e Martín (2003) definem condições de trabalho como “o 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 et al., 2003, p. 42)³. Essa definição chama atenção pelo fato de que o homem e o seu trabalho constituem um sistema integrado que interage reciprocamente. Além das categorias utilizadas por Ramos et al. (2002), em sua tipologia, Blanch et al. (2003) contextualiza as condições de trabalho nas relações de trabalho e destacam os vínculos legais/contratuais para definir tais condições. Esses aspectos, na realidade, podem ser entendidos como presentes na tipologia de Ramos et al. (2002) na categoria condições de emprego, implícita nas formas de contratação. A forma de abordagem de Blanch et al. (2003) permite uma maior abrangência da diversidade de vínculos contemporâneo (terceirização, emprego temporário, etc.).

Álvaro e Garrido (2006), seguindo essa definição mais ampla de condições de trabalho, que inclui aspectos psicossociais nas análises do tema, destaca a taxonomia elaborada pela *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, enfatizando a importância de aspectos como a existência de violência no local de trabalho e o cumprimento do princípio de oportunidade, ambos determinantes centrais do bem-estar da pessoa no trabalho e frequentes nas análises de condições de trabalho (Tabela 2).

Atualmente, entre os estudos sobre condições de trabalho, prevalecem aqueles que abordam os aspectos de higiene, segurança no trabalho e prevenção dos riscos laborais. Destaca-se a terceira revisão anual do *European Working Conditions Observatory (EWCO)* realizada em 2005-2006 que identifica quatro dimensões-chave necessárias para a promoção da qualidade de vida e do trabalho: garantir a segurança do emprego e carreira; manter e promover a saúde e o bem-estar dos trabalhadores; desenvolvimento de habilidades e competências; conciliação da vida profissional e não-trabalho (<http://www.eurofound.europa.eu/>).

³ A tradução é nossa. O texto original está publicado em Castelhana (idioma Espanhol).

Tabela 2

Taxonomia para o estudo das condições de trabalho (Álvaro e Garrido, 2006)

Fatores físicos do trabalho	Tempo
- Nível de ruído	- Número de horas semanais
- Temperatura	- Tipo de jornada
- Vibrações	- Mudanças de horário
- Inalação de vapores	- Turnos
- Manipulação de substâncias tóxicas	- Trabalhos nos sábados e domingos
- Radiações	
Controle e autonomia	Sistema de incentivo (Contrato)
- Possibilidade de eleger o ritmo de trabalho, os métodos e a ordem das tarefas	- Salário de base fixa ou pago por comissão
- Possibilitar de descansar	- Horas extraordinárias pagas
- Liberdade para eleger férias	
Igualdade de oportunidades	Lugar do trabalho (Ambiente Social)
- Objeto de discriminação (sexual, por idade, por nacionalidade, por incapacidades, etc.)	- Trabalho em casa
	- Teletrabalho
	- Trabalho em computadores
	- Posturas prejudiciais
	- Cargas pesadas
Ritmos de trabalho	Conteúdo do trabalho
- Velocidade de Trabalho	- Complexidade
- Necessidade de cumprir prazos	- Monotonia
- Tempo disponível para a tarefa	- Necessidade de resolver problemas
	- Ajuste entre demandas e habilidades
	- Possibilidade de aprender atividades novas
Informação e Participação	Violência no lugar de trabalho
- Informação sobre riscos	- Assédio
- Possibilidade de discutir condições de trabalho	- Discriminação

Fonte: *European Foundation for the Improvement of Living Conditions*.

As taxonomias acima citadas (Álvaro & Garrido, 2006; Blanch et al., 2003; Muchinsky, 1994; Ramos, et al., 2002) foram elaboradas por tais autores na tentativa tanto de sistematizar quanto de sintetizar o conhecimento sobre condições de trabalho, importantes iniciativas no sentido de superar a fragmentação que envolvia a definição do tema e permitir que estudos das condições de trabalho das diversas ocupações consigam apreender a configuração geral da qualidade de vida no trabalho. Partindo de tais taxonomias, apresenta-se na Tabela 3 um quadro sintético elaborado por Borges (2010) e que serviu como referência para a análise das condições de trabalho realizada pelo presente estudo, considerando quatro amplas categorias de condições de trabalho, a saber: (1) condições contratuais e jurídicas; (2) condições físicas e materiais; (3) processos e características da atividade e (4) condições do ambiente sociogerencial.

Tabela 3
As grandes categorias das condições de trabalho (Taxionomia)

Categorias	Conceitos
1) Condições contratuais e jurídicas	Referem-se ao conjunto de aspectos que tipificam o trabalho quanto a sua natureza jurídica (autônomo <i>versus</i> emprego), quanto às condições contratuais no caso do emprego (formal ou informal), à estabilidade do contrato (instável ou estável), 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 (por exemplo: regime e jornadas de trabalho).
2) 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.
3) Processos e características da atividade	Abrangem os aspectos que dizem respeito ao conteúdo das atividades de trabalho, à organização e divisão do trabalho, as demandas do posto de trabalho, aos modos de execução das atividades e ao desempenho do trabalhador.
4) Condições do ambiente sociogerencial	Dizem respeito aos aspectos relacionados às interações interpessoais (sejam horizontais ou verticais), às práticas sociais relativos 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 (2010)

Essas categorias amplas foram subdivididas em subcategorias e, então, detalhadas, com base na exposição dos mesmos autores já citados, à medida que era necessário identificar indicadores mais objetivos e pontuais úteis para guiar um *survey* (Tabela 4).

Tabela 4

Sínteses das taxionomias das condições de trabalho

	Categorias/subcategorias/conceitos	Elementos componentes, indicadores ou exemplos
Condições contratuais e jurídicas	<p>Regime jurídico Diz respeito à diferenciação entre trabalho e emprego e às condições gerais de contratação no caso do emprego. (Remete diretamente ao mercado de trabalho).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trabalho autônomo versus emprego; - Emprego formal versus informal; - Modalidade do contrato (indefinido, temporal, jornada completa, parcial, etc.).
	<p>Sistema de incentivo Refere-se à variedade e as formas em que são oferecidas contrapartidas socioeconômicas ao trabalho realizado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Salário; - Salário de base fixa ou pago por comissão; - Horas extraordinárias pagas; - Assistências sociais e sanitárias (benefícios).
	<p>Tempo Diz respeito à quantidade de horas dedicadas ao trabalho, à organização dessa quantidade de tempo e à estabilidade ou não de tal organização.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Número de horas semanais (duração); - Tipo de jornada (regular, móveis, por plantão, etc.); - Mudanças de horário; - Turnos e horários de trabalho; - Trabalhos nos sábados e domingos; - Tempo de descanso e férias.
Condições físicas e materiais	<p>Fatores físicos do trabalho Abrangem os aspectos que caracterizam o ambiente físico em que o trabalho é desenvolvido, incluindo os aspectos relativos ao clima e/ou o preparo do ambiente de trabalho para lidar com as adversidades climáticas. “...se referem principalmente a magnitudes como a temperatura, a umidade, nível de ruído, iluminação, ventilação e pureza do ar (substâncias nocivas, contaminantes, poeira, íons), existência de vibrações, e inclusive as condições gerais de limpeza, higiene e ordem no lugar de trabalho.” (Ramos et al., 2002, p. 43)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nível de ruído; - Temperatura; - Vibrações; - Inalação de vapores; - Manipulação de substâncias tóxicas; - Radiações; - Umidade; - Iluminação; - Qualidade do ar; - Limpeza; - Higiene.
	<p>Lugar do trabalho (Espaço geográfico) Refere-se à “existência de suficiente espaço para poder desenvolver a atividade laboral, a distribuição desse espaço, sua configuração e as relações que se estabelecem entre o espaço e os trabalhadores (privacidade/intimidade, territorialidade, densidade/dispersão, condições de isolamento).” (Ramos et al., 2002, p. 43)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trabalho em casa <i>versus</i> espaço organizacional; - Teletrabalho; - Trabalho executado na rua; - Trabalho realizado em espaço aberto; - Estrutura e configuração do espaço laboral, privacidade, distribuição territorial, etc.
	<p>Desenho espacial-arquitetônico Abrange o espaço e os materiais e equipamentos necessários ao desempenho do trabalho (configuração, distribuição e desenho ergonômico do trabalho)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trabalho em computadores; - Posturas prejudiciais; - Cargas pesadas; - Equipamentos, mobiliário, instrumentos; - Relações do trabalho com esses aspectos;
	<p>Condições de segurança Refere-se a quanto os aspectos anteriores (físico, espacial, instalações e espaço arquitetônico) representam ameaças à integridade físico-corporal dos trabalhadores, bem como às medidas e às práticas adotadas, tendo em vista a prevenção de que as ameaças se concretizem e de suas consequências.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Riscos das condições físicas do ambiente; - Riscos gerados pelo uso de máquinas, ferramentas e equipamentos; - Riscos oriundos no planejamento arquitetônico do espaço de trabalho; - Dispositivos de prevenção; - Vivência do acidente de trabalho e suas consequências; - Doenças do trabalho.

Sínteses das taxonomias das condições de trabalho (continuação)

	Categorias/conceitos	Subcategorias (elementos componentes ou exemplos)
Processos e características da atividade	<p>Controle e autonomia Diz respeito ao controle que o trabalhador dispõe sobre os modos de execução de suas atividades bem como sobre o tempo, ritmo e demais condições de trabalho. É o espaço de autonomia que o trabalho dispõe.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Possibilidade de eleger o ritmo de trabalho, os métodos e a ordem das tarefas; - Possibilitar de descansar; - Liberdade para eleger férias -Autonomia, responsabilidade, iniciativa, exigência, interesses, criatividade, controle e complexidade. nas atividades que desenvolve; -Inserção na hierarquia da organização e nível de autoridade (no caso de emprego).
	<p>Ritmos de trabalho Refere-se ao modo em que se define a velocidade, cadência e sequência em que as atividades são executadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Velocidade de execução das atividades de trabalho; - Necessidade de cumprir prazos; - Tempo disponível cumprir com as tarefas e/ou responsabilidades assumidas.
	<p>Conteúdo do trabalho (característica da atividade)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ajuste entre demandas e habilidades; - Possibilidades de aprender atividades novas; - Complexidade, monotonia e repetição; - Necessidade de resolver problemas.
	<p>Processo Refere-se às formas de organização e distribuição das atividades e encargos do trabalho, aos métodos e técnicas de produção ou, em outras palavras, às demandas e planejamento do posto (cargo) de trabalho. (Refere-se ao desempenho profissional)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Método e critério de organização do processo de trabalho; - Divisão de atribuições e responsabilidades
	<p>Papel social Abrange a previsão das funções sociais implicadas na realização ou execução das tarefas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Clareza de papéis; - Ambiguidade e conflito.
Condições do ambiente sociogerencial	<p>Igualdade de oportunidades Diz respeito aos modos acessíveis ao trabalhador para lidar com as oportunidades existentes no mercado de trabalho e como suas atividades o projeta diante da sociedade. (No caso do emprego, remete aos aspectos da cultura organizacional)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Objeto de discriminação (sexual, por idade, por nacionalidade, por incapacidades, etc.); - Status, poder.
	<p>Informação e participação Refere-se ao acesso às informações e possibilidades de influir nos processos decisórios referentes aos processos e demais condições de trabalho (incluindo as condições de contratação no caso do emprego)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Informação sobre riscos - Possibilidade de discutir condições de trabalho
	<p>Clima Organizacional Refere-se às características das relações interpessoais do ambiente sociogerencial, sejam relações horizontais, sejam verticais.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Coesão grupal, apoio mútuo, cooperação, empatia, cordialidade, harmonia, etc.; - Estilo de direção e de comunicação, competitividade, tendências ao conflito, etc.
	<p>Violência no lugar de trabalho Refere-se aos aspectos do trabalho que expõem o trabalhador a situações em que é possível vivenciar formas de agressão (física, moral e psicossocial) e sofrer discriminações sociais e humilhações.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Possibilidades de agressão física; - Ameaças de agressão; - Possibilidades de agressões e assédio morais; - Promoção de discriminação; - Riscos psicossociais (burnout, assédio moral ou sexual, etc.).

Ressalta-se que essas quatro amplas categorias incorporam os diversos tipos de análises abrangidos pelas taxonomias anteriores, sem fazer a separação destas seguindo esse critério e sim focalizando o contexto micro e macro das condições de trabalho. Uma categoria se representa na outra, e, embora parte dos aspectos abrangidos por cada uma seja de controle das organizações, têm outros aspectos que fazem parte de um contexto mais amplo. Por exemplo, as condições contratuais e jurídicas não são apenas uma categoria organizacional, como tem também um lado societal no que se refere à legislação e ao piso salarial. Além disso, observa-se que as negociações coletivas terminam sendo mais eficazes para discutir as questões salariais e secundarizam os demais aspectos de condições de trabalho abrangidos por essas quatro amplas categorias.

Borges (2010) ressalta que, embora a tradição positivista de ciência exija que as classificações lidem com categorias autoexcludentes⁴, essa taxonomia das condições de trabalho não tem tal característica, pois os fenômenos abrangidos por cada categoria são inter-relacionados⁵.

A síntese das taxonomias descrita nas Tabelas 3 e 4 foi importante para gerar indicadores das condições de trabalho e, assim, permitir identificar a influência das condições de trabalho sobre a saúde dos operários da construção civil. Partindo de tal tipologia e do contexto desse ramo da economia abordado no capítulo anterior, pode-se dizer que, com relação aos aspectos contratuais e jurídicos da construção civil, existem dois tipos de emprego: pessoas trabalhando como autônomas e pessoas trabalhando na situação de empregados. Dependendo do porte e sofisticação das construtoras, tende a predominar o contrato formal, com a literatura afirmando (DIEESE, 2011) que o emprego formal está em ascensão e as contratações ocorrem por tempo indeterminado. No entanto, a estabilidade é baixa, e a literatura aponta um alto índice de rotatividade no setor. Em relação ao sistema de incentivo, o setor da construção civil tem um

⁴ Categorias autoexcludentes significam categorias que tenham um nível de clareza tal, que cada elemento só possa ser incluído em uma das categorias. Sobre o assunto, pode-se consultar autores como Minayo (2000) e Pasquali (1999).

⁵ A autora ilustra tal fato com a subcategoria “condições de segurança”, por exemplo, que está na Tabela 3, tomando parte da categoria “condições físicas e materiais”. Esta inclusão é apropriada, haja vista que parte dos riscos de segurança decorre de tais condições. No entanto, não se pode desprezar que as condições de segurança estão também relacionadas às “condições do ambiente sociogerencial”. Observa-se, inclusive, que nesta última categoria está prevista uma subcategoria designada como “Violência no lugar de trabalho”. Ela especialmente abrange expressiva parte dos riscos psicossociais. É também pertinente compreender que os riscos psicossociais estão relacionados a todas as subcategorias das “condições do ambiente sociogerencial” e dos “processos e características da atividade”.

salário base estabelecido pela convenção coletiva. Algumas empresas pagam um adicional e outras não. Existe também incentivo por produção, dependendo da organização. O regime de trabalho predominante é de 44 horas semanais, com a quantidade de horas extraordinárias dependendo de cada empresa.

Em relação às condições físicas e materiais, o setor destaca-se pelas condições insalubres do ambiente de trabalho, com presença de poeira, calor desconfortável, acidentes físicos, situações estressantes, ferramentas inadequadas e exposição à situações fatigantes e dolorosas. Em relação aos processos e características da atividade, o setor caracteriza-se por apresentar uma atividade manufatureira, semelhante aos ofícios, que exige uma qualificação dos operários, embora seja uma qualificação muitas vezes proveniente da experiência e das relações informais. No que se refere ao desempenho, a literatura aponta baixos índices de produção. E com relação aos aspectos sociogerenciais, existe uma estrutura funcional verticalizada, com relações interpessoais baseadas no arbítrio e imposição dos superiores. Além disso, é um setor que se destaca pela forte discriminação sofrida pelos trabalhadores, muitas vezes com baixa instrução e poucos qualificados.

Observa-se que investigar as condições de trabalho e como estas influenciam a conduta dos trabalhadores é uma tarefa complexa, pois a denominação inclui vários elementos que influenciam diferentes aspectos da atividade laboral. Isso tem motivado estudos de diferentes áreas. De um modo geral, todas essas definições sinalizam a importância de se considerar o caráter multidisciplinar e multifacetado no estudo das condições de trabalho, devido à amplitude e complexidade que envolve a análise de tais condições e sua influência na conduta e na saúde dos trabalhadores. E, por isso, aspectos como condições ambientais e físicas, condições de segurança, características da tarefa, carga física, carga mental e aspectos psicossociais e organizacionais devem ser considerados ao se avaliar as condições de trabalho de qualquer trabalhador (Ramos et al., 2002).

Por fim, as teorizações e pesquisas sobre condições de trabalho estão caminhando no sentido de fornecer cada vez mais conceitos disponíveis sobre o assunto e elaborar tipologias e questionários para abordar as condições de trabalho. Atualmente existe uma maior sistematização sobre o tema, o que permite também, por sua vez, fazer pesquisas mais sistemáticas e abrangentes.

2.2 Saúde Mental e Trabalho

A preocupação em se analisar os efeitos do trabalho sobre a saúde surge cedo. Ainda no século XVIII, estudos apontam queixas específicas à saúde do trabalhador, mas todas referentes a questões biológicas. Como citado anteriormente, Engels (1845/1986), por exemplo, já relatava as dramáticas condições de vida dos operários ingleses desde 1840, destacando as doenças que surgiam no ambiente de trabalho. Assim como Engels, muitos outros estudos foram sendo desenvolvidos nesse período, e, apesar de adotarem um foco na saúde corporal, podem ser considerados precursores do campo de saúde mental e trabalho (Andrade, 2008).

Durante muito tempo a concepção de saúde mental era pautada no modelo biomédico e pensada negativamente – como se saúde fosse ausência de doença. De acordo com esse conceito negativo de saúde, as doenças tinham causas biológicas objetivamente identificáveis, não se levando em consideração o fato de que muitas doenças são resultantes de uma interação de acontecimentos sociais, psicológicos e sociais (Stroebe & Stroebe, 1995).

O conceito negativo de saúde se refletia também no lugar do trabalho na Psicologia, de tal forma que Lima, em 1996, assinalava que predominantemente o psicólogo do trabalho e das organizações ainda não tinham incorporado a questão da saúde mental à sua prática profissional, e o psicólogo clínico, por sua vez, não estabelecia, em geral, um vínculo entre as queixas dos seus clientes e a sua situação de trabalho. Isso não significa que não houve ações e pesquisas isoladas em determinados períodos que ultrapassassem tal clivagem. Assim, na década de 1930, realizaram-se os estudos de Lazarsfeld, Jahoda e Zeisel (conforme citados por Álvaro & Garrido, 2006) sobre o impacto psicológico do desemprego que, posteriormente, foram substituídos pelo estudo da instabilidade e inadaptação laboral, a satisfação com o trabalho ou a motivação para o emprego. O foco, no entanto, é na ausência de trabalho/emprego (desemprego) e nos processos de adoecimento. Isso significa que, embora esses estudos possam ser tomados como precursores em assumir o nexo entre trabalho e saúde psíquica, não confrontavam diretamente o conceito negativo de saúde.

Para Lima (1996), exceções de reflexões que superavam a clivagem entre trabalho e saúde psíquica foram alguns estudos que defendiam a natureza sócio-histórica do psiquismo humano, e, assim, uma psicologia concreta, cujo objeto é dado pelo conjunto dos fatos humanos, considerados na sua relação com o indivíduo humano (Leontiev, 1978; Politzer, 1969; Vygotsky, 1989, citados em Lima, 1996).

Lima (2002, 2004) também destaca os estudos de Paul Sivadon e de Louis Le Guillant na década de 1950 e de Christophe Dejours na década de 1980. Sivadon foi um dos precursores da Psicopatologia do Trabalho, já que foi um dos primeiros a admitir as possíveis relações entre certos tipos de trabalho e certos distúrbios mentais. Este teórico foi capaz de perceber que, sob certas circunstâncias, o trabalho pode representar um excelente recurso terapêutico, auxiliando no tratamento e na reinserção de pacientes, mas, dependendo de sua forma de organização, pode conter um alto potencial patogênico. Le Guillant buscou desenvolver uma abordagem da saúde mental no trabalho que permitisse demonstrar a existência de uma relação entre a condição de vida ou de trabalho e o surgimento, a frequência ou a gravidade dos distúrbios mentais. Em seus estudos realizados com o objetivo de compreender os distúrbios que atingiam, de forma específica, certas categorias profissionais, esse autor demonstrou que o trabalho é um fator importante na constituição de sofrimento psíquico. A publicação do artigo “A neurose das telefonistas” por Le Guillant e colaboradores, foi considerado um marco importante no desenvolvimento dos estudos no campo da saúde/doença mental em seus vínculos com o trabalho. Os resultados de tal pesquisa preservam sua atualidade e continuam sendo uma fonte inesgotável de consulta para os pesquisadores do campo Saúde Mental e Trabalho, visto que os resultados percebidos na época acentuaram-se progressivamente no decorrer da segunda metade do século XX, em função das mudanças ocorridas na economia mundial, além de repercutirem de forma decisiva nos diversos contextos de trabalho (Lima, 2002; Lima, 2004). No entanto, até então, o campo saúde mental e trabalho ainda não estava consolidado.

Os estudos de Le Guillant também influenciaram o desenvolvimento da Psicopatologia do Trabalho por Christophe Dejours, autor com uma extensa contribuição no campo Saúde Mental e Trabalho, e cujos trabalhos sempre exerceram influência sobre os pesquisadores brasileiros – especialmente por ter sido sua publicação “A loucura do trabalho” que, em 1987, deu início às discussões sobre esse tema no Brasil. Dejours, em sua primeira fase, buscava o nexo causal entre determinadas organizações e condições de trabalho e o adoecimento mental. No entanto, ainda influenciado pelo conceito negativo da saúde, esse campo não estudava a relação trabalho/saúde do indivíduo, mas sim o trabalho como adoecimento. Ele admite apenas a presença de “certas descompensações”, negando a existência de doenças mentais caracterizadas no contexto de trabalho, dizendo que “as neuroses, psicoses e depressões em situação de trabalho são compensadas, precisamente, pela utilização dos sistemas defensivos (...)” (Dejours, 1987, p. 120).

Para esse teórico, não existem psicoses nem neuroses do trabalho, e essas descompensações dependem da estrutura das personalidades, sendo a organização do trabalho, no máximo, um elemento desencadeante, mas jamais determinante da descompensação (Dejours, 1987).

Paralelo à evolução dos estudos até aqui referidos, surgia um movimento que iniciou uma radical mudança na compreensão do conceito de saúde. Assim, em 1948, a Organização Mundial da Saúde (OMS) definiu saúde como: um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não meramente ausência de doença ou enfermidade. A influência de tal conceito cresceu lentamente. Na década de 70 surge o modelo biopsicossocial, desenvolvido por Engel em 1977, numa tentativa de integrar o psicológico e o meio ambiente no modelo de saúde biomédico tradicional (Ogden, 1999; Stroebe & Stroebe, 1995). A abordagem biopsicossocial, baseada numa concepção positiva de saúde, defende a ideia de que fatores biológicos, psicológicos e sociais são, todos eles, determinantes importantes da saúde e da doença. Além disso, de acordo com essa abordagem, o trabalho passa a ser categoria central na compreensão do homem, abrindo um caminho para o desenvolvimento do campo Saúde Mental e Trabalho.

Esta mudança de perspectiva coincide com o desenvolvimento do campo de pesquisa da Psicologia Social da Saúde, já que estes dois processos seguiam as mudanças do pensamento científico proveniente das discussões sobre os conceitos positivo e negativo de saúde. Realmente, o fato de o conceito positivo passar a influenciar o campo da Psicologia e crescer o reconhecimento de que fatores psicológicos e sociais também são determinantes da saúde e da doença levou que, no final dos anos 70, se desenvolvesse a Psicologia Social da Saúde, uma área da Psicologia que procura, através da pesquisa, desenvolver um conjunto de conhecimentos e de atividades no âmbito da promoção e da proteção da saúde, da prevenção e do tratamento das doenças (Bucher, 2003). A Psicologia Social da Saúde tenta afastar-se de um modelo linear de saúde e sustenta que a doença é causada por uma combinação de fatores biológicos, sociais e psicológicos, refletindo o modelo biopsicossocial de saúde e doença citado anteriormente. Além disso, para essa área da Psicologia, o indivíduo já não é mais encarado como uma vítima passiva, mas, sim, como responsável pelo seu estado de saúde e pelas suas doenças, de acordo com seus comportamentos, estilos de vida e crenças (Álvaro Paez, 1996; Ogden, 1999).

Sob a influência do conceito positivo da saúde, surgiram as contribuições de Goldberg (1972/1978 citado em Borges & Argolo, 2002b) voltando-se para os pequenos transtornos psíquicos ou não psicóticos. O referido autor preocupou-se com a necessidade de medidas

objetivas capazes ou sensíveis a tais alterações e criou, então, o QSG – Questionário de Saúde Geral.

Posteriormente, influenciado também pelo conceito positivo de saúde – e ao constatar que, além da presença de fragilizações que favoreciam o surgimento de doenças do corpo, os trabalhadores apresentavam comportamentos estranhos, paradoxais (estratégias defensivas) e consumo de bebidas alcoólicas – Dejours amplia seus estudos, buscando compreender as estratégias utilizadas pelos indivíduos para lidar com o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho, passando a denominar seu novo campo de estudo de Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, 1992). Dejours passa a estudar as dinâmicas da relação do sujeito com a organização do trabalho que podem gerar fragilizações mentais, já que, para ele, as pressões no trabalho eram decorrentes da organização do trabalho (divisão das tarefas, repetição, cadência, hierarquia, comando, controle) e, portanto, enquanto as condições de trabalho têm como alvo o corpo, é a organização do trabalho que atinge o funcionamento psíquico do trabalhador (Dejours, 1992). Mesmo nessa segunda fase de Dejours, o trabalho continua sendo abordado apenas pela via da subjetividade, ou seja, por meio do discurso, através do qual o trabalhador comunica sua vivência, em detrimento da observação e da análise das situações reais de trabalho. (Lima, 2002). Tendo como base a Psicanálise, esse novo campo de pesquisa tem como objeto o sofrimento e o prazer no trabalho, não admitindo que existam doenças específicas do mundo do trabalho, ou ainda que o trabalho levasse ao adoecimento, pondo em evidência a negação do nexo entre a saúde e o trabalho (Borges et al., 2007).

Depois que o conceito positivo de saúde já estava bastante influente, as rápidas e intensas mudanças ocorridas no âmbito socioeconômico, tanto em nível nacional quanto mundial, faz com que a Psicologia, mais especificamente a Psicologia Social da Saúde, ampliasse seu foco de abordagem. É importante destacar novamente as mudanças das condições de trabalho e do emprego desencadeadas pelo recente processo de globalização e reestruturação produtiva, surgindo novas e específicas necessidades de pesquisa e práticas por psicólogos na área de organização do trabalho e saúde. Nesse contexto, consolida-se, como área de interface da Psicologia da Saúde e da Psicologia do Trabalho e das Organizações, o campo de estudos e práticas de Saúde Mental e Trabalho (Guimarães, Grubits, Martins & Freire, 2008).

O campo Saúde Mental e Trabalho tem seu foco principal nos fatores organizacionais e no delineamento do trabalho que contribuem para a incapacitação e doença no trabalho, incluindo os

transtornos relacionados ao estresse. Fatores sociais e familiares, bem como as características individuais, como capacidades, habilidades, personalidade e temperamento são também de interesse dessa especialidade, na medida em que influenciam a segurança e o bem-estar das populações trabalhadoras (Bucher, 2003; Guimarães et al., 2008; Ogden, 1999). A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho propõe desenvolver programas de saúde laboral que vão além da prevenção, procurando também melhorar a saúde atuando sobre fatores laborais promotores de saúde e sobre os fatores de risco extralaborais, tais como tabaco, o álcool e a dieta (Benavides, Ruiz-Frutos & García, 2004).

Benavides et al. (2004) destacam que a relação trabalho e saúde é um tanto complexa, já que se produz em ambas as direções e com efeitos tanto positivos como negativos. Segundo esses autores, condições adequadas de trabalho tendem a ter um efeito positivo sobre a saúde, desenvolvendo a satisfação, as relações sociais, a autoestima e o bem-estar do trabalhador. Da mesma forma, uma saúde ótima tem aspectos positivos sobre o trabalho – ou seja, um bem-estar físico, psicológico e social melhora a qualidade do trabalho, bem como o rendimento do trabalhador. Sem dúvida, as consequências negativas da relação trabalho e saúde são as que mais preocupam. O conjunto de efeitos negativos das condições de trabalho sobre a saúde, conhecido como danos, são todos aqueles problemas de saúde (alterações, enfermidades, patologias e lesões) causados ou desencadeados pelo trabalho. Os acidentes de trabalho, as enfermidades relacionadas com o trabalho (sejam ou não reconhecidas legalmente como profissionais), as incapacidades temporárias ou permanentes e o absenteísmo são manifestações evidentes dos efeitos negativos sobre a saúde derivados do trabalho (Benavides et al., 2004).

Hoje se vive em um sistema capitalista, deparando-se, na maioria das vezes, com um ambiente hostil, ritmo de trabalho acelerado, competitivo, exigências maiores do que o indivíduo pode suportar. Segundo Borges e Yamamoto (2004), com o surgimento do capitalismo engendrou-se uma concepção do trabalho que o exalta como central na vida das pessoas, como o único meio digno de ganhar a vida, apesar de que o sentido do trabalho segue incorporando noções como de castigo, de esforço e de obrigação. Essas constantes pressões do mundo laboral podem ter como consequência o estresse ocupacional. Porto e Tamayo (2003) também destacam esses dois lados controversos do trabalho: por um lado atende o desejo humano, correspondendo à condição de ser membro produtivo da sociedade e direcionar um objetivo na vida, contribuindo para criar certa medida de autoestima, saúde mental e convívio social; e por outro lado, o trabalho

pode implicar sofrimento humano, ao expor as pessoas a tantas pressões, situações de fracasso e constantes ameaças de desemprego, podendo levá-las ao ponto de não mais se sentirem motivadas naquilo que fazem. Pode-se dizer que o trabalho pode ativar as emoções do indivíduo, tanto de forma positiva quanto negativa, e, assim, ser tanto fonte de prazer como de sofrimento (Andrade, 2008).

As profundas transformações ocorridas no mundo do trabalho vão intensificar o interesse e os estudos sobre a influência do trabalho na saúde dos profissionais. Borges et al. (2007) destacam que o campo de estudo e atuação designado de Saúde Mental e Trabalho em sua constituição assume como um de seus pressupostos básicos a existência de um nexo entre a saúde mental ou bem-estar, vivenciado pela pessoa e o seu trabalho. Segundo as autoras, o trabalho tem um papel estruturante na vida das pessoas: no nível individual, tem sido um importante fator de identificação social e de bem-estar psicológico, fonte de realização e contribuição social; e no nível societário, observa-se que muitas decisões na sociedade contemporânea se fundam no trabalho. É justamente por tal papel que quando as condições de trabalho e o modo de organização se deterioram, podem causar sofrimento psíquico nos trabalhadores.

Lima, Assunção e Francisco (2002) ressaltam a polêmica em torno da existência ou não de um nexo causal entre certos transtornos mentais detectados nos contextos de trabalho e os problemas ali vivenciados pelos indivíduos. A abordagem organicista explica os problemas apresentados pelos trabalhadores como sendo o resultado de alterações neuroquímicas, e, portanto, apenas os fatores endógenos seriam responsáveis pelos transtornos mentais. Além disso, alguns profissionais, pertencentes ao campo de saúde mental, interpretam as evidências clínicas do caso como sendo decorrentes apenas da dinâmica dos afetos e das representações do paciente, sendo a abordagem psicossocial aquela que tenta integrar, da forma mais ampla possível, os fatores orgânicos, psíquicos, sociais e organizacionais. Partindo de tal abordagem, os autores identificam elementos presentes na organização do trabalho que podem ser qualificados patogênicos: os mecanismos de controle que podem reduzir consideravelmente as possibilidades de o trabalhador regular seus atos laborais, além de aumentar nitidamente a tensão; o conteúdo empobrecido das tarefas, o isolamento e a monotonia do posto de trabalho, os conflitos presentes nos relacionamentos interpessoais, especialmente aqueles que ocorrem entre subordinados e chefes; o turno fixo noturno e o medo do desemprego.

Segundo Álvaro e Paéz (1996), o conceito de saúde e doença mental são tanto a expressão de problemas de tipo emocional, cognitivo e comportamental como de realidades simbólicas, construídas cultural e historicamente na própria interação social. Para que uma pessoa seja considerada como enferma ou com deterioração em seu bem-estar psicológico, não se depende somente das alterações emocionais ou de personalidade, como também das atitudes da sociedade com relação a esse tipo de alterações.

Warr (1987) apresenta a saúde mental como resultado das interações entre as características do meio, o entorno do qual ele faz parte, e as características da personalidade do indivíduo. Para ele, existem cinco dimensões que compõem a saúde mental: bem-estar afetivo, competência, autonomia, aspiração e funcionamento integrado. Estas dimensões seriam influenciadas por nove aspectos ambientais: oportunidade para exercer controle sobre o meio; para a utilização e desenvolvimento dos conhecimentos e habilidades pessoais; para desenvolver as relações interpessoais; existência de objetivos gerados no meio; variedade, clareza ambiental; disponibilidade econômica; segurança física e posição social valorizada. Esse modelo de Warr, baseado em uma abordagem psicossociológica, está centrado no estudo dos determinantes do meio social sobre a saúde mental, tendo as características pessoais como fatores moderadores do impacto do meio sobre a saúde.

De acordo com o Ministério da Saúde (Brasil, 2001), os transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho são resultado de contextos de trabalho em interação com o corpo e o aparato psíquico dos trabalhadores. As ações implicadas no ato de trabalhar podem atingir o corpo dos trabalhadores, produzindo disfunções e lesões biológicas, reações psíquicas às situações de trabalho patogênicas além de desencadear processos psicopatológicos relacionados às condições de trabalho desempenhadas pelo trabalhador. Entre os contextos de trabalho geradores de sofrimento psíquico estão a falta de trabalho ou mesmo a ameaça de perda de emprego; o trabalho desprovido de significação, sem suporte social, não reconhecido ou que se constitua em fonte de ameaça à integridade física ou psíquica; situações de fracassos, acidente de trabalho ou mudança de posição na hierarquia; ambientes que impossibilitam a comunicação espontânea, a manifestação de insatisfações e as sugestões dos trabalhadores em relação à organização ou ao trabalho desempenhado; fatores relacionados ao tempo e ao ritmo de trabalho, as jornadas longas de trabalho, os turnos de trabalho, os ritmos intensos ou monótonos, a submissão do trabalhador ao ritmo das máquinas e a pressão dos superiores por mais velocidade e

produtividade; níveis altos de atenção e concentração exigidos para a realização das tarefas, somados ao nível de pressão exercido pela organização do trabalho; exposição a produtos e substâncias que podem ter ação tóxica direta sobre o sistema nervoso e a vivência de acidentes de trabalho que envolvem risco de vida ou que ameaçam a integridade física dos trabalhadores (Brasil, 2001; Vasconcelos & Faria, 2008). Além das relações interpessoais, da estrutura hierárquica, controle, divisão e conteúdo das tarefas, as condições físicas e materiais, flexibilização, sobrecarga de trabalho, longas jornadas e a falta de reconhecimento, destacam-se ainda, como exemplos de fatores psicossociais e de organização que interferem na saúde mental, a ergonomia, o clima e a cultura organizacionais e o *mobbing* (violência moral ou psicológica) (Organização Internacional do Trabalho, 1998; Seligmann-Silva, 2003). Sentimentos de menos-valia, angústia, insegurança, desânimo, desespero, tensão, sofrimento, distúrbios mentais, fadiga crônica, quadros ansiosos e depressivos, distúrbios do sono e quadros psicopatológicos diversos, como transtornos de ajustamento ou reações ao estresse, depressões graves e incapacitantes e síndrome de burnout são sintomas de sofrimento provenientes das situações de trabalho acima citadas (Brasil, 2001).

Em seus estudos sobre as estratégias organizacionais de promoção de saúde do trabalhador, Vasconcelos e Faria (2008) demonstraram que o equilíbrio psicológico no trabalho está associado principalmente ao conforto e tranquilidade para trabalhar, ao volume de cobranças razoável, trabalhar sem medo e sem pressão, fazer o que gosta, não estar esgotado, associado ainda ao relacionamento com colegas, clientes e na relação hierárquica. E, portanto, estresse, fofocas, condições físicas de trabalho inadequadas, relacionamento difícil com a chefia, com subordinados, colegas, clientes, a insatisfação com o trabalho, falta de reconhecimento, pressão, responsabilidades, sensação de ser vigiado e orientações contraditórias para a execução da tarefa podem levar a possíveis adoecimentos mentais ou psicossomáticos, como gastrites, úlceras, dores de cabeça, depressão, sensação de “estar acabado”, insônia, estresse e fadiga crônica. Para Codo (2002):

O significado do trabalho, ou seja, o controle do trabalhador sobre o trabalho, a importância social do trabalho, a rotina, o sentido do trabalho, as relações sociais de produção, ou seja, o relacionamento com colegas e com a hierarquia, as atitudes do trabalhador frente ao trabalho, sua satisfação e seu comprometimento, a carga mental no

trabalho, as dificuldades no relacionamento social do trabalhador devidas ao trabalho, o suporte social, o suporte afetivo, o conflito trabalho-família, são todas variáveis já conhecidas como importantes para determinar o nível de saúde mental do trabalhador. (p 187)

De acordo com o Ministério da Saúde (Brasil, 2001) a relação específica dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho conta com 12 grupos de doenças mentais, dentre as quais se destacam o alcoolismo crônico, episódios depressivos, estados de estresse pós-traumáticos, neurastenia (síndrome de fadiga), neurose profissional, transtornos do sono e sensação de estar acabado (síndrome de burnout e síndrome do esgotamento profissional). De acordo com Organização Internacional do Trabalho (1998) os principais problemas de saúde mental relacionados ao trabalho são: estados depressivos, transtorno de ansiedade, transtorno por estresse pós-traumático, estresse ocupacional, síndrome de *burnout* e *karoshi* (morte por excesso de trabalho). Seligmann-Silva (2003) também relata que os distúrbios psíquicos relacionados ao trabalho mais observados são: Síndrome neurótica, Síndrome da Fadiga Crônica, Síndrome do Esgotamento Profissional (Burnout), Síndromes Pós-Traumáticas, Síndrome Residual Pós Traumática, Quadros Neuróticos Pós Traumáticos, Síndromes Depressivas, Síndromes Paranoides, Alterações de Personalidade, Transtornos Psicossomáticos, Síndrome de Insensibilidade (Alexitimia, Depressão Essencial e Normopatias), Personalidades Tirânicas e Síndrome de Dependência (Alcoolismo). No entanto, não há uma classificação de distúrbios psíquicos relacionados ao trabalho, na CID-10 – Classificação dos Distúrbios Mentais, assim como no DSM-IV (Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais).

Um aspecto de ordem prática com o qual se deparam os médicos do trabalho, psiquiatras e outros profissionais de saúde são os casos em que, mesmo a contínua exposição a dificuldades no trabalho e o desenvolvimento de sintomas – por consequência, causando prejuízo ao funcionamento do trabalhador –, não são passíveis de serem avaliados como perda de saúde mental, pois não podem ser classificados propriamente como transtorno ou doenças. Trata-se de uma questão meramente conceitual, que leva a importantes consequências no reconhecimento do agravamento à saúde do trabalhador, dificultando a instituição do tratamento ou medidas promotoras da saúde. Outra limitação prática do uso das classificações diagnósticas é seu caráter multiaxial, muitas vezes desconsiderado pelo clínico na elaboração do diagnóstico, deixando de considerar

fatores relacionados ao trabalho como importantes no desencadeamento de doenças (Camargo e Neves, 2002). De acordo com o Ministério da Saúde (Brasil, 2001), o principal instrumento para a investigação das relações saúde-trabalho-doença e para o diagnóstico correto do dano para a saúde e da relação etiológica com o trabalho nos serviços de saúde é representado pela anamnese ocupacional. No entanto, na formação médica, pouca ou nenhuma atenção é dada ao desenvolvimento dessa habilidade, fazendo com que os profissionais tenham dificuldade para utilizá-la no dia a dia de trabalho.

As queixas e sintomas psíquicos vivenciados pelos trabalhadores no ambiente de trabalho são geralmente agrupados e rotulados de “doença dos nervos”, ausente da nosografia consagrada, mas presente no cotidiano de atendimento à classe trabalhadora. Os técnicos que atuam em ambulatórios, especialmente em ambulatórios psiquiátricos, conexos aos serviços públicos, e em outros serviços de saúde, reconhecem a associação dos sintomas às dificuldades relacionadas com o trabalho ou, ainda, acompanhando acidentes e doenças ocupacionais. É frequente trabalhadores acometidos de “doença dos nervos” associá-las a situações de tensão nas relações de trabalho. Jacques (2002) define a “doença dos nervos” como “uma vivência subjetiva que informa sobre a trajetória profissional e os percalços da vida laboral e que remete a necessidades psicológicas fortemente vinculadas à identidade do eu, cujo ‘enfrentamento’ torna penoso o cotidiano de trabalho e ameaça a saúde mental” (p. 108).

As dificuldades em torno da definição e operacionalização do termo Saúde Mental se devem a duas razões, segundo Borges e Argolo (2002a): a diversidade de paradigmas geradores de interpretações e descrições dos processos psicológicos, que dificulta a integração entre os modelos explicativos da saúde mental, e o revestimento moral que acompanha os conceitos de Saúde Mental, geralmente fundados nos valores das classes dominantes de uma sociedade, mais especificamente, no caráter de exclusividade do modelo médico de avaliação da saúde mental. Esses autores apontam para dois grandes grupos de concepções acerca da Saúde Mental: aquelas que enfatizam a ausência de enfermidades e as outras que ressaltam a presença de componentes positivos e promotores de saúde. Em geral, a definição de Saúde Mental, do ponto de vista clínico e epidemiológico, se dá pela presença de sintomas que classificam uma situação de mau funcionamento psíquico com alterações da personalidade, do pensamento, da percepção, da memória, da inteligência, entre outras. Porém, esse modelo exclui as situações em que há sofrimento psicológico, mas não é evidente a presença de alterações e desintegração do

funcionamento psíquico, quer pelo fato de que as pessoas sequer se aperceberam do que sofrem ou ainda porque assimilaram a noção de que só estariam afetadas em sua saúde mental se apresentassem determinados sintomas. Assim, embora a presença de sintomas se mostre como condição necessária para detectar uma doença mental, sua ausência não significa a constatação de Saúde Mental.

Os processos psicossociais em uma organização, construídos desde os primórdios das interações humanas em um ambiente específico de trabalho, constituem as bases para a promoção da saúde e da produtividade organizacional. A análise de tais fenômenos envolve características que ultrapassam os níveis individual, grupal, organizacional e macro societário, envolvendo, em sentido amplo, uma combinação de variáveis pessoais e sociais (Zanelli, Silva & Tolfo, 2011). Por isso, a abordagem psicossociológica norteou o presente estudo, já que tal perspectiva parte da concepção de que o trabalho é uma categoria estruturante da vida das pessoas e da sociedade e, por isso, pode estar implicado em todos os processos (individuais e sociais) que geram saúde e/ou sofrimento psíquico no trabalhador.

Por fim, apresentando um embasamento teórico dos fenômenos nos quais condições de trabalho e saúde psíquica são estudados, conclui-se que condições de trabalho tem um caráter multidisciplinar e multifacetado, assim como saúde mental é um fenômeno complexo e exige um conjunto de indicadores para ser analisada. Por isso, utilizar-se-á o Questionário de Condições de Trabalho, que abrange os diversos níveis de análise no estudo das condições de trabalho, o QSG-12, a Escala de Autoestima e a Escala de Bem-Estar Afetivo no Trabalho para analisar as condições de trabalho dos operários da construção civil e sua influência na saúde psíquica desses trabalhadores, visto que saúde e doença são processos complementares e exigem não só indicadores de bem-estar como também indicadores de alterações psíquicas. Tais questionários serão apresentados no capítulo subsequente.

Capítulo 3

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo, apresentam-se os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa sobre condições de trabalho e saúde psíquica dos operários da construção civil de Belo Horizonte, realizada e apresentada como conclusão do mestrado da Universidade Federal de Minas Gerais.

Esta pesquisa teve como principal objetivo explorar a relação entre as condições de trabalho e a saúde psíquica dos operários da construção civil de edificações da cidade de Belo Horizonte. Para atingir esse objetivo mais amplo foram traçados os seguintes objetivos:

- Caracterizar o contexto organizacional de trabalho dos operários nas organizações pesquisadas;
- Descrever as condições de trabalho dos profissionais da construção civil de edificações de Belo Horizonte;
- Avaliar a saúde mental dos participantes da pesquisa;
- Identificar os aspectos das condições de trabalho que afetam a saúde psíquica dessa categoria profissional.

Tendo em vista os objetivos descritos acima, partiu-se de algumas questões norteadoras, a saber:

- Qual o contexto das organizações pesquisadas?
- Quais as condições de trabalho dos operários da construção civil de edificações de Belo Horizonte?
- Qual a qualidade da saúde mental dos operários da construção civil?
- A saúde mental dos operários é influenciada pelas suas condições de trabalho?

O tipo de pesquisa adotado para desenvolver o trabalho insere-se dentro do que Gil (1994) classificou como pesquisa descritiva, sendo saúde mental e as condições de trabalho as variáveis a serem relacionadas. Esse tipo de pesquisa visa a descrever as características de determinada população ou fenômeno e/ou estabelecer relações entre variáveis, envolvendo o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados. Na presente pesquisa, utilizaram-se as seguintes estratégias de

coleta de dados: aplicação de questionários estruturados, entrevistas semiestruturadas e observação exploratória realizada durante a aplicação dos questionários.

3.1 - Estratégia I: Aplicação de Questionários Estruturados

3.1.1 - Participantes da pesquisa

O estudo foi realizado com uma amostra acidental de operários da construção civil de edificações de Belo Horizonte/MG. Tendo em vista a dificuldade quanto à liberação dos trabalhadores pelas construtoras e à disponibilidade dos horários para a realização da pesquisa, a amostra foi selecionada por conveniência, baseando-se nos critérios de espontaneidade e disponibilidade dos trabalhadores. Foram aplicados 240 questionários, totalizando apenas 236 válidos. Os demais questionários foram excluídos porque os entrevistados não quiseram concluir a entrevista ou não conseguiram compreender e responder as perguntas de forma direta e clara. A partir dessas exclusões, a amostra totalizou 236 sujeitos, dos quais: 79 (33,5%) operários eram funcionários de uma organização vinculada a um órgão público federal em Belo Horizonte (Organização A) e 157 (66,5%) eram funcionários de uma organização privada da construção de edificações de Belo Horizonte (Organização B) (Tabela 5). Destes, 225 (95,3%) eram do sexo masculino e 11 (4,7%) do sexo feminino, havendo, portanto, predominância do sexo masculino para as duas empresas.

Tabela 5
Percentual da amostra por organização (N=236)

Organizações	Frequência	Porcentagem
Organização A	79	33,5 %
Organização B	157	66,5%
Total	236	100,0%

As idades dos participantes variaram de 18 a 60 anos, com média de 35,33 anos (DP=11,51). Ressalta-se que os operários da Organização A apresentam média de idade significativamente maior que a Organização B (Tabela 6).

Quanto ao tempo de serviço na construção civil, observou-se uma variação de 1 mês a 38 anos (M=11,36 anos), com a Organização A apresentando um quadro de funcionários com mais tempo de serviço na construção civil do que a outra organização pesquisada (Tabela 6).

Ao que corresponde o tempo de serviço do operário na organização atual em que trabalha, observou-se uma variação de 1 mês a 10 anos ($M=1,47$ anos), não havendo diferença significativa entre as duas organizações (Tabela 6).

Tabela 6

Idade, tempo de serviço na construção civil e na organização atual da amostra

	Organização	N	Média	Desvio padrão	Teste t
Idade	Organização A	79	38,37	12,46	$t=2,93$; $p=0,04$
	Organização B	157	33,80	10,71	
Tempo na Construção civil (anos)	Organização A	79	14,83	12,11	$t=3,70$; $p<0,001$
	Organização B	157	9,62	9,10	
Tempo no emprego atual (anos)	Organização A	79	1,70	25,14	$t=1,44$; $p=0,15$
	Organização B	157	1,38	18,28	

Com relação ao nível de instrução, observou-se que 1,7% dos participantes nunca estudou, 51,3% possuíam o ensino fundamental incompleto e 14,8% tinham o ensino fundamental completo, 14,4% possuíam o ensino médio incompleto e 16,5% o ensino médio completo, enquanto apenas 0,8% operários estavam com o ensino superior incompleto e 0,4% com o ensino superior completo. Por outro lado, quando solicitados a responder se estudam atualmente, 10,6% dos participantes disseram que *sim*, enquanto 89,4% responderam que *não*. Observa-se que o nível de instrução é bastante distribuído entre ensino fundamental e ensino médio e tal distribuição se repete com as mesmas proporções nas duas organizações pesquisadas ($\chi^2=5,93$; $p=0,115$).

3.1.2 - Instrumentos

Para avaliar as condições de trabalho dos operários da construção civil de Belo Horizonte, utilizou-se como instrumentos os fatores do Questionário sobre Condições de Trabalho, visto que esse questionário abrange a tipologia das condições de trabalho elaborada por Borges (2010), citada anteriormente. E para avaliar a saúde mental dessa categoria profissional foram utilizados os seguintes instrumentos: o Questionário de Saúde Geral (QSG-12), a Escala de Autoestima e a Escala de Bem-Estar Afetivo no Trabalho. Adotou-se esse conjunto de questionários,

considerando que a revisão da literatura especializada, descrita no capítulo anterior, aponta para o caráter multidimensional de saúde mental.

Os questionários estão disponíveis nos Anexos 1, 2, 3 e 4. A seguir, encontra-se a descrição dos questionários utilizados para coleta dos dados.

3.1.2.1 Questionário de Condições de Trabalho

O Questionário de Condições de Trabalho foi desenvolvido pelo Observatório Europeu de Condições de Trabalho – EWCO e adaptado para a realidade brasileira. Estruturado em 35 itens, aborda quatro dimensões básicas: a) Condições contratuais e jurídicas; b) Condições físicas e materiais; c) Processos e características da atividade e d) Condições do ambiente sociogerencial. A primeira dimensão é composta por questões estruturadas, mas não escalares e, por isso, não tem o trabalho de validação. As demais dimensões são escalares e cada item é respondido em uma escala de cinco pontos, variando de 1, significando Nunca, a 5, significando Sempre, passando pelo ponto médio 3, significando Ocasionalmente (Às vezes). Para essas escalas foi feito estudo de validação por meio de análise fatorial exploratória e estimativa dos coeficientes de consistência por fator (Alfa de Cronbach) (Borges, Alves Filho, Leite, Costa, Souza & Barros, (submetido)).

As 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), à estabilidade do contrato (instável ou estável), 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 (por exemplo: regime e jornadas de trabalho).

As condições físicas e materiais são os componentes mais concretos (Tabela 7). 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.

Tabela 7
Escala de condições físicas e materiais

Nome	Descrição (Fator capaz de mensurar se o operário se percebe exposto à...)
Falta de Segurança ($\alpha=0,75$)	Acidentes com ferramentas, instrumentos e maquinário, riscos de pequenos acidentes de trabalho, situações que podem desenvolver situações ocupacionais e acidentes físicos (desabamentos, quedas de materiais, etc.) e à falta de higiene no local de trabalho.
Exposição a situações adversas ($\alpha=0,66$)	Estar em contato direto com pessoas que não são empregadas no seu local de trabalho (clientes, passageiros, alunos, doentes, etc.); estar em contato com pessoas com doenças infecto contagiosas; riscos de acidentes no trânsito; radiações, raio x, radioatividade, luz de soldadura e raios laser; trabalhar em vias públicas (na rua); e iluminação excessiva.
Situações Desgastantes ($\alpha=0,64$)	Exigências psíquicas estressantes, agravo de doenças que contraiu por razões diversas, posições dolorosas ou fatigantes, fumaça (por exemplo, fumaça de soldas), pó (por exemplo, de madeira) ou poeiras (por exemplo, de cimento, de barro).
Movimentos repetitivos ($\alpha=0,67$)	Repetir movimentos em intervalos menores que dez minutos, repetir movimentos em intervalos de menos de um minuto e realizar movimentos repetitivos da mão ou do braço.
Mudanças Físicas Naturais ($\alpha=0,63$)	Calor desconfortável, mudança brusca de temperatura, frio desconfortável e exposição prolongada ao sol.
Riscos de acidentes de trabalho ($\alpha=0,76$)	Riscos de acidentes de trabalho incapacitantes, riscos de acidentes de trabalho fatais e riscos de pequenos acidentes de trabalho.
Exposição a substância ($\alpha=0,69$)	Inalação de vapores (tais como de solventes, diluentes e/ou inseticidas), iluminação insuficiente, manuseio ou contato da pele com produtos ou substâncias químicas e manuseio ou contato direto com materiais que podem transmitir doenças infecciosas (lixo, dejetos, etc.).

Quanto aos processos e características da atividade (Tabela 8), essa dimensão abrange os aspectos que dizem respeito ao conteúdo das atividades de trabalho, à organização e divisão do trabalho, às demandas do posto de trabalho, aos modos de execução das atividades e ao desempenho do trabalhador.

Tabela 8
Escala de processos e características da atividade

Nome	Descrição (Fator capaz de mensurar, segundo o operário,...)
Rapidez e Complexidade ($\alpha=0,75$)	Se o trabalho implica: prazos muito rígidos e muito curtos e ritmo acelerado; realizar tarefas monótonas e tarefas complexas; interromper uma tarefa para realizar outras e resolver por ele mesmo problemas imprevistos; ritmo de trabalho que depende de objetivos quantitativos de produção e do controle direto do chefe.
Interação no trabalho ($\alpha= 0,74$)	Se no trabalho ele precisa responder por danos na qualidade de atendimento a outras pessoas, seu ritmo de trabalho depende de pedidos diretos de pessoas como os clientes, precisa apresentar emoções específicas ou dissimular suas emoções e se pode receber ajuda externa à organização.
Exigências de Qualificação ($\alpha= 0,65$)	Se sua atividade exige atualizações, formação suplementar, qualificações e experiência que o trabalhador possui, aprender coisas novas e avaliar por si mesmo a qualidade de seu trabalho.
Autonomia (Jornada e escolha dos colegas) ($\alpha= 0,56$)	Se na execução de suas atividades o trabalhador se percebe sendo livre para decidir quando tira férias ou dias de folga, podendo negociar com chefes e colegas quando tirar férias e/ou dias de folga, tendo influência sobre a escolha dos seus colegas de trabalho, podendo fazer pausa quando desejar e pode receber ajuda dos seus superiores/chefes.
Trabalho em equipe ($\alpha= 0,54$)	Se as atividades realizadas pelo trabalhador são executadas em equipe, se pode receber ajuda de colegas e se o ritmo de trabalho depende do trabalho feito pelos colegas.
Autonomia no modo de trabalho ($\alpha= 0,61$)	Quanto o trabalhador crê poder escolher ou modificar seus métodos de trabalho, o ritmo de realização das tarefas e a ordem das tarefas.
Definição das atividades ($\alpha=0,56$)	Em que frequência o trabalhador percebe suas tarefas sendo definidas pela equipe de trabalho, pelo chefe após ouvir a equipe ou pelo trabalhador sozinho, negociando com colegas e chefes.
Responsabilidade ($\alpha= 0,51$)	Em que frequência o horário de trabalho é combinado pelo trabalhador, colegas e outras pessoas, entre o trabalhador e clientes e se responde por erros técnicos no desenvolvimento do trabalho e por danos a equipamentos, máquinas e objetos.

A dimensão condições do ambiente sociogerencial (Tabela 9) diz respeito aos aspectos relacionados às interações interpessoais (sejam horizontais ou verticais), às práticas sociais relativas à gerência ou à 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.).

Tabela 9

Escala de Condições do Ambiente Sociogerencial

Nome	Descrição (Fator capaz de mensurar....)
Falta de apoio na execução das tarefas ($\alpha=0,83$)	Se no trabalho o operário se percebe exposto a situações de: falta de equipamentos/ferramentas adequadas; sobrecarga de tarefas; falta de material necessário para a realização de suas tarefas; exigências desproporcionais às condições de trabalho; realizar tarefas conflitantes ou contraditórias; realizar tarefas desagradáveis; pressão por decisões rápidas; realizar tarefas diferentes das suas e exigências conflitantes com seus princípios e valores.
Discriminação Social ($\alpha=0,70$)	Se o trabalhador se percebe sujeito no ambiente de trabalho à discriminação ligada à classe social, à idade, à nacionalidade e à religião; à discriminação ligada à história pessoal (prostituição, ex-presidiários, portadores de doenças contagiosas ou crônicas, etc.); à discriminação ligada a características pessoais (altura, surdez, cegueira, gagueira, etc.) e à discriminação ligada a preferências sexuais.
Gestão do desempenho profissional ($\alpha=0,62$)	Se no último ano o trabalhador registra que foi consultado sobre mudanças na organização do trabalho e/ou nas suas condições de trabalho, discutiu com o seu chefe problemas relacionados ao trabalho, teve uma discussão franca com o seu chefe acerca do desempenho da sua função e se foi sujeito a uma avaliação formal regular do desempenho das suas funções.
Discriminação sexual ($\alpha=0,63$)	Quanto o trabalhador se percebe sujeito no ambiente de trabalho à discriminação de sexo (homem X mulher) e ao assédio sexual.
Exposição à violência ($\alpha=0,68$)	Quanto o trabalhador se percebe sujeito no ambiente de trabalho à ameaças de violência física, agressões verbais, violência física ou intimidações/perseguições.

3.1.2.2 - Questionário de Saúde Geral (QSG-12)

Esse instrumento compreende uma versão resumida do Questionário de Saúde Geral de Goldberg, criado em 1972 para identificar transtornos mentais leves de caráter não psicótico. Em sua forma original, o questionário é composto de 60 itens, posteriormente reformulado em várias outras versões com 30, 20 e 12 itens, respectivamente, mantendo o mesmo grau de confiabilidade. É a última versão (QSG-12), devido à simplicidade, que tem se tornado comum em estudos ocupacionais (Banks et al. (1980); Álvaro (1992); Sarriera & Câmara (1996); Borges & Maranhão (2006)). O QSG-12 compõe-se de 12 itens em forma de perguntas que investigam se o sujeito experimentou, recentemente, algum sintoma particular de transtorno mental, devendo sua resposta ser dada em uma escala de quatro pontos. No caso de itens que negam a saúde mental, as alternativas de resposta variam de 1, significando Absolutamente, a 4, significando Muito mais que de costume. Em caso de itens afirmativos, as respostas vão de 1, significando

Mais que de costume, a 4, significando Muito menos que de costume. Na maioria das pesquisas, este questionário é utilizado como instrumento unifatorial; no entanto, a análise fatorial desenvolvida por Borges e Argolo (2002b) aponta a viabilidade de mensurar dois fatores: 1) Redução da Autoeficácia, que diz respeito aos sentimentos de competência percebida pelo sujeito na realização de suas atividades e 2) Depressão e Tensão Emocional, que diz respeito aos sentimentos de tensão, de esgotamento emocional, de infelicidade e depressão. Apesar de já existirem validações anteriores do QSG-12, como foi utilizado um recurso diferente na coleta de dados (uso do dispositivo pocket) daqueles realizados pelas validações anteriores, por segurança foi repetida a análise fatorial ($KMO = 0,75$ e Alfa de Cronbach de $0,72$ e $0,65$ para os fatores Depressão e Tensão Emocional e Redução da Autoeficácia respectivamente) para mostrar que a análise continuou dando bons Alfas de Cronbach e segue apresentando validade de construto (ver Anexo 5).

3.1.2.3 Escala de Autoestima

A Escala de Autoestima foi originalmente criada por Rosenberg em 1965, e validada no Brasil por Hutz (2002). Essa é uma medida unidimensional constituída por sete itens relacionados a um conjunto de sentimentos (positivos ou negativos) de autoestima e autoaceitação que avalia a autoestima global. Os itens são respondidos em uma escala tipo Likert e as respostas variam de 1 (concordo totalmente) a 4 (discordo totalmente). Uma alta pontuação indicando um nível acentuado de autoestima pode advir tanto do grau em que o sujeito concorda com os enunciados positivos, quanto do alto grau em que discorda com os enunciados negativos. Um dos estudos de validação dessa escala foi realizado por Hutz (2002), com uma revisão da adaptação, validação e normatização da Escala de Autoestima de Rosenberg feita por esse autor em 2011 (Hutz & Zanon, 2011). Foi repetida também a análise fatorial do Questionário de Autoestima de Rosenberg ($KMO = 0,76$ e Alfa de Cronbach = $0,74$) com a amostra da presente pesquisa, a qual representa um seguimento populacional bastante distinto daquelas dos estudos originais. O questionário continua contando com bons Alfas de Cronbach e segue apresentando validade de construto (ver Anexo 6).

3.1.2.4 Escala de Bem-Estar Afetivo no Trabalho (JAWS)

A Escala de Bem-Estar Afetivo no Trabalho (JAWS), foi inicialmente proposta por Katwyk et al. (2000, citado em Gouveia, Fonseca, Lins & Gouveia, 2008), compreendendo uma variedade de emoções identificadas como positivas ou negativas no ambiente de trabalho. Adaptada por Gouveia et al. (2008), este instrumento avalia o quanto o participante tem experimentado determinadas emoções nos últimos 30 dias. A escala é composta por 30 itens, todos precedidos do seguinte enunciado “Meu trabalho me fez sentir” e logo em seguida se insere o estado afetivo. Cada item é respondido em uma escala de cinco pontos, variando de 1, significando Nunca, a 5, significando Sempre, passando pelo ponto médio 3, significando Ocasionalmente (Às vezes). Como assinalam Katwyk et al. (2000, citado em Gouveia et al, 2008), este instrumento reúne algumas vantagens em relação a outros existentes na literatura: centra-se na emoção pura e simplesmente, ao invés de deter-se em crenças e satisfação no trabalho; interessa-se pelo contexto afetivo específico ao trabalho, divergindo de outras medidas, que avalia emoções em contextos livres; e cobre uma gama extensa de respostas afetivas. Estudos realizados anteriormente como o de Gouveia et al (2008) e Katwyk et al. (2000, citado em Gouveia et al, 2008) apontam a viabilidade de mensurar dois fatores: 1) Afetos Positivos, que diz respeito às reações emocionais positivas dos participantes no contexto do trabalho e 2) Afetos Negativos, que diz respeito às reações negativas. Repetindo a análise fatorial desta escala na presente pesquisa, os resultados corroboram a adequação da aplicação com a amostra e a consistência dos fatores da escala ($KMO= 0,91$ e $\alpha= 0,93$ e $\alpha= 0,88$ para os fatores de Afetos Positivos e Afetos Negativos respectivamente), bem como segue apresentando validade de construto (Anexo 7).

Uma ficha sociodemográfica foi introduzida para recolher informações relativas ao perfil biográfico (idade, nível de instrução escolar, entre outros), e sócio-ocupacional (regime de trabalho, tempo de serviço, entre outros) da amostra.

3.1.3 - Procedimentos de coleta dos dados

Inicialmente, realizaram-se reuniões junto aos representantes sindicais da categoria e aos dirigentes de duas organizações do ramo da construção civil de edificações em Belo Horizonte com a finalidade de prestar esclarecimentos sobre a pesquisa e discutir alternativas para operacionalizar a coleta de dados junto à população alvo. Após a aprovação da pesquisa pelo

COEP, deu-se início as visitas aos canteiros de obras e aplicação dos questionário no próprio local de trabalho. Em um primeiro momento, eram reunidos os operários no refeitório dos canteiros de obras para informar o objetivo da pesquisa e deixar claro que se tratava de um estudo de cunho científico, evitando que se confundisse com propósitos e interesses da empresa. Encerrava-se o encontro com o grupo, disponibilizando as informações sobre os responsáveis pela pesquisa e formas de entrar em contato com eles, caso os participantes quisessem conhecer os resultados do estudo, enfatizando a confidencialidade das respostas e esclarecendo que todos estavam livres para querer participar ou não da pesquisa.

Os questionários foram aplicados individualmente, com a ajuda de um dispositivo informatizado de mão, o Pocket PC, para registro das respostas, de forma que os participantes não precisavam escrevê-las. Este recurso foi importante, tendo em vista tanto a diversidade de níveis de instruções dos operários da construção civil quanto pelas dificuldades de disponibilidade desses trabalhadores. Além disso, destaca-se que, antes da aplicação do questionário, foi solicitado ao participante assinar um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 8), procedimento indispensável ao Comitê de Ética para pesquisa com seres humanos, deixando claro ao participante que o Termo assinado não ficaria associado aos questionários, evitando qualquer forma de vinculação do questionário e a assinatura, preservando assim, o anonimato das respostas.

Durante as coletas de dados foram realizadas observações, com o propósito de se obter uma maior aproximação da realidade cotidiana vivenciada pelos trabalhadores da construção civil. As observações foram registradas em diários de campo. Essas observações ocorriam apenas quando se aplicava os questionários e os registros ocorriam no final de cada dia de coleta, ressaltando falas e situações da realidade dos operários e dos canteiros de obra presenciadas naquele momento.

3.1.4 - Procedimentos de Análise dos Dados

O Pacote Estatístico para as Ciências Sociais (SPSS – *Statistical Package for the Social Sciences*) para Windows foi utilizado para efetuar as análises preliminares, as estatísticas básicas e as análises mais sofisticadas dos dados da pesquisa. Uma vez preparado o banco de dados, foram efetuadas análises descritivas (média, desvio padrão, frequência e porcentagem) com o objetivo de caracterizar a amostra. Em seguida, foi extraída a estrutura fatorial de cada uma das

escalas e examinada a consistência interna dos fatores, por meio do *Alfa de Cronbach*. Além disso, foram estimadas as médias ponderadas dos escores em todos os fatores das escalas usadas, sendo que, no caso específico da escala de Autoestima, inverteu-se o sentido da escala que passou a variar de discordo totalmente a concordo totalmente. Para se atingir os objetivos específicos descritos acima, foram estimados os escores em todos os fatores dos questionários de saúde mental e de condições de trabalho. Também foram aplicadas outras análises, dentre as quais, a análise de variância (ANOVA) e teste t para verificar se haviam diferenças estatisticamente significativas entre as médias dos grupos, e a análise de *Cluster* para identificar as semelhanças e diferenças significativas entre eles. Para analisar a relação entre condições de trabalho e saúde psíquica, foram realizadas técnicas estatísticas (por exemplo, Análise de Variância (ANOVA) e Análise de Correlação) de acordo com o nível de cada medida obtida nos escores das análises realizadas anteriormente.

3.2 - Estratégia II: Entrevistas

Foram realizadas 14 entrevistas semiestruturadas (Anexos 9 e 10), com o objetivo de caracterizar o contexto organizacional do trabalho dos operários nas organizações pesquisadas e ajudar na interpretação dos resultados obtidos pelos questionários e pelas observações realizadas *in loco* durante a pesquisa. Destaca-se que antes da aplicação das entrevistas foi solicitado ao participante assinar um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 11), com a mesma finalidade citada anteriormente. Segundo Minayo (2000), as entrevistas visam a apreender o ponto de vista dos atores sociais previstos nos objetivos da pesquisa. Partindo dessa concepção, o roteiro foi elaborado após a conclusão da aplicação dos questionários e das análises das suas respostas conforme essas análises demonstraram a necessidade de uma melhor contextualização organizacional nas duas organizações pesquisadas. Pode-se dizer que “a contextualização deve ser considerada como um dos principais requisitos, e, mesmo, ‘o pano de fundo’ no sentido de garantir a relevância dos resultados a serem divulgados e, de preferência, socializados.” (Puglisi & Franco, 2005, p. 24). As informações obtidas a partir das observações extraídas no próprio local de trabalho durante a coleta dos dados também serviram de base para estruturação do roteiro. O número de trabalhadores entrevistados seguiu o critério de saturação. As entrevistas foram gravadas após prévio consentimento dos sujeitos e, em seguida, transcritas na íntegra.

Para analisar as entrevistas utilizou-se como recurso a análise de conteúdo, caracterizada como um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, a fim de obter indicadores que permitam a realização de inferências acerca desses conteúdos (Bardin, 1995). Tomando como referência a técnica de análise temática proposta por Bardin (1995) e Minayo (2004), foram realizadas as atividades de leitura, interpretação e categorização das respostas a partir das três etapas recomendadas por essas autoras:

- 1) A pré-análise: fase de organização propriamente dita; consiste na escolha dos documentos a serem analisados, na formulação das hipóteses e dos objetivos da pesquisa e na elaboração de indicadores que orientem a interpretação final;
- 2) A exploração do material: fase de identificação e codificação das categorias empíricas existentes nas respostas;
- 3) Tratamento dos resultados obtido.

Nesta última etapa ressalva-se que Bardin (1995) prevê um tratamento estatístico para os resultados brutos encontrados nas etapas descritas anteriormente, mas que não foi utilizado nessa pesquisa porque o número de entrevistas realizadas não permite um tratamento estatístico. Segundo Minayo (2004), “há variantes na abordagem que no tratamento dos resultados trabalham com significados em lugar de inferências estatísticas” (p 211). Portanto, tomando como referência a fase de enxugamentos de categorias dessa autora, realizou-se nessa pesquisa uma análise de conteúdo numa perspectiva mais interpretativa. As várias categorias identificadas e organizadas após a leitura flutuante e exploração do material foram enxugadas em categorias mais amplas para melhor contextualizar as organizações.

Os instrumentos e técnicas utilizados na pesquisa e descritos acima sustentaram a reflexão sobre a relação entre condições de trabalho e sofrimento psíquico do operário da construção civil, baseada na perspectiva psicossociológica e no corpo teórico fundamentado anteriormente.

Capítulo 4

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Conforme anunciado anteriormente, esta pesquisa tem como principal objetivo explorar a relação entre as condições de trabalho e a saúde psíquica dos operários da construção civil de edificações da cidade de Belo Horizonte, por meio da caracterização do contexto organizacional de trabalho das organizações pesquisadas, descrevendo as condições de trabalho dos operários, avaliando sua saúde mental e identificando os aspectos das condições de trabalho que afetam a saúde psíquica dessa categoria profissional.

Este capítulo está dividido em quatro seções. Na primeira, descreve-se a contextualização organizacional das duas organizações participantes; na segunda seção apresentam-se os resultados encontrados sobre as condições de trabalho dos operários da construção civil de edificações de Belo Horizonte; na terceira, apresentam-se os resultados da percepção que tais profissionais têm da sua saúde psíquica e, na quarta seção, exploram-se as relações dos resultados obtidos nas duas seções anteriores, sem perder de vista os resultados relatados na primeira seção.

4.1- O contexto das organizações participantes

A pesquisa foi realizada em duas organizações do ramo da construção de edificações de Belo Horizonte. A Organização A é uma entidade de direito privado sem fins lucrativos que presta serviços de construção, reforma e conservação a uma instituição pública. Suas obras destacam-se por utilizar uma tecnologia de ponta e demandar durabilidade de uso, fazendo uso também de serviços terceirizados em atividades mais especializadas e consultorias quando necessárias. Atualmente com um quadro de 751 funcionários, a Organização A destaca-se por cumprir com suas obrigações trabalhistas e arrecadações de impostos, ter uma boa relação com o sindicato, prezar pela segurança do funcionário, garantir alguns benefícios exclusivos para seus trabalhadores, como vale-alimentação e vale-transporte sem descontá-los na folha de pagamento, além de fornecer um incentivo de assiduidade estabelecido no dissídio coletivo para os funcionários que não têm falta no mês⁶. A fala abaixo extraída das entrevistas expressa bem a preocupação da empresa com os benefícios e direitos dos trabalhadores:

⁶ Enfatiza-se que se trata de um abono de assiduidade e não uma premiação como política da organização. A Organização A é proibida de fazer qualquer tipo de compensação extrassalário, a não ser que tal compensação seja oferecida para todos os funcionários.

A gente, eu falo a [nome da organização], a empresa é muito preocupada com a segurança, com os direitos dos funcionários, não vejo nada de desonesto aqui, que tenta enganar, pelo contrario, ela tenta incentivar. Ela tá subsidiando alimentação, vale-transporte, não desconta os 6%, então tem alguns incentivos. Pra você ver, um funcionário de obra nosso, independente da categoria, frequenta o mesmo restaurante dos estudantes da [nome da instituição], então não tem discriminação. Os direitos deles são todos preservados. Fora o índice de aumento deles no sindicato, no dissídio a [nome da organização] costuma pôr um percentual a mais, então o pessoal gosta de trabalhar aqui, prefere trabalhar aqui. (Entrevista N^o 1, dirigente, Organização A)

Além disso, essa organização não apresenta um histórico de greves frequentes, sendo a última ocorrida em 2007, com o objetivo de reivindicar melhores salários. Destaca-se que a Organização A disponibiliza uma remuneração para seus funcionários superior ao piso estabelecido pela convenção trabalhista, faz o pagamento de seus trabalhadores com um adiantamento no 15^o dia do mês e o restante do salário é pago rigorosamente no último dia útil do mês, embora não conceda premiação por produção. Isso corrobora os dados disponibilizados pelo DIEESE (2011), segundo o qual, atualmente, com o aquecimento do setor, têm sido garantidos reajustes significativos nos pisos salariais em negociações salariais. A seleção de funcionários ocorre por meio de anúncios e indicações, com um período de 30 a 90 dias de experiência e, de acordo com sua experiência ou desempenho, o trabalhador é efetivado pela organização. As demissões ocorrem geralmente quando é necessário diminuir o quadro efetivo de funcionários da empresa, geralmente no término de alguma obra, quando o trabalhador é indisciplinado, não apresenta um bom desempenho ou quando está precisando sair para resolver problemas ou realizar serviços em sua própria casa. Tal resultado confirma a alta rotatividade do setor, pois segundo a literatura revisada (por exemplo, DIEESE, 2004; DIEESE, 2011), as obras na construção civil estão sempre começando e acabando, ou seja, sempre contratando trabalhadores, mas demitindo frequentemente também. As promoções de cargos acontecem de acordo com a experiência, bom desempenho e indicação de seus superiores. Esses dados corroboram com a literatura estudada, segundo a qual a ascensão profissional na construção civil é caracterizada pela informalidade dos processos que a define, sendo o esforço, a sorte, a boa vontade e a

indicação dos mestres de obra e engenheiros os critérios mais utilizados (Sandro, 2010). Esse resultado é evidenciado nos relatos a abaixo:

Igual eu te expliquei aquele dia, a construção civil é uma escola, geralmente, os caras entram como servente, depois que ele começa a ver o que ele tem mais interesse em trabalhar. Você põe ele pra ajudar um bombeiro, um eletricista, um pintor... onde a gente vê que ele ta se adaptando melhor, a gente deixa ele naquela equipe. E em cima do rendimento dele, da aprendizagem, da capacidade de produção, a gente começa a passar ele pra meio oficial, pra oficial e vai promovendo ele dentro da atividade que ele é mais bem sucedido! (Entrevista N^o 1, dirigente, Organização A)

No canteiro de obra tem aquele negócio... A gente sabe isso, que normalmente o encarregado, o engenheiro, aquelas pessoas que estão na coordenação foi mais com a cara do cara, ele dá a ele uma oportunidade, o que a gente acha até errado, mas isso ocorre no canteiro. [...] Quem decide, normalmente as decisões partem do encarregado, e o encarregado leva ao conhecimento do engenheiro. Por exemplo, quando é do servente pra pedreiro, por exemplo, o encarregado chega e fala “Olha, eu estou precisando de tantos pedreiros e tem uns serventes ali que já estão bem práticos nisso. Posso levar pra dar oportunidade.” Aí ele fala. “Não, pode.” Agora do pedreiro pra encarregado, normalmente é o mestre de obras ou o engenheiro. É sempre o superior que vai... (Entrevista N^o 8, dirigente, Organização A)

Em referência aos acidentes de trabalho, a Organização A apresenta baixos índices de acidentes graves, acontecendo mais acidentes corriqueiros como marteladas nos dedos, arranhões, corpos estranhos nos olhos, etc. quando comparada à Organização B. Talvez o fato de a organização estar mais preocupada com a segurança dos funcionários quando comparadas com outras organizações certamente contribui para os baixos índices de acidentes de trabalho ocorridos na organização A. A preocupação da organização com a segurança e os baixos índices de acidentes percebidos pelos operários aparece na seguinte fala:

Acidentes, quer dizer acidentes graves com mão de obra nossa são raros, sabe?! Já aconteceu um acidente grave aqui, mas era um empreiteiro contratado pela [nome da organização]. Não era empregado porque eu sou [nome da instituição]. Não era empregado da [nome da organização], quer dizer não estava sobre o nosso comando, controle direto. Mas ocorre os acidentes que são aqueles corriqueiros, né?! Coisa que cai no pé, martelo que vai na mão, é pedaço de pedra que vai na mão, é cisco que vai no olho, nós temos todos os materiais de proteção, EPI, quer dizer aparelho de proteção individual, temos todos: óculos, máscaras, cintos, é... os andaimes são bem feitos, luvas, botas, então se tem um trabalho para ser feito confinado tem um tecido médio para ver quanto tempo o operário pode ficar naquele lugar, mesmo usando máscara contra gases e casos de tinta, né?! Então tudo isso eu acredito que é melhor por um lado que as empreiteiras. O trabalho aqui hoje eu acho que funciona melhor. (Entrevista N° 5, dirigente, Organização A)

Os acidentes de trabalho acontecem mais frequentemente no início das obras e com profissionais novatos, muitas vezes despreparados para a função que exerce, embora na maioria das vezes justificam-se os acidentes de trabalho por negligência do operário, falta de atenção ou falta do uso de EPIs. Na fala de um trabalhador da Organização A observa-se claramente essa situação:

A gente passa até por, ah o pessoal tenta intimidar a gente como se aquilo aconteceu por querer da gente, entendeu? Acidente não acontece com a gente por querer, quem vai querer machucar si próprio? (Entrevista N° 7, trabalhador, Organização A)

Ou ainda, justifica-se o acidente por uma questão cultural do trabalhador:

Os acidentes que mais ocorrem são pancadas. Por exemplo, o carpinteiro erra e acerta no dedo. É uma cultura que a gente tem do equipamento de segurança, quanto mais velho o profissional, mais mal hábito ele tem. Por exemplo, ele acha que a luva atrapalha ele a pegar, atrapalha isso, atrapalha aquilo. Ele chega pra mim e fala “Olha G.,” isso vai atrapalhar na minha produção [...] (Entrevista N° 8, dirigente, Organização A)

Tais resultados confirmam a literatura que indica a existência de um discurso que supõe que muitos acidentes de trabalho na construção civil se associam à falta de experiência na ocupação e são percebidos na maioria das vezes como intrínsecos à ocupação ou então associados às condutas negligentes dos operários (Iriart et al., 2008; Santana & Oliveira, 2004).

Para prevenir os acidentes de trabalho a Organização A realiza treinamento introdutório de segurança, quando o funcionário é admitido, e realiza semanalmente um Diálogo Diário de Segurança⁷ (DDS) com os operários para prevenir, orientar e conscientizar seus funcionários sobre os riscos de acidentes no trabalho. Além disso, o ritmo de trabalho dessa organização caracteriza-se pelo enfoque na qualidade do serviço, não havendo tanta pressão por parte dos superiores – o que não seria de se esperar já que a literatura associa a organização do trabalho rígida, voltada para a produção, com controle do ritmo e tempo no trabalho, pressões e sobrecarga (Barros & Mendes, 2003). O relato a seguir expressa o tipo de organização do trabalho percebido pelos operários da Organização A:

Porque a gente trabalha aqui e não tem aquela pressão do encarregado, a gente já conhece ele. Então a gente não tem aquela pressão sobre a gente, a gente trabalha tranquilo, isso é bom. (Entrevista Nº 3, trabalhador, Organização A)

As horas extraordinárias na Organização A são raras, acontecendo apenas diante da necessidade de acelerar o andamento da obra e sempre são decididas pelos superiores. Tais resultados corroboram a literatura existente, segundo a qual as relações de trabalho na construção civil são marcadas pelo arbítrio e imposição da vontade dos superiores, centralização de informações e falta de participação dos operários nas decisões (Barros & Mendes, 2003; Kelly-Santos & Rozenberg, 2006).

As vezes eles só transfere a gente, a gente fica sabendo naquele dia mesmo, que a gente vai ser transferido, mas é aqui pra dentro mesmo”. (Entrevista Nº 7, trabalhador, Organização A)

⁷ A denominação Diálogo Diário de Segurança foi dita pelos operários durante as entrevistas e embora os trabalhadores da construção civil denominem tal prática de diálogo diário, os encontros só ocorrem semanalmente.

Em contrapartida, os trabalhadores da Organização A percebem apoio por parte dos técnicos de segurança, encarregados, mestres de obra e engenheiros na execução de suas atividades, abertos a sugestões e sem poupar recursos com relação à segurança na obra.

Nosso coordenador aqui, ele, em reunião, fala o seguinte, ele não poupa recursos com relação à segurança, o que tiver de comprar, compre. Nós temos aqui, é gratuito, danificou troca na hora, não segura os EPIs, é liberado totalmente. Cada atividade tem seus EPIs específicos, todos são utilizados. O funcionário ele pega o EPI, anota na ficha deles, eles assinam, quando vai trocar eles dão baixa e assina de novo, no novo que tá pegando. Então tem a disposição deles ali, gratuitamente, uniforme é da mesma forma. Não falta. E se faltar a gente dá um jeito de pegar emprestado com outras obras, o que não pode é trabalhar sem proteção. Porque a gente não sabe quando vai acontecer um acidente, e se acontecer eles não estão preparados pra tal. (Entrevista Nº 2, dirigente, Organização A)

Para garantir o bom desempenho do funcionário e produtividade, engenheiros e técnicos da Organização A estão sempre acompanhando os operários em suas atividades. O trabalho em equipe é outra característica dessa organização, segundo relatos de seus trabalhadores. No que se refere aos treinamentos e incentivos ao estudo, a organização realiza treinamentos para capacitar seus operários, na tentativa de também segurar sua mão de obra. E, embora incentive seus funcionários a estudarem, há pouco interesse por parte destes, muitas vezes pelo cansaço e desgaste físico provocados pelo trabalho. Para ilustrar o comentário acima apresenta-se fragmentos de entrevistas com os operários:

Primeiro nós tentamos até, depois do expediente da obra demos alimentação, demos tudo pra ver se melhorava. Acho que primeiro é o cansaço. O cara sai de casa, geralmente eles moram longe, hoje eu tenho, fiz um apanhado outro dia aleatório aqui, e quase todo mundo mora em Ribeirão das Neves, vai gastar pelo menos 1 hora de ônibus pra chegar aqui. Quem vai levantar 4, 5 horas da manhã pra chegar aqui 6, 6 e pouco, anda muito a pé, trabalha o dia inteiro com serviço às vezes pesado, tem a mesma jornada de volta, diferença é que os ônibus tá tudo lotado, costuma demorar 2 horas pra chegar. Pra eles saírem daqui e ainda irem pra uma sala de aula, ficar lá até 8, 9 horas da noite pra depois

ir, ele vai chegar em casa meia noite, uma hora, pra levantar cinco de novo... Muitos começaram a animar, mas você vê que não fica. Lá na [nome de um setor da instituição], quando eu cheguei tinha uns 11 ou 12 formando. Eu acho que é o desgaste físico mesmo, as condições que eles tem de deslocamento, até chegar em casa até voltar... Uns são mais insistentes, os que já tinham alguma basezinha continuaram, outros fala que vai estudar mais perto de casa, que tá ficando muito cansado. Fizemos um trabalho até bacana, mas a evasão foi muito grande. (Entrevista N° 1, dirigente, Organização A)

Eu acho que vontade a gente tem, mas o trabalho da gente é muito cansativo. Você sair daqui e ir pra escola, tudo é esforço né?! Mas a gente sair daqui, ir pra escola, depois ir pra casa, sai de lá umas dez horas, até que você pega o ônibus, vai pra casa, vai chegar onze horas, meia-noite, pra levantar cinco, cinco e pouco. (Entrevista N° 7, trabalhador, Organização A)

A Organização A conta com um quadro significativo de funcionários mais velhos e antigos, e aqueles que saem sempre voltam a trabalhar na organização, demonstrando certo grau de satisfação com a organização e suas condições de trabalho.

Muitas pessoas trabalha aqui, acerta e volta. Aqui é muito bom trabalhar, então o pessoal acerta, volta. E tem o pessoal que trabalha aqui também há muito tempo, 6, 7, 8 anos que trabalha aqui. (Entrevista N° 2, dirigente, Organização A)

A Organização B começou a atuar no mercado brasileiro em 1986, na incorporação, construção, compra e venda de imóveis. Com o desenvolvimento de uma tecnologia própria de construção, essa organização se projeta como uma das construtoras de maior ascendência em Minas Gerais, conquistando crescimento anual e contínuo de mais de 50% em valor total de vendas. É a terceira maior construtora do Estado no mercado de edifícios residenciais, comerciais, condomínios horizontais e incorporação, e também a quarta empresa de imóveis mais lembrada nas pesquisas de revistas do ramo da construção civil⁸. Além disso, em julho de 2001,

⁸ Não foi possível detalhar mais as referências utilizadas a fim de não identificar a empresa.

essa organização obteve as certificações de qualidade ISO 9001:2000 e PBQP-H nível A, que representa o nível máximo de qualificação no Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade no Habitat, recebendo a recertificação, baseada na NBR ISO 9001:2008 em setembro de 2010. Atualmente com um quadro de 2.187 funcionários, a Organização B foi pioneira em beneficiar seus trabalhadores com plano de saúde e odontológico, parcerias com farmácias, cestas básicas, e, diferentemente da Organização A, dar prêmio por produção. Usando como critérios para a premiação atender a qualidade do serviço, o custo e o prazo, a empresa B disponibiliza prêmio em dinheiro por finalização de serviço e sorteia mensalmente eletrodomésticos entre os funcionários para garantir sua assiduidade.

[...] Então, os critérios que foram criados quanto ao sorteio, o funcionário que não falta é contemplado, da parte operacional. Ele está concorrendo a uma televisão, forno microondas, geladeira, coisas do tipo. A questão do prêmio, a empresa adotou o seguinte: O funcionário que tem uma falta, mesmo que justificada, perde-se 30% do prêmio. Se o funcionário tem duas faltas, mesmo que justificadas, ele perde 50% do prêmio. E se ele tem três faltas ele perde o prêmio, perde totalmente. (Entrevista Nº 9, dirigente, Organização B).

Além disso, a empresa B recorre aos benefícios e premiações para tentar atrair e manter seus operários, embora o índice de absenteísmo na empresa ainda continue alto, o que confirma mais uma vez a grande rotatividade do setor. A remuneração na Organização B, também acima do piso estabelecido pelas convenções trabalhistas, é complementada pelas premiações e são realizadas com um adiantamento no dia 20 de cada mês e o restante do salário é pago até o quinto útil do mês seguinte. As horas extras são raras nessa organização, ocorrendo em caráter extraordinário e depois de autorizada pelo presidente da empresa, embora muitos funcionários relatem sua importância para complementar o salário. Além de terceirizar serviços específicos, a Organização B utiliza trabalhadores terceirizados para cumprir prazos de entrega de obras, após perceber que a hora extraordinária diminui a produtividade dos operários. As questões trabalhistas são constantes na organização, sendo a maioria delas por causa de desvio de função. No que se refere aos planos de carreiras, a Organização B promove um funcionário de acordo com as vagas disponíveis em cada função, tomando como base o tempo de serviço (crescimento

horizontal), o desempenho (crescimento vertical) do operário e as avaliações mensais realizadas em cada trabalhador da organização. Essas promoções são feitas por indicações de encarregados, mestres de obra e engenheiros, corroborando com o que foi visto na literatura utilizada. Para a Organização B, o bom desempenho depende do funcionário, porque a empresa disponibiliza todas as condições de trabalho adequadas para a realização das atividades.

Vai depender muito do próprio funcionário, do querer aprender, do querer fazer. Vai de acordo com o talento também. [...] As estratégias que a gente usa é sempre mostrar que a pessoa pode crescer mais do que ela tá ali. Basta, vai depender da pessoa, basta à pessoa querer. Isso é bem explicado em todo tipo de treinamento de qualificação, ate mesmo de segurança, particularmente eu costumo a dar injeção de ânimo, de motivação aos funcionários, principalmente aos serventes. Olha, os serventes entrando aqui, vai sair servente se ele quiser, porque a empresa ela te da tal liberdade e oportunidade de você seguir o ramo que você quiser aqui dentro. Pessoas entram aqui dentro muitos pedreiros, armadores e carpinteiros, que são os principais nomes de cargos aqui dentro, muitos deles vieram de serventes, muito deles. Poucos são contratados direto. (Entrevista N° 10, dirigente, Organização B)

Em referência ao processo de admissão e demissão, a seleção na Organização B é feita pelo setor de recursos humanos da empresa, levando em consideração a experiência e escolaridade do candidato, o que surpreende, já que o setor da construção civil tem como característica trabalhar com mão de obra de baixa escolaridade e nem sempre contar com gestão de pessoas profissionalizada (Grandi, 1985; Oliveira & Iriart, 2008; Santos, 2010). Ao mesmo tempo, tal resultado corrobora com dados disponibilizados pelo DIEESE (2011), de que a maioria das contratações das empresas em 2009 e 2010 ocorreu entre jovens de até 24 anos e 40% das vagas nesse mesmo período foram ocupadas por trabalhadores com ensino médio completo. Esse dado também reforça a busca das empresas por trabalhadores com educação formal mais elevada. Além das documentações exigidas, o candidato passa por exames médico e psicológico para identificar se está adequado ou não ao perfil da empresa. O fragmento de uma das entrevistas com os operários ilustra bem o comentário acima:

[...] Eles traçaram um perfil pra empresa e a empresa precisa de quem? De funcionário fiel, leal. O funcionário que tem comprometimento, que gosta de trabalhar, não é gostar de acordar cedo, mas é gostar do que faz né? Eu acho que eles procuram isso mesmo, pelas perguntas, pelas dinâmicas deu pra perceber isso, deu pra perceber que eles procuram saber se você honra o seu serviço, principalmente a minha área de trabalho que é uma área isolada de qualquer outra função. É uma função que você tem que tá entre funcionário e patronário. Você tá defendendo o patrão, mas você também tem que defender o funcionário sem ambas as partes ficar com intriga com você. É um setor bem complicado, mas eu acho que seria isso. Passar o perfil do funcionário na entrevista. (Entrevista N° 10, dirigente, Organização B)

Caso necessário, há a intervenção do gestor da obra por meio de indicação, assumindo a responsabilidade pela contratação de um funcionário que não tem os requisitos mínimos exigidos pela organização. Tal fato corrobora a literatura, que afirma que na construção civil o ingresso de trabalhadores depende muito mais da experiência adquirida durante a prática do trabalho do que do nível de instrução (Grandi, 1985).

A contratação, via de regra, ela é no recursos humanos. E os critérios são esses que eu te falei: experiência na função e escolaridade. Não tem outros critérios não. Eventualmente, se existir alguma indicação ou alguém que a gente já sabe o histórico, já conhece o perfil e essa pessoa não atende aos critérios, não tem experiência comprovada, ou não tem escolaridade mínima, aí pode existir a interferência do gestor da obra, no intuito de assumir a responsabilidade por acompanhar o desempenho dessa pessoa e avaliar ao final do período de experiência, qualificando ou não essa pessoa. (Entrevista N° 9, dirigente, Organização B).

A demissão de funcionários ocorre na maioria das vezes, segundo falas dos operários e dirigentes, por indisciplina, baixo rendimento e falta de comprometimento. Para a Organização B, as demissões impactam positivamente nos canteiros de obra e ficam como alerta para aqueles trabalhadores que continuam na empresa. Além disso, muitos funcionários se desligam da

organização por voltarem à sua cidade de origem, por buscar melhores salários ou tirar um tempo para resolver assuntos em casa, pois são amparados pelo seguro-desemprego.

Em relação aos acidentes de trabalho, são raros os acidentes mais graves, ocorrendo mais frequentemente acidentes leves como marteladas, pisar em prego, embora a maioria dos afastamentos ocorra por causa de acidentes no trabalho. Para os dirigentes entrevistados da Organização B, esses acidentes ocorrem por negligência dos funcionários, já que oferecem EPIs necessários para o trabalho e possui DDS semanalmente, oferecendo as condições de trabalho adequadas para as realizações das atividades nos canteiros de obra. Tal fato confirma mais uma vez a literatura estudada, que assinala que a direção da empresa atribui sempre a negligência dos operários aos acidentes de trabalho que ocorrem nos canteiros de obra. (Santana & Oliveira, 2004; Iriart et al., 2008). O trecho abaixo, retirado de uma das entrevistas, evidencia a percepção de acidentes de trabalho pelos dirigentes da Organização B:

Falta de atenção. Falta de atenção, porque de orientação não é, nem por minha parte nem por parte dos encarregados da disforma, nem dos engenheiros. A gente já dedicou 4 reuniões de segurança apenas pra falar sobre isso. Já até fizemos placas móveis dizendo sobre o perigo, alertando sobre o perigo da disforma. Porque a gente tem que tomar cuidado, mesmo porque antes da gente entrar na empresa, a gente toma a vacina antitetânica para evitar danos à saúde, justamente porque há muita frequência desse tipo de acidente, porque são sarrafos, pedaços de madeiras bem pequenos com pregos a mostra, às vezes fica despercebido em meio ao entulho, mas só que funcionários ou pra acelerar o processo de limpeza ou por distração mesmo eles acabam pisando nesses pregos. (Entrevista No 10, dirigente, Organização B)

O discurso acima não é tão verdadeiro, pois foi observado durante as visitas aos canteiros da Organização B que nem sempre os EPIs estavam à disposição dos operários, faltando inclusive o controle de uso de tais equipamentos de proteção para os pesquisadores. Além disso, a Organização B tem um tipo de política que incentiva a quantidade de produção. Se por um lado ela oferece EPI para o trabalhador, por outro ela exige produção e, para poder ser mais rápido na atividade que está desenvolvendo e conseguir cumprir sua meta, o operário deixa de usar o EPI.

Sobre os treinamentos e incentivo para estudar, a Organização B disponibiliza um treinamento introdutório de segurança quando o funcionário ingressa na empresa e oferece outros treinamentos de acordo com a carência de alguns profissionais nos canteiros. Observa-se que o interesse da empresa para fornecer treinamentos é para preencher a carência de determinadas ocupações que estão precisando e não para garantir qualificação e atualização dos operários.

Nossa política de treinamento em obras enxerga a demanda. Então a gente pensa: “essa obra aqui tá precisando de carpinteiro”, e eu não estou conseguindo carpinteiro no mercado, então a gente toma a decisão de implantar o curso de carpinteiro dentro daquela obra. (Entrevista N° 12, dirigente, Organização B)

A Organização B incentiva seus funcionários a estudar disponibilizando uma sala de aula em um dos seus canteiros, com uma turma de alfabetização, embora poucos operários utilizem tal benefício.

Então, nós temos uma turma de alfabetização que funciona numa obra lá no Buritis, que funciona de 5 às 7 da noite com uma professora do SESI, a gente tem uma parceria do SESI, a gente faz a alfabetização deles, ensina adição, divisão, multiplicação, e aí é a forma de preparar. Só que a primeira vez que eu lancei turma de alfabetização, eu não consegui nem fechar a turma! Hoje minha turma de alfabetização tem 18 pessoas sendo que ela era pra 30! Ou seja, as pessoas não querem aprender. Elas não querem se disponibilizar pra aprender. Então fica difícil porque a gente oferece o curso pra pessoa passar pro outro, só que ela não quer! Ela não quer se esforçar praquilo lá, então é muito complicado. Então tudo que a gente pode fazer pra ajudar a gente tá fazendo. (Entrevista N° 12, dirigente, Organização B).

Nessa fala observa-se que a Organização B percebe a evasão escolar de seus funcionários como falta de interesse e não pelo desgaste físico e cansaço provocado pelo trabalho. Tais dirigentes desconsideram que existem outras razões que podem levar a evasão escolar dos operários da construção civil. Por exemplo, nem sempre esses trabalhadores tem acesso a um estudo de qualidade, o que pode levar a falta de interesse pelos estudos por parte desses

profissionais. Além disso, os dirigentes ignoram o nível de dificuldade dos operários para chegar à sala de aula, como o sacrifício para se deslocar, chegar tarde em casa e acordar cedo no dia seguinte para trabalhar.

A Organização B disponibiliza ainda para seus funcionários uma área recreativa nos canteiros, incentiva atividades esportivas e torneios. Por outro lado, os operários reclamam da limpeza e poeira nos canteiros, solicitam mais benefícios e melhores salários.

Ah sim! Precisa, eu acho que precisa dela ter pessoas a mais na limpeza pra, que eu acho que ela poderia melhorar na empresa. A do refeitório eu detesto olhar pra o refeitório, pro piso do refeitório e vê-lo sujo de terra. Mas porque, há pessoas que transitam constantemente, que fazem isso. Mas as mesas elas são limpas diariamente, mas como há acumulo de poeira, porque ainda temos parte da fundação exposta e essa fundação, o nível dela é ainda de terra, há muita poeira, eu acho que isso deveria mudar. Mas eu acho que só vai mudar depois que eles tirar essa terra daí, é só quando virar piso que eles vão mudar de figura, porque, inclusive, lá no escritório onde a gente trabalha principalmente, porque eu trabalho no escritório principalmente, o meu computador, eu trago computador de casa, o meu notebook, todo santo dia ele tá com poeira. E eu acho que isso prejudica tanto o aparelho quanto a minha saúde. Só que é o que, é uma condição que eu tenho que conviver. E eu fui contratado sabendo dessas condições, eu não posso reclamar disso. Mas eu sei que a gente tem que esperar tirar essa terra, porque enquanto tiver terra aqui na obra, haverá poeira. Isso é a única coisa que precisava mudar é isso. (Entrevista N° 10, dirigente, Organização B)

Considerando as informações descritas nessa seção, observa-se que, apesar de o tipo de obras realizadas pelas duas organizações serem diferentes, ambas estão situadas no contexto do setor de edificações, sendo a Organização A responsável pela construção de obras públicas e a Organização B destinada a construção predominantemente de edifícios de apartamentos residenciais. As duas organizações caracterizam-se por pagar os salários acima do piso estabelecido pelas convenções trabalhistas, pela alta rotatividade, pela ausência de critérios na promoção dos funcionários e por um trabalho que exige uma dedicação grande de forma direta ou não dos operários, sendo a pressão por produção existente em ambas as organizações. Em

contrapartida, observou-se que as organizações pesquisadas se diferenciam principalmente quanto aos estilos de gestão. Enquanto a organização A está preocupada principalmente com a qualidade da produção, a Organização B está mais preocupada com a quantidade da produção. A Organização B oferece uma premiação por produção que faz parte da política da organização, enquanto a Organização A oferece apenas um incentivo de assiduidade estabelecido no acordo coletivo. Observa-se também que a Organização A está mais preocupada com a segurança, benefícios e direitos trabalhistas dos seus funcionários do que a Organização B, sendo a frequência de acidentes de trabalho, greves e rotatividade menor na Organização A do que na Organização B. Embora as duas organizações se caracterizem pela centralização das decisões nos superiores, o trabalho em equipe e o apoio dos superiores estão mais presentes na Organização A do que na Organização B.

4.2- Condições de trabalho da amostra

4.2.1 Condições contratuais e jurídicas

Em relação às condições de trabalho contratuais e jurídicas, observa-se que todos os operários entrevistados estão na condição de emprego, submetidos à uma organização. Com relação ao contrato de trabalho (Tabela 10), 97,5% dos operários entrevistados afirmaram que seu contrato é com carteira assinada por tempo indeterminado, contratado diretamente pela organização (sem intermediário), após um período de experiência de 30 a 90 dias. Tal resultado confirma a literatura estudada de que aumentou na construção civil o número de ocupados com carteira de trabalho e diminuiu a quantidade sem carteira (DIEESE, 2011).

Tabela 10

Percentual da amostra em relação ao contrato de trabalho

Variáveis	Níveis	Amostra Total (%)	Organização A (%)	Organização B (%)	Quiquadrado
Contrato de Trabalho	Sem carteira de trabalho assinada	0,4	0,0	0,6	$\chi^2=5,99$ $p=0,11$
	Assinada e temporário	0,8	2,5	0,0	
	Por tempo indeterminado	97,5	97,5	97,5	
	Por período de experiência	1,3	0,0	1,3	
Vínculo contratual	Efetivo	99,6	98,7	100,0	$\chi^2=2,00$ $p=0,19$
	Terceirizado	0,4	1,3	0,0	

Quando indagados se aquele trabalho na organização era o seu único trabalho remunerado, 86,4% da amostra responderam que não possuem outra atividade profissional e 13,6% que possuem outro trabalho remunerado. Para aqueles que têm uma segunda atividade profissional, os operários relataram trabalhar em média 13 horas por semana no outro trabalho. Tais resultados se repetem com as mesmas proporções nas duas organizações. Muito provavelmente tal resultado se explica pelo desgaste provocado pelo trabalho pesado e dura jornada de trabalho, pois, de acordo com as entrevistas semiestruturadas, apesar de as organizações quase não exigirem hora extraordinária, os operários a percebem como necessária para complementar a renda. Em outras palavras, não seria porque o salário da construção civil, mesmo estando acima do piso estabelecido pelas convenções coletivas, estaria suficiente para não precisar recorrer a outro emprego.

Com relação à jornada de trabalho (Tabela 11), 98,7% dos participantes relataram que seu contrato de trabalho na organização determina 44 horas semanais, sendo que 95,8% relataram que na prática trabalham essa carga horária semanal. Nesses aspectos das condições contratuais também não há variação segundo o tipo de organização. Destaca-se que apenas uma pessoa da Organização A e duas pessoas da Organização B relataram que seu contrato de trabalho determina uma jornada de trabalho diferente de 44 horas semanais. Isso pode ser uma informação equivocada, muitas vezes por desconhecimento do trabalhador, pois, no contrato de trabalho da construção civil, a lei estabelece uma jornada de trabalho de 44 horas semanais. Além disso, as anotações em diário de campo e a experiência da equipe de pesquisadores durante a coleta de dados confirmam que muitos participantes tinham efetivamente dúvidas quanto ao número de horas trabalhadas.

Quando perguntados quantas horas por semana gostariam de trabalhar (Tabela 11), 29,2% dos operários entrevistados responderam que gostariam de trabalhar 44 horas por semana, 36% desejam 40 horas por semana, 14,4% gostariam de trabalhar 30 horas por semana, enquanto 4,7% desejam 20 horas por semana e 15,7% outras.

Tabela 11
Percentual da amostra em relação à jornada de trabalho (horas de trabalho)

Variáveis	Níveis	Amostra Total (%)	Organização A (%)	Organização B (%)	Quiquadrado
Jornada de Trabalho	40 horas	0,8	0,0	1,3	$\chi^2=2,99$ p=0,22
	44 horas	98,7	98,7	98,7	
	Outras	0,4	1,3	0,0	
Trabalha na prática	40 horas	1,7	2,5	1,3	$\chi^2=3,60$ p=0,17
	44 horas	95,8	92,4	97,5	
	Outras	2,5	5,1	1,3	
Gostaria de trabalhar	20 horas	4,7	1,3	6,4	$\chi^2=11,09$ p=0,03
	30 horas	14,4	12,7	15,3	
	40 horas	36,0	49,4	29,3	
	44 horas	29,2	25,3	31,2	
	Outras	15,7	11,4	17,8	

O fato de a maioria dos operários quererem trabalhar menos horas do que trabalham atualmente provavelmente está relacionado às características de um trabalho pesado, insalubre, desgastante a que estão submetidos no setor. O fragmento a seguir foi retirado de uma das entrevistas ilustra a hipótese relatada acima:

A construção civil é um trabalho pesadíssimo! É muito pesado! É muito calor, é muita poeira! Sobe-se e desce o tempo todo! (Entrevista N° 10, dirigente, Organização A)

Podem também, se relacionar com outras demandas como, adquirir tempo para outras atividades (trabalho como autônomo, estudar, cuidar da família, acesso a lazer, etc.).

Eu espero que eles me liberem aqui, porque eu tenho que fazer umas coisas pra mim, uns serviços em casa e isso só da pra fazer quando sai do trabalho. E que sobra algum dinheiro pra fazer isso também. Eu quero sair dessa vez. (Entrevista N° 7, trabalhador, Organização A)

É importante destacar que mais operários da Organização B gostariam de seguir trabalhando a mesma quantidade de horas que trabalham atualmente (44h), enquanto há mais trabalhadores da Organização A querendo reduzir a quantidade de horas trabalhadas (Tabela 12). Tal fato não surpreende, já que a Organização B paga para seus funcionários, além do salário estabelecido, uma premiação por produção. Logo, quanto mais eles trabalharem, mais eles vão

produzir e ganharão mais. Outra explicação possível, com base no que foi descrito na primeira seção, é que a Organização A já paga como salário fixo um valor acima daquele estabelecido na convenção coletiva e quando os operários ali são admitidos não tem expectativas de ganhar adicionais a tal valor.

Tabela 12

Organização A e B conforme a quantidade de horas que os operários gostariam de trabalhar

Organização	Gostaria de trabalhar...					Total
	44h semanais	40h semanais	30h semanais	20h semanais	Outros	
Organização A	20	39	10	1	9	79
	25,3%	49,4%	12,7%	1,3%	11,4%	100,0%
Organização B	49	46	24	10	28	157
	31,2%	29,3%	15,3%	6,4%	17,8%	100,0%
Total	69	85	34	11	37	236
	29,2%	36,0%	14,4%	4,7%	15,7%	100,0%
Quiquadrado	$\chi^2=11,08$ para p=0,03					

Ainda sobre a jornada de trabalho (Tabela 13), observa-se que 99,6% dos participantes normalmente trabalham cinco dias por semana, sendo que apenas um operário, da Organização B, relatou trabalhar quatro dias na semana. Além disso, 97% não trabalham durante a noite e, entre aqueles que afirmaram trabalhar a noite, um trabalhador da Organização A e dois operários da B trabalham oito noites por mês, enquanto dois operários da Organização B trabalham quatro noites por mês. Com relação trabalhar aos domingos, 93,2% dos participantes relataram não trabalhar aos domingos, sendo que na Organização A quatro operários trabalham dois domingos por mês e apenas dois operários trabalham quatro domingos por mês, enquanto na Organização B um operário relatou trabalhar um domingo por mês, cinco operários trabalham dois domingos por mês e quatro trabalhadores trabalham quatro domingos por mês. Tais resultados se repetem com as mesmas proporções nas duas organizações.

Tabela 13

Percentual da amostra em relação à jornada de trabalho (Dias por semana, noites e domingos)

Variáveis	Níveis	Amostra Total (%)	Organização A (%)	Organização B (%)	Quiquadrado
Trabalha dias/semana	05 dias	99,6	0,0	0,6	$\chi^2=0,51$
	04 dias	0,4	100	99,4	$p=0,48$
Trabalha à noite	0 noite/mês	97,0	98,7	96,2	$\chi^2=2,05$
	1 noite/ mês	0,4	0,0	0,6	$p=0,73$
	2 noites/ mês	0,4	0,0	0,6	
	4 noites/ mês	0,8	0,0	1,3	
	8 noites/ mês	1,3	1,3	1,3	
Trabalha aos domingos	0 domingo/mês	93,2	92,4	93,6	$\chi^2=1,00$
	1 domingo/mês	0,4	0,0	0,6	$p=0,80$
	2 domingos/mês	3,8	5,1	3,2	
	4 domingos/mês	2,5	2,5	2,5	

Quando indagados se trabalham o mesmo número de horas todos os dias (Tabela 14), 89% dos participantes responderam “sempre”, 9,3% “muitas vezes”, 0,8% “algumas vezes” e apenas 0,4% (um) participante relatou trabalhar “raramente” e “nunca” o mesmo número de horas todos os dias. Além disso, 94,5% dos entrevistados afirmaram trabalhar “sempre” o mesmo número de dias todas as semanas, 4,2% “muitas vezes” e 0,4% relataram trabalhar “algumas vezes”, “raramente” e “nunca” o mesmo número de dias todas as semanas. Ainda, 96,6% dos participantes relataram trabalhar com horários fixos de entrada e de saída, e 87,7% afirmaram nunca trabalhar por turnos ou escalas, não havendo diferença significativa dos resultados relatados anteriormente entre as duas organizações (Tabela 14).

Com relação ao tempo gasto no deslocamento de casa para o trabalho e do trabalho para casa, operários gastam em média 146 minutos (ou 2 horas e 26 minutos) no seu deslocamento, sendo que um dos operários entrevistados relatou morar no próprio canteiro de obras. 25% dos operários gastam até 90 minutos de deslocamento, 25% gastam de 90 a 150 minutos, 25% gastam de 150 a 200 minutos e 25% gastam mais de 200 minutos no seu deslocamento de casa para o trabalho e do trabalho para casa. O tempo gasto nesse deslocamento, provavelmente, contribui para evasão escolar nas duas empresas relatada anteriormente.

Eu acho que vontade a gente tem, mas o trabalho da gente é muito cansativo. Você sair daqui e ir pra escola, tudo é esforço né?! Mas a gente sair daqui, ir pra escola, depois ir pra casa, sai de lá umas dez horas, até que você pega o ônibus, vai pra casa, vai chegar onze horas, meia-noite, pra levantar cinco, cinco e pouco. [...] eu levanto 5h, pego ônibus

5h20 e chego aqui 6h, 6h10. Até tem que fazer esse trajeto aqui dentro, da Antônio Carlos até o vestiário, que é perto da farmácia, ai tem que andar bastante. Ai volta porque o vestiário não é dentro do canteiro. Nós tem que trocar de roupa lá e vim trabalhar aqui. Ai tem que ter um tempo né?! (Entrevista N° 7, trabalhador, Organização A)

Tabela 14

Percentual da amostra em relação à jornada de trabalho (horas/dia, dias/semana, horários fixos, turnos ou escalas)

Variáveis	Níveis	Amostra Total (%)	Organização A (%)	Organização B (%)	Quiquadrado
Trabalha mesmo n° de horas/dia	Nunca	0,4	0,0	0,6	$\chi^2=6,10$ p=0,19
	Raramente	0,4	1,3	0,0	
	Algumas Vezes	0,8	0,0	1,3	
	Muitas vezes	9,3	5,1	11,5	
	Sempre	89,0	93,7	86,6	
Trabalha mesmo n° dias/semana	Nunca	0,4	0,0	0,6	$\chi^2=5,30$ p=0,26
	Raramente	0,4	1,3	0,0	
	Algumas Vezes	0,4	1,3	0,0	
	Muitas vezes	4,2	2,5	5,1	
	Sempre	94,5	94,9	94,3	
Trabalha com horários fixos	Nunca	0,4	0,0	0,6	$\chi^2=1,82$ p=0,61
	Raramente	0,0	0,0	0,0	
	Algumas Vezes	0,4	0,0	0,6	
	Muitas vezes	2,5	1,3	3,2	
	Sempre	96,6	98,7	95,5	
Trabalha por turnos ou escalas	Nunca	87,7	86,1	88,5	$\chi^2=3,36$ p=0,50
	Raramente	0,8	0,0	1,3	
	Algumas Vezes	1,3	2,5	0,6	
	Muitas vezes	0,4	0,0	0,6	
	Sempre	9,7	11,4	8,9	

Em referência às férias, 78,8% dos participantes afirmaram gozar férias anualmente, 86,9% relataram receber os adicionais de férias, 93,6% afirmaram contar semanalmente com ao menos um dia de descanso/lazer, 16,1% relataram vender uma parte de suas férias e ainda 2,5% afirmam vender anualmente as férias completas. Os resultados se distribuem com as mesmas proporções nas duas organizações participantes.

Com relação aos benefícios (Tabela 15), 98,3% relataram que seu trabalho lhe proporciona previdência social, 86,4% afirmaram que seu trabalho proporciona plano de saúde ou auxílio saúde, sendo que a Organização B proporciona significativamente mais plano de saúde aos seus operários do que a Organização A, embora um operário desta última empresa citada não soube responder tal pergunta. No que se refere ao auxílio-alimentação, 95,3% dos operários

entrevistados afirmaram recebê-lo, sendo que todos os operários da Organização A relataram receber auxílio-alimentação enquanto 93% da empresa privada fizeram tal afirmação. Durante as observações realizadas nos canteiros, observou-se que além das cestas básicas, do café da manhã e do lanche da tarde oferecido pelas duas empresas⁹, a Organização A oferecia também almoço para seus funcionários no restaurante da instituição para qual estavam trabalhando, enquanto os operários da Organização B traziam o almoço de casa. Provavelmente, alguns operários da Organização B que relataram não receber auxílio-alimentação, não percebem a cesta básica, o café da manhã e o lanche da tarde como um auxílio, e, sim, como um cumprimento daquilo que foi estabelecido pela convenção trabalhista.

Tabela 15
Percentual da amostra por benefícios/organização

Variáveis%	Respostas	Organização A	Organização B	Quiquadrado
Previdência Social	Sim	96,2	99,4	$\chi^2=3,15$ $p=0,76$
	Não	3,8	0,6	
Plano de saúde	Sim	77,2	91,1	$\chi^2=9,51$ p=0,09
	Não	21,5	8,9	
Vale-alimentação	Sim	100	93	$\chi^2= 5,81$ p=0,02
	Não	0,0	7	
Vale-transporte	Sim	100	99,4	$\chi^2=0,51$ $p=0,48$
	Não	0,0	0,6	
Licença para se capacitar	Sim	34,2	33,8	$\chi^2=1,92$ $p=0,38$
	Não	21,3	29,3	
	S/R	44,3	36,9	
Creche	Sim	1,3	2,5	$\chi^2=1,65$ $p=0,44$
	Não	97,5	93,6	
	S/R	1,3	3,8	
Incentivo financeiro para estudar	Sim	38	17,2	$\chi^2=16,14$ p<0,001
	Não	35,4	60,5	
	S/R	26,6	22,3	
Custeio de cursos	Sim	44,3	42,7	$\chi^2=2,56$ $p=0,28$
	Não	25,3	34,4	
	S/R	30,4	22,9	

Ainda sobre os benefícios, 99,6% dos operários entrevistados relataram receber vale-transporte ou auxílio-transporte, 33,9% afirmaram que seu trabalho proporciona licença para se capacitar sem suspensão do seu salário, embora 39,4% não souberam responder tal pergunta. Tal resultado corrobora a literatura estudada, de que a construção civil conta com uma mão de obra

⁹ Direitos estabelecidos pela convenção trabalhista.

desqualificada (Grandi, 1985). 94,9% dos trabalhadores entrevistados relataram que seu trabalho não proporciona creche ou auxílio-creche, embora 3% não souberam responder tal pergunta, e 43,2% dos operários entrevistados afirmaram que seu trabalho proporciona custeio total ou parcial de curso, embora 25,4% não souberam responder tal pergunta, sendo as distribuições das duas empresas independentes no que se refere a esses aspectos relatados. Provavelmente esse grupo deve ser formado pelos profissionais que receberam algum curso para mudar de função e preencher uma demanda da empresa. Ainda sobre os benefícios, 52,1% dos entrevistados percebem que a organização não disponibiliza incentivo financeiro para estudar, embora 23% não souberam responder tal pergunta. Os trabalhadores da Organização B percebem sua organização disponibilizar menos incentivo para estudos, pois enquanto 60,5% dos seus operários relataram que seu trabalho não proporciona incentivo financeiro para estudar, apenas 35,4% dos funcionários da Organização A relataram tal fato (Tabela 15). Tal resultado não surpreende, pois a Organização B disponibiliza apenas uma sala de aula localizada em um dos seus canteiros para atender todos os funcionários da organização. Destaca-se que a empresa possui canteiros distribuídos por toda a região de Belo Horizonte, o que dificulta os deslocamentos da maioria dos operários para assistir aula. Tal fato pode ser outro fator que contribui para justificar a evasão escolar mencionada anteriormente.

Por fim, observa-se que 46,2% participantes afirmaram ter renda mensal até R\$ 900,00, 39,8% de R\$ 900,00 a R\$ 1.200,00 e 14% afirmaram receber acima de R\$ 1.200,00. A Organização A possui significativamente mais operários que recebem renda mensal entre R\$ 900,00 e R\$ 1.200,00, embora a Organização B tenha mais funcionários que recebem até R\$ 900,00 e acima de R\$ 1.200,00. Isso demonstra que a Organização A é mais igualitária do que a B. Em ambas as organizações, o pagamento para a maioria de seus funcionários ocorre com um adiantamento na primeira quinzena do mês. Além disso, 40,3% participantes disseram ser essa renda mensal a única renda da sua família, 21,2% ser quase a totalidade da renda familiar, 22,5% ser aproximadamente a metade da renda familiar e 14,8% relataram ser uma parcela pequena da renda da família, embora 1,3% não souberam responder tal pergunta. Tais resultados se distribuem com as mesmas proporções nas duas organizações (Tabela 16).

Tabela 16
Percentual da amostra pela renda/organização

Renda	Frequência	%	Organização A	Organização B	Quiquadrado
Até R\$ 900,00	109	46,2	39,2	49,7	
R\$900,00 a R\$ 1200,00	94	39,8	55,7	31,8	$\chi^2=15,50;$
Acima de R\$1200,00	33	14	5,1	18,5	p< 0,001
Total	236	100	100,0	100,0	

4.2.2 Condições físicas e materiais

As perguntas sobre os aspectos físicos e materiais foram organizadas em escala Likert de frequência (nunca, raramente, às vezes, quase sempre e sempre). Por isso, foi explorado se tais itens (perguntas) podiam ser agrupados em fatores baseados nas correlações existentes entre as respostas, tentando aplicar análise fatorial (Borges et al. (submetido)). Foram estimados os escores dos participantes por fator, como já foi exposto no capítulo do método. Em seguida, estimaram-se as médias por fator para amostra como se mostra na Tabela 17. Com o propósito de analisar se há realmente diferenças significativas entre as médias nos diversos fatores de condições físicas e materiais, aplicou-se a ANOVA, cujo resultado corrobora a sua existência ($F=295,57$ e $p<0,001$).

O fator Movimentos Repetitivos apresenta a média mais alta quando comparado com os demais fatores de condições físicas e materiais (Tabela 17), sendo que 51,3% dos participantes percebem que estão sempre expostos a movimentos repetitivos na realização de suas atividades. Provavelmente tal percepção está associada ao trabalho cansativo e monótono presente na construção civil, pois, analisando a distribuição da amostra por intervalos dos escores das respostas, observa-se que o restante dos entrevistados se distribui entre os demais intervalos, havendo 5,9% da amostra que não percebem exposição a movimentos repetitivos em seu trabalho e 12,7% que percebem pouca exposição. Essa distribuição de respostas indicam, ao mesmo tempo, que as atividades não são muito parceladas e que há diferenças acentuadas de atividades entre os participantes. Tal resultado corrobora a literatura revisada (por exemplo, Sousa, 1983), que aponta que o trabalho nesse setor da economia mais se aproxima de uma organização do trabalho “por ofícios” do que “taylorista-fordista”.

Tabela 17

Distribuição da amostra de acordo com fatores de condições físicas e materiais (N=236)

Fatores de condições físicas e materiais	Médias	Desvio padrão	Proporção de participantes por intervalo (%)			
			x<2	2<x<3	3<x<4	x>4
Falta de Segurança	2,84	0,95	21,6	33,9	30,5	14,0
Exposição a Situações Adversas	1,28	0,44	91,1	8,1	0,8	0,0
Situações Desgastantes	3,01	0,93	18,6	33,5	28,4	19,5
Movimentos Repetitivos	3,94	0,99	5,9	12,7	30,1	51,3
Mudanças Físicas Naturais	2,82	0,88	19,1	46,6	27,7	10,6
Riscos de Acidentes de Trabalho	2,69	1,10	30,1	35,2	19,5	15,3
Exposição à Substância	2,12	0,85	52,1	31,8	13,1	3,0

O teste *post hoc* (Bonferroni) demonstrou que não há diferenças significativas entre as médias dos fatores Falta de Segurança e Situações Desgastantes, Falta de Segurança e Mudanças Físicas Naturais, Falta de Segurança e Riscos de Acidentes de Trabalho e entre as médias dos fatores Mudanças Físicas Naturais e Riscos de Acidentes de Trabalho (Figura 1).

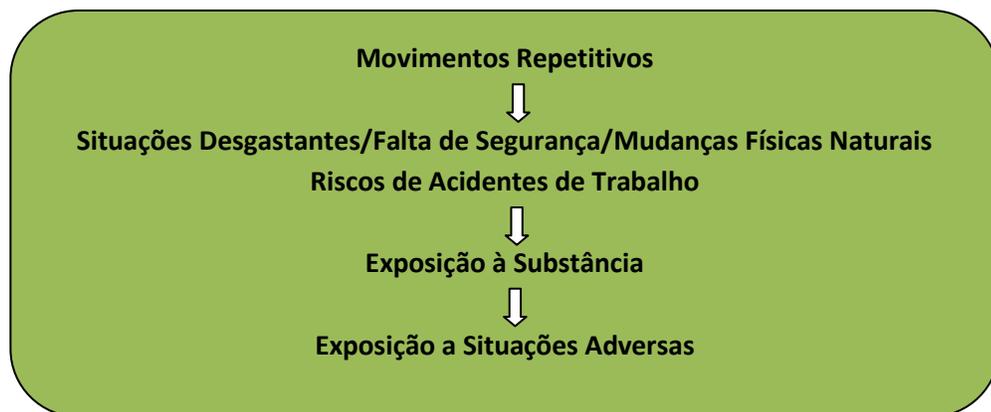


Figura 1. Representação hierárquica dos fatores das condições físicas e materiais

Em relação ao fator Falta de Segurança (Tabela 17), é interessante notar que, na proporção de pessoas por intervalos, há divergências de percepção dos operários sobre falta de segurança, já que se observa uma proporcionalidade na distribuição, havendo pessoas que percebem muita falta de segurança e pessoas que não percebem quase falta de segurança no seu ambiente de trabalho, embora exista um pouco mais de concentração de pessoas nos dois

intervalos mais próximos da média. O mesmo fenômeno de dispersão é observado em relação ao fator de Situações Desgastantes, embora seja interessante ressaltar que quase 20% da amostra percebe que está sempre exposta às situações de desgaste no seu ambiente de trabalho, o que confirma a literatura estudada, segundo a qual o operário da construção civil está submetido a posições dolorosas ou fatigantes, a presença de poeiras e exigências psíquicas estressantes (Barros e Mendes, 2003; Borges, 1998). Considerando que tais fatores incluem itens como exposição a acidentes com ferramentas, instrumentos e maquinários, situações que podem desenvolver doenças ocupacionais, acidentes físicos e riscos de pequenos acidentes de trabalho (Falta de Segurança), além de exposição às posições dolorosas ou fatigantes, a presença de poeiras e exigências psíquicas estressantes (Situações Desgastantes), é provável que as diferentes experiências dos operários, associadas às diferentes atividades sejam os principais aspectos que conduzem a essa distribuição das respostas.

Em relação ao fator Mudanças Físicas Naturais (Tabela 17), observa-se que há uma concentração maior de pessoas nos intervalos de escores baixos. Isso significa que em geral os operários não percebem exposição a esses tipos de mudanças, embora exista uma parcela relevante da amostra (38,3%) que considera haver exposição frequente ao calor e ao frio desconfortável, exposição prolongada ao sol e à mudança brusca de temperatura no ambiente de trabalho. O mesmo resultado se observa com relação ao fator Riscos de Acidentes de Trabalho e Exposição à Substâncias, com a maioria da amostra se concentrando nos intervalos de escores mais baixos, em geral não percebendo exposição aos riscos de pequenos acidentes de trabalho ou acidentes de trabalho incapacitantes e/ou fatais, bem como à não exposição a substâncias como inalação de vapores (tais como de solventes e diluentes) e manuseio direto da pele com produto e substâncias químicas ou materiais, que podem transmitir doenças infecciosas como lixo e dejetos. Tal resultado vai de encontro com a literatura estudada (por exemplo, Barros & Mendes, 2003; Borges, 1998; Borsoi, 2002) já que os operários da construção estão expostos à presença de odores fortes e exposição por longo tempo a determinados produtos que podem trazer prejuízos à saúde, e seu ambiente de trabalho caracteriza-se por ser um local sem higiene e insalubre.

No que se refere ao fator Exposição às Situações Adversas (Tabela 17), observa-se que quase consensual a não percepção de exposição às situações adversas como, estar em contato direto com pessoas que não são empregadas no seu local de trabalho ou pessoas com doenças infecto-

contagiosas, estar exposto à radiações, raio x, radioatividade, luz de soldadura e a riscos de acidentes no trânsito quando estão executando suas atividades.

Comparando as duas empresas pesquisadas com relação aos aspectos físicos e materiais, observa-se que os operários da Organização B percebem mais falta de segurança, exposição à situações adversas, situações desgastantes, riscos de acidentes de trabalho e mais exposição à substâncias do que os operários da outra organização pesquisada (Tabela 18). Tais resultados confirmam as entrevistas dos operários como relatado na seção anterior de que a Organização B é voltada para a quantidade de produção, enquanto a Organização A, é preocupada mais com a qualidade do que se produz, tendo em vista que as obras que constroem precisam ser duradouras e investe mais na segurança dos seus operários do que a Organização B.

Tabela 18

Comparação entre as duas organizações quanto às condições físicas e materiais

Fatores	Organização	N	Média	Desvio Padrão	Teste t
Falta de Segurança	Organização A	79	2,62	0,92	t=-2,55;p=0,01
	Organização B	157	2,95	0,94	
Exposição a Situações Adversas	Organização A	79	1,19	0,39	t=-2,17;p=0,03
	Organização B	157	1,32	0,46	
Situações Desgastantes	Organização A	79	2,58	0,84	t=-5,33;p<0,001
	Organização B	157	3,23	0,89	
Movimentos Repetitivos	Organização A	79	4,06	1,00	t=1,31;p=0,19
	Organização B	157	3,88	0,97	
Mudanças Físicas Naturais	Organização A	79	2,73	0,98	t=-1,05;p=0,29
	Organização B	157	2,86	0,82	
Riscos de Acidentes de Trabalho	Organização A	79	2,34	0,99	t=-3,70;p<0,001
	Organização B	157	2,88	1,11	
Exposição à Substância	Organização A	79	1,69	0,64	t=-5,81;p<0,001
	Organização B	157	2,31	0,87	

Utilizando a análise de correlação para analisar os aspectos de condições físicas e materiais com a idade, o tempo de serviço na construção civil e tempo de serviço na empresa atual, os resultados apontam que os operários com mais idade, maior tempo de serviço na construção civil e na empresa atual percebem menos mudanças físicas naturais, enquanto os

participantes com mais idade relatam perceber menos exposição à substância quando estão desenvolvendo suas atividades (Tabela 19). Provavelmente, tais resultados estão relacionados ao fato de que muitos operários, de tanto lidar com as situações adversas de seu ambiente de trabalho, acabam naturalizando e passam a não perceber mais tais situações.

Tabela 19

Correlação entre condições físicas e materiais e idade e tempo de serviço dos operários da construção civil

Fatores	Estatísticas	Idade do entrevistado	Tempo de serviço na construção civil	Tempo de trabalho no emprego atual
Falta de Segurança	Correlação de Pearson	-0,08	-0,03	0,04
	Nível de significância	0,24	0,69	0,50
Exposição a Situações Adversas	Correlação de Pearson	-0,09	-0,11	-0,05
	Nível de significância	0,18	0,08	0,49
Situações Desgastantes	Correlação de Pearson	-0,05	0,03	-0,03
	Nível de significância	0,43	0,66	0,62
Movimentos Repetitivos	Correlação de Pearson	0,05	0,13	0,06
	Nível de significância	0,44	0,05	0,33
Mudanças Físicas Naturais	Correlação de Pearson	-0,17	-0,15	-0,16
	Nível de significância	0,01	0,02	0,01
Riscos de Acidentes de Trabalho	Correlação de Pearson	-0,06	-0,02	0,01
	Nível de significância	0,38	0,74	0,90
Exposição a Substância	Correlação de Pearson	-0,14	-0,12	-0,02
	Nível de significância	0,04	0,07	0,73

Além disso, os operários que têm mais tempo na construção civil sentem-se mais expostos a movimentos repetitivos do que aqueles que entraram mais recentemente no setor (Tabela 19). Tal resultado vem reforçar a hipótese levantada anteriormente, de que os operários com mais tempo de serviço na construção civil tenham apenas como referência o próprio setor, e, como faz muito tempo que trabalha naquela mesma atividade, acaba percebendo seu trabalho como repetitivo. Em contrapartida, os trabalhadores mais novos têm referências de outros setores da economia, muitas vezes caracterizados por um serviço intensamente taylorizado e, por isso, não percebem o trabalho na construção civil como repetitivo.

Para identificar se existe diferença estatisticamente significativa entre os fatores de condições físicas e materiais e o grau de instrução na amostra, aplicou-se o teste t. O resultado confirma que os operários com escolaridade mais alta percebem mais falta de segurança, exposição a situações adversas, riscos de acidentes de trabalho e exposição à substância (Tabela 20).

Tabela 20

Correlação entre condições físicas e materiais e grau de instrução

Fatores	Nível de instrução	N	Média	Desvio Padrão	Teste t
Falta de Segurança	Até ensino fundamental	125	2,69	0,94	t=2,62;p=0,01
	Acima do ensino fundamental	111	3,01	0,94	
Exposição a Situações Adversas	Até ensino fundamental	125	1,21	0,35	t=2,50;p=0,01
	Acima do ensino fundamental	111	1,35	0,51	
Situações Desgastantes	Até ensino fundamental	125	2,96	0,89	t=0,86;p=0,39
	Acima do ensino fundamental	111	3,07	0,97	
Movimentos Repetitivos	Até ensino fundamental	125	3,95	0,96	t=-0,15;p=0,88
	Acima do ensino fundamental	111	3,93	1,02	
Mudanças Físicas Naturais	Até ensino fundamental	125	2,75	0,84	t=1,20;p=0,23
	Acima do ensino fundamental	111	2,89	0,91	
Riscos de Acidentes de Trabalho	Até ensino fundamental	125	2,53	1,08	t=2,52;p=0,01
	Acima do ensino fundamental	111	2,89	1,09	
Exposição à Substância	Até ensino fundamental	125	2,01	0,84	t=2,05;p=0,04
	Acima do ensino fundamental	111	2,23	0,85	

4.2.3 Processos e características da atividade

Para apreender como os operários vivenciam os processos e características do ambiente de trabalho, assim como na escala anterior, aplicou-se o questionário estruturado com escala Likert de frequência (nunca a sempre) e, foi explorado se os itens (perguntas) de tal questionário podiam ser agrupados em fatores baseados nas correlações existentes entre as respostas, através do procedimento estatístico análise fatorial (Borges et al, submetido). Estimaram-se os escores dos participantes por fator como já foi exposto no capítulo do método. Com o propósito de analisar se há realmente diferenças significativas entre as médias nos diversos fatores da escala, aplicou-se a ANOVA cujo resultado corrobora a sua existência ($F=474,54$; $p<0,001$). O teste *post hoc* (Bonferroni) demonstrou que não há diferenças significativas entre as médias dos fatores Rapidez

e Complexidade e Definição das Atividades e dos fatores Autonomia (jornada e escolha dos colegas) e Autonomia (modo de trabalho). Ver figura 2.



Figura 2 – Representação hierárquica dos fatores de processos e características da atividade

De acordo com a Tabela 21, observa-se que o fator Trabalho em Equipe apresentou a maior média ($M= 4,05$) em comparação com os demais fatores de processos e características da atividade, com a maioria dos participantes percebendo que contam com a colaboração dos colegas no desempenho de suas atividades. Essa percepção de que suas atividades são definidas e executadas em equipe, distancia o trabalho do operário da construção civil dos moldes de organização do trabalho taylorista-fordista.

Tabela 21

Distribuição da amostra de acordo com fatores de processos e características da atividade (N=236)

Fatores de processos e características da atividade	Médias	Desvio padrão	Proporção de participantes por intervalo (%)			
			$x < 2$	$2 < x < 3$	$3 < x < 4$	$x > 4$
Rapidez e Complexidade	2,79	0,85	19,9	40,7	30,1	9,3
Interação no Trabalho	1,28	0,56	89,8	7,2	2,5	0,4
Exigências de Qualificação	3,43	0,91	5,9	26,3	39,0	28,8
Autonomia (jornada e escolha dos colegas)	2,46	0,84	33,5	45,3	14,4	6,8
Trabalho em Equipe	4,05	0,69	1,3	5,9	37,7	55,1
Autonomia no Modo de Trabalho	2,30	0,93	41,1	40,3	14,8	3,8
Definição das Atividades	3,01	0,84	8,1	48,3	28,8	14,8
Responsabilidade	1,68	0,75	73,7	22,9	2,1	1,3

Em seguida, destaca-se o fator Exigências de Qualificação (Tabela 21), com média 3,43 e com uma distribuição por intervalo mostrando que uma considerável quantidade de operários entrevistados concentra-se nos intervalos de escores mais altos. Isso significa que em geral a maioria dos participantes (67,8%) avalia que possuem as qualificações necessárias às suas funções e reconhecem, ao mesmo tempo, a necessidade de atualização permanente. Esse resultado encontrado confirma a literatura revisada (Borges & Peixoto, 2011), de que o operário da construção civil se percebe como competente. Além disso, chama atenção para a importância de uma política de investimento e incentivo da empresa na qualificação de seus funcionários, seja proporcionando diretamente ou custeando cursos e treinamento, ou facilitando o horário para que o trabalhador possa aproveitar ofertas de atualizações oferecidas por diferentes instituições.

O fator Interação no Trabalho ($M=1,28$) apresenta a média mais baixa quando comparado aos demais fatores de processos e características do ambiente, havendo uma concentração significativa de participantes no intervalo de escores mais baixo. Ou seja, há uma percepção quase consensual entre os operários entrevistados de que seu trabalho é pouco exigente do ponto de vista interativo em relação às pessoas externas e em relação a ter que demonstrar emoções específicas. Tal resultado provavelmente está relacionado ao fato de a atividade dos operários da construção civil exigir pouco ou nenhum contato com pessoas externas. O mesmo se observa com o fator Responsabilidade ($M=1,68$), havendo uma considerável concentração da amostra nos intervalos de escores mais baixos. Os operários percebem em geral que seu trabalho exige baixa responsabilidade em relação a danos causados no desenvolvimento de suas tarefas (Tabela 21).

Em referência ao fator Rapidez e Complexidade ($M=2,79$), é importante notar que, na proporção de participantes por concentração, há mais divergências em relação a perceber se seu trabalho implica ou não ritmo de trabalho, embora, em geral, os operários entrevistados percebam que seu trabalho exige prazos rígidos, ritmo acelerado, implica realizar tarefas monótonas e complexas e apenas 9,3% da amostra percebe que seu trabalho não é exigente quanto ao ritmo. Essa percepção de exigências quanto ao ritmo de trabalho, confirma mais uma vez o ritmo acelerado, os prazos rígidos e o surgimento de imprevistos típicos do setor (Tabela 21).

Com relação ao fator Autonomia (modo de trabalho), de acordo com a Tabela 21, observa-se que há uma concentração maior da amostra nos intervalos de escores mais baixos, embora quase 20% dos operários entrevistados percebem que pode escolher ou modificar seus métodos de trabalho, o ritmo e a ordem de realização de suas tarefas. O mesmo acontece com

relação ao fator Autonomia (jornada e escolha de colegas), com a maioria dos participantes relatando baixa autonomia nas decisões sobre férias, pausas e escolha dos colegas, embora 21,2% da amostra perceba autonomia em relação a esses aspectos. Em contrapartida, no que se refere ao fator Definição das Atividades, os participantes, de certa forma, percebem participação na definição de suas atividades no trabalho, visto que apenas 8,1% da amostra relatou não perceber autonomia quanto à esse aspecto. Tal resultado não surpreende, pois o operário da construção civil tem domínio do “saber fazer”, e, quando surgem imprevistos, são eles que resolvem e que definem o que se deve fazer, mesmo isso não ocorrendo com tanta frequência. É interessante notar, na distribuição da amostra por intervalo dos escores de resposta, que há baixa concentração de pessoas que percebem pouca autonomia e muita autonomia na definição de suas tarefas, com maior concentração da amostra nos intervalos que se aproximam da média. Uma possível explicação a partir dessa distribuição de respostas aponta na direção de uma autonomia e controle moderados e sugere a existência de um espaço de liberdade, autonomia e controle do operariado sobre os processos de trabalho, mesmo que num espaço moderado.

Comparando as duas organizações pesquisadas em referência aos processos e características das atividades no ambiente de trabalho (Tabela 22), os operários da Organização B percebem mais que suas tarefas exigem rapidez e complexidade, suas funções exigem qualificação, percebem mais autonomia no modo de trabalhar, autonomia na definição das tarefas e afirmam sentir mais responsabilidade quanto às exigências de seu trabalho, do que os trabalhadores da outra organização.

Tabela 22

Comparação entre as duas organizações segundo os processos e características da atividade

Fatores	Organização	N	Média	Desvio Padrão	Teste t
Rapidez e Complexidade	Organização A	79	2,36	0,73	t=-5,95;p<0,001
	Organização B	157	3,01	0,83	
Interação no Trabalho	Organização A	79	1,21	0,53	t=1,41;p=0,16
	Organização B	157	1,31	0,57	
Exigências de Qualificação	Organização A	79	3,26	0,89	t=-2,05;p=0,04
	Organização B	157	3,52	0,92	
Autonomia (jornada e escolha dos colegas)	Organização A	79	2,63	0,80	t=2,23;p=0,03
	Organização B	157	2,38	0,85	
Trabalho em Equipe	Organização A	79	4,25	0,64	t=3,18;p≤0,002
	Organização B	157	3,96	0,70	
Autonomia no Modo de Trabalho	Organização A	79	2,09	0,81	t=-2,50;p=0,01
	Organização B	157	2,40	0,97	
Definição das Atividades	Organização A	79	2,55	0,66	t=-6,44;p<0,001
	Organização B	157	3,24	0,83	
Responsabilidade	Organização A	79	1,48	0,80	t=-2,88;p≤0,004
	Organização B	157	1,78	0,70	

Tal resultado provavelmente está relacionado ao fato de os funcionários da Organização B perceberem mais falta de segurança do que os operários da Organização A, como relatado nas análises dos aspectos físicos e materiais do ambiente de trabalho. Além disso, como há uma maior exigência do rapidez e complexidade do trabalho na Organização B, e, portanto, os imprevistos nessa organização são mais frequentes do que na Organização A, isso exige de seus operários mais autonomia no modo de trabalhar e na definição de suas atividades para enfrentá-los e solucioná-los. Em contrapartida, os operários da Organização A percebem mais autonomia na execução de suas tarefas e na escolha dos colegas e mais trabalho em equipe no seu ambiente de trabalho do que os funcionários da Organização B. Estes resultados corroboram as entrevistas relatadas na primeira seção deste capítulo, que demonstram que os dirigentes da Organização A estão mais abertos às sugestões do que os dirigentes da Organização B, proporcionando mais autonomia aos operários na execução de suas atividades e um maior entrosamento entre a equipe. As observações realizadas nos canteiros durante a aplicação dos questionários e das entrevistas confirmam que a Organização A possui mais controle, os seus funcionários sentem-se mais

acompanhados pelos superiores e possuem mais engenheiros acompanhando as obras, daí perceberem menos autonomia no modo de trabalhar quando comparados com os operários da Organização B.

Utilizando a análise de correlação para analisar a variação conjunta dos escores nos aspectos de processos e características do trabalho com a idade, o tempo de serviço na construção civil e na empresa atual (Tabela 23), operários com mais idade e maior tempo de serviço na construção civil percebem menos a rapidez e complexidade no trabalho e autonomia no modo de trabalhar do que os mais novos, embora percebam mais autonomia com relação à execução de suas atividades e escolha dos colegas. Por outro lado, os operários de mais idade percebem mais que seu trabalho exige qualificação do que os colegas mais novos. Provavelmente, os operários com mais idade percebem menos ritmo de trabalho porque já dominam sua atividade e, com sua experiência, se deparam menos com imprevistos. Além disso, também por causa de sua experiência, eles têm mais autonomia na escolha de seus colegas e muitas vezes são consultados para promoção ou admissão de colegas. Em contrapartida, os operários com mais idade percebem menos autonomia no modo de trabalhar. Tal percepção pode estar relacionada ao fato de esses trabalhadores já estarem a mais tempo trabalhando no setor e têm como parâmetros de comparação a própria atividade na construção civil. Em outras palavras, os operários com mais idade têm dificuldade de perceber que eles decidem muita coisa quando estão realizando suas atividades, diferentemente de pessoas mais novas, que provavelmente já tiveram experiências em setores tipicamente taylorizados, onde, de fato, não se tem autonomia quando estão trabalhando e, por isso, percebem mais facilmente que possuem autonomia no seu modo de trabalhar.

Tabela 23

Correlação entre processos e características da atividade e idade e tempo de serviço dos operários da construção civil

Fatores	Estatísticas	Idade do entrevistado	Tempo na construção civil	Tempo no emprego atual
Rapidez e Complexidade	Correlação de Pearson	-0,23	-0,13	-0,06
	Nível de significância	0,00	0,04	0,34
Interação no Trabalho	Correlação de Pearson	-0,00	0,01	-0,04
	Nível de significância	0,99	0,89	0,49
Exigências de Qualificação	Correlação de Pearson	0,16	0,11	0,06
	Nível de significância	0,01	0,08	0,34
Autonomia (jornada e escolha dos colegas)	Correlação de Pearson	0,15	0,13	0,05
	Nível de significância	0,02	0,05	0,42
Trabalho em Equipe	Correlação de Pearson	0,03	0,07	-0,06
	Nível de significância	0,65	0,28	0,39
Autonomia no Modo de Trabalho	Correlação de Pearson	-0,16	-0,16	-0,03
	Nível de significância	0,02	0,02	0,67
Definição das Atividades	Correlação de Pearson	0,01	-0,02	-0,09
	Nível de significância	0,90	0,78	0,15
Responsabilidade	Correlação de Pearson	0,12	0,03	-0,09
	Nível de significância	0,08	0,68	0,17

Além disso, para identificar se existe diferença estatisticamente significativa entre os fatores de processos e características da atividade e o grau de instrução na amostra, aplicou-se o teste t (Tabela 24). O resultado confirma que os operários com escolaridade mais alta percebem maior rapidez e complexidade na execução do trabalho e definição de tarefas do que aqueles de instrução mais baixa. Tal percepção deve estar relacionada ao fato de que a própria instrução leva a pessoa à expectativas diferenciadas e, como esse tipo de trabalho é discriminado pela sociedade, não é um trabalho desejável para quem é mais instruído.

Tabela 24

Correlação entre fatores de processos e características da atividade e grau de instrução

Fatores	Nível de instrução	N	Média	Desvio padrão	Teste t
Rapidez e Complexidade	Até ensino fundamental	125	2,65	0,82	t=2,75;p=0,01
	Acima do ensino fundamental	111	2,95	0,87	
Interação no Trabalho	Até ensino fundamental	125	1,24	0,53	t=1,04;p=0,30
	Acima do ensino fundamental	111	1,32	0,59	
Exigências de Qualificação	Até ensino fundamental	125	3,42	0,89	t=0,09;p=0,93
	Acima do ensino fundamental	111	3,44	0,94	
Autonomia (jornada e escolha dos colegas)	Até ensino fundamental	125	2,46	0,91	t=0,06;p=0,95
	Acima do ensino fundamental	111	2,47	0,75	
Trabalho em Equipe	Até ensino fundamental	125	4,10	0,65	t=-1,13;p=0,26
	Acima do ensino fundamental	111	4,00	0,74	
Autonomia no Modo de Trabalho	Até ensino fundamental	125	2,22	0,94	t=1,27;p=0,21
	Acima do ensino fundamental	111	2,38	0,91	
Definição das atividade	Até ensino fundamental	125	2,90	0,85	t=2,02;p=0,04
	Acima do ensino fundamental	111	3,12	0,83	
Responsabilidade	Até ensino fundamental	125	1,60	0,75	t=1,67;p=0,10
	Acima do ensino fundamental	111	1,77	0,74	

4.2.3 Condições do ambiente sociogerencial

Com relação aos aspectos sociogerenciais do ambiente de trabalho, estimando as médias por fator para a amostra (Tabela 25) e aplicando a ANOVA para analisar se há diferenças significativas entre as médias nos diversos fatores dessa escala, os resultados demonstraram que há diferenças ($F=3741,15$; $p<0,001$). O teste *post hoc* (Bonferroni) demonstrou que os escores de todos os fatores diferem significativamente entre si (Figura 3).

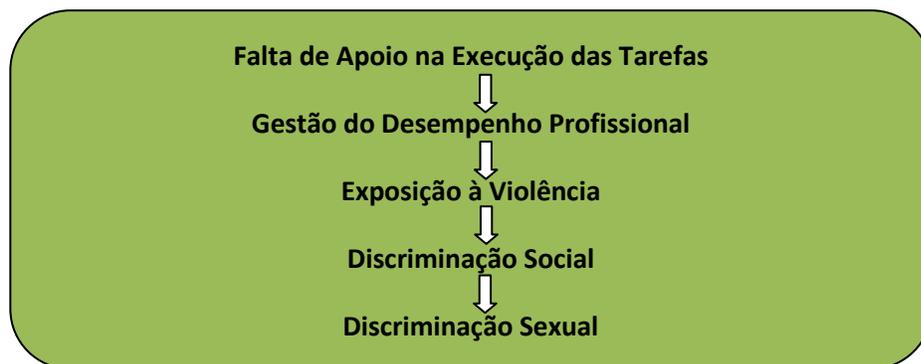


Figura 3 – Representação hierárquica dos fatores do ambiente sociogerencial

De acordo com a Tabela 25, o fator Falta de Apoio na Execução das Tarefas apresenta a média ($M=2,24$), a mais alta entre os demais fatores das condições do ambiente sociogerencial. Apesar disso, observa-se na tabela que há uma concentração maior de participantes nos intervalos dos escores mais baixos e, portanto, a amostra em geral não percebe falta de apoio na execução de suas tarefas. Em outras palavras, os operários em geral não percebem exposição à falta de equipamentos/ferramentas adequadas no seu trabalho, à sobrecarga de tarefas, à falta de material necessário para realização de suas atividades, às exigências desproporcionais às condições de trabalho, a realizar tarefas desagradáveis, às pressões por decisões rápidas, a realizar tarefas diferentes das suas e nem às exigências conflitantes com seus princípios e valores.

Tabela 25

Distribuição da amostra de acordo com fatores sociogerenciais (N=236)

Fatores dos aspectos sociogerenciais	Médias	Desvio padrão	Proporção de participantes por intervalo (%)			
			x<2	2<x<3	3<x<4	x>4
Falta de Apoio à Execução das Tarefas	2,23	0,84	44,9	36,9	14,4	3,8
Discriminação Social	1,22	0,35	93,6	6,4	0,0	0,0
Gestão do Desempenho Profissional	2,20	0,98	47,0	31,8	14,4	6,8
Discriminação Sexual	1,09	0,42	96,2	2,5	0,8	0,4
Exposição a Violência	1,34	0,54	87,3	10,6	2,1	0,0

O mesmo resultado se observa com relação ao fator Gestão do Desempenho Profissional ($M= 2,20$), com a amostra em geral percebendo que foi pouco e/ou nada consultada sobre mudanças na organização do trabalho e nas suas condições de trabalho, pouco e/ou nada discutiu com o seu chefe problemas relacionados ao trabalho e acerca do desempenho de suas funções, e pouco e/ou nada foi sujeita a uma avaliação formal regular do desempenho de suas funções. Tais resultados indicam a falta das práticas de diálogo entre dirigentes e operários e provavelmente relacionam-se com as competências daqueles que exercem cargos de chefia, muitas vezes, sem uma formação de gerenciamento e mobilização. Além disso, tais resultados corroboram a literatura revisada que diz que o estilo de gestão na construção civil é tradicional, pouco profissionalizada, marcada pela rigidez hierárquica, centralização de informações e falta de participação nas decisões (Barros & Mendes, 2003; Sousa, 1983).

No que se refere aos fatores Discriminação Social e Discriminação Sexual (Tabela 25), com médias 1,22 e 1,09, respectivamente, prevalece a não percepção de discriminação, resultado

que vai de encontro com a literatura revisada (por exemplo, Sousa, 1983; Borges & Peixoto, 2011), já que é visível o fato de os operários da construção civil serem discriminados, principalmente por sua classe social. A percepção de não discriminação sexual, provavelmente, deve-se ao fato da amostra ser predominantemente masculina, e o pequeno percentual que afirma perceber discriminação por sexo no seu ambiente de trabalho pode ser as poucas mulheres que estão trabalhando no setor. Uma hipótese levantada para essa não percepção de discriminação por parte dos participantes é o desenvolvimento de um processo de naturalização, ou seja, os operários se conformam com as condições deles, acham que merecem menos, são ruins, de baixo valor, não estudaram e, por isso, é para ser assim mesmo, concordando com sua condição. Ou ainda pelo processo de negação, afirmando para si que estão bem e não sofrem discriminação social.

Por fim, em relação ao fator Exposição à Violência ($M=1,34$), o resultado também se aproxima da consensualidade, pois a maioria da amostra (87,3%) não percebe ameaças de violências físicas, agressões verbais ou perseguições no ambiente de trabalho. No entanto, 12,7% da amostra percebe exposição à violência, uma proporção considerável, visto que uma única ocorrência é suficiente para gerar insegurança entre os operários e criar um clima organizacional desagradável. Observa-se que a amostra relatou não perceber discriminação e exposição à violência. Destaca-se que tais conteúdos são considerados tabus pela sociedade. É difícil uma pessoa sentir-se confortável para afirmar que está exposto a algum tipo de discriminação e violência. Portanto, pode ocorrer tanto um processo de naturalização e negação, como assinalados acima, como uma dissimulação dos operários (Tabela 25).

Comparando as duas organizações pesquisadas sobre as condições do ambiente sociogerencial (Tabela 26), os operários da Organização B percebem mais falta de apoio à execução das tarefas e discriminação sexual, sentem-se mais expostos à gestão do desempenho profissional e à violência, do que os operários da outra organização. Tal resultado não surpreende, pois de acordo com as análises realizadas nos aspectos físicos e materiais, os operários da Organização B percebem mais falta de segurança no seu ambiente de trabalho quando comparados com os funcionários da Organização A, confirmando que esta última organização mostra-se mais preocupada com a segurança dos seus trabalhadores, enquanto a Organização B com a produtividade dos seus funcionários.

Tabela 26

Comparação entre as duas organizações quanto aos aspectos sociogerenciais

Fatores	Organização	N	Média	Desvio padrão	Teste t
Falta de Apoio à Execução das Tarefas	Organização A	79	1,84	0,64	t=-5,45; p<0,001
	Organização B	157	2,43	0,86	
Discriminação Social	Organização A	79	1,19	0,32	t=-0,90; p=0,37
	Organização B	157	1,23	0,36	
Gestão do Desempenho Profissional	Organização A	79	1,72	0,85	t=-5,66; p<0,001
	Organização B	157	2,44	0,96	
Discriminação Sexual	Organização A	79	1,00	0,00	t=-2,23; p=0,03
	Organização B	157	1,13	0,51	
Exposição à Violência	Organização A	79	1,18	0,33	t=-3,31; p=0,001
	Organização B	157	1,42	0,60	

Utilizando a análise de correlação para analisar os aspectos sociogerenciais com a idade, o tempo de serviço na construção civil e tempo de serviço na empresa atual (Tabela 27), os resultados apontam que os operários com mais idade e maior tempo de serviço na construção civil percebem menos falta de apoio à execução de suas tarefas, os que têm mais tempo na construção civil percebem menos discriminação sexual e os operários com mais idade percebem menos discriminação social.

Tabela 27

Correlação entre aspectos sociogerenciais e idade e tempo de serviço do operário da construção civil

Fatores	Estatísticas	Idade do entrevistado	Tempo na construção civil	Tempo de emprego atual
Falta de Apoio na Execução das Tarefas	Correlação de Pearson	-0,27	-0,24	-0,02
	Nível de significância	0,00	0,00	0,77
Discriminação Social	Correlação de Pearson	-0,17	-0,08	-0,07
	Nível de significância	0,007	0,20	0,31
Gestão do Desempenho Profissional	Correlação de Pearson	-0,08	-0,08	-0,09
	Nível de significância	0,17	0,24	0,18
Discriminação Sexual	Correlação de Pearson	-0,11	-0,13	-0,08
	Nível de significância	0,10	0,04	0,21
Exposição a Violência	Correlação de Pearson	-0,03	-0,05	-0,04
	Nível de significância	0,68	0,43	0,59

Além disso, para identificar se existe diferença estatisticamente significativa entre os fatores de aspectos sociogerenciais e o grau de instrução na amostra, aplicou-se o teste t. O resultado confirma que os operários com escolaridade mais alta percebem mais falta de apoio na execução das tarefas, gestão de desempenho profissional e exposição à violência do que os menos instruídos (Tabela 28).

Tabela 28

Correlação entre aspectos sociogerenciais e grau de instrução dos operários da construção civil

Fatores	Nível de instrução	N	Média	Desvio padrão	Teste t
Falta de Apoio na Execução das Tarefas	Até ensino fundamental	125	2,00	0,72	t=4,69;p<0,001
	Acima do ensino fundamental	111	2,49	0,89	
Discriminação Social	Até ensino fundamental	125	1,18	0,33	t=1,62;p=0,107
	Acima do ensino fundamental	111	1,25	0,37	
Gestão do Desempenho Profissional	Até ensino fundamental	125	2,01	0,95	t=3,14;p=0,002
	Acima do ensino fundamental	111	2,41	0,98	
Discriminação Sexual	Até ensino fundamental	125	1,05	0,26	t=1,57;p=0,119
	Acima do ensino fundamental	111	1,13	0,55	
Exposição a Violência	Até ensino fundamental	125	1,24	0,42	t=3,03;p=0,003
	Acima do ensino fundamental	111	1,45	0,63	

Os resultados analisados nesta seção mostram que as condições de trabalho variam por organização, já que os dados foram coletados em ambientes de organizações com estilos diferentes de gestão, de definições jurídicas, de objetivos e papel dentro da sociedade. Isso significa que, apesar de se tratar de uma mesma ocupação, há diferenças derivadas da gestão das organizações e, então, tanto o tipo de atividade quanto o estilo de gestão de uma organização são importantes na configuração das condições de trabalho. Observa-se que existe uma diferença acentuada em relação às condições de trabalho de uma organização para outra, principalmente no que se refere aos aspectos sociogerenciais do ambiente de trabalho. Isso sugere que está havendo um problema de gestão, de segurança, e os aspectos sociogerenciais precisam ser revistos.

4.3- Saúde psíquica dos operários da construção civil

Para avaliar a saúde mental dos operários da construção civil nas duas empresas pesquisadas foram utilizados o Questionário de Saúde Geral (QSG-12), a Escala de Autoestima e

a Escala de Bem-Estar Afetivo no Trabalho, conforme explicitado no capítulo relativo ao método. Após verificar a fatorabilidade dos dados disponíveis e extrair a estrutura fatorial de cada escala (Anexos 7, 8, e 9), avaliou-se a saúde psíquica dos operários conforme os fatores: Depressão e Tensão emocional, Redução da Autoeficácia, Autoestima, Afetos Positivos e Afetos Negativos.

De acordo com o QSG original, pessoas com escores até 2 são consideradas sadias, entre 2 e 3 são pessoas com comportamentos preocupantes e acima de 3 com tendência a comportamento patológico (Álvaro, 1992)¹⁰. No QSG-12, quanto mais elevada a pontuação no fator Depressão e Tensão Emocional (escala de 1 a 4), mais o indivíduo se sente emocionalmente tenso e esgotado. A Tabela 29 aponta que a média da amostra nesse fator foi de 1,49, indicando que os participantes apresentam reduzida depressão e tensão emocional. Adaptando a escala original à escala utilizada na presente pesquisa, quando se examina a distribuição dos escores por intervalo (Tabela 29), considerando o ponto de corte descrito acima, constata-se que 209 participantes (88,6%) apresentam reduzido nível de depressão e tensão emocional, 19 (8%) encontram-se tensos e esgotados, com conduta depressiva preocupante e 8 (3,4%) vivenciam depressão e tensão emocional intensas, apresentando conduta depressiva patológica.

Tabela 29

Escores dos resultados do fator I e II(QSG-12) para os operários da construção civil

Fatores	N	Média	Frequência de participantes por intervalo			Desvio padrão
			$X \leq 2$	$2 < X \leq 3$	$X > 3$	
Depressão e Tensão Emocional	236	1,49	88,6%	8%	3,4%	0,52
Redução da Autoeficácia	236	1,75	79,2%	19,5%	1,3%	0,47

No QSG-12, altos escores no fator Redução da Autoeficácia (escala de 1 a 4) indicam que os indivíduos não se sentem eficazes na realização de suas tarefas. Conforme se pode ver na Tabela 30, a média da amostra nesse fator foi de 1,75, indicando uma percepção de baixa dificuldade entre os operários para executar suas tarefas. Quando se analisa a distribuição dos escores mais detalhadamente, observa-se que a maioria dos participantes se percebe autoeficaz na realização de suas atividades. De fato, quando se distribuem os escores por intervalo (Tabela 29),

¹⁰ Na realidade, Álvaro (1992) se refere à uma escala do QSG original de 0 a 3, onde pessoas com escores até 1 são consideradas sadias, escores entre 1 e 2 são pessoas com um grau intermediário de comportamentos preocupantes e acima de 2 com grande tendência ao comportamento patológico. A classificação considerada foi adaptada à escala de 0 a 4, utilizada nessa pesquisa.

considerando o ponto de corte do ponto de vista do questionário original, observa-se que apenas 187 (79,2%) operários relatam reduzida dificuldade, 46 (19,575%) estão em um grau intermediário e 3 (1,3%) têm grande dificuldade de realizar suas atividades. Esse resultado encontrado confirma mais uma vez a literatura revisada de que o operário da construção civil se percebe competente (Borges & Peixoto, 2011). Como a natureza da maioria das atividades desenvolvidas pelos operários é perigosa, exige-lhes habilidade, atenção, capacidade de tomar decisões, etc., seria de esperar que muitos experimentassem certa dificuldade em exercê-la. Contudo, o que se observa é que praticamente inexistem operários com baixo sentimento de competência profissional. Talvez o fato de o trabalho desses profissionais ser claro e objetivo, diferentemente do trabalho fabril e taylorista, em que não se sabe o que está fazendo, faz com que tenham uma habilidade técnica e domínio sobre sua atividade.

Os escores médios nos fatores do QSG-12 (adaptando a escala original para a escala utilizada no presente estudo) encontrados na amostra pesquisada são menores do que aqueles encontrados em outras pesquisas sobre saúde mental no trabalho como, o estudo realizado com uma amostra de petroleiros em uma situação específica e claramente de deterioração da saúde¹¹ (Barbosa, 2001), outro realizado com profissionais de saúde e bancários¹² (Borges & Argolo, 2002a), além do estudo realizado por Borges e Argolo (2002b) com desempregados e empregados (profissionais de saúde e bancários)¹³.

Observa-se que, comparando com esses tipos de amostras (petroleiros, bancários, profissionais de saúde, desempregados e empregados), a taxa de problemas apresentada pelos operários da construção civil é baixa e, provavelmente, está próxima da tendência da população em geral. Tal resultado sugere que essa proporção pequena de pessoas com tendências depressivas, esteja relacionada mais com razões pessoais, com a trajetória desses trabalhadores ou ainda com o mercado de trabalho, do que com a atividade ou estilo de gestão da organização. Um mercado de trabalho desfavorável, com situações adversas, experiências de desemprego,

¹¹ Neste estudo encontraram os seguintes escores médios: (1) no fator de Depressão e tensão emocional, média 1,73; e (2) no fator de Redução da autoeficácia, média 1,34. Ressalvo que a escala do QSG-12 utilizada nesse estudo foi de 0 a 3.

¹² Naquele estudo encontraram os seguintes escores médios: (1) no fator de Depressão e Tensão Emocional, 1,34 para bancários e 0,96 para profissionais de saúde; (2) no fator de Redução da Autoeficácia, 1,09 para bancários e 0,74 para profissionais de saúde. Ressalvo que a escala do QSG-12 utilizada nesse estudo foi de 0 a 3.

¹³ E neste segundo estudo encontraram-se os seguintes escores médios: (1) no fator de Depressão e Tensão Emocional, 1,39 para desempregados e 1,09 para empregados; (2) no fator de Redução da Autoeficácia, 0,93 para desempregados e 0,89 para empregados. Ressalvo que a escala do QSG-12 utilizada nesse estudo foi de 0 a 3.

situações de trabalho precárias pode afetar tanto a autoestima como potencializar comportamentos depressivos.

Realizou-se o teste t para comparar as duas empresas pesquisadas quanto ao fator Depressão e Tensão emocional e Redução da Autoeficácia, e observa-se que não houve diferença significativa entre elas no que se refere a esses dois aspectos. Além disso, utilizando a análise de correlação para analisar a variância dos escores nos fatores segundo a idade, o tempo de serviço na construção civil e tempo de serviço na empresa atual, os resultados apontam que os operários mais jovens tendem a ter mais depressão, embora se sintam mais autoeficazes do que aqueles com mais idade. Provavelmente, os mais jovens não gostariam de estar realizando esse trabalho. Operários com mais tempo na construção civil sentem-se menos autoeficazes (Tabela 30), talvez por causa da introdução de novas tecnologias no setor, quando eles não se sentem mais seguros para realizarem suas atividades, já que não tiveram a qualificação necessária para acompanhar tais inovações. Não há correlação entre os dois fatores com o tempo de serviço no emprego atual e nem de depressão com o tempo de serviço na construção civil.

Tabela 30

Correlação entre fator I e II (QSG-12) e idade e tempo de serviço para os operários da construção civil

Fatores	Estatística	Depressão e Tensão	Redução da
		Emocional	Autoeficácia
Idade do entrevistado	Correlação de Pearson	-0,14	-0,22
	Nível de Significância	0,04	0,00
	N	236	236
Tempo de serviço na construção civil	Correlação de Pearson	-0,07	-0,13
	Nível de Significância	0,28	0,04
	N	236	236
Tempo de trabalho no emprego atual	Correlação de Pearson	-0,03	-0,12
	Nível de Significância	0,64	0,06
	N	236	236

Além disso, para identificar se existe diferença estatisticamente significativa entre os fatores de Depressão e Tensão Emocional e Redução da Autoeficácia e o grau de instrução na amostra, aplicou-se o teste t, dicotomizando a amostra em pessoas com até o ensino fundamental e pessoas com grau de instrução a partir do nível médio. O resultado confirma que os operários

com escolaridade mais alta sentem-se mais deprimidos e menos autoeficazes do que os menos instruídos (Tabela 31). Tal resultado diverge da percepção do senso comum, de que os mais instruídos tendem a se sentir melhor e ter mais facilidade na realização de suas tarefas. Provavelmente, os mais instruídos são aquelas pessoas que tendem a perceber que estão realizando uma atividade braçal que não corresponde com o que aprenderam na escola. Pelo contrário, na cultura brasileira, o trabalho braçal é discriminado, e aqueles que estudaram mais se sentem distantes dessa atividade. Por isso, os mais instruídos não se identificam com seu trabalho e atuam no setor, porque talvez a construção civil foi a melhor porta de entrada que conseguiu para ingressar no mercado de trabalho.

Tabela 31

Relação entre fator I e II (QSG-12) e nível de instrução dos operários da construção civil

Fatores	Nível de instrução	N	Média	Desvio padrão	Teste t
Depressão e Tensão Emocional	Até ensino fundamental completo	125	1,43	0,47	t=1,97;
	Acima do ensino médio	111	1,56	0,56	p =0,05
Redução da Autoeficácia	Até ensino fundamental completo	125	1,68	0,47	t=2,38;
	Acima do ensino médio	111	1,82	0,45	p =0,18

As análises realizadas anteriormente mostram que o operário da construção civil, apresenta reduzida depressão e tensão emocional. Provavelmente, tal resultado está relacionado ao indicador de competência profissional, o que confirma o resultado encontrado na seção anterior, de que os operários possuem as qualificações necessárias às suas funções e reconhecem, ao mesmo tempo, a necessidade de atualização permanente. Além disso, a cultura dos operários da construção civil de que, mesmo diante das condições insalubres com que se deparam no trabalho, as brincadeiras e o bom humor prevalecem durante a realização de suas atividades, contribuem para a reduzida depressão e tensão emocional percebida por essa categoria profissional.

Na Escala de Autoestima, quanto mais o indivíduo concorda com os enunciados positivos, mais acentuada sua autoestima, e, quanto mais discorda dos enunciados negativos, também melhor sua autoestima. A Tabela 32 mostra que a média no fator Autoestima foi de 1,80, o que indica que os operários tendem a se autoavaliar negativamente. Quando se examina a distribuição dos escores por intervalo (Tabela 32), observa-se um grupo de 189 pessoas entrevistadas com baixa autoestima, o que corresponde a 80,1% da amostra. Tal resultado pode estar relacionado à

experiência de trabalho do operário na construção civil, baixando paulatinamente a autoestima desses profissionais. Outra hipótese levantada para a baixa autoestima dos participantes é que, diante da discriminação e pouca atratividade do setor, os operários já ingressam na construção civil com a autoestima baixa. De fato, as anotações de relatos feitas no diário de campo apontam que muitos operários se inserem na construção civil porque não conseguiram arranjar emprego em outro ramo da economia.

Tabela 32

Escores do resultado da Escala de Autoestima para os operários da construção civil

Fatores	N	Média	Frequência de participantes por intervalo			Desvio padrão
			$X \leq 2$	$2 < X < 3$	$X \geq 3$	
Autoestima	236	1,80	80,1%	19,5%	0,4%	0,31

Utilizando a análise de correlação para analisar a autoestima dos operários entrevistados com a idade, o tempo de serviço na construção civil e tempo de serviço na organização atual, os resultados apontam que autoestima desses trabalhadores não está relacionada com essas variáveis. Tal resultado confirma a hipótese levantada anteriormente de que o operário da construção civil já ingressa no setor com baixa autoestima. Além disso, para identificar se existe diferença estatisticamente significativa entre a autoestima e o grau de instrução na amostra, aplicou-se o teste t. Os resultados ($t = -0,58$; $p = 0,56$) demonstram que há independência entre a autoestima e o grau de instrução dos operários entrevistados.

Comparando as duas empresas pesquisadas em relação à autoestima de seus funcionários, constata-se que os trabalhadores da Organização A têm autoestima mais elevada do que os trabalhadores da B (Tabela 33). Tal resultado demonstra que a Organização A é mais atrativa do que a Organização B e que o estilo de gestão da organização pode estar contribuindo para essa atratividade, considerando que a Organização A é mais igualitária, tem menos problema de gestão do que a Organização B, seus operários percebem menos falta de apoio por parte dos superiores, desgaste e falta de segurança quando estão desenvolvendo suas atividades de acordo com os resultados descritos na seção anterior.

Tabela 33
Comparação dos escores no fator autoestima por organizações

Fator	Organização	N	Média	Desvio Padrão	Teste t
Autoestima	Organização A	79	1,86	0,32	t= 2,07;
	Organização B	157	1,77	0,30	p=0,039

Na Escala de Bem-estar Afetivo no Trabalho (escala de 1 a 5), quanto mais elevadas as pontuações atribuídas às emoções positivas que estão ordenadas no instrumento, melhor o bem-estar afetivo do indivíduo, e quanto menor as pontuações atribuídas às emoções negativas, também melhor o bem-estar afetivo. A Tabela 34 aponta que a média no fator Afetos Negativos foi menor do que a média encontrada no fator Afetos Positivos (1,91 e 3,96, respectivamente), o que indica que, entre os operários da construção civil, prevalecem sentimentos positivos. Também pela distribuição dos escores por intervalos (Tabela 34) se percebe que a amostra tende a apresentar pontuações mais elevadas nos afetos positivos, do que nos afetos negativos.

Tabela 34
Escores dos resultados da Escala de Bem-estar Afetivo para os operários da construção civil

Fatores	N	Média	Frequência de participantes por intervalo			Desvio padrão
			$X \leq 2$	$2 < X \leq 3$	$X \geq 4$	
Afetos Positivos	236	3,96	2,1%	11,4%	86,4%	0,79
Afetos Negativos	236	1,91	59,7%	32,6%	7,6%	0,66

Para avaliar a diferença entre os afetos positivos e negativos na amostra, aplicou-se o teste t (Tabela 35). O resultado confirma a diferença estatisticamente significativa corroborando que os operários têm experimentado mais afetos positivos que negativos.

Tabela 35
Comparação entre fatores I e II da Escala de Bem-Estar Afetivo

Fatores	Média	Desvio padrão	Teste t
Afetos Positivos	3,96	0,79	t=25,17; p<0,001
Afetos Negativos	1,91	0,66	

Comparando as duas empresas pesquisadas no que se refere aos afetos positivos e negativos, constata-se que os operários da Organização A tendem a apresentar mais afetos

positivos do que os trabalhadores da B (Tabela 36). Provavelmente, essa diferença se deve as mesmas diferenças de condições de trabalho encontradas entre as duas empresas mencionadas anteriormente.

Tabela 36
Comparação entre fatores I e II (Escala de Bem-Estar) e organizações

Fatores	Organização	N	Média	Desvio Padrão	Teste t
Afetos Positivos	Organização A	79	4,20	0,64	t=3,41; p<0,001
	Organização B	157	3,83	0,84	
Afetos Negativos	Organização A	79	1,73	0,54	t=-3,08; p<0,001
	Organização B	157	2,00	0,70	

Utilizando a análise de correlação para analisar tais fatores com a idade, o tempo de serviço na construção civil e tempo de serviço na empresa atual, os resultados apontam que os operários com mais idade, tempo de serviço na construção civil e no emprego atual tendem a vivenciar mais afetos positivos, enquanto os mais jovens e com menos tempo de serviço no setor tendem a apresentar mais afetos negativos, não havendo relação entre afetos negativos e tempo de serviço no emprego atual (Tabela 37). Esse resultado corrobora a análise anterior de que os mais jovens se percebem mais depressivos e reforça a hipótese de que não gostariam de estar realizando esse trabalho.

Tabela 37
Correlação entre Fator I e II (Bem-Estar Afetivo) com idade, tempo de serviço na construção civil e no emprego atual

Fatores	Estatísticas	Idade do entrevistado	Tempo na construção civil	Tempo no emprego atual
Afetos Positivos	Correlação de Pearson	0,46	0,33	0,14
	Nível de significância	0,00	0,00	0,04
	N	236	236	236
Afetos Negativos	Correlação de Pearson	-0,31	-0,24	-0,06
	Nível de significância	0,00	0,00	0,39
	N	236	236	236

Além disso, para identificar se existe diferença estatisticamente significativa entre os fatores de afetos positivos e afetos negativos e o grau de instrução na amostra, aplicou-se o teste t. O resultado confirma que os operários menos instruídos tendem a ter mais afetos positivos e menos afetos negativos do que aqueles com escolaridade mais alta (Tabela 38). Tal resultado reforça a hipótese levantada anteriormente, de que as pessoas mais instruídas não se identificam com o trabalho braçal que realizam na construção civil.

Tabela 38

Relação entre fator I e II (Bem-Estar Afetivo) e nível de instrução dos operários da construção civil

Fatores	Nível de instrução	N	Média	Desvio Padrão	Teste t
Afetos Positivos	Até ensino fundamental completo	125	4,15	0,71	t=-4,19; p<0,001
	Acima do ensino médio	111	3,73	0,83	
Afetos Negativos	Até ensino fundamental completo	125	1,79	0,60	t= 3,04; p<0,001
	Acima do ensino médio	111	2,05	0,69	

Pode-se dizer que a amostra em geral vivencia afetos positivos altos, resultados que reforçam a hipótese de que existe um fator cultural por trás desses sentimentos de afetos positivos, pois o brasileiro, por pior que seja seu trabalho, está sempre se divertindo com as situações com que se depara. Nas observações realizadas em campo, presenciaram-se frequentemente operários “tirando brincadeiras” com colegas.

Sintetizando, os dados estatísticos acima apresentados revelam que os operários em geral não apresentam tendência depressiva, sentem-se autoeficazes e vêm experimentando um estado afetivo positivo, embora apresentem sentimentos de baixa autoestima. Tal resultado surpreende, pois é esperado que pessoas com baixa autoestima tendem a apresentar comportamentos depressivos. Provavelmente, os operários da construção civil se percebem com baixa autoestima, devido à relação de discriminação que existe, tanto dentro das organizações, quanto da própria sociedade. Pessoas que realizam trabalho braçal são consideradas pela sociedade como inferiores. Em contrapartida, os operários gostam do trabalho que realizam e sentem-se autoeficazes, pois dominam a atividade que realizam. Em outras palavras, os operários apresentam baixa autoestima porque são desvalorizados e não têm seu trabalho reconhecido pela sociedade, mas não se percebem depressivos porque gostam daquilo que fazem e dominam a atividade que desenvolvem.

Aplicou-se, então, a Análise de *Cluster* ao conjunto dos cinco fatores indicadores da saúde psíquica dos operários entrevistados para melhor analisar como sua saúde integral (funcionamento integrado) se manifestava na amostra (Tabela 39). Essa técnica possibilita identificar como os participantes combinam os escores atribuídos aos vários indicadores da saúde psíquica. Em outras palavras, a técnica subdivide a amostra em subgrupos combinando seus escores, de modo a evidenciar as diferenças significativas entre eles, e, ao mesmo tempo, as semelhanças dentro do próprio grupo.

Uma vez aplicada a Análise de *Cluster*, foi possível identificar cinco grupos com os seguintes perfis de saúde psíquica: 1) Depressivos; 2) Afetivos Vulneráveis; 3) Negativistas; 4) Afetivos e 5) Eficazes (Tabela 39).

Tabela 39

Combinação dos escores nos diferentes indicadores de saúde psíquica (N = 236)

Indicadores de saúde mental	Perfis de saúde psíquica				
	Depressivos	Afetivos Vulneráveis	Negativistas	Afetivos	Eficazes
Depressão e Tensão Emocional	2,86	1,78	1,61	1,34	1,24
Redução da Autoeficácia	2,79	1,61	2,00	1,86	1,56
Autoestima	2,30	1,73	1,85	1,80	1,76
Afetos Positivos	2,75	4,09	2,87	3,51	4,60
Afetos Negativos	2,61	2,53	2,65	1,65	1,44
Nº de participantes	11	44	33	48	100

Conforme se pode ver na Tabela 39, o primeiro perfil (Depressivos) é compartilhado por 11 participantes da amostra, sendo este o grupo o menos numeroso e o que apresenta a maior média em depressão e em redução da autoeficácia, e uma das maiores médias em afetos negativos. Por outro lado, apresenta também a maior média em autoestima. Embora aparentemente esse grupo apresente uma tendência depressiva muito forte e se sinta com baixa eficácia, isso é de alguma forma compensado, à medida que seus integrantes conseguem manter um bom nível de autoestima.

O segundo perfil (Afetivos Vulneráveis) é compartilhado por 44 participantes da amostra com média alta em depressão e uma das médias mais baixas em autoestima, embora seja o grupo com uma das maiores médias em afetos positivos e menores em redução de autoeficácia. Dentro

do grupo, a média em Afetos Positivos é a mais alta. Denomina-se esse perfil de afetivo vulnerável, tendo em vista que o grupo apresenta pontuações altas em afetos positivos, mas ao mesmo tempo apresenta uma série de vulnerabilidades, podendo-se esperar inclusive, certa instabilidade emocional dos participantes desse grupo.

O terceiro perfil (Negativistas) agrupa 33 participantes que apresentam pontuações altas em Afetos Negativos, embora os sentimentos positivos sejam ligeiramente prevalentes. Tal resultado é um indicador desfavorável de saúde. Também se destaca como um dos grupos com mais sentido de redução da autoeficácia, embora tenha apresentado uma das médias mais altas em autoestima. Além disso, o grupo apresenta uma tendência depressiva preocupante, mas não tão alta quanto os dois grupos descritos anteriormente.

O quarto perfil (Afetivos) agrupa 48 participantes com altas pontuações em Afetos Positivos. Esse grupo, semelhante ao anterior, experimenta alguns sintomas depressivos, porém em níveis aceitáveis que não comprometem a saúde mental e tem uma autoestima razoável. Por outro lado, seus participantes experimentam dificuldades em realizar suas atividades.

O quinto perfil (Eficazes) é compartilhado por 100 participantes, sendo o grupo mais numeroso e o que apresenta a média mais alta em afetos positivos e mais baixa em redução da autoeficácia. Além disso, o grupo apresenta uma das médias mais baixas em autoestima, embora tenha apresentado baixas pontuações em depressão e afetos negativos.

Identificados os diversos grupos, comprova-se a diversidade dos participantes do ponto de vista de perfis de saúde psíquica, variando quantos aos aspectos de autoestima, autoeficácia, afetos positivos e negativos, bem como depressão e tensão emocional. Existem desde operários com elevada tendência a comportamentos depressivos e negativistas, baixa autoestima, como existem aqueles com elevada autoeficácia e afetos positivos. Outros, possuem tendências a sentimentos negativos, mas que são compensados por um ou outro aspecto positivo.

Aplicou-se a ANOVA para analisar a relação dos perfis de saúde psíquica com as características sociodemográficos da amostra (Tabela 40) e observa-se que o grupo denominado Eficazes é composto pelos operários de mais idade, seguido pelo grupo Afetivos Vulneráveis, enquanto o grupo Negativistas é formado pelos participantes mais novos, seguido pelo grupo Depressivos. Com relação ao tempo de serviço na construção civil, o grupo Eficazes é formado pelos operários com mais tempo na construção civil, seguido pelo grupo Afetivos Vulneráveis, enquanto o grupo Depressivos é formado pelos trabalhadores com menos tempo no setor seguido

pelo grupo Afetivos. Não há diferença estatisticamente entre os perfis, com relação ao tempo de serviço na empresa atual.

Tabela 40

Relação dos perfis de saúde psíquica com características sociodemográficas

Características sociodemográficas	Perfis de saúde psíquica	N	Média	Desvio padrão	ANOVA
Idade do entrevistado	Depressivos	11	29,00	6,93	F=14,43 p<0,001
	Afetivos Vulneráveis	44	33,95	9,75	
	Negativistas	33	27,97	8,55	
	Afetivos	48	31,38	11,31	
	Eficazes	100	40,95	10,99	
	Total	236	35,33	11,50	
Tempo na Construção Civil	Depressivos	11	6,67	5,77	F=8,23 p<0,001
	Afetivos Vulneráveis	44	9,73	9,95	
	Negativistas	33	7,45	6,76	
	Afetivos	48	7,87	9,44	
	Eficazes	100	15,56	11,15	
	Total	236	11,36	10,47	
Tempo no emprego atual	Depressivos	11	9,82	10,64	F=2,14 p= 0,08
	Afetivos Vulneráveis	44	19,98	24,51	
	Negativistas	33	11,61	8,44	
	Afetivos	48	15,38	21,80	
	Eficazes	100	21,27	21,82	
	Total	236	17,94	20,87	

Aplicou-se o teste qui-quadrado para relacionar os clusters com o tipo de organização (Tabela 41). Observa-se que a Organização B possui em seu quadro efetivo mais funcionários com perfis Depressivos, Afetivos Vulneráveis, Negativistas e Afetivos quando comparada com o quadro de operários da outra organização pesquisada. Em contrapartida, a Organização A possui mais funcionários Eficazes do que a Organização B. Tal resultado demonstra que os perfis de saúde psíquica se diferenciam por Organização.

Tabela 41
Relação dos perfis de saúde psíquica com a organização

Perfis de saúde psíquica	Organização (%)		Total
	Organização A	Organização B	
Depressivos	3,8%	5,1%	4,7%
Afetivos Vulneráveis	17,7%	19,1%	18,6%
Negativistas	5,1%	18,5%	14,0%
Afetivos	16,5%	22,3%	20,3%
Eficazes	57,0%	35,0%	42,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%
Quiquadrado	$\chi^2= 13,85$ para p=0,01		

Não se pode desprezar que 5,1% dos operários da Organização B e 3,8% da Organização A vivenciam depressão patológica, e que a Organização B possui mais funcionários com perfis negativistas (18,5%) do que a Organização A (5,1%). Tal resultado vem corroborar que a Organização A é atrativa e o estilo de gestão pode contribuir para essa atratividade.

Em relação ao grau de instrução, aplicou-se o teste do quiquadrado para analisar a relação dos perfis de saúde psíquica com o grau de escolaridade da amostra, mas não há diferenças significativas (Tabela 42).

Observa-se nesses resultados que, Afetos Positivos é o indicador que mais se destaca positivamente em todos os grupos, Depressão e Tensão Emocional não é um aspecto com pontuações altas na amostra, e a Autoestima baixa é o indicador negativo que prevaleceu entre os perfis de saúde psíquica. Entendendo saúde como um fenômeno multidimensional, esse indicador negativo exige cuidados. Existem indicadores nos dados de condições de trabalho de que os problemas de gestão podem estar contribuindo para a baixa autoestima apresentada por esses profissionais, mas esse aspecto é tão prevalente que pode estar também relacionado com a posição da construção civil na sociedade. Por isso, as organizações não só precisam melhorar suas práticas de gestão, como encontrar maneiras de compensar essa imagem negativa que a sociedade tem do trabalho na construção civil. Além disso, o crescimento atual do setor não dá ao operário uma credibilidade de que tem uma carreira para desenvolver a longo prazo. Isso deve servir como sinal de alerta para que medidas em relação à gestão das organizações e demais

condições de trabalho, bem como trabalhar a imagem negativa da construção civil na sociedade possam ser tomadas para garantir uma qualidade de vida no trabalho desses profissionais.

Tabela 42
Relação dos perfis de saúde psíquica com grau de instrução

Perfis de saúde psíquica	Estatísticas	Instrução		
		Até ensino fundamental completo	Acima do ensino fundamental completo	Total
Depressivos	Frequência bruta	6	5	11
	Frequência relativa	3,8%	6,6%	4,7%
Afetivos Vulneráveis	Frequência bruta	30	14	44
	Frequência relativa	18,8%	18,4%	18,6%
Negativistas	Frequência bruta	18	15	33
	Frequência relativa	11,3%	19,7%	14,0%
Afetivos	Frequência bruta	29	19	48
	Frequência relativa	18,1%	25,0%	20,3%
Eficazes	Frequência bruta	77	23	100
	Frequência relativa	48,1%	30,3%	42,4%
Total	Frequência bruta	160	76	236
	Frequência relativa	100,0%	100,0%	100,0%
Quiquadrado		$\chi^2 = 8,62$ para $p=0,07$		

Adicionalmente, trechos das entrevistas semiestruturadas aplicadas nos operários das organizações pesquisadas demonstram que, quando indagados se identificam danos à saúde provocados pelo tipo de atividade que realizam e se entre eles existe algum problema de saúde mental, os entrevistados identificam como maior causa dos afastamentos, os acidentes de trabalho, relatam dores físicas, afastamentos por motivos de saúde e apontam que o distanciamento da chefia, a pressão por produção, instabilidade no emprego, desvio de função e excessos de atenção e responsabilidade podem causar estresse. As entrevistas confirmam que os acidentes de trabalho continuam sendo um problema de saúde importante e corroboram a literatura revisada (por exemplo, Brasil (2009); Codo (2002); Vasconcelos & Farias (2008)) de que aspectos como pressão, responsabilidades, relacionamento com colegas e chefes podem influenciar na saúde dos trabalhadores.

Sim, por causa do trabalho sim. Acho que seria eu, no caso técnico de segurança ele passa por muitos problemas, porque não é, não é de responsabilidade, aliás, não é por irresponsabilidade nem da engenharia, nem da segurança, mas implica em responsabilidade para esses cargos. Então a gente acaba sendo responsável por uma coisa que a gente não tem domínio sobre ela. Por exemplo, o material acaba, falta material de segurança, falta funcionário específico, pra trabalhar e a gente tem essa preocupação, porque, por exemplo, um sinaleiro de guindaste grua precisa ter dois sinaleiros, porque, é um na parte térrea e outro na parte mais alta do ambiente, pra mostrar pro operador da grua aonde ele vai levar a carga. Na falta de um funcionário, imagina como é que a cabeça da gente fica. A gente acaba passando por esse funcionário, a gente tem que controlar ou então paralisar o guindaste. Se paralisar o guindaste vem uma serie de responsabilidade, aí vai um supervisor de engenheiro em cima dele, vai o supervisor em cima do diretor, é um atrás do outro pra saber o motivo dessa falha. Eu acho que é sobre essa responsabilidade que a gente fica meio tonteado. (Entrevista N° 10, dirigente, Organização B)

No caso, quando vem de chefia, quando há um distanciamento da chefia e há muita pressão, e aquelas pessoas que estouram, aquelas não levam. [...] alguns já chegaram a extravasar com superiores aí, mas entre trabalhadores não. Há ali entre eles um elo, um negócio que eles não... Por isso que tem que haver uma aproximação de chefia com eles ali, porque aí se nivela. Então, eles normalmente é mais é nervosismo. (Entrevista N° 8, dirigente, Organização A)

É interessante notar que a citação acima assemelha-se ao que a literatura revisada descreve sob o rótulo de “doença dos nervos” (Jacques, 2002). O estresse aparece como um quadro de fundo, articulado com vários outros sintomas e enfermidades. Além disso, a baixa autoestima dos operários pode potencializar os quadros de tensão presentes no trabalho.

4.4 – Relação entre condições de trabalho e saúde psíquica

Na seção anterior, observou-se que a frequência dos perfis de saúde psíquica se diferencia entre as organizações, tornando mais relevante a busca do objetivo da dissertação de relacionar a

saúde psíquica dos operários da construção civil com suas condições de trabalho. Então, para explorar tal relação, desenvolveram-se análises estatísticas sobre a capacidade diferenciadora dos aspectos das condições de trabalho em relação aos perfis de saúde psíquica.

No que se refere à dimensão contratual e jurídica, não há como examinar a relação entre saúde psíquica e aqueles aspectos de condições de trabalho que são comuns a todos os participantes da amostra (por exemplo, todos estão na condição de emprego jornada de trabalho de 44 horas, etc.). Com relação à manutenção ou não da jornada de trabalho atual, são comparativamente os participantes com perfis Afetivos e Negativistas que mais tendem a apresentar respostas que implicam a redução da jornada de trabalho. Em contrapartida, os Eficazes tendem mais a esperar a manutenção da jornada ou pequenas reduções (Tabela 43).

Tabela 43

Perfis de saúde psíquica por jornada de trabalho desejada

Perfis de saúde psíquica	Gostaria de trabalhar ...					Total
	44h semanais	40h semanais	30h semanais	20h semanais	Outro	
Depressivos	3 4,3%	2 2,4%	1 2,9%	0 0,0%	5 13,5%	11 4,7%
Afetivos Vulneráveis	11 15,9%	18 21,2%	6 17,6%	1 9,1%	8 21,6%	44 18,6%
Negativistas	6 8,7%	8 9,4%	9 26,5%	5 45,5%	5 13,5%	33 14,0%
Afetivos	15 21,7%	15 17,6%	9 26,5%	3 27,3%	6 16,2%	48 20,3%
Eficazes	34 49,3%	42 49,4%	9 26,5%	2 18,2%	13 35,1%	100 42,4%
Total	69 100,0%	85 100,0%	34 100,0%	11 100,0%	37 100,0%	236 100,0%
Quiquadrado	$\chi^2 = 30,81$ para $p=0,01$					

Com relação às férias, os participantes com perfis Eficazes têm mais tendência a dizer que usufruíram anualmente do que aqueles com perfis Afetivos, Afetivos Vulneráveis e Negativistas (Tabela 44).

Tabela 44

Perfis de saúde psíquica por recebimento de adicionais de férias

Perfis de saúde psíquica	Recebe os adicionais de férias?			Total
	Sim	Não	Não respondeu	
Depressivos	7 3,4%	1 11,1%	3 13,6%	11 4,7%
Afetivos Vulneráveis	42 20,5%	1 11,1%	1 4,5%	44 18,6%
Negativistas	24 11,7%	1 11,1%	8 36,4%	33 14,0%
Afetivos	38 18,5%	4 44,4%	6 27,3%	48 20,3%
Eficazes	94 45,9%	2 22,2%	4 18,2%	100 42,4%
Total	205 100,0%	9 100,0%	22 100,0%	236 100,0%
Quiquadrado	$\chi^2 = 24,88$ para p=0,002			

No que se refere à licença para se capacitar sem suspensão do seu salário, outra vez se constata que os participantes com perfis Eficazes tendem mais a responder positivamente do que os Afetivos, Negativistas e Afetivos Vulneráveis (Tabela 45).

Tabela 45

Perfis de saúde psíquica por licença para se capacitar sem suspensão do salário

Perfis de saúde psíquica	Licença para se capacitar sem suspensão do seu salário?			Total
	Sim	Não	Não respondeu	
Depressivos	4 5,0%	2 3,2%	5 5,4%	11 4,7%
Afetivos Vulneráveis	18 22,5%	11 17,5%	15 16,1%	44 18,6%
Negativistas	6 7,5%	17 27,0%	10 10,8%	33 14,0%
Afetivos	13 16,3%	15 23,8%	20 21,5%	48 20,3%
Eficazes	39 48,8%	18 28,6%	43 46,2%	100 42,4%
Total	80 100,0%	63 100,0%	93 100,0%	236 100,0%
Quiquadrado	$\chi^2 = 17,16$ para p=0,03			

No tocante à remuneração mensal, os participantes com perfis Eficazes, Afetivos e Afetivos Vulneráveis são os que tendem a receber mais do que os Depressivos e Negativistas (Tabela 46).

Tabela 46
Perfis de saúde psíquica por renda mensal

Perfis de saúde psíquica	Renda			Total
	Até R\$ 900,00	De R\$ 900,00 a R\$ 1.200,00	Acima de R\$ 1.200,00	
Depressivos	8 7,3%	3 3,2%	0 0,0%	11 4,7%
Afetivos Vulneráveis	21 19,3%	16 17,0%	7 21,2%	44 18,6%
Negativistas	23 21,1%	6 6,4%	4 12,1%	33 14,0%
Afetivos	24 22,0%	15 16,0%	9 27,3%	48 20,3%
Eficazes	33 30,3%	54 57,4%	13 39,4%	100 42,4%
Total	109 100,0%	94 100,0%	33 100,0%	236 100,0%
Quiquadrado	$\chi^2 = 25,53$ para $p=0,004$			

Ainda no que se refere à remuneração mensal recebida, os participantes com perfis Eficazes e Afetivos Vulneráveis tendem mais a ter sua remuneração como a única ou quase totalidade da renda familiar, enquanto aqueles com perfis Afetivos e Negativistas tendem mais a ter a sua remuneração como uma parcela menor na renda familiar (Tabela 47).

Tabela 47
Perfis de saúde psíquica por renda familiar

Perfis de saúde psíquica	O que você ganha é:					Total
	A única renda de sua família	Quase a totalidade da renda familiar	Aproximadamente a metade da renda familiar	Pequena parcela da renda da família	Não respondeu	
Depressivos	4 4,2%	0 ,0%	3 5,7%	4 11,4%	0 0,0%	11 4,7%
Afetivos Vulneráveis	19 20,0%	10 20,0%	9 17,0%	6 17,1%	0 0,0%	44 18,6%
Negativistas	13 13,7%	5 10,0%	9 17,0%	6 17,1%	0 0,0%	33 14,0%
Afetivos	16 16,8%	7 14,0%	9 17,0%	14 40,0%	2 66,7%	48 20,3%
Eficazes	43 45,3%	28 56,0%	23 43,4%	5 14,3%	1 33,3%	100 42,4%
Total	95 100,0%	50 100,0%	53 100,0%	35 100,0%	3 100,0%	236 100,0%
Quiquadrado	$\chi^2 = 29,10$ para p=0,02					

Para analisar se existe relação entre os escores nos fatores de condições físicas e materiais de trabalho e os perfis de saúde psíquica dos participantes, aplicou-se a Análise de Variância (ANOVA) (Tabela 48). Os resultados indicam que escores nos fatores Situações Desgastantes, Mudanças Físicas Naturais, Riscos de Acidentes de Trabalho e Exposição à Substância diferenciam significativamente os perfis de saúde psíquica. Para identificar mais especificamente as diferenças encontradas entre os fatores, aplicou-se o teste *post hoc* (LSD) e observa-se:

Tabela 48

Relação entre condições físicas e materiais do trabalho e perfis de saúde psíquica

Fatores	Perfis de saúde psíquica	N	Média	Desvio padrão	ANOVA
Falta de Segurança	Depressivos	11	3,03	0,74	F= 1,71; p= 0,15
	Afetivos Vulneráveis	44	2,96	0,88	
	Negativistas	33	3,10	0,89	
	Afetivos	48	2,61	0,86	
	Eficazes	100	2,79	1,04	
Exposição a Situações Adversas	Depressivos	11	1,34	0,46	F= 1,95; p= 0,10
	Afetivos Vulneráveis	44	1,36	0,63	
	Negativistas	33	1,33	0,37	
	Afetivos	48	1,35	0,47	
	Eficazes	100	1,18	0,33	
Situações Desgastantes	Depressivos	11	3,36	1,22	F= 4,94; p<0,001
	Afetivos Vulneráveis	44	3,34	0,83	
	Negativistas	33	3,34	0,83	
	Afetivos	48	2,91	0,87	
	Eficazes	100	2,77	0,93	
Movimentos Repetitivos	Depressivos	11	3,81	1,27	F= 0,68; p= 0,61
	Afetivos Vulneráveis	44	4,10	0,98	
	Negativistas	33	3,80	0,96	
	Afetivos	48	3,84	1,09	
	Eficazes	100	3,98	0,92	
Mudanças Físicas Naturais	Depressivos	11	2,99	1,18	F= 4,82; p<0,001
	Afetivos Vulneráveis	44	2,94	0,72	
	Negativistas	33	3,29	0,79	
	Afetivos	48	2,82	0,81	
	Eficazes	100	2,58	0,90	
Riscos de Acidentes de Trabalho	Depressivos	11	2,61	1,35	F= 3,75; p=0,01
	Afetivos Vulneráveis	44	3,23	1,19	
	Negativistas	33	2,59	0,92	
	Afetivos	48	2,73	1,13	
	Eficazes	100	2,49	1,02	
Exposição a substância	Depressivos	11	2,53	1,28	F= 5,52; p<0,001
	Afetivos Vulneráveis	44	2,42	0,91	
	Negativistas	33	2,40	0,87	
	Afetivos	48	2,04	0,74	
	Eficazes	100	1,87	0,74	

- Os participantes com perfis Depressivos, Afetivos Vulneráveis e Negativistas se percebem mais expostos a Situações Desgastantes, do que os com perfis Afetivos e Eficazes.

- Os participantes com perfis Eficazes tendem a perceber menos exposição à Mudanças Físicas Naturais do que os demais perfis, enquanto os Negativistas tendem a se perceberem mais expostos à Mudanças Físicas Naturais do que os demais perfis.
- Os participantes com perfis Afetivos Vulneráveis é o grupo que mais tende a perceber Riscos de Acidentes de Trabalho.
- Os participantes com perfis Afetivos e Eficazes são os grupos que percebem menos Exposição à Substância.

Com relação aos processos e características de suas atividades, os escores nos fatores Rapidez e Complexidade e Autonomia (jornada e escolha dos colegas) diferenciaram significativamente os perfis de saúde psíquica (Tabela 49). Aplicado o teste *post hoc* (LSD), observam-se as seguintes especificidades:

- Os participantes com perfis Eficazes e Afetivos percebem menos exigências com relação a rapidez e complexidade do trabalho do que os demais perfis.
- Os participantes com perfis Afetivos Vulneráveis e Eficazes são os que mais se percebem contando com Autonomia referente à jornada e à escolha dos colegas. São seguidos, então, pelos participantes dos perfis Negativistas e Afetivos e, por último, pelos Depressivos.

Com relação aos aspectos sociogerenciais de suas condições de trabalho, os escores na maioria dos fatores – Falta de Apoio à Execução das Tarefas, Discriminação Social, Exposição à Violência e Discriminação Sexual – mostram diferenciar significativamente os perfis de saúde psíquica (Tabela 50). Aplicado o teste *post hoc* (Bonferroni), observa-se:

- Os participantes com perfis Eficazes e Afetivos percebem-se menos expostos à Falta de Apoio na Execução das Tarefas e à Violência do que os demais perfis.
- Os participantes com perfis Depressivos e Negativistas percebem-se mais sujeitos à Discriminação Social do que os demais perfis.
- Os participantes com perfis Eficazes percebem menos exposição à Discriminação Sexual.

Tabela 49

Relação entre processos e características da atividade e perfis de saúde psíquica

Fatores	Perfis de saúde psíquica	N	Média	Desvio padrão	ANOVA
Rapidez e Complexidade	Depressivos	11	3,09	1,16	F= 12,28; p<0,001
	Afetivos Vulneráveis	44	3,25	0,82	
	Negativistas	33	3,20	0,79	
	Afetivos	48	2,80	0,65	
	Eficazes	100	2,42	0,77	
Interação no Trabalho	Depressivos	11	1,37	0,67	F= 1,63; p= 0,17
	Afetivos Vulneráveis	44	1,34	0,80	
	Negativistas	33	1,37	0,50	
	Afetivos	48	1,36	0,62	
	Eficazes	100	1,17	0,37	
Exigências de Qualificação	Depressivos	11	3,27	0,88	F= 1,87; p=0,12
	Afetivos Vulneráveis	44	3,67	1,02	
	Negativistas	33	3,19	0,92	
	Afetivos	48	3,28	0,87	
	Eficazes	100	3,49	0,87	
Autonomia (jornada e escolha dos colegas)	Depressivos	11	1,98	0,31	F= 3,31; p=0,01
	Afetivos Vulneráveis	44	2,68	0,99	
	Negativistas	33	2,25	0,67	
	Afetivos	48	2,29	0,81	
	Eficazes	100	2,57	0,83	
Trabalho em Equipe	Depressivos	11	3,77	0,88	F= 1,39; p= 0,24
	Afetivos Vulneráveis	44	4,04	0,73	
	Negativistas	33	4,05	0,71	
	Afetivos	48	3,93	0,66	
	Eficazes	100	4,16	0,65	
Autonomia no Modo de Trabalho	Depressivos	11	2,15	1,04	F= 2,13; p= 0,08
	Afetivos Vulneráveis	44	2,52	0,80	
	Negativistas	33	2,33	0,97	
	Afetivos	48	2,47	0,94	
	Eficazes	100	2,12	0,93	
Definição das Atividades	Depressivos	11	2,84	0,80	F= 0,35; p=0,85
	Afetivos Vulneráveis	44	3,03	0,81	
	Negativistas	33	3,14	0,88	
	Afetivos	48	3,01	0,83	
	Eficazes	100	2,98	0,86	
Responsabilidade	Depressivos	11	1,52	0,61	F= 0,52; p= 0,72
	Afetivos Vulneráveis	44	1,79	0,71	
	Negativistas	33	1,69	0,59	
	Afetivos	48	1,60	0,53	
	Eficazes	100	1,68	0,90	

Tabela 50

Relação entre aspectos do ambiente sociogerencial e perfis de saúde psíquica

Fatores	Perfis de saúde psíquica	N	Média	Desvio padrão	ANOVA
Falta de Apoio na Execução das Tarefas	Depressivo	11	2,67	1,14	F=20,67; p<0,001
	Afetivo Vulnerável	44	2,76	0,87	
	Negativista	33	2,74	0,69	
	Afetivo	48	2,25	0,82	
	Eficazes	100	1,78	0,54	
	Total	236	2,23	0,84	
Discriminação Social	Depressivo	11	1,20	0,35	F=10,35; p<0,001
	Afetivo Vulnerável	44	1,39	0,38	
	Negativista	33	1,43	0,53	
	Afetivo	48	1,20	0,29	
	Eficazes	100	1,09	0,20	
	Total	236	1,22	0,35	
Gestão do Desempenho Profissional	Depressivo	11	1,92	1,01	F= 2,21; p=0,07
	Afetivo Vulnerável	44	2,57	0,97	
	Negativista	33	2,24	0,89	
	Afetivo	48	2,13	0,88	
	Eficazes	100	2,09	1,04	
	Total	236	2,20	0,98	
Discriminação Sexual	Depressivo	11	1,36	1,21	F=2,65; p=0,03
	Afetivo Vulnerável	44	1,12	0,50	
	Negativista	33	1,14	0,44	
	Afetivo	48	1,14	0,41	
	Eficazes	100	1,00	0,00	
	Total	236	1,09	0,42	
Exposição a Violência	Depressivo	11	1,58	0,73	F=9,96; p<0,001
	Afetivo Vulnerável	44	1,58	0,57	
	Negativista	33	1,65	0,74	
	Afetivo	48	1,25	0,40	
	Eficazes	100	1,16	0,37	
	Total	236	1,34	0,54	

De acordo com os resultados descritos acima, observa-se que alguns aspectos específicos das dimensões das condições de trabalho estão relacionados com a variabilidade dos perfis de saúde psíquica. Tal resultado, associado com o resultado anterior de que os perfis de saúde psíquica se diferenciam por organização, indica que as condições de trabalho dos operários da construção civil interferem na saúde psíquica desses profissionais, sendo aspectos relacionados à Jornada de trabalho desejada, Licença para se capacitar sem redução do salário, Renda mensal, Situações Desgastantes, Mudanças Físicas Naturais, Riscos de Acidentes de Trabalho, Exposição a Substância, Rapidez e Complexidade, Autonomia com relação à escolha da jornada e colegas

de trabalho, Falta de Apoio à Execução das Tarefas, Discriminação Social e Exposição à Violência determinantes na saúde psíquica desses trabalhadores.

É importante lembrar que quando foram descritas as condições de trabalho dos operários participantes da pesquisa no início do presente capítulo, mostrou-se que há vários elementos da tipologia utilizada como tipo de contrato, jornada de trabalho, etc., que são compartilhados pelas duas organizações, funcionando como constantes ou próximo de uma constante e que, por isso, não foram possíveis de serem testados. Elementos estes que, em outro universo de amostra que tenha mais variabilidade, poderiam ser testados. Além disso, aqueles aspectos de condições de trabalho que foi possível testar e que não mostraram relação com a saúde psíquica dos operários da construção civil, não quer dizer que não tenha relação com a saúde psíquica de todas as categorias ocupacionais.

Capítulo 5

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo explorar a relação entre condições de trabalho e saúde psíquica dos trabalhadores da construção civil, descrevendo as suas condições de trabalho, indicadores da sua saúde psíquica e identificando os aspectos das condições de trabalho que variam com os indicadores da saúde psíquica dessa categoria profissional. Para dar início à pesquisa, revisou-se a literatura especializada, constituindo um ponto de partida para conhecer o contexto laboral em que eles estavam inseridos.

A análise do material explorado com essa finalidade identificou que o trabalho realizado é qualificado como pesado e arriscado, e os postos de trabalho são pouco atraentes. Os canteiros de obras são improvisados, marcados por instalações rústicas e inadequadas. O esforço e o cansaço, as mudanças de temperatura desconfortáveis, os elevados índices de rotatividade e de acidente de trabalho caracterizam o setor. Os trabalhadores, em geral, são migrantes, com baixa escolaridade e qualificação, discriminados; as relações de trabalho são precárias e os estilos de gestão são marcados pelo autoritarismo. Em contrapartida, os operários percebem-se como competentes, dominam a atividade que realizam e qualificam seu trabalho como divertido, alegre e prazeroso, destacando os sentimentos de utilidade que carregam dentro de si e os vínculos de relações interpessoais construídos durante a atuação em diferentes canteiros de obras, como fontes de gratificação.

A presente pesquisa foi realizada em duas organizações do setor de construção de edificações de Belo Horizonte. As análises documentais, entrevistas e visitas aos canteiros de obras revelaram existir semelhanças e diferenças entre as duas organizações. Ambas caracterizam-se por pagar os salários acima do piso estabelecido pelas convenções trabalhistas, alta rotatividade, ausência de critérios na promoção dos funcionários e por um trabalho que exige uma dedicação grande de forma direta ou não dos funcionários, sendo a pressão por produção existente em ambas as organizações.

A alta rotatividade dos operários merece uma reflexão diante de um momento conjuntural em que a escassez de mão de obra tende a aumentar e demanda investimentos em programas gerenciais que visam à permanência do vínculo do empregado com a organização. Em contrapartida, observou-se que as organizações pesquisadas são diferentes pelo estilo de gestão,

de definições jurídicas, de objetivos e papel na sociedade. Enquanto a organização A está voltada, principalmente, para a qualidade da produção e oferece apenas um incentivo de assiduidade estabelecido em acordo coletivo, a Organização B está preocupada com a quantidade da produção e oferece uma premiação por produção que faz parte da política da organização. Além disso, a Organização A volta-se para a segurança, benefícios e direitos trabalhistas dos seus funcionários, sendo a frequência de acidentes de trabalho, greves trabalhistas e rotatividade menor nessa organização. E, embora as duas se caracterizem pela centralização das decisões nos níveis superiores, o trabalho em equipe e o apoio dos superiores estão mais presente na Organização A.

Conhecendo o contexto sociolaboral dos funcionários e tendo em vista os objetivos da pesquisa, buscou-se instrumentos de medida para mensurar as variáveis de condições de trabalho e saúde psíquica, validados para o contexto brasileiro. Dessa forma, foram utilizados como indicadores das condições de trabalho os aspectos contratuais e jurídicos, os aspectos físicos e materiais do ambiente de trabalho, os processos e características da atividade e os aspectos do ambiente sociogerencial. Para mensurar a saúde psíquica dos participantes, os indicadores estabelecidos foram: os distúrbios psicoativos (depressão e redução da autoeficácia), autoestima, afetos positivos e afetos negativos.

Com relação às condições de trabalho, no que se refere aos aspectos contratuais e jurídicos, observa-se que os operários entrevistados estão na condição de emprego, contratados com carteira assinada por tempo indeterminado e com uma jornada de trabalho de 44 horas semanais, embora as respostas dos participantes indiquem a necessidade de mais esclarecimentos sobre o número de horas trabalhadas. É importante ressaltar que aumentou o número de ocupados com carteira de trabalho, mas em contrapartida, a instabilidade continua no setor, representada por um alto índice de rotatividade citado anteriormente. Esses profissionais são remunerados com salários acima do piso estabelecido pelas convenções trabalhistas e dispõem de benefícios estabelecidos por elas; e, dependendo da organização em que trabalham, recebem adicionais por produção nos salários ou benefícios já estabelecidos. Chama atenção o fato dos operários, na sua maioria, não possuir outra atividade profissional, embora reivindiquem horas extraordinárias para complementar a renda mensal. Isso mostra que o salário da construção civil, mesmo estando acima do piso estabelecido pelas convenções coletivas, não é suficiente.

Além disso, essa categoria profissional percebe pouco incentivo das organizações no que se refere aos cursos de formação e/ou qualificação. É importante lembrar que o investimento em

qualificação e atualização pode exercer o papel de suporte organizacional, melhor preparando o trabalhador para lidar com situações imprevistas e/ou mudanças nas suas atividades, além desse suporte ser importante na prevenção de sintomas psicossomáticos como o estresse e cansaço geral. O tempo utilizado pelos operários para o deslocamento no trajeto casa-trabalho-casa demanda uma reflexão sobre os efeitos na qualidade de vida do trabalhador.

No que diz respeito aos aspectos das condições físicas e materiais, os operários da construção civil percebem que estão sempre expostos a movimentos repetitivos na realização de suas atividades; há certa dispersão na percepção de falta de segurança e desgaste, e a maioria não percebe exposição às mudanças físicas naturais, riscos de acidentes de trabalho, exposição a substância e a situações adversas. No entanto, relacionando tais aspectos à idade e ao tempo de serviço e analisando a distribuição das respostas dos participantes, observa-se que os movimentos repetitivos a que se referem dizem respeito mais ao aspecto cansativo e desgastante de seu trabalho, indicando, ao mesmo tempo, que as atividades não são muito parceladas e que há diferenças acentuadas de atividades entre eles. Isso mostra que o trabalho neste setor da economia mais se aproxima de uma organização do trabalho “por ofícios” do que “taylorista-fordista”.

A não percepção de exposição à mudanças físicas naturais, riscos de acidentes de trabalho, substância e à situações adversas indica uma inadequada naturalização de convívio com um ambiente em que há poeira, substâncias químicas e riscos, e não descarta a importância de que medidas sanitárias e de segurança devem ser adotadas. A percepção de falta de segurança e a percepção de situações desgastantes são mais diferenciadas. Tal resultado leva a reconhecer que existem diferentes demandas e exigências entre as atividades realizadas em um canteiro de obras, e, portanto, diferentes necessidades de proteção. É necessária a continuidade de políticas de incentivo do uso de EPI, bem como um trabalho de verificação cuidadosa sobre as características desses, no que se refere à adequação para as diferentes características individuais e do trabalho (atividade).

No tocante aos processos e características da atividade, observa-se que os operários têm consciência do caráter coletivo de suas atividades e mantém práticas de interação com os colegas, que os deixam satisfeitos. Essa percepção de que suas atividades são definidas e executadas em equipe distancia mais uma vez o trabalho do operário da construção civil dos moldes de organização do trabalho taylorista-fordista. Além disso, há outros aspectos que merecem fortalecimento crescente, como o sentido de competência do operário, de que possuem as

qualificações compatíveis às suas funções e reconhecem, ao mesmo tempo, a demanda de atualização permanente. A abertura para atualizar-se é bastante favorável a iniciativas de treinamento adotadas pelas empresas e indica mais uma vez a importância de investimentos na qualificação dos seus funcionários. Da mesma forma, a identificação desses trabalhadores com as tarefas que realizam e sua percepção de que contam com relativo espaço de autonomia, também merecem ser fortalecidas. Esses aspectos demandam da gerência respeito pela experiência operária e pela manutenção e ampliação de tal espaço.

Do ponto de vista dos aspectos do ambiente sociogerencial, conclui-se que, mesmo prevalecendo a percepção de que não falta de apoio na execução de suas tarefas, as interações no contexto das relações entre eles e seus superiores contam com práticas dialógicas reduzidas, que precisam ser revistas. As práticas dialógicas adequadas são importantes para fortalecer as relações interpessoais, principalmente aquelas que envolvem os operários e seus chefes, e podem contribuir para promover a qualidade da execução das tarefas, bem como exercer funções de suporte organizacional, importante na prevenção de sintomas psicossociais como assinalado anteriormente. Em contrapartida, as respostas dos participantes indicam que percebem conteúdos de respeito humano nas interações, posto que apontam raras manifestações de violência e discriminação. Mesmo assim, deve-se ressaltar que tais aspectos são difíceis de serem abordados, e, portanto, pode haver tanto um processo de naturalização e negação, como uma dissimulação por trás dessa percepção dos operários. Esses aspectos da realidade apontam necessidades de investimento no desenvolvimento de competências interpessoais, especialmente daqueles que exercem cargos diretivos.

Comparando as condições de trabalho das duas organizações pesquisadas, observa-se que existem diferenças em relação à esse aspecto de uma organização para outra. No que se refere às condições contratuais e jurídicas, essas diferenças são percebidas principalmente nos aspectos relacionados com a jornada de trabalho desejada, benefícios referentes à Previdência Social, vale-alimentação e remuneração mensal dos funcionários. No tocante às condições físicas e materiais, as duas organizações diferem quanto à percepção de Falta de Segurança, Exposição a Situações Adversas, Situações Desgastantes, Riscos de Acidentes no Trabalho e Exposição a Substância. Em relação aos processos e características da atividade, os aspectos Rapidez e Complexidade, Interação no Trabalho, Exigências de Qualificação, Trabalho em Equipe, Autonomia no Modo de Trabalhar, na Definição das Tarefas e na Escolha da Jornada e dos Colegas de Trabalho foram

percebidos diferentemente nas duas organizações. Por último, no que se refere aos aspectos do ambiente sociogerencial, essas diferenças entre as condições de trabalho das duas organizações são percebidas nos aspectos relacionados à Falta de Apoio na Execução das Tarefas, Gestão por Desempenho Profissional, Discriminação Sexual e Exposição à Violência. Conclui-se que tanto o tipo de atividade quanto o estilo de gestão de uma organização são importantes na configuração das condições de trabalho.

Com relação à saúde psíquica dos operários da construção civil, observa-se que os participantes em geral não apresentam tendência depressiva, sentem-se autoeficazes e vêm experimentando um estado afetivo positivo, embora apresentem sentimentos de baixa autoestima. Diante das condições de trabalho já expostas, observa-se que o sentimento de baixa autoestima surge diante da discriminação, desvalorização e pouca atratividade do setor, pois os operários ingressam na construção civil com uma baixa autoestima. Os sentimentos de autoeficácia e competência profissional, já que esses trabalhadores se percebem com as qualificações necessárias às suas funções, contribuem para a reduzida depressão encontrada, bem como os vínculos de amizade estabelecidos nos canteiros de obras. Além disso, as reduzidas depressão e tensão emocional, também estão relacionadas à cultura dos operários da construção civil de que, mesmo diante das condições insalubres com que se deparam no trabalho, as brincadeiras e o bom humor prevalecem durante a realização de suas atividades. A saúde psíquica desses profissionais demanda, portanto, que as organizações não só melhorem suas práticas de gestão, oferecendo suporte organizacional, como treinamentos, relações interpessoais de apoio, espaços de autonomia, condições físicas de trabalho adequadas, bem como encontre maneiras de compensar a imagem negativa que a sociedade tem do trabalho na construção civil.

Comparando as duas organizações quanto à saúde psíquica dos seus funcionários, observa-se que os funcionários da Organização A, quando comparados aos operários da outra organização, tendem a perceber a autoestima mais elevada e mais afetos positivos, o que indica que há diferença entre a saúde psíquica das duas organizações. Essa diferença pode ser compreendida como um indicador de que o estilo e as práticas de gestão contribuem para a promoção da saúde psíquica.

A análise de *cluster* aplicada ao conjunto dos cinco fatores indicadores da saúde psíquica dos participantes permitiu analisar como sua saúde integral (funcionamento integrado) se manifestava na amostra, identificando-se cinco perfis de saúde psíquica: Depressivos, Afetivos,

Afetivos Vulneráveis, Negativistas e Eficazes. Identificado os diversos grupos, comprova-se a diversidade de perfis de saúde psíquica entre os operários. Além disso, foi identificado que tais perfis se diferenciam por organização, com a Organização B possuindo em seu quadro efetivo mais funcionários com perfis Depressivos, Afetivos Vulneráveis, Negativistas e Afetivos quando comparada com o quadro de operários da outra organização. Em contrapartida, a Organização A possui mais funcionários com o perfil designado como Eficazes do que a Organização B.

Como a frequência dos perfis de saúde psíquica se diferencia entre as organizações, foi analisada a relação da saúde psíquica dos operários da construção civil com suas condições de trabalho. No que se refere às condições contratuais e jurídicas, não se pode examinar relação com saúde psíquica naqueles aspectos que são comuns a todos os participantes da amostra (por exemplo, todos estão na condição de emprego e jornada de trabalho de 44 horas, etc.), mas se observa que os diversos perfis encontrados se diferenciam no que se refere à jornada de trabalho desejada, licença para se capacitar sem redução do salário, gozar férias anualmente e remuneração mensal dos funcionários. Em relação às condições físicas e materiais, observa-se que a percepção de exposição a Situações Desgastantes, Mudanças Físicas Naturais, Riscos de Acidentes no Trabalho e Exposição a Substância ocorrem com frequências diferentes entre os perfis de saúde psíquica. No que se refere aos processos e características da atividade, os aspectos Rapidez e Complexidade e Autonomia na Escolha da Jornada e dos Colegas de Trabalho foram percebidos em níveis diferentes nos diversos perfis encontrados. No tocante aos aspectos do ambiente sociogerencial, observa-se que os diferentes perfis de saúde psíquica se diferenciam no que se refere à Falta de Apoio na Execução das Tarefas, Discriminação Social, Exposição à Violência e Discriminação Sexual.

Portanto, observa-se que os perfis de saúde psíquica se diferenciam segundo a organização e que há fatores específicos das dimensões das condições de trabalho relacionados à variabilidade desses perfis de saúde. Isso mostra que as condições de trabalho interferem na saúde psíquica dos operários da construção civil, sendo os aspectos relacionados à jornada de trabalho desejada, remuneração mensal, Situações Desgastantes, Riscos de Acidentes no Trabalho, Exposição a Substância, Rapidez e Complexidade, Autonomia na Escolha da Jornada e dos Colegas de Trabalho, Falta de Apoio na Execução das Tarefas, Discriminação Social e Exposição a Violência, aqueles que estão afetando a saúde desses profissionais. Conclui-se que,

aspectos específicos das condições de trabalho, mais precisamente o estímulo organizacional e a forma de gerir, modelam as relações interpessoais e influenciam a saúde dos operários.

Ao atingir os objetivos propostos e confirmar a tese defendida de que as condições de trabalho influenciam na saúde psíquica dos operários da construção civil, o presente estudo mostra relevância científica, pois constitui um acréscimo ao conhecimento existente, apontando quais aspectos das condições de trabalho influenciam a saúde psíquica desses trabalhadores. Outra possível contribuição, talvez, seja a abordagem adotada, na qual se buscou uma análise psicossociológica de uma categoria ainda pouco estudada no país. Estes profissionais compõem uma categoria atrativa por suas condições de trabalho precárias e nível de instrução baixo. A carência de estudos da área da Psicologia Organizacional e do Trabalho a respeito dessa profissão evidencia também a importância do presente estudo. Os resultados desta pesquisa podem ser úteis ao psicólogo organizacional e à Psicologia Organizacional e do Trabalho, pois, além de trazerem maior compreensão sobre as relações entre condições de trabalho e saúde psíquica, dão subsídios para a implantação de programas que favoreçam o desenvolvimento de políticas organizacionais mais efetivas nas organizações. Espera-se, também, ser importante para uma atuação mais efetiva dos sindicatos patronais dessa categoria.

Algumas limitações do presente estudo precisam ser mencionadas, a fim de contribuir para análises futuras sobre condições de trabalho e saúde psíquica do trabalhador: embora se tenha esclarecido em parte a saúde psíquica do operário, sabe-se que a medida aqui encontrada não abarcou toda a variabilidade do fenômeno. A saúde, por ser um construto multifacetado, poderia ser estudada com outros indicadores, como o estresse, a síndrome de *burnout*, valores organizacionais, significado do trabalho, satisfação com o trabalho, etc. A escolha de outros indicadores é, portanto, igualmente legítima. A respeito do número de sujeitos participantes da pesquisa, sugere-se maior representatividade da população em pesquisas futuras, pois o tamanho reduzido da amostra impacta e limita algumas alternativas de análises. Ademais, seria interessante realizar análise de conteúdo em outras fontes documentais, como boletins, periódicos e folhetins de circulação interna para a profissão estudada.

Este estudo não se encerra com estas considerações finais, mas abre espaço para outros questionamentos em relação à Saúde Mental no Trabalho. Outros estudos se fazem pertinentes para o aprofundamento da investigação das condições e da organização do trabalho dessa categoria profissional e de como elas interferem nos espaços de vida além do trabalho. Por fim,

há necessidade de desenvolvimento de pesquisas, não só para indicar os problemas, mas também obter subsídios para elaborar propostas para implementação de programas de prevenção voltados para a saúde mental do trabalhador, visando a facilitar e satisfazer as suas necessidades.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS¹⁴

- Albornoz, S. (1986). *O que é o trabalho*. São Paulo: Brasiliense.
- ABDI. Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial (2009). Relatório Prospectivo Setorial: 2009. *Brasília: Centro de Gestão e Estudos Estratégicos, 2009*. Obtido em 11 de dezembro de 2011 de <http://www.abdi.com.br/Estudo/Panorama%20Setorial%20de%20Constru%C3%A7%C3%A3o%20Civil.pdf>
- ABRAMAT. Associação Brasileira da Indústria de Materiais de Construção (2009). *Perfil da cadeia produtiva da Construção e da Indústria de Materiais e Equipamentos*. Obtido em 10 de setembro de 2011 de <http://www.abramat.org.br/site/lista.php?secao=9>.
- Álvarez, J. L. (1992). Estudios realizados sobre la asociación entre desempleo y salud mental. Em J. L. Álvarez-Estramiana. *Desempleo y bienestar psicológico* (pp. 53-80). Madrid: Siglo Veintiuno de España Editores.
- Álvarez, J. L., & Paéz, D. (1996). Psicología Social de la salud mental. In J. L. Álvarez; A. Garrido & J. R. Torregrosa (Orgs.), *Psicología Social aplicada* (pp. 382-407). Madrid: MacGraw-Hill/Interamericana de España.
- Álvarez, J. L., & Garrido, A. (2006). Ocupación y bienestar. Em A. Garrido (Ed.), *Sociopsicología del trabajo*, pp. 113-132. Barcelona: Editorial UOC.
- Andrade, P.R. (2008). *Bem-estar psicológico de servidores e funcionários técnico-administrativo de instituições de ensino superior públicas e privadas: indicadores e antecedentes*. Tese de Doutorado não publicada. Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN.
- Annual review of working conditions in the EU: 2005-2006. Obtido em 18 de junho de 2010 de <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/20/en/1/ef0620en.pdf>.
- Banks, M. H., Clegg, C. W., Jackson, P. R., Kemp, N. J., Stafford, E. M. & Wall, T. D. (1980). The use of the General Health Questionnaire as an indicator of mental health in occupational studies. *Journal of Occupational Psychology*, 53(3), 187-194.
- Barbosa, S. C. (2001). *Efeitos do turno fixo sobre a saúde mental em operadores de petróleo*. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN.
- Bardin, L. (1995). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Barros Neto, J. P., Fensterseifer, J. E., & Formoso, C. T. (2003). Os critérios competitivos da produção: um estudo exploratório na construção de edificações. *Revista de Administração Contemporânea* [online], 7(1), 67-85. Obtido em 10 de janeiro de 2011 de <http://www.scielo.br/pdf/rac/v7n1/v7n1a04.pdf>.
- Barros, P. C. R., & Mendes, A. M. B. (2003). Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil. *PsicoUSF*, 8(1), 63-70. Obtido em 11 de dezembro de 2011 de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psicousf/v8n1/v8n1a09.pdf>.
- Benavides, F. G., García, A. M., & Ruiz-Frutos, C. (2004). *Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Barcelona: Masson.
- Blanch, J. M., Espuny, M. J., Gala, C., & Martín, A. (2003). Condiciones de Trabajo. In J. M. Blanch, M. J. Espuny, C. Gala & A. Martín, *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos* (pp. 23-148). Barcelona: Editorial UOC.

¹⁴ De acordo com o estilo APA – American Psychological Association

- Borges, H., & Martins, A. (2004). Migração e sofrimento psíquico do trabalhador da construção civil: uma leitura psicanalítica. *PHYSIS: Rev. Saúde Coletiva*, 14(1), 129-146.
- Borges, L. O. (1998). *Significado do trabalho e socialização organizacional: um estudo empírico entre trabalhadores da construção habitacional e de redes de supermercado*. Tese de doutorado não publicada. Universidade de Brasília, Brasília.
- Borges, L. O. (2010). *Observatório das Condições de Trabalho*. Relatório Técnico de Pesquisa.
- Borges, L. de O., & Argolo, J. C. T. (2002a). Estratégias organizacionais na promoção da saúde mental do indivíduo podem ser eficazes? In M. da G. Jacques & W. Codo (Eds.), *Saúde mental e trabalho: Leituras* (pp. 271-295). Petrópolis: Vozes.
- Borges, L. O., & Argolo, J. C. T. (2002b). Adaptação e Validação de uma Escala de Bem-Estar Psicológico para Uso em Estudos Ocupacionais. *Avaliação Psicológica*, 1(1), 17-27.
- Borges, L. O., Barbosa, S. C., Chaves, S. S. S., & Andrade, P. R. (2007). *Saúde mental, diagnóstico organizacional e do trabalho*. Obtido em 06 de setembro de 2010 de http://www.prt18.mpt.gov.br/eventos/2006/saude_mental/anais/artigos.htm.
- Borges, L. O., Alves Filho, A., Leite, C. P. R. L. A., Costa, M. T. P., Souza, A. L. R., & Barros, S. C. (submetido) *Questionários de condições de trabalho: reelaboração e validação de construto*.
- Borges, L. O., & Maranhão, J. (2006). A estruturação da vida ocupacional e saúde mental sob a indefinição prolongada do vínculo empregatício. *Psico*, 37(1), 63-73.
- Borges, L. O., & Pinheiro, J. Q. (2002). Estratégias de coleta de dados com trabalhadores de baixa escolaridade. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 7, 53-63.
- Borges, L. O., & Yamamoto, O. (2004). *O mundo do trabalho*. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. Bastos (Eds.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 24-62). Porto Alegre: Artmed.
- Borges, L. O., & Peixoto, T. P. (2011). Ser Operário da construção civil é viver a discriminação social. Em J. C. Zanelli, N. Silva & S. R. Tolfo (Orgs.) *Processos psicossociais nas organizações e no trabalho* (pp. 235-252). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Borsoi, I. C. F. (2002). Os sentidos do trabalho na construção civil: o “esforço alegre” sem a alegria do esforço. In W. Codo & M. Jacques, (Orgs.), *Saúde mental & trabalho: leituras* (pp. 309-324). Petrópolis: Vozes.
- BRASIL (2001), Ministério da Saúde, Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil, Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde *Série A. Normas e Manuais Técnicos; n. 114*, p 27-36 Brasília/ DF – Brasil. 2001, 580 p.
- BRASIL (2009). Ministério da Previdência Social. Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social. Anuário Estatístico da Previdência Social. Brasília: MPS/DATAPREV, 2009. Obtido em 14 de fevereiro de 2011 de <http://www.previdenciasocial.gov.br/conteudoDinamico.php?id=990>
- Bucher, J. S. N. F. (2003). Psicologia da saúde no contexto da saúde pública: uma complexidade crescente. In O. H. Yamamoto & V. V. Gouveia (Orgs.), *Construindo a Psicologia brasileira: desafios da ciência e prática psicológica* (pp. 213-239). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- CBIC. CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO, (2010). *Estoque de Trabalhadores na Construção Civil Segundo o Grau de Instrução - Brasil e UF*. Belo Horizonte: Banco de Dados CBIC. Obtido em 13 de dezembro de 2010 de http://www.cbicdados.com.br/pesq_grupo.asp?idItem=15&Tipo=1&idGrupo=7&NomeGrupo= Estat%EDsticas%20de%20Emprego%20e%20Informa%E7%F5es%20Sociais&NomeIte

- m=RAIS%20%96%20Rela%E7%E3o%20Anual%20de%20Informa%E7%F5es%20Sociais%20%20%28MTE%29
- Camargo, D. A., & Neves, S. N. H. (2004). Transtornos Mentais, Saúde Mental e Trabalho. In L. A. M. Guimarães & S. Grubits (Orgs.), *Série Saúde Mental e Trabalho*, 3, (pp. 23-42). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Classificação Estatística Internacional de Doenças e problemas relacionados à Saúde, CID-10, 1998. Obtido em 12 de dezembro de 2011 de www.datasus.gov.br/cid10/cid10htm
- Codo, W. (2002). Um diagnóstico integrado do trabalho com ênfase em saúde mental. In W. Codo & M. Jacques (Orgs.), *Saúde mental & trabalho: leituras* (pp.173-190). Petrópolis: Vozes.
- Dejours, C. (1987). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. Tradução: Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: Oboré.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. (A. I. Paraguay & L. L. Ferreira, Trad.). São Paulo: Cortez-Oboré.
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos – DIEESE. Caracterização do setor da construção civil. *Estudos e Pesquisa*, p. 1-137, dez. 2004. Obtido em 10 de novembro de 2010 de <http://www.dieese.org.br/projetos/fitcm/PerfilCCFITCMfinaltexto.pdf>.
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos – DIEESE. Cresce a ocupação na construção civil. *Boletim Trabalho e Construção*, (1), 1-9, set. 2009. Obtido em 20 de novembro de 2010 de http://www.mte.gov.br/observatorio/boletim_trabalho_construcao_I_estrutural.pdf.
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos – DIEESE. Crescimento do setor da construção civil favorece a expansão de postos de trabalho e do rendimento. *Boletim Trabalho e Construção*, (4), 1-6, out. 2010. Obtido em 20 de novembro de 2010 de http://www.dieese.org.br/esp/boletimConstrucaoCivil4_out2010.pdf.
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos – DIEESE. Estudo setorial da construção- 2011. *Estudos e Pesquisas*, (56), abril de 2011. Obtido em 20 de janeiro de 2012 de <http://www.dieese.org.br/esp/estPesq56ConstrucaoCivil.pdf>
- Engels, F. (1986). *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*. São Paulo: Global. (Texto original publicado em 1845).
- Fórum Sindical e Popular de Saúde e Segurança do Trabalhador, Belo Horizonte, 2012.
- Gil, A. C. (1994). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas.
- Gouveia, V. V., Fonseca, P. N., Lins, S. L. B., Lima, A. V. & Gouveia, R. S. V. (2008). Escala de Bem-Estar Afetivo no Trabalho (Jaws): Evidências de Validade Fatorial e Consistência Interna. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 21(3), 464-473.
- Grandi, S. L.(1985). *Desenvolvimento da Indústria da Construção no Brasil: mobilidade e acumulação do capital e força de trabalho*. Tese de Doutorado não publicada Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Guimarães, L. A. M., Grubits, S., Martins, D. A., & Freire, H. B. G. (2008). Psicologia da Saúde Ocupacional (PSO): um campo emergente. In L. A. M. Guimarães & S. Grubits (Orgs.) *Série Saúde Mental e Trabalho*, Vol. 4, (pp. 23-32). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Hutz, C. (2002). *Questionário de auto-estima de Rosenberg: adaptação brasileira*. Laboratório de Psicometria da UFRGS. Obtido em 20 de junho de 2010 de www.psicologia.ufrgs.br/laboratorio/
- Hutz, C., & Zanon, C. (2011). Revisão da adaptação, validação e normatização da Escala de Autoestima de Rosenberg. *Avaliação Psicológica*, 10(1), 41-49.

- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2009). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD 2009: Síntese de Indicadores. Rio de Janeiro: IBGE. Obtido em 15 de julho de 2010 de http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2009/pnad_sintese_2009.pdf
- Iriart, J. A., 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* [online], 13(1), 165-174. Obtido em 06 de janeiro de 2011 de <http://www.scielo.br/pdf/csc/v13n1/20.pdf>.
- Jacques, M. G. (2002). “Doenças dos nervos”: uma expressão da relação entre saúde /doença mental. In W. Codo & M. Jacques, (Orgs.), *Saúde mental & trabalho: leituras* (pp. 98-111). Petrópolis: Vozes.
- Kelly-Santos, A., & Rozemberg, B. (2006). Estudo de recepção de impressos por trabalhadores da construção civil: um debate das relações entre saúde e trabalho. *Cadernos de Saúde Pública*, 22(5), 975-985. Obtido em 11 de dezembro de 2011 de <http://www.scielo.br/pdf/csp/v22n5/10.pdf>.
- Lima, M. E. A. (1996). A Pesquisa em Saúde Mental e Trabalho. In A. Tamayo, J. E. Borges-Andrade & W. Codo (Orgs.), *Trabalho, cultura e organizações* (pp. 27-35). Coletâneas da ANPEPP.
- Lima, M. E. A. (2002). A questão do método em Psicologia do Trabalho. In: Goulart, Í. (Org.), *Psicologia organizacional e do trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos* (pp.123-132). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Lima, M. E. A. (2004). A relação entre distúrbio mental e trabalho: evidências epidemiológicas recentes. In W. Codo (Org.), *O trabalho enlouquece?* (pp.139-160). Petrópolis: Vozes.
- Lima, M. E. A.; Assunção, A. A., & Francisco, J. M. S. D. (2002). Aprisionado pelos ponteiros de um relógio: o caso de um transtorno mental desencadeado no trabalho. In W. Codo & M. Jacques, (Orgs.), *Saúde mental & trabalho: leituras* (pp. 209-246). Petrópolis: Vozes.
- Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais – DSM-IV, (2000). American Psychiatric Association. (C. Dornelles, Trad.). São Paulo: Artmed
- Martinez, C. M., & Latorre, M. R. D. O. (2006). Saúde e capacidade para o trabalho em trabalhadores de área administrativa. *Revista de Saúde Pública*, 40(5):851-8. Obtido em 06 de dezembro de 2010 de http://unesp.br/costsa/mostra_arq_multi.php?arquivo=4252.
- Mello, L. C. B. B., & Amorim, S. R. L. de. (2009). O subsetor 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. Obtido em 10 de janeiro de 2012 de <http://www.scielo.br/pdf/prod/v19n2/v19n2a13.pdf>.
- Mello, L. C. B. B., Amorim, S. R. L., & Bandeira, R. A. M. (2008). Um sistema de indicadores para comparação entre organizações: o caso das pequenas e médias empresas de construção civil. *Gestão Produção* [online], 15(2), 261- 274. Obtido em 10 de janeiro de 2012 de <http://www.scielo.br/pdf/gp/v15n2/a05v15n2.pdf>.
- Minayo, M. C. S. (2000). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Hucitec.
- Minayo, M. C. S. (2004). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Hucitec.
- Moraes, M. T. R. (1986). *Indústria da Construção no Brasil: a utilização da força de trabalho no processo de produção*. Dissertação de Mestrado não publicada. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

- Muchinsky, P. M. (1994). *Psicologia aplicada al trabajo: una introducción a la Psicología Industrial y Organizacional* (O. Maiz & M. L. Lupardo, trad.). Bilbao: Editorial Desclée de Brouwer.
- Ogden, J. (1999). *Psicologia da saúde*. Lisboa: Climepsi.
- Oliveira, R. P., & Iriart, J. A. B. (2008). Representações do trabalho entre trabalhadores informais da construção civil. *Psicologia em estudo* [online], 13(3), 437- 445. Obtido em 09 de janeiro de 2011 de <http://www.scielo.br/pdf/pe/v13n3/v13n3a04.pdf>.
- Organização Internacional do Trabalho- OIT (2009). *Perfil do Trabalho Decente no Brasil..* – Brasília e Genebra: OIT (Escritório da Organização Internacional do Trabalho).
- Pasquali, L. (1999). Testes referentes a construto: teoria e modelo de construção. In L. Pasquali (Org.), *Instrumentos psicológicos: manual prático de elaboração* (pp.37-72). Brasília: LabPAM; IBAPP.
- Prieto, C. (1994). *Trabajadores y condiciones de trabajo*. Madrid: Hoac.
- Porto, J. B., & Tamayo, A. (2003). Escala de valores relativos ao trabalho: EVT. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19(2), 145-152.
- Puglisi, M. L., & Franco, B. (2005). *Análise de conteúdo*. Brasília: Líber Livro.
- Ramos, J., Peiró, J. M., & Ripoll, P. (2002). Condiciones de trabajo y clima organizacional. In J. M. Peiró & F. Prieto (Orgs.), *Tratado de Psicología del Trabajo: La actividad laboral en su contexto* (pp. 37-92). Madrid: Síntesis Psicología.
- Ribeiro, J., Pessalacia, J. D. R., Mattos, A. A., Aramaki, F., & Postteli, R. (2009). Saúde mental de trabalhadores de setores administrativos de uma empresa de construção civil e estruturas metálicas. *SMAD, Revista Eletrônica Saúde Mental Álcool Drogas*, 5(1), 1-13. Obtido em 12 de dezembro de 2011 de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-69762009000100004&lng=pt&nrm=iso
- Santana V. S., & Oliveira, R. P. (2004). Saúde e trabalho na construção civil em uma área urbana do Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, 20(3), 797-811. Obtido em 20 de março de 2011 de <http://www.scielo.br/pdf/csp/v20n3/17.pdf>.
- Santos, P. H. F. (2010). *“Deus lhe pague!” [manuscrito]: a condição servente na construção civil*. Dissertação não publicada. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Sarriera, J. C., Schwarcz, C., & Câmara, S. G. (1996). Bem-estar psicológico: análise fatorial da Escala de Goldberg (QSG- 12) numa amostra de jovens. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 9, 293-306.
- Seligmann-Silva, E. (2003). Psicopatologia e saúde mental do trabalho. In R. Mendes (Org.), *Patologia do Trabalho*, Vol. 2. São Paulo: Ed. Atheneu.
- Silva, F. B. O. (2006). *A relação entre o uso do álcool e o trabalho na construção civil*. 169f. Dissertação de Mestrado não publicada. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Smallwood, J. J., & Ehrlich, R. (1999). Stress and Construction. In Singh, Hinze & Coble (eds), *Implementation of safety and health on constructions sites* (pp.351-356). Rotterdam, Balkema Obtido em 06 de agosto de 2011 de <http://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=PsyqmXJmczMC&oi=fnd&pg=PA351&dq=Stress+and+Construction&ots=AAZvC1mj4l&sig=C6ndPYEdp4pG9K6bDgKttQI7hlo#v=onepage&q=Stress%20and%20Construction&f=false>.
- Sorj, B. (2004). Reconciling work and family: Issues and policies in Brazil. Conditions of Work and Employment Series No. 8. Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro.

- Sousa, N. H. B. (1983). *Construtores de Brasília: Estudo de Operários e sua Participação Política*. Petrópolis: Vozes.
- Stroebe, W., & Stroebe, M. S. (1995). *Psicologia Social e Saúde*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Vasconcelos, A., & Faria, J. H. de. (2008). Saúde mental no trabalho: contradições e limites. *Psicologia & Sociedade*, 20(3), 453-464.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, mental health*. New York: Oxford University Press.
- 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.
- Zanelli, J. C., Silva, N., & Tolfo, S. R. (Orgs.). (2011). *Processos psicossociais nas organizações e no trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

ANEXO I

Questionário de Condições de Trabalho

ANEXO I
Questionário de Condições de Trabalho
Ficha individual

Idade: _____	Tempo de Trabalho: _____
Sexo: () Feminino () Masculino	Tempo no trabalho atual: _____
Nível de instrução:	
() Nunca estudou	() Ensino médio completo
() Ensino fundamental incompleto	() 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 () 30 horas semanais () 40 horas semanais
 () Outras. **Se outra, especifique:** ____ horas semanais () Não se aplica

002) Você é:

<input type="checkbox"/> Autônomo	002.1) Se autônomo, você é: <input type="checkbox"/> Autônomo sem empregado <input type="checkbox"/> Autônomo com empregado <input type="checkbox"/> Autônomo com contrato de prestação de serviço sem empregado <input type="checkbox"/> Autônomo com contrato de prestação de serviço com empregados
<input type="checkbox"/> Empregado	002.3) Seu contrato é: <input type="checkbox"/> Sem carteira de trabalho assinada <input type="checkbox"/> Com carteira de trabalho assinada e temporário <input type="checkbox"/> Com carteira de trabalho assinada por tempo indeterminado <input type="checkbox"/> 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

004) 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

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

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

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

007) 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

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

_____ domingos por mês () Nunca

009) Gostaria de trabalhar ... ?

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

009.1) 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

010) 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

011) 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

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

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

	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre
013) Você trabalha ... ?					
013.1) o mesmo número de horas todos os dias					
013.2) o mesmo número de dias todas as semanas					
013.3) com horários fixos de entrada e de saída					
013.4) por turnos ou escala					
014) Quanto você ganha por mês?					
<input type="checkbox"/> Menos de R\$ 560,00 <input type="checkbox"/> De R\$ 3.600,00 a R\$ 4.200,00 <input type="checkbox"/> De R\$ 560,00 a R\$ 900,00 <input type="checkbox"/> De R\$ 4.200,00 a R\$ 5.400,00 <input type="checkbox"/> De R\$ 900,00 a R\$ 1.200,00 <input type="checkbox"/> De R\$ 5.400,00 a R\$ 6.600,00 <input type="checkbox"/> De R\$ 1.200,00 a R\$ 1.800,00 <input type="checkbox"/> De R\$ 6.600,00 a R\$ 9.000,00 <input type="checkbox"/> De R\$ 1.800,00 a R\$ 2.400,00 <input type="checkbox"/> De R\$ 2.400,00 a R\$ 3.000,00 <input type="checkbox"/> De R\$ 3.000,00 a R\$ 3.600,00					
015) O que você ganha é:					
<input type="checkbox"/> A única renda de sua família <input type="checkbox"/> Aproximadamente a metade da renda familiar <input type="checkbox"/> Quase a totalidade da renda familiar <input type="checkbox"/> Uma parcela pequena da renda da família					
016) O que você ganha é [PODE MARCAR MAIS DE UMA ALTERNATIVA]:					
<input type="checkbox"/> salário fixo <input type="checkbox"/> horas extraordinárias <input type="checkbox"/> participação em lucro					
017) Se você é empregado, você recebe seu pagamento:					
<input type="checkbox"/> Diariamente <input type="checkbox"/> Outros. Especifique: <input type="checkbox"/> Semanalmente _____ <input type="checkbox"/> Mensalmente _____ <input type="checkbox"/> Anualmente _____ <input type="checkbox"/> Não aplicável					

Condições de trabalho: físicas e materiais

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

018) Quanto você se expõe às condições de trabalho abaixo?	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Todo o tempo	Não se aplica
018.1) Vibrações provocadas por instrumentos						
018.2) Ruídos tão fortes que obrigam a levantar a						
018.3) Calor desconfortável						
018.4) Frio desconfortável						
018.5) Fumaça (como fumaça de soldas ou de canos de escape), pó (como pó de madeira, de algodão)						
018.6) Inalação de vapores (tais como de solventes,						
018.7) Manuseio ou contato da pele com produtos ou						
018.8) Radiações, raio x, radioatividade, luz de						
018.9) Fumaça de cigarro de outras pessoas						
018.10) Manuseio ou contato direto com materiais que podem transmitir doenças infecciosas (tais como lixo, dejetos, sangue , fluidos corporais,						
018.11) Exposição prolongada ao sol						
018.12) Mudança brusca de temperatura						
018.13) Excesso de umidade						
018.14) Iluminação insuficiente						
019) Quanto você se expõe às condições de trabalho abaixo?	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Todo o tempo	Não se aplica
019.1) Iluminação excessiva						
019.2) Acidentes físicos (desabamentos, quedas de						
019.3) Acidentes com ferramentas, instrumentos e						
019.4) Falta de higiene no local de trabalho						
019.5) Contato com pessoas com doenças infecto-contagiosas						

019.6) Situações que podem desenvolver doenças ocupacionais						
019.7) Exigências psíquicas estressantes						
019.8) Riscos de pequenos acidentes de trabalho						
019.9) Riscos de acidentes de trabalho incapacitantes						
019.10) Riscos de acidentes de trabalho fatais						
019.11) Riscos de acidentes no trânsito						
019.12) Agravamento de doenças que você contraiu por razões diversas						
019.13) Posições dolorosas ou fatigantes						
019.14) Transportar ou deslocar cargas pesadas						
019.15) Operar máquinas e ferramentas que lhes exigem acentuado esforço físico						
019.16) Usar máquinas, equipamentos e/ou ferramentas com defeitos						
019.17) Ficar de pé ou andar						
019.18) Movimentos repetitivos da mão ou do braço						
019.19) Repetir movimentos em intervalos menores que dez minutos						
019.19) Repetir movimentos em intervalos de menos de um minuto						
019.20) Estar em contato direto com pessoas que não são empregadas no seu local de trabalho, por exemplo, clientes, passageiros, alunos, doentes, etc.						
019.21) Usar vestuário ou equipamento pessoal de proteção						
019.22) 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 suas ideias						
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						
33) 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)	
<input type="checkbox"/> Sozinho	<input type="checkbox"/> 50 a 99 pessoas
<input type="checkbox"/> 2 a 4 pessoas	<input type="checkbox"/> 100 a 249 pessoas
<input type="checkbox"/> 5 a 9 pessoas	<input type="checkbox"/> 250 a 499 pessoas
<input type="checkbox"/> 10 a 49 pessoas	<input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> Nenhuma

ANEXO II

Questionário de Saúde Geral (QSG-12)

ANEXO II
QUESTIONÁRIO DE SAÚDE GERAL (QSG-12)

INSTRUÇÕES. Gostaríamos de saber como você tem se sentido nas últimas semanas. Por favor, marque simplesmente com um X a resposta que a seu ver corresponde mais com o que você sente ou tem sentido. Lembre que queremos conhecer os problemas recentes e atuais, não os que você tenha sentido no passado. É importante que você **RESPONDA A TODAS AS PERGUNTAS.**

VOCÊ ULTIMAMENTE:

1 – Tem podido concentrar-se bem no que faz?

- (1) Mais do que o de costume (3) Menos que o de costume
(2) Igual ao de costume (4) Muito menos que o de costume

2 – Suas preocupações lhe têm feito perder muito sono?

- (1) Absolutamente, não (3) Um pouco mais do que o costume
(2) Não mais que o de costume (4) Muito mais que o costume

3 – Tem sentido que tem um papel útil na vida?

- (1) Mais útil que o de costume (3) Menos útil que o de costume
(2) Igual ao de costume (4) Muito menos útil que o de costume

4 – Tem se sentido capaz de tomar decisões?

- (1) Mais que o de costume (3) Menos que o de costume
(2) Igual ao de costume (4) Muito menos capaz que o de costume

5 – Tem notado que está constantemente agoniado e tenso?

- (1) Absolutamente, não (3) Um pouco mais do que o costume
(2) Não mais que o de costume (4) Muito mais que o costume

6 – Tem tido a sensação de que não pode superar suas dificuldades?

- (1) Absolutamente, não (3) Um pouco mais do que o costume
(2) Não mais que o de costume (4) Muito mais que o costume

ANEXO III

QUESTIONÁRIO DE AUTOESTIMA

ANEXO III
ESCALA DE AUTOESTIMA

Por favor, indique sua opinião em relação às seguintes afirmações, circulando o número que considera adequado a cada um dos enunciados.

1	2	3	4
Concordo totalmente	Concordo	Não concordo	Discordo totalmente

1. Acho que sou uma pessoa tão importante como qualquer outra	1	2	3	4
2. Acho que tenho boas qualidades	1	2	3	4
3. Me acho um fracassado	1	2	3	4
4. Posso fazer coisas tão bem como pessoas da minha própria idade	1	2	3	4
5. Não tenho muito do que me orgulhar	1	2	3	4
6. Às vezes penso que sou uma pessoa inútil	1	2	3	4
7. Às vezes penso que não sou importante	1	2	3	4

ANEXO IV

Questionário de Bem-estar Afetivo no Trabalho

ANEXO IV

ESCALA DE BEM-ESTAR AFETIVO NO TRABALHO

INSTRUÇÕES: Abaixo estão afirmações que mostram afetos diferentes que o trabalho pode fazer a pessoa sentir. Por gentileza, leia atentamente as frases abaixo e indique o quanto o seu trabalho tem feito você sentir nos **últimos 30 dias** cada um dos afetos listados. Pedimos-lhes que, para cada afeto, **circule um número ao lado**, de acordo com a seguinte escala de resposta:

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Muitas vezes	5 Quase sempre
-------------------	-----------------------	----------------------	--------------------------	--------------------------

MEU TRABALHO ME FAZ SENTIR...

01. Tranquilo	1	2	3	4	5
02. Com raiva	1	2	3	4	5
03. Chateado	1	2	3	4	5
04. Ansioso	1	2	3	4	5
05. Incomodado	1	2	3	4	5
06. Alegre	1	2	3	4	5
07. Calmo	1	2	3	4	5
08. Confuso	1	2	3	4	5
09. Contente	1	2	3	4	5
10. Depressivo	1	2	3	4	5
11. Desgostoso	1	2	3	4	5
12. Desencorajado	1	2	3	4	5
13. Orgulho do que faço	1	2	3	4	5
14. Com energia	1	2	3	4	5
15. Animado	1	2	3	4	5
16. Empolgado	1	2	3	4	5
17. Entusiasmado	1	2	3	4	5
18. Assustado	1	2	3	4	5
19. Malsucedido	1	2	3	4	5
20. Furioso	1	2	3	4	5
21. Triste	1	2	3	4	5
22. Cansado	1	2	3	4	5
23. Pressionado	1	2	3	4	5
24. Feliz	1	2	3	4	5
25. Inspirado	1	2	3	4	5
26. Miserável	1	2	3	4	5
27. Agradecido	1	2	3	4	5
28. Honrado	1	2	3	4	5
29. Satisfeito	1	2	3	4	5
30. À vontade	1	2	3	4	5

ANEXO V

Revalidação do Questionário de Saúde Geral

(QSG-12)

ANEXO V

Revalidação do QSG-12

O Questionário de Saúde Geral (QSG-12) compreende uma versão resumida do Questionário de Saúde Geral de Goldberg, criado em 1972 para identificar transtornos mentais leves de caráter não psicótico. Em sua forma original, o questionário é composto de 60 itens, posteriormente reformulado em várias outras versões com 30, 20 e 12 itens, respectivamente, mantendo o mesmo grau de confiabilidade. É a última versão (QSG-12), devido à simplicidade, que tem se tornado comum em estudos ocupacionais (Banks et al. (1980); Álvaro (1992); Sarriera & Câmara (1996); Borges & Maranhão (2006). O QSG-12 compõe-se de 12 itens em forma de perguntas que investigam se o sujeito experimentou, recentemente, algum sintoma particular de transtorno mental, devendo sua resposta ser dada em uma escala de quatro pontos. Cada item é respondido em termos do quanto a pessoa tem experimentado os sintomas descritos, devendo sua resposta ser dada em uma escala de quatro pontos. No caso de itens que negam a saúde mental, as alternativas de resposta variam de 1, significando Absolutamente, a 4, significando Muito mais que de costume. Em caso de itens afirmativos, as respostas vão de 1, significando Mais que de costume, a 4, significando Muito menos que de costume. Na maioria das pesquisas, este questionário é utilizado como instrumento unifatorial; no entanto, a análise fatorial desenvolvida por Borges e Argolo (2002b) aponta a viabilidade de mensurar dois fatores: 1) Redução da Autoeficácia, que diz respeito aos sentimentos de competência percebida pelo sujeito na realização de suas atividades e 2) Depressão e Tensão Emocional, que diz respeito aos sentimentos de tensão, de esgotamento emocional, de infelicidade e depressão.

Este instrumento foi escolhido para fins desse estudo devido a sua ampla recomendação para estudos referentes a empregos e problemas ocupacionais, por possuir instruções simples que facilitam sua aplicação e contar com estudos de adaptação e validação em amostras de bancários, de profissionais de saúde e de desempregados na cidade de Natal (RN), por Borges & Argolo (2002b).

Mesmo que estudos precedentes atestem sobre a validade e consistência do QSG-12, decidiu-se repetir tais análises para confirmar se os parâmetros psicométricos dessa escala estavam adequados à amostra. O primeiro passo foi examinar se os dados (respostas dos sujeitos) podiam ser submetidos à análise fatorial. Os resultados obtidos foram os seguintes:

$KMO = 0,75$; *Teste de Esfericidade de Bartlett*, $\chi^2 = 647,893$; $p \leq 0,000$ e *communalities* variando de 0,14 a 0,58. Tais resultados confirmam a fatorabilidade dos dados disponíveis.

Em seguida, foi aplicada a técnica dos eixos principais (PAF), com rotação oblíqua (coeficiente de correlação entre os fatores de 0,33), em função das pesquisas anteriores utilizarem esta opção e depois de aplicada na presente pesquisa a matriz de correlação entre os fatores ter confirmado a interdependência entre eles, já que se encontrou correlação de 0,33 entre os fatores I e II. Fixou-se em dois o número de fatores a serem extraídos porque, assim, era esperado com base nos estudos anteriores do questionário. Aplicado esse procedimento, extraiu-se a estrutura fatorial do questionário, cujos resultados confirmam a existência de dois fatores, sendo o primeiro com valor próprio (*eigenvalue*) de 3,42 e o segundo com valor próprio (*eigenvalue*) de 1,67, explicando conjuntamente 42,40 % da variância total. Uma descrição detalhada desses fatores pode ser observada na Tabela 1.

Tabela 1

Estrutura Fatorial da Escala do Questionário de Saúde Geral – QSG-12

Itens	Fatores	
	I Depressão e Tensão Emocional	II Deterioração da Auto- eficácia
46. Você ultimamente tem perdido a confiança em si mesmo?	0,81	
47. Você ultimamente tem pensado que é uma pessoa inútil?	0,76	
45. Você ultimamente tem se sentido infeliz e deprimido?	0,69	
41. Você ultimamente tem sentido a sensação de que não pode superar suas dificuldades?	0,52	
40. Você ultimamente tem se sentido constantemente esgotado e sob tensão?	0,35	
37. Você ultimamente tem perdido o sono freqüentemente por causa das suas preocupações?	0,33	
44. Você ultimamente tem sentido capaz de enfrentar seus problemas adequadamente?		0,62
43. Você ultimamente tem realizado com satisfação suas atividades normais do dia-a-dia?		0,61
38. Você ultimamente tem sentido que está desempenhando um papel útil na vida?		0,49
42. Você ultimamente se sente razoavelmente feliz, considerando as circunstâncias?		0,42
36. Você ultimamente tem conseguido se concentrar bem naquilo que faz?		0,36
39. Você ultimamente tem se sentido capaz de tomar decisões?		0,35
Valor Próprio	3,42	1,67
Proporção de Variância Explicada	28,49	13,91
<i>Alfa de Cronbach</i> (α)	0,72	0,65

Nota: a carga fatorial considerada satisfatória foi de $\geq 0,30$ (positiva ou negativa).

Uma vez encontrada a estrutura fatorial do questionário, observou-se como os itens se distribuem em cada fator, sendo admitido um peso fatorial mínimo de 0,30 (positivo ou negativo) como satisfatório para compor um fator. Todos os itens que fizeram parte das análises obtiveram saturações iguais ou superiores a 0,33, permitindo aceitar a presença de uma estrutura bifatorial para medir o bem-estar psicológico.

Conforme se pode observar na Tabela 1, o primeiro fator mede Depressão e Tensão Emocional, reunindo seis itens em que predomina a noção de sentimentos de tensão, esgotamento emocional e depressão, cujos pesos fatoriais variam entre 0,81 (tem perdido a confiança em si mesmo?) e 0,33 (tem perdido o sono frequentemente por causa das suas preocupações?). O segundo fator mede Redução da Autoeficácia, reunindo seis itens que fazem referência aos sentimentos de competência para executar as tarefas laborais cujos pesos fatoriais variam entre 0,62 (tem sentido capaz de enfrentar seus problemas adequadamente?) e 0,35 (tem se sentido capaz de tomar decisões?). A disposição de tais fatores corrobora os estudos de Borges e Argolo (2002b) com amostras de desempregados e em profissionais da saúde na cidade de Natal (RN). Por fim, calculada a consistência interna dos fatores, por meio do *Alfa de Cronbach* (α), obteve-se um alfa de 0,72 para o primeiro fator e de 0,65 para o segundo fator.

ANEXO VI

Revalidação da Escala de Autoestima

ANEXO VI

Revalidação Escala de Autoestima

A Escala de Autoestima foi originalmente criada por Rosenberg em 1965, e validada no Brasil por Hutz (2002). Esta é uma medida unidimensional constituída por sete itens relacionados a um conjunto de sentimentos (positivos ou negativos) de autoestima e autoaceitação que avalia a autoestima global. Os itens são respondidos em uma escala tipo Likert e as respostas variam de 1 (concordo totalmente) a 4 (discordo totalmente). Uma alta pontuação indicando um nível acentuado de autoestima pode advir tanto do grau em que o sujeito concorda com os enunciados positivos, quanto do alto grau em que discorda com os enunciados negativos. Um dos estudos de validação dessa escala foi realizado por Hutz (2002), com uma revisão da adaptação, validação e normatização da Escala de Autoestima de Rosenberg feita por esse autor em 2011 (Hutz & Zanon, 2011).

Na presente pesquisa, antes de aplicar a análise fatorial propriamente dita, foi verificado se os dados estavam adequados à fatorabilidade. Os resultados obtidos (KMO = 0,76; Teste de Esfericidade de Bartlett, $\chi^2 = 383,35$; $p \leq 0,001$ e *communalities* variando de 0,17 a 0,60), mostraram-se apropriados para desenvolver a análise fatorial, embora o KMO seja apenas moderadamente adequado.

Aplicou-se uma análise de componentes principais, com rotação varimax, em função da escala de Rosenberg ser reconhecida internacionalmente como uma escala global (unifatorial) de autoestima (Hutz & Zanon, 2011). Essa análise permitiu identificar um fator com valor próprio (eigenvalue) de 2,87 e explicou 40,92% da variância total. Esse resultado confirma o resultado original de Rosenberg e os resultados anteriores encontrados por Hutz e Zanon (2011). A consistência interna da escala, calculada por meio do *Alfa de Cronbach* (α), foi de 0,73. Os itens com as respectivas cargas fatoriais são apresentados na Tabela 2.

Tabela 2
Estrutura Fatorial da Escala de Auto-estima

Itens	Fator Autoestima
50. Me acho um fracassado.	0,78
49. Acho que tenho boas qualidades.	0,69
48. Acho que sou uma pessoa importante como qualquer outra.	0,68
51. Posso fazer coisas tão bem como pessoas da minha própria idade.	0,68
53. Às vezes penso que sou uma pessoa inútil.	0,63
52. Não tenho muito do que me orgulhar.	0,62
54. Às vezes penso que não sou importante.	0,59
Valor Próprio	2,87
Proporção de Variância Explicada	40,92%
<i>Alfa de Cronbach (α)</i>	0,73

Nota: a carga fatorial considerada satisfatória foi de $\geq 0,30$ (positiva ou negativa).

ANEXO VII

Revalidação da Escala de Bem-Estar Afetivo no Trabalho

ANEXO VII

Revalidação da Escala de Bem-Estar Afetivo no Trabalho

A Escala de Bem-Estar Afetivo no Trabalho (JAWS), foi inicialmente proposta por Katwyk et al. (2000, citado em Gouveia, Fonseca, Lins & Gouveia, 2008), compreendendo uma variedade de emoções identificadas como positivas ou negativas no ambiente de trabalho. Adaptada por Gouveia, Fonseca, Lins e Gouveia (2008), este instrumento avalia o quanto o participante tem experimentado determinadas emoções nos últimos 30 dias. A escala é composta por 30 itens, todos precedidos do seguinte enunciado “Meu trabalho me fez sentir” e logo em seguida se insere o estado afetivo. Cada item é respondido em uma escala tipo Likert de cinco pontos, variando de 1, significando Nunca, a 5, significando Sempre, passando pelo ponto médio 3, significando Ocasionalmente (Às vezes). Como assinalam Katwyk et al. (2000, citado em Gouveia, Fonseca, Lins & Gouveia, 2008), este instrumento reúne algumas vantagens em relação a outros existentes na literatura: centra-se na emoção pura e simplesmente, ao invés de deter-se em crenças e satisfação no trabalho; interessa-se pelo contexto afetivo específico ao trabalho, divergindo de outras medidas, que avalia emoções em contextos livres; e cobre uma gama extensa de respostas afetivas. Estudos realizados anteriormente como o de Gouveia, Fonseca, Lins e Gouveia (2008) e Katwyk et al. (2000, citado em Gouveia, Fonseca, Lins & Gouveia, 2008) apontam a viabilidade de mensurar dois fatores: 1) Afetos Positivos, que diz respeito às reações emocionais positivas dos participantes no contexto do trabalho e 2) Afetos Negativos, que diz respeito às reações negativas.

Seguindo o mesmo procedimento usado nas escalas anteriores, inicialmente se verificou a fatorabilidade da matriz de correlações. Os resultados obtidos ($KMO = 0,91$; *Teste de Esfericidade de Bartlett*, $\chi^2 = 3667,292$; $p \leq 0,001$ e *communalities* variando de 0,11 a 0,66) indicaram a conveniência da realização da análise fatorial. Efetuou-se, então, uma análise de PAF, com rotação promax (coeficiente de correlação entre os fatores de -0,48), fixando o número de dois fatores a serem extraídos, conforme indicado pelos estudos antecedentes. Obteve-se no primeiro fator um valor próprio (*eigenvalue*) de 10,11, e no segundo fator um valor próprio (*eigenvalue*) de 3,39, ambos explicando, conjuntamente, 44,98% da variância total. Segue a composição detalhada destes fatores na Tabela 3.

Tabela 3
Estrutura Fatorial da Escala de Bem-Estar Afetivo no Trabalho

Itens	Fatores	
	I Afetos Positivos	II Afetos Negativos
70. Meu trabalho me faz sentir empolgado.	0,81	
68. Meu trabalho me faz sentir com energia.	0,78	
69. Meu trabalho me faz sentir animado.	0,78	
71. Meu trabalho me faz sentir entusiasmado.	0,77	
83. Meu trabalho me faz sentir satisfeito.	0,77	
78. Meu trabalho me faz sentir feliz.	0,75	
79. Meu trabalho me faz sentir inspirado.	0,73	
82. Meu trabalho me faz sentir honrado.	0,72	
63. Meu trabalho me faz sentir contente.	0,72	
60. Meu trabalho me faz sentir alegre.	0,68	
81. Meu trabalho me faz sentir agradecido.	0,65	
84. Meu trabalho me faz sentir à vontade.	0,65	
67. Meu trabalho me faz sentir orgulho do que faço.	0,64	
55. Meu trabalho me faz sentir tranquilo.	0,55	
61. Meu trabalho me faz sentir calmo.	0,46	
57. Meu trabalho me faz sentir chateado.		0,75
59. Meu trabalho me faz sentir incomodado.		0,73
74. Meu trabalho me faz sentir furioso.		0,71
75. Meu trabalho me faz sentir triste.		0,67
64. Meu trabalho me faz sentir depressivo.		0,65
66. Meu trabalho me faz sentir desencorajado.		0,65
58. Meu trabalho me faz sentir ansioso.		0,65
62. Meu trabalho me faz sentir confuso.		0,64
72. Meu trabalho me faz sentir assustado.		0,58
73. Meu trabalho me faz sentir malsucedido.		0,50
76. Meu trabalho me faz sentir cansado.		0,36
80. Meu trabalho me faz sentir miserável.		0,32
Valor Próprio	10,11	3,39
Proporção da Variância Explicada	33,69%	11,29%
<i>Alfa de Cronbach</i> (α)	0,93	0,88

Nota: a carga fatorial considerada satisfatória foi de $\geq 0,30$ (positiva ou negativa).

Foi assumida a saturação de 0,30 (positiva ou negativa) como satisfatória. Assim, todos os itens foram utilizados na análise. Conforme demonstrado na Tabela 3, observam-se os seguintes fatores:

Fator I – Afetos Positivos. Composto por quinze itens, apresentando saturações que variaram entre 0,46 (calmo) e 0,81 (empolgado), cujo índice de consistência interna (*Alfa de Cronbach*) foi de 0,93. Reúne adjetivos relacionados exclusivamente a tipos de emoções positivas, por exemplo, feliz.

Fator II – Afetos Negativos. Composto por quinze itens, cujas saturações variam entre 0,32 (miserável) e 0,75 (chateado), cujo índice de consistência interna (calculado por meio do *Alfa de Cronbach*) foi igual a 0,88. Constitui-se por itens de emoções negativas, por exemplo, depressivo.

ANEXO VIII

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para Aplicação do Questionário

ANEXO VIII

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Esclarecimentos

Este é um convite para você participar da pesquisa, “Condições trabalho e saúde psíquica dos operários da construção civil”, que é coordenada pela Profa. *Livia de Oliveira Borges* e pela mestrande Clara Pires do Rêgo Lobão Amorim Leite 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 as condições de trabalho com as quais você conta no dia-a-dia e avaliar sua influência na sua saúde psíquica. Esta pesquisa é importante para se conhecer melhor a realidade de sua ocupação e a experiências de trabalho das pessoas. 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 o ambiente em que você trabalha e no modo de fazer suas tarefas. 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 as pessoas que têm a mesma ocupação que você pela possibilidade de se melhorar as condições de trabalho. Assim você poderá ser beneficiado indiretamente.

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 mestrande Clara Pires do Rêgo Lobão Amorim Leite, 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 saúde psíquica dos operários da construção civil”. Participante da pesquisa:

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

Pesquisador responsável

<i>Livia de Oliveira Borges (Belo Horizonte)</i>	Assinatura:
<i>Clara Pires do Rêgo Lobão Amorim Leite (Belo Horizonte)</i>	Assinatura:

Endereço: Departamento de Psicologia, da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas (FAFICH) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Sala 4001. 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)

ANEXO IX

Roteiro I: Entrevistas Semiestruturadas (contextualização)

ANEXO IX

Roteiro I: Entrevistas Semiestruturadas (Contextualização)

1-Diferencial da construtora

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

2- 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? O pagamento apenas cumpri a convenção coletiva ou a organização paga mais? Oferece algum tipo de benefício?]

3- Questões trabalhistas

[A organização 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 organização e dos canteiros com o sindicato trabalhista? Há delegados sindicais nos canteiros? Qual a atuação deles? Tem uma história de greve nos canteiros da organização?]

4- 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 organização faz um acompanhamento dos acidentes? Que assistência tem sido oferecida aos acidentados e sua família? Há uma política de segurança e de evitação dos acidentes? É uma política da organização ou isso fica a encargo 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?]

5- 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?]

6- 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 organização 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?]

7- Política de treinamento

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

8- 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?]

9- 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?]

10- Aspectos da história da organização que considera importante

ANEXO X

Roteiro II: Entrevistas Semiestruturadas (condições de trabalho e saúde psíquica)

ANEXO X

Roteiro II: Entrevistas Semiestruturadas (Condições de trabalho e saúde psíquica)

1- Você trabalha na construção civil desde quando? E qual a sua profissão?

[Situar-se na extensão da experiência do entrevistado. Identificar o seu posto de trabalho.]

2- Por que e como você se tornou um(profissão) ?

[Conte sua história de se tornar(profissão). Motivações: necessidades socioeconômicas, oportunidades, influências, identificação com a atividade; papel na família; sentido no seu contexto social (de vizinhança, de família, de bairro, de classe social).

3- Como você aprendeu sua profissão?

[Oportunidade de aprendizagem. Estratégias de aprendizagem (ensaio e erro, observando, um colega me ensinando, ajudando o outro, cursos, etc.). Apoio social (amigos, colegas de trabalho, família, etc.).]

4- E aqui nessa organização? Quanto tempo você está trabalhando?

[O tempo. Por que buscou a organização...? Você tinha outras alternativas? Por que preferiu a ...?]

5- E quais são seus planos? Você planeja seguir trabalhando como.... (profissão operária)?

[Quais as razões para você planejar.... (seguir como... ou mudar de atividade...)? Espera seguir nessa organização? Se tem filhos, você gostaria que seu filho fosse....(profissão)? Por que? Se sim, explorar: Por que? Importância no sustento da família? Independência? Reconhecimento pela família? Pela sociedade? No ambiente de trabalho? Ganha o que merece? Oportunidade de fazer o que sabe? O que pensa da importância do que faz? É importante para quem? É o meio de crescer e melhorar na vida? Por que? Como? Se percebe assistido? A organização oferece às condições materiais necessárias? E apoio da chefias? E dos colegas? Qual o apoio da empresa em relação aos riscos da atividade? O que pensa de um trabalho que lhe exige esforço físico? Se não: que atividade pretende exercer? O que lhe atrai na outra atividade? O que lhe desagrada na atual atividade?]

6- Se sim na anterior: E que aspectos do atual trabalho lhe desagrada? Se não: e que aspecto lhe mantém sendo.... (profissão operária)?

7- Conte-me como é seu dia a dia? O ir e vir de casa para o trabalho e do trabalho para casa.

[Onde mora? Com quem? Quanto tempo gasta no deslocamento? Que horas sai de casa? Que hora chega de volta? Como se desloca? Isso representa uma despesa para você? Quanto? A organização concede algum tipo de ajuda? Ticket? Vale-transporte?

8- Como é esse ir e vir do ponto de vista da família? Você é casado? Tem filhos?

[Assiste seus filhos? Como? Em que? E nas suas demais atividades: religião? lazer? Você se diverte no final de semana? Só? Com a família? Como? E os cuidados domésticos com sua casa? Quem cuida? O que é sua responsabilidade direta? E como fica sua alimentação? Como você resolve o seu almoço? Essa é a melhor alternativa que você conta? Por que?]

9- Você costuma trabalhar horas extras? Quantas? Quando? Em que horário? Por que trabalha horas extras? Você gostaria de seguir trabalhando horas extras? Por que? Podem ser extintas essas horas extra? Como? Qual sua opinião?

[Número de horas extras. Por que em tais dias e horários? Impacto no horário de retornar para casa]

10- O trabalho que você realiza apresenta riscos para sua saúde? Quais?

[O que você sente no final do dia de trabalho? Orgulho pelo que fez? Cansaço? Irritação? Impaciência? Nervosismo? Dores do corpo? Problemas de pele? Expõe-se ao frio? E ao sol? E a poeira?]

11- Em relação à saúde psíquica, existe alguma doença que você considera mais frequente no meio em que trabalha?

[Explorar possíveis doenças (quais são elas?) comuns entre os operários. Verificar se já teve alguma doença que ele atribuiu que tenha acontecido pelo trabalho. Em caso positivo, qual? Explorar se, em relação ao bem-estar psíquico, existe alguma doença que ocorra com maior frequência. Verificar se ele acredita que as condições e organização do trabalho repercutem em sua saúde mental e física? Por quê? Se acredita, em que consistem tais repercussões? Em

relação a você, como esta sua autoestima com relação ao seu trabalho? Quais afetos (sentimentos) que o seu trabalho faz você sentir?]

12- Como você enfrenta esses riscos?

[Cuidados médicos. Medidas preventivas no trabalho. Uso de EPIs (quais? quando? Que outros EPI você considera que deveria utilizar? Por que não usa?). Outras práticas de prevenção (alimentação, exercícios, repouso, estimulantes, mecanismos de defesa psicossociais, etc.). Os riscos poderiam ser menores? Como?]

13- Como e em que a organização lhe ajuda a enfrentar tais riscos? O que deveria fazer mais?

[Oferece os EPIs? Instrui ou orienta sobre segurança? Você segue as instruções de segurança da empresa? Por que? Que ações não faz que deveria fazer? O que faz que não deveria fazer?]

14- Como são as relações com as pessoas de cargos superiores ao seu?

[Perguntar pelos cargos superiores (encarregados, mestres, engenheiros, etc.) com os quais se relacionam. Explorar um a um). Quanto essas pessoas são importantes para a execução do seu trabalho? Em que? Como cada um ajuda? Que apoio oferece? Seu trabalho depende delas?. Cobram de você? Cobram o que? Isso é importante? Em que? Como você se sente diante das cobranças deles? Você apresenta sugestões a eles? Eles escutam? Consideram? Tratam você bem? O que faz considerar que é bem tratado? (e o contrário). O que não agrada nessas relações? Há discriminações? Quais? Por que? Que impactos essas discriminações têm? Você se sentiu desrespeitado alguma vez? Como? Por que? Em que? No ambiente que você trabalha tem mulheres trabalhando? O que você acha disso? Tem homossexuais? Qual sua opinião? Como são tratados no ambiente de trabalho? Qual sua religião? Seu trabalho afeta suas atividades reiligosas? Por que? Como? Afeta seu relacionamento com os demais aqui? Como?]

15- E as relações com os colegas?

16- O que você observa nos contatos entre seus colegas que lhe agrada? E o que desagrada?

- 17- Você já observou se ocorre algo entre as chefias e seus colegas que você não considera certo? Ou que lhe desagrada? O que? Por que não é certo?**
- 18- O fato de você ser ... (profissão) lhe impede de fazer alguma coisa que você gostaria? O que? Por que?**
- 19- Sintetize o que mais lhe agrada por você ser ... (profissão)?**

ANEXO XI

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para Aplicação das Entrevistas Semiestruturadas

ANEXO XI

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Esclarecimentos

Este é um convite para você participar da pesquisa, “Condições de trabalho e saúde psíquica dos operários da construção civil”, que é coordenada pela pesquisadora da UFMG Clara Pires do Rêgo Lobão Amorim Leite e orientada pela Prof^ª. Dr^ª. Livia de Oliveira Borges, porque você foi considerado uma pessoa-chave para falar sobre as condições de trabalho na sua ocupação. Você participa apenas se você quiser. Além disso, você poderá desistir a qualquer momento, retirando seu consentimento, sem que isso lhe traga nenhum prejuízo ou penalidade.

Esta pesquisa tem como objetivo identificar as condições de trabalho com as quais você conta no dia-a-dia e avaliar a sua influência na sua saúde psíquica. Contribuirá para melhor conhecer 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 o ambiente em que você trabalha e no modo de fazer suas tarefas. 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 será divulgada os nomes dos entrevistados.

Você não terá benefícios pessoais diretos ao participar da pesquisa, mas poderá beneficiar as pessoas que desenvolvem a ocupação focalizada pela possibilidade de se melhorar as condições de trabalho. Assim você poderá ser beneficiado indiretamente.

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 pesquisadora Clara Pires do Rêgo Lobão Amorim Leite e para a professora-orientadora, Prof^ª. Dr^ª. Livia de Oliveira Borges (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 saúde psíquica dos operários da construção civil”.

Participante da pesquisa:

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

Pesquisador responsável:

<i>Clara Pires do Rêgo Lobão Amorim Leite</i>	Assinatura:
---	-------------

Professora-orientadora:

<i>Livia de Oliveira Borges</i>	Assinatura:
---------------------------------	-------------

Endereço: Departamento de Psicologia, da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas (FAFICH) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Sala 4001. 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).