

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL EM UMA ORGANIZAÇÃO DA CONSTRUÇÃO CIVIL

QUALITY OF WORKING LIFE AND OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN A CIVIL
CONSTRUCTION ORGANIZATION

ARTUR JUVÊNCIO DE FREITAS¹
EDNALDO GONZAGA DA SILVA JUNIOR²
HUGO OSVALDO ACOSTA REINALDO³
MARILIA LIMA FERREIRA GOMES⁴
SÉRGIO CHAVES ARRUDA⁵

RESUMO

O estudo verifica a percepção dos colaboradores de uma organização da construção civil acerca da relação entre a qualidade de vida no trabalho (QVT) e a saúde e segurança ocupacional (SSO). Para isso, utiliza-se o modelo de qualidade de vida no trabalho proposto por Walton (1973) e a Occupational Health And Safety Assessment Series (OHSAS) 18001. A abordagem de pesquisa é quantitativa, de cunho descritivo, juntamente com pesquisa bibliográfica e de campo. Os dados foram coletados em um canteiro de obras de uma construtora certificada com a Norma OHSAS 18001, na cidade de Fortaleza/CE. Os resultados sugerem que a organização estudada segue padrões de qualidade de vida voltados à saúde e segurança dos trabalhadores em seu canteiro de obras.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Saúde e Segurança Ocupacional. Série de Avaliação da Saúde e Segurança Ocupacional.

ABSTRACT

This study verifies the perception of construction employees on the relationship between quality of work life (QWL) and occupational health and safety (OHS). For this, we use the model of quality of work life proposed by Walton (1973) and the Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS) 18001. This study is qualitative with nature of research descriptive, furthermore, the research was conducted with literature and field study. Data were collected with employees in a building site of a construction company in the city of Fortaleza/CE, certified with OHSAS 18001. The research results suggest that the studied company follows quality life standards focused on health and worker safety.

Data de submissão: 06/09/2015 Data de aceite: 22/08/2016 Data de publicação: 31/08/2016

¹ Departamento: Departamento de Administração. Área de atuação: Mestrado (professor) - Universidade Federal do Ceará (UFC)

² Departamento: Departamento de Administração. Área de atuação: Administração - Universidade Federal do Ceará (UFC)

³ Departamento: Departamento de Administração. Área de atuação: Marketing - Universidade Federal do Ceará (UFC)

⁴ Instituição: Universidade Federal do Ceará (UFC). Departamento: Departamento de Administração. Área de atuação: Administração

⁵ Departamento: Departamento de Administração. Área de atuação: Mestrado (professor) - Universidade Federal do Ceará (UFC)

Keywords: Quality of Work Life. Occupational Health and Safety. Occupational Health and Safety Assessment Series.

1 INTRODUÇÃO

Com o advento da revolução industrial no século XVIII, o caráter humano passou a ser considerado um fator relevante nas organizações. Vários estudiosos manifestam esta preocupação e suas teorias fundamentam os estudos acerca desse aspecto no contexto organizacional (RODRIGUES, 2002).

Nessa perspectiva, as temáticas de qualidade de vida no trabalho e saúde e segurança ocupacional, são preceitos fundamentais nas organizações. A qualidade de vida no trabalho, por exemplo, visa a promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal do trabalhador e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho (FERREIRA, 2012). A saúde e segurança ocupacional, por sua vez, faz referência às condições e fatores que afetam, ou poderiam afetar, a segurança e a saúde de funcionários e de outros trabalhadores, visitantes ou quaisquer outras pessoas no local de trabalho (CERQUEIRA, 2010).

O mercado da construção civil, no que lhe concerne, não está fora dessa realidade. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), tradução para International Labour Organization (ILO), a construção civil configura-se como uma das principais atividades econômicas a apresentar valores significativos acerca de lesões com dias de trabalho perdidos, fatais e não fatais (aproximadamente 25.423 casos), registrado pelo banco de dados da instituição (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2014).

Nesse sentido, para discutir essa realidade foi selecionada uma organização da construção civil que atua há mais de 30 anos nos estados de Alagoas, Bahia, Ceará, Pernambuco e Rio Grande do Norte. A referida organização é uma das primeiras do Brasil a obter o selo de segurança Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS) 18001, norma que gere as ações voltadas para a saúde e a segurança ocupacional.

O propósito do estudo é verificar a percepção dos colaboradores da construção civil na cidade de Fortaleza/CE, acerca da relação entre a qualidade de vida no trabalho e a saúde e segurança ocupacional. Para isso, foram estabelecidos os objetivos específicos: a) caracterizar os aspectos da qualidade de vida no trabalho e sua relação com a saúde e segurança ocupacional; b) verificar impressões dos colaboradores da construção civil acerca desta temática; c) apontar os aspectos da qualidade de vida no trabalho que mais se relacionam com a saúde e segurança ocupacional, a partir da percepção dos colaboradores. Para a realização deste estudo utilizou-se a metodologia quantitativa de cunho descritivo.

O estabelecimento dos objetivos da pesquisa têm como base pressupostos relacionados a conceitos e percepções assumidas pelos pesquisadores, de que: a) a qualidade de vida no trabalho está relacionada com a saúde e segurança ocupacional; b) os colaboradores da construção civil percebem a importância das ações de qualidade de vida no trabalho na sua saúde e segurança ocupacional; c) as ações de qualidade de vida no trabalho contribuem para a gestão da saúde e segurança ocupacional, a partir das percepções dos colaboradores da construção civil.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

Questões envolvendo a insatisfação com a vida profissional configuram um problema que afeta todos os trabalhadores em algum momento da carreira, independentemente da posição ou status ocupado. Fatores como frustração, tédio e raiva são comuns aos trabalhadores desencantados com a sua rotina de trabalho, e podem ser custosos tanto para a organização quanto individualmente. Muitos gestores, em decorrência disto, procuram reduzir a insatisfação com o trabalho em todos os níveis organizacionais (WALTON, 1973).

Enquanto as organizações preocupam-se em ser mais competitivas, alcançando uma maior produção a mínimos custos, os empregados buscam, no interior das empresas, a compensação do estresse causado pela busca frenética por resultados. Nota-se a conscientização do desejo de “viver qualitativamente”, sendo esta condição palpável para a grande massa de trabalhadores (MARRAS, 2011).

Historicamente, a partir da década de 1950 desponta o que seria o marco dos estudos de Qualidade de Vida no Trabalho, período em que o cientista Eric Trist e seus colaboradores desenvolveram pesquisas relativas às mudanças nos valores individuais, organizacionais e sociais, esboçando a abordagem sociotécnica na organização do trabalho, tendo como base a satisfação do trabalhador no ambiente produtivo. O modelo estudado por Trist no Tavistock Institute of Human Relations, em Londres, o qual buscava agrupar o trinômio indivíduo/trabalho/organização, recebeu a denominação de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) (RODRIGUES, 2002).

De acordo com Walton (1973, p. 11), o termo qualidade de vida no trabalho “tem sido utilizado com maior frequência para descrever certos valores ambientais e humanísticos negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade industrial e do crescimento econômico”.

Nadler e Lawler (1994) buscaram conceitos particulares em diversos períodos da história para os vários contextos, características e visões em que a QVT podia estar inserida, gerando um dos principais modelos conceituais do tema, que compreende os anos de 1959 a 1982. A cada década o modelo conceitual passava por diferentes interpretações, chegando a ser levantado, inclusive, como algo efêmero ou um “modismo passageiro” em uma das visões.

No que diz respeito à qualidade de vida no trabalho, há duas perspectivas que se opõem. Uma delas trata a QVT como uma prática assistencialista, isto é, que se caracteriza por um cardápio de atividades do tipo anti-estresse, tais como dança de salão, ioga, massagens terapêuticas - um “ofurô corporativo”. A outra perspectiva aborda a QVT como preventiva, caracterizando-se por uma política cujo foco de atuação reside nas mudanças das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho. Esta é a perspectiva que deve estar presente no cenário das organizações (FERREIRA, 2012).

Neste entendimento, a QVT é uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem estar do trabalhador e na produtividade das empresas (FERNANDES, 1996).

A filosofia geral da QVT é fortemente enraizada na teoria e pesquisa, que remonta décadas. Até a década de 1990 as condições para a mudança simplesmente não estavam

presentes e, como resultado, a teoria não era convertida em prática. O ambiente, todavia, mudou em aspectos importantes, que fizeram as organizações mais receptivas à mudança, de forma que modelos específicos de gestão participativa foram desenvolvidos. Como resultado, as abordagens participativas tornaram-se práticas (LAWLER; MOHRMAN, 1994).

É importante ressaltar que tendências pessimistas não são inevitáveis. Todavia, para lidar com mudanças, tecnólogos, gerentes, dirigentes sindicais e os estudiosos têm de estar dispostos a dar alta prioridade para o redesenho do trabalho. Através de tais esforços, a qualidade de vida no trabalho pode ser melhorada, e as expectativas dos trabalhadores em todos os níveis podem ser entendidas e satisfeitas (WALTON, 1973).

2.1 A proposta de qualidade de vida no trabalho de Richard E. Walton

Professor da Universidade de Harvard, Richard E. Walton aborda, em uma publicação do ano de 1973, o problema da insatisfação com o trabalho de forma abrangente, definindo os critérios importantes para a qualidade de vida no trabalho e analisando as suas inter-relações. Ele explora os possíveis conflitos entre esses critérios e discute suas variações entre os diferentes grupos de trabalho. Ao final de seu estudo, Walton sugere algumas formas de gestão que afetariam o futuro, de acordo com as expectativas de mudança dos trabalhadores.

Walton (1973), em sua proposta de modelo, identifica oito categorias conceituais de QVT, cada uma com suas respectivas variáveis, as quais permitem analisar as principais características dessa linha. Segundo ele, a QVT pode ser avaliada de acordo com o grau de satisfação dos trabalhadores e com os fatores que interferem em seu bem-estar no trabalho. Ressalta, ainda, que novas categorias ou variáveis podem ser geradas, dependendo de aspectos situacionais do ambiente (RODRIGUES, 2002).

Quadro 1 – Qualidade de vida no trabalho de Richard E. Walton

Categorias conceituais	Indicadores de QVT
1. Compensação justa e adequada	- Equidade interna e externa - Justiça na compensação - Partilhas de ganhos de produtividade
2. Condições de trabalho	- Jornada de trabalho razoável - Ambiente físico seguro e saudável - Ausência de insalubridade
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	- Autonomia - Autocontrole relativo - Qualidades múltiplas - Informações sobre o processo total de trabalho
4. Oportunidade de crescimento e segurança	- Possibilidade de carreira - Crescimento pessoal - Perspectiva de avanço salarial - Segurança de emprego
5. Integração social na organização	- Ausência de preconceitos - Igualdade - Mobilidade - Relacionamento - Senso comunitário
6. Constitucionalismo	- Direitos de proteção ao trabalhador - Privacidade pessoal - Liberdade de expressão - Tratamento imparcial - Direitos trabalhistas
7. O trabalho e o espaço total de vida	- Papel balanceado no trabalho - Estabilidade de horários - Poucas mudanças geográficas - Tempo de lazer da família
8. Relevância social do trabalho	- Imagem da empresa - Responsabilidade social da empresa - Responsabilidade pelos produtos - Práticas de emprego

Fonte: Adaptado de Walton (1973).

Em seu estudo, Walton estabelece uma série de questionamentos que buscam esclarecer como a Qualidade de Vida no Trabalho deveria ser conceituada e como ela pode ser medida, quais são os critérios adequados e como eles se inter-relacionam, como cada um é relacionado com a produtividade e se estes critérios são ressaltados da mesma forma para todos os grupos de funcionários. Segundo o autor, estas são questões fundamentais tanto para pesquisar a qualidade da experiência humana nas organizações de trabalho quanto para pesquisar programas de ação que visam melhorar esta experiência. (WALTON, 1973).

É possível perceber a ampla utilização desse modelo em diversas áreas de atuação além da área de Gestão, tais como Medicina, Psicologia, Setor Público, Segurança Pública e Indústria, por meio de pesquisas em plataformas online de compartilhamento de artigos. Além disso, existem levantamentos bibliográficos que analisam produções acadêmicas que utilizam a temática abordada por Walton. Com relação ao foco deste estudo, o setor de Construção Civil, foi possível auferir estudos que embasaram-se na Qualidade de Vida no

Trabalho, mas os mesmos não relacionam a temática concomitantemente com o estudo da Saúde e Segurança Ocupacional, através da norma OHSAS 18001.

A seguir, observam-se os aspectos relacionados à saúde e segurança ocupacional nas organizações.

3 SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL (SSO)

A segurança no trabalho tem como preocupação fundamental a prevenção de acidentes e a eliminação de causas de acidentes de trabalho. Prevenir é conscientizar o trabalhador a proteger a própria vida e a dos companheiros, por meio de ações seguras e reflexões constantes sobre a existência da condição de insegurança no trabalho. Um programa de prevenção de acidentes trata-se, portanto, de um programa educativo, de constância e de fixação de valores, o qual deve estar sustentado sob dois aspectos: humano e econômico (MARRAS, 2011).

A higiene e medicina do trabalho, por sua vez, é a área que se relaciona direta e indiretamente com proteção à saúde do trabalhador no que diz respeito à aquisição de patologias tipicamente relacionadas ao trabalho, ou a agentes resultantes dele, tais como ergonomia, insalubridade, toxicologia e controles clínicos (MARRAS, 2011).

Conforme Mendes e Dias (1991), a saúde e segurança ocupacional foi um termo que sucedeu a medicina do trabalho, surgido na Inglaterra, no período da Revolução Industrial, que compreendeu a metade do século XIX. Em decorrência de um contexto de produção acelerado e desumano, que consumia em demasia a força de trabalho, surgia a necessidade de intervir nas condições existentes.

Segundo Cerqueira (2010, p.132), o termo ‘Saúde e Segurança Ocupacional’ trata-se de “condições e fatores que afetam, ou poderiam afetar, a segurança e a saúde de funcionários e de outros trabalhadores (incluindo trabalhadores temporários e pessoal terceirizado), visitantes ou qualquer outra pessoa no local de trabalho”.

No contexto brasileiro, a prevenção de acidentes, essencial aos sistemas de gestão, já era conhecida pelas organizações brasileiras desde o final da década de 70, em função das exigências das Normas Regulamentadoras – NRs – do Ministério do Trabalho estabelecidas a partir da Portaria 3.214/78, relativas à segurança e à medicina do trabalho (CERQUEIRA, 2010).

Essas normas devem ser de cumprimento obrigatório pelas empresas brasileiras, tanto públicas como privadas, pelos órgãos públicos de administração direta ou indireta, assim como pelos órgãos dos poderes legislativo e judiciário que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) (CERQUEIRA, 2010).

No entendimento de Cerqueira (2010), a terminologia utilizada pela gestão da saúde e segurança ocupacional é composta por termos que são essenciais para o entendimento desta temática. Os principais conceitos empregados foram tirados da British Standard (BS) 8800:1996 – Guia para Sistemas de Gestão e Segurança Ocupacional, que apresenta as diretrizes e orientações para o desenvolvimento deste sistema de forma eficaz, que permita proteger todas as partes interessadas – e da norma OHSAS 18001:2007. São eles: Perigo; Incidente; Acidente; Risco; Avaliação de risco; Risco aceitável; Não-conformidade.

3.1 Occupational health and safety assessment series (OHSAS) 18001

A OHSAS 18001, cuja tradução é Série de Avaliação de Saúde e Segurança Ocupacional, foi definida para os sistemas de gestão de saúde e segurança. Esta destina-se a ajudar as organizações a controlar os riscos de saúde e segurança no trabalho. Ela foi desenvolvida em resposta à demanda da sociedade por um padrão reconhecido (OHSAS 18001 HEALTH & SAFETY ZONE, 2015).

A OHSAS 18001 foi criada através de um esforço combinado dos maiores organismos de normalização, certificação, e consultorias especializadas de diversos países. O principal fator para o seu desenvolvimento foi a tentativa de remover a confusão no local de trabalho a partir da disseminação de especificações de SSO certificáveis (OHSAS 18001 HEALTH & SAFETY ZONE, 2015).

De acordo com British Standards Institution (2014), a OHSAS 18001 é uma norma realmente internacional, a qual define os requisitos de boas práticas em gestão de saúde e segurança ocupacional para as organizações. Ela fornece diretivas de forma a auxiliar na criação de uma estrutura própria de saúde e segurança, permitindo trazer todos os controles e processos relevantes em um sistema de gestão.

A OHSAS 18001 também pode ser adaptada a todos os tipos de organização para ajudá-las a eliminar ou minimizar riscos e perigos ocupacionais. A norma foi elaborada para a fim de criar as melhores condições possíveis de trabalho nas organizações, ajudando-as a atender os requisitos do setor e dos clientes e a cumprir as regulamentações legais (BRITISH STANDARDS INSTITUTION, 2014).

Em seu prefácio, a própria norma indica que o objetivo de seu desenvolvimento é alinhar-se com a ISO 14001:2004 e tornar-se mais compatível com a ISO 9001:2000, a fim de facilitar a integração voluntária de sistemas de gestão da qualidade, meio ambiente, segurança e saúde ocupacional pelas organizações. (OHSAS, 2007).

Os principais benefícios da norma são: criação das melhores condições de trabalho possíveis na sua organização, identificação de perigos e definição de controles para gerenciá-lo, redução de acidentes e doenças de trabalho, reduzindo custos e inatividade, engajamento e motivação dos funcionários com condições de trabalho melhores e mais segura e demonstração de conformidade para clientes e fornecedores (BRITISH STANDARDS INSTITUTION, 2014).

Quanto à implementação da OHSAS 18001, a British Standards Institution (2014) orienta, entre outros aspectos, que se obtenha o comprometimento e apoio da alta direção, envolva-se toda a empresa oferecendo boa comunicação interna, receba-se o feedback de funcionários e fornecedores sobre a gestão de saúde e segurança atual, adapte-se os requisitos da norma OHSAS 18001 para cada negócio, faça-se com que a equipe participe com treinamento e incentivos, compartilhe-se o conhecimento sobre a OHSAS 18001 e incentive-se os integrantes da equipe a realizar treinamentos como auditores internos.

A seguir, observa-se a relação entre a qualidade de vida no trabalho e a saúde e segurança ocupacional. Os requisitos a seguir apresentados podem ser observados na Norma OHSAS 18001:2007, estabelecido pelo Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación – ICONTEC.

4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E A SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

A partir do referencial estudado, pode-se observar aspectos que relacionam qualidade de vida no trabalho e saúde e segurança ocupacional. Neste sentido, sentiu-se a necessidade de verificar a relação da QVT com a norma OHSAS 18001. Para isso foram averiguadas as características principais dos oito aspectos com conceituais de Walton (1973) e sua relação com a norma citada anteriormente.

Para o estudo em questão foram considerados os requisitos da Norma OHSAS 18001 que mais se relacionavam com os aspectos de QVT defendidos por Richard E. Walton. No Quadro 2, observa-se a síntese dos aspectos da qualidade de vida no trabalho (QVT) e sua relação com a saúde e segurança ocupacional (SSO).

Quadro 2 – Aspectos da qualidade de vida no trabalho e sua relação com a saúde e segurança ocupacional

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	Saúde e Segurança Ocupacional (SSO)
Compensação Justa e Adequada	Comprometimento dos gestores para assegurar a disponibilidade dos recursos essenciais, salientando recursos humanos, infraestrutura organizacional e recursos financeiros.
Condições de trabalho	Consideração a uma concepção das áreas de trabalho, processos, instalações, máquinas e equipamentos, procedimentos operacionais e organização do trabalho, incluindo a sua adaptação às capacidades humanas.
Uso e Desenvolvimento de Capacidades	Consideração às atividades de todas as pessoas que tenham acesso aos locais de trabalho (incluindo subcontratados e visitantes) e ao comportamento humano, capacidades e outros fatores humanos.
Oportunidade de crescimento e segurança	Comprometimento para assegurar a disponibilidade de todos os recursos essenciais, sendo estes humanos, competências especializadas, infraestrutura organizacional, tecnologia e recursos financeiros.
Integração Social na Organização	Estabelecimento, implementação e manutenção de um ou mais procedimentos para assegurar a comunicação interna entre os vários níveis e funções da organização e a comunicação com subcontratados e outros visitantes do local de trabalho.
Constitucionalismo	Dever da organização de estabelecer, implementar e manter objetivos de SST documentados, a todos os níveis e funções relevantes dentro da organização.
Trabalho e o espaço total de vida	Consideração a atividades tanto rotineiras quanto não rotineiras.
Relevância social do Trabalho	Dever da organização de estabelecer, implementar e manter um ou mais procedimentos para a participação dos trabalhadores através do envolvimento apropriado na identificação de perigos, avaliação de riscos e determinação das medidas de controle, investigação de incidentes, desenvolvimento e análise das políticas de objetivos de SST, da consulta quando ocorrerem alterações que possam afetar a sua SST e na representação em matéria de SST.

Fonte: Elaboração dos autores (2014).

No que concerne à compensação justa e adequada, para Walton (1973, p. 12) a compensação recebida pelo trabalho realizado “é um conceito relativo, não um simples consenso sobre padrões objetivos e subjetivos para julgar a adequação da compensação”. No contexto da OHSAS 18001 (2007, p. 8) a alínea “a” do subitem 4.4.1 (Recursos, atribuições, responsabilidade, obrigações e autoridade), leva em consideração, dentre outros recursos, o comprometimento com os recursos humanos e financeiros.

Em relação às condições de trabalho, Walton (1973, p. 13) propõe, como um dos melhoramentos das condições trabalho "(...) condições físicas de trabalho que reduzam ao mínimo o risco de doenças e danos (...)". A alínea "j" do subitem 4.3.1 da OHSAS 18001 (2007, p. 6) (Identificação de perigos, avaliação de riscos e determinação de medidas de controle) aponta para a concepção das áreas de trabalho, processos, instalações, máquinas e equipamentos, procedimentos operacionais e organização do trabalho, incluindo a sua adaptação às capacidades humanas.

No que se trata do uso e desenvolvimento de capacidades, Walton (1973, p. 13) afirma que o trabalho "tem tendido a ser fracionado, inábil e firmemente controlado. O planejamento e sua implementação têm tido caminhos distintos". Walton estabelece cinco requisitos básicos para o atendimento aceitável deste item: autonomia no trabalho; múltiplas habilidades; informação e perspectivas; tarefas completas e planejamento. A alínea "c" do subitem 4.3.1 da OHSAS 18001 (2007, p. 6) (Identificação de perigos, avaliação de riscos e determinação de medidas de controle) aponta que "o (s) procedimento (s) para identificação de perigos e avaliação de riscos deve (m) ter em consideração: o comportamento humano, capacidades e outros fatores humanos".

Com relação às oportunidades de crescimento e segurança, Walton (1973, p. 14) ressalta as oportunidades de progresso e a avaliação das oportunidades de progredir em termos organizacionais. A alínea "a" do subitem 4.4.1 da OHSAS 18001 (2007, p. 8) (Recursos, atribuições, responsabilidade, obrigações e autoridade) afirma que a gestão do topo deve demonstra o seu comprometimento para assegurar a disponibilidade dos recursos essenciais para o estabelecimento, implementação e melhoria do sistema de gestão da SSO. Tal alínea contém uma nota que inclui, dentre tais recursos, os recursos humanos e competências especializadas, infraestrutura organizacional, tecnologia e recursos financeiros.

Com referência à integração social na organização, em seu estudo Walton (1973, p. 15) ressalta a importância da ausência de estratificação e da mobilidade social, bem como a indução a um senso de comunidade nas organizações. Conforme a alínea "a" do subitem 4.4.3.1 da OHSAS 18001 (2007, p. 9) (Comunicação), "a organização deve estabelecer, implementar e manter um ou mais procedimentos para: comunicação interna entre os vários níveis e funções da organização".

Tratando-se de constitucionalismo, as normas que estabelecem os direitos e deveres dos trabalhadores são vistas por Walton (1973, p. 15) "como elementos chaves para fornecer uma elevada qualidade de vida no trabalho". No que se refere à OHSAS 18001 (2007, p. 7), "a organização deve estabelecer, implementar e manter objetivos de SSO documentados, a todos os níveis e funções relevantes dentro da organização".

Quanto ao aspecto trabalho e o espaço total de vida Walton (1973, p. 16), além de salientar a relação da experiência de trabalho pode impactar positiva ou negativamente em outras esferas da vida, como a relação do trabalhador com a família, afirma que a relação entre o trabalho e o espaço total de vida é visto através do conceito de equilíbrio e, ainda, questiona a relação entre o tempo e as energias extras que o trabalhador dedica ao trabalho. O subitem 4.3.1. da OHSAS 18001 (2007, p. 6), em sua alínea "a", explica que "o (s) procedimento (s) para identificação de perigos e avaliação de riscos deve (m) ter em consideração: a) atividades rotineiras e não rotineiras".

Quanto à relevância social que o trabalho tem na vida, Walton (1973, p. 16) denuncia a forma irresponsável com a qual algumas organizações agem, fazendo com que

“um número crescente de empregados deprecie o valor dos seus trabalhos e carreiras, afetando, assim, a autoestima do trabalhador”. Na alínea “a” do subitem 4.4.3.2. (Participação e consulta) da OHSAS 18001 (2007, p. 9) ressalta que a organização deve estabelecer, implementar e manter um ou mais procedimentos para a participação dos trabalhadores através do envolvimento e da consulta.

5 A ORGANIZAÇÃO DA CONSTRUÇÃO CIVIL ESTUDADA

A organização estudada é uma empresa do ramo de edificações que atua há mais de 30 anos no Nordeste, denominada neste estudo como Construtora Alfa, a qual é considerada pela Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC) como umas das mais conceituadas empresas da construção civil no Brasil, ocupando em 2013 a 21ª posição. A Construtora Alfa possui sede na cidade de Recife, mas atua nos estados de Alagoas, Bahia, Ceará e Rio Grande do Norte. Por meio de uma busca constante pela qualidade, em dezembro de 2003 a Alfa recebeu o selo OHSAS 18001. Com a certificação a Alfa passou a ser uma das primeiras empresas de engenharia civil do País, além de ser a primeira do Norte e Nordeste a receber o selo. Segundo a empresa, a OHSAS 18001 permite à organização controlar seus riscos de acidentes e doenças, além de melhorar seu desempenho (CONSTRUTORA ALFA, 2014).

De acordo com a Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC, 2014), o mercado de construção civil no Brasil, no ano de 2013, teve a participação no Produto Interno Bruto (PIB) de 5,4%, com um número de 3.094.153 trabalhadores com carteira de trabalho assinada, além de 223.773 estabelecimentos, englobando todos os segmentos de construção, sendo o mais numeroso o segmento de construção de edifícios, com 97.410 estabelecimentos em todo o País. Além disso, o Sindicato da Indústria da Construção Civil do Estado de São Paulo (SindusCon-SP) prevê que o setor terá estabilidade em 2015 (REVISTA CONSTRUÇÃO MERCADO, 2015).

A Construtora Alfa tem como política de gestão a busca constante de atender bem o cliente e as legislações ambiental, de segurança e saúde; construir sempre bem feito da primeira vez, reduzindo e destinando os resíduos corretamente; promover a melhoria da qualidade, do meio ambiente, da segurança e da saúde, de forma a assegurar o sucesso da empresa e o trabalho de todos e prevenir poluição e riscos de segurança e saúde, garantindo o trabalho saudável (CONSTRUTORA ALFA, 2014).

6 METODOLOGIA

Esta pesquisa classifica-se como quantitativa de caráter descritivo. No entendimento de Richardson (2008) a pesquisa quantitativa compreende o emprego da quantificação, tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento dessas através de técnicas estatísticas. O estudo em questão é depreendido como quantitativo, uma vez que buscou-se chegar em resultados mensuráveis e objetivos, tendo em vista a limitação de tempo e disponibilidade dos respondentes.

Com a intenção de buscar uma relação entre duas variáveis, QVT e SSO, este estudo classifica-se como descritivo quanto aos fins. O estudo descritivo “têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis” (GIL, 2008, p. 28).

Quanto aos meios de pesquisa, trata-se de estudo bibliográfico. A pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Esta se utiliza fundamentalmente das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto, de forma que forma as consultas em publicações acadêmicas servem de subsídio para a formulação dos propósitos de estudo e a construção do referencial teórico (GIL, 2008; LAKATOS; MARCONI, 2010).

A amostra do estudo consiste de 56 colaboradores do canteiro de obras de uma organização da construção civil, localizada na cidade de Fortaleza/CE, a qual autorizou que os pesquisadores entrassem no canteiro de obras com os devidos equipamentos de segurança. É importante ressaltar que todos os colaboradores que encontravam-se presentes no canteiro de obras, à época da aplicação dos questionários, participaram da pesquisa como respondentes, sem que houvesse critério quanto ao perfil sócio-demográfico.

A coleta de dados foi realizada por meio de questionário semiestruturado, com perguntas de múltiplas escolhas. As aplicações dos questionários foram realizadas no período de 16 de setembro a 15 de outubro de 2014. Os mesmos foram aplicados in loco, junto aos colaboradores da organização. Para garantir a exatidão dos dados coletados, os questionários foram administrados pelos pesquisadores.

Para elaboração do questionário em questão, foram observadas as seguintes etapas, sugeridas por Lakatos e Marconi (2010): a) elaboração do questionário; b) validação de questionário de pesquisa por meio de entrevista com uma amostra representativa do grupo; c) revisão de questionário de pesquisa; d) convite ao grupo pesquisado para realização do questionário; e) aplicação de questionário em campo; e f) consolidação das respostas dos questionários em software adequado para compilação de dados.

Antes da sua aplicação definitiva, o questionário foi validado com dez colaboradores da Construtora Alfa, onde se buscou identificar eventuais incorreções, dúvidas, e eliminar ambiguidades e itens sugestivos, a fim de assegurar a compreensão dos itens e da escala pela população a que se destinava o questionário de pesquisa.

O questionário utilizado neste estudo está subdividido em duas partes. A primeira é constituída por 16 perguntas estruturadas, todas fechadas, organizadas em oito aspectos, a partir dos critérios de Walton (1973): Compensação justa e adequada; Condições de trabalho; Uso e desenvolvimento de capacidades; Oportunidade de crescimento e segurança; Integração social na organização; Constitucionalismo; Trabalho e o espaço total de vida; e Relevância social do Trabalho na Vida. Cada aspecto subdividia-se em dois itens, os quais traziam uma relação entre QVT e Saúde e Segurança Ocupacional. A segunda parte é composta por perguntas de aspecto sociodemográfico, tais como: sexo; faixa etária; escolaridade; renda familiar; lotação/setor; cargo/função; e tempo de empresa, que objetivaram levantar dados acerca do perfil dos participantes da pesquisa.

Para auxiliar na coleta e análise dos dados foi utilizada escala tipo Likert com quatro possibilidades de respostas: 4 – Concordo totalmente; 3 – Concordo em parte; 2 – Discordo em parte; e 1 – Discordo totalmente. No entendimento de Cooper e Schindler (2011), o uso de escala tipo Likert auxilia na explicação que cada resposta recebe uma classificação numérica para refletir seu grau de favorecimento de atitude; esses números podem ser somados ou não para mensurar as atitudes do respondente.

Para auxiliar no tratamento e análise dos dados foi utilizado o software Statistical Package for the Social Sciences (IBM SPSS Statistics), o qual permitiu a tabulação e geração de estatísticas acerca dos dados coletados em campo.

7 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção observam-se as análises e discussões dos resultados, decorrentes da pesquisa realizada.

7.1 Perfil sociodemográfico dos participantes

Tabela 1 – Perfil sociodemográfico dos participantes da pesquisa

Característica		Frequência absoluta	(%)
Sexo	Masculino	52	93
Faixa etária	20-40 anos	33	60
Escolaridade	Ensino Médio Completo	19	34
Renda familiar	De 1,5 a 3 salários mínimo	32	57
Tempo de empresa	Até 1 ano	36	64
Cargo/Função	Pedreiro	18	32

Fonte: Elaboração dos autores (2014).

Os resultados mostram que os participantes da pesquisa, em sua maioria, são pessoas do sexo masculino, com a ocupação de pedreiros, jovens, e com escolaridade de ensino médio completo.

7.2 Compensação justa e adequada

A Tabela 2 apresenta os resultados acerca dos itens que compõem o referido aspecto, a partir das percepções dos participantes da pesquisa.

Tabela 2 – A compensação justa e adequada, na percepção dos participantes

Compensação justa e adequada	Concordo totalmente		Concordo em parte		Discordo em parte		Discordo totalmente	
	Freq.	(%)	Freq.	(%)	Freq.	(%)	Freq.	(%)
A remuneração (salário + benefícios) que você recebe é suficiente para garantir a sua sensação de bem-estar.	23	41%	16	28%	10	18%	7	13%
É justo o quanto você recebe pelo seu trabalho.	19	34%	13	23%	9	16%	15	27%

Fonte: Elaboração dos autores (2014).

A pesquisa apresenta que, na percepção de 41% dos participantes, a remuneração (salário + benefícios) recebida é suficiente para garantir a sua sensação de bem-estar, sendo atribuída a nota máxima (4). Ainda de acordo com a pesquisa, 34% dos colaboradores acreditam ser justa a compensação concedida ao seu trabalho, também em relação à nota máxima. No entanto, é preciso reconhecer que os outros valores da escala foram levados em conta de forma notável. Ainda que haja grande porcentagem de aceitação, as demais porcentagens contribuem para que a média ponderada de respostas tendencie a escala a

resultados que não tangem ao de concordância total. Diante disto, sugere-se que os colaboradores não concordam totalmente que haja justiça na compensação, critério defendido por Walton (1973).

7.3 Condições de trabalho

A Tabela 3 apresenta os resultados acerca do referido aspecto, a partir das percepções dos participantes da pesquisa.

Tabela 3 – As condições de trabalho, na percepção dos participantes

Condições de trabalho	Concordo totalmente		Concordo em parte		Discordo em parte		Discordo totalmente	
	Freq.	(%)	Freq.	(%)	Freq.	(%)	Freq.	(%)
O lugar que você trabalha é seguro.	47	84%	8	14%	0	0%	1	2%
Os avisos e materiais dados pela empresa diminuem as chances de acidentes.	56	100%	0	0%	0	0%	0	0%

Fonte: Elaboração dos autores (2014)

O resultado apresenta, no primeiro item, que 84% dos participantes concordam totalmente que o lugar onde trabalham é seguro. A pesquisa também revela 14% de concordância parcial quanto a este item. Já em relação ao segundo item, nota-se 100% de concordância, o que significa unanimidade na avaliação do item. Isto quer dizer que, de acordo com os resultados, 100% dos consultados acreditam que os avisos e materiais dados pela empresa diminuem as chances de acidentes, confirmando o proposto por Walton (1973), ao corroborar com um ambiente físico seguro e saudável e ausência de insalubridade a fim de assegurar a qualidade de vida no trabalho.

7.4 Uso e desenvolvimento de capacidades

A seguir, na Tabela 4, apresentam-se os resultados acerca do referido aspecto, a partir das percepções dos participantes da pesquisa.

Tabela 4 – O uso e desenvolvimento de capacidades, na percepção dos participantes

Uso e desenvolvimento de capacidades	Concordo totalmente		Concordo em parte		Discordo em parte		Discordo totalmente	
	Freq.	(%)	Freq.	(%)	Freq.	(%)	Freq.	(%)
No seu trabalho, você pode decidir o jeito de trabalhar e pode resolver sozinho os problemas que surgirem.	13	23%	16	29%	2	4%	25	44%
Quando alguém vigia e opina o seu serviço isso melhora o seu trabalho.	29	52%	10	18%	3	5%	14	25%

Fonte: Elaboração dos autores (2014).

Os resultados mostram que o significativo percentual de 44% das pessoas pesquisadas discorda totalmente com o fato de se poder decidir a melhor forma de trabalho e resolver sozinho os problemas que surgirem, item que diverge dos aspectos autonomia e autocontrole relativo, propostos por Walton (1973). Para cálculo da média ponderada, também levou-se em consideração que 23% concorda totalmente e 29% concorda em parte.

A pesquisa também indica que 52% dos respondentes concordam que opiniões de outrem acerca do serviço prestado melhoram o trabalho, apesar de isto chocar com o aspecto relacionado à autonomia, acima citado. É preciso, porém, levar os demais percentuais dos outros da escala para este item. Por conta destes resultados, a relação entre a QVT e a SSO é questionável para este item.

7.5 Oportunidades de crescimento e segurança

A seguir, na Tabela 5, apresentam-se os resultados acerca do referido aspecto, a partir das percepções dos participantes da pesquisa.

Tabela 5 – A oportunidade de crescimento e segurança, na percepção dos participantes

Oportunidades de crescimento e segurança	Concordo totalmente		Concordo em parte		Discordo em parte		Discordo totalmente	
	Freq.	(%)	Freq.	(%)	Freq.	(%)	Freq.	(%)
Se o local de trabalho não está seguro, a empresa melhora o local.	52	92%	2	4%	1	2%	1	2%
A empresa não deixa faltar nada para que você se sinta bem no trabalho (medicamentos como Gelol, água, lanches, banheiros, etc).	50	89%	4	7%	2	4%	0	0%

Fonte: Elaboração dos autores (2014).

A pesquisa apresenta que 92% dos participantes concordam que há preocupação por parte da empresa para com a melhora das oportunidades de segurança dos colaboradores. Além disto, 89% dos respondentes confirmam que a empresa assegura as condições de manutenção da saúde. Nota-se a ausência de percentuais significativos dos outros valores da escala, para ambos os itens. Os altos valores indicam preocupação tanto com o ambiente físico dos funcionários quanto em relação a mantê-los saudáveis, sugerindo uma forte relação entre QVT e SSO quanto ao aspecto de oportunidade de crescimento e segurança.

7.6 Integração social na organização

A seguir, na Tabela 6, apresentam-se os resultados acerca do referido aspecto, a partir das percepções dos participantes da pesquisa.

Tabela 6 – A integração social na organização, na visão dos participantes

Integração social na organização	Concordo totalmente		Concordo em parte		Discordo em parte		Discordo totalmente	
	Freq.	(%)	Freq.	(%)	Freq.	(%)	Freq.	(%)
Você pode conversar com seu chefe sobre o seu trabalho.	53	94%	1	2%	1	2%	1	2%
Você pode conversar com seus colegas no trabalho sem ninguém reclamar.	39	69%	12	22%	3	5%	2	4%

Fonte: Elaboração dos autores (2014).

Os resultados mostram que 94% dos pesquisados concordam com relacionamento acessível ao gestor, bem como 69% com o relacionamento entre colegas de trabalho. Isto sugere uma concordância com as variáveis mobilidade, relacionamento e senso comunitário, propostas por Walton (1973). É preciso levar em consideração que 22% concordam apenas em parte com o segundo item do aspecto, porém este percentual não contribuiu para que a tendência da escala abaixasse. Evidencia-se, portanto, que, em relação a integração social na organização, as percepções tendem à total concordância, o que indica uma relação positiva entre a QVT e a SSO.

7.7 Constitucionalismo

A seguir, na Tabela 7, apresentam-se os resultados acerca do referido aspecto, a partir das percepções dos participantes da pesquisa.

Tabela 7 – O constitucionalismo, na percepção dos participantes

Constitucionalismo	Concordo totalmente		Concordo em parte		Discordo em parte		Discordo totalmente	
	Freq.	(%)	Freq.	(%)	Freq.	(%)	Freq.	(%)
A empresa mostra pra você os seus direitos.	47	84%	3	5%	0	0%	6	11%
A empresa mostra todos os avisos de segurança.	54	96%	1	2%	1	2%	0	0%

Fonte: Elaboração dos autores (2014).

Os resultados mostram que os colaboradores pesquisados concordam com os aspectos de direitos trabalhistas e direitos de proteção ao trabalhador definidos por Walton (1973), ao passo que a empresa demonstra transparência na exposição de direitos e outras diretrizes legais relativas ao trabalho desenvolvido.

A pesquisa indica que 84% dos trabalhadores confirmam a transparência quanto aos direitos trabalhistas e 96% com as diretrizes de segurança no trabalho, resultados referentes aos dois itens do aspecto. Percebe-se que, para o primeiro item, ainda há um percentual de 11% de discordância dos respondentes da pesquisa, todavia este resultado não colaborou para que a tendência à concordância abaixasse. Isto sugere que, quanto ao aspecto constitucionalismo, a relação entre a QVT e a SSO é bem estabelecida.

7.8 Trabalho e o espaço total de vida

A seguir, na Tabela 8, apresentam-se os resultados acerca do referido aspecto, a partir das percepções dos participantes da pesquisa.

Tabela 8 – O trabalho e o espaço total de vida, na percepção dos participantes

Trabalho e o espaço total de vida	Concordo totalmente		Concordo em parte		Discordo em parte		Discordo totalmente	
	Freq.	(%)	Freq.	(%)	Freq.	(%)	Freq.	(%)
Dentro da empresa, o tempo que você tem para descansar e fazer suas refeições é suficiente.	30	54%	6	11%	5	9%	15	26%
Em todo o tempo que você está no trabalho (serviço, almoço, outras atividades), a empresa garante sua segurança.	52	93%	2	3,5%	0	0%	2	3,5%

Fonte: Elaboração dos autores (2014).

A pesquisa demonstra que, na percepção de 54% dos participantes, o tempo investido pela empresa para descanso e refeições é suficiente. Todavia, é preciso reconhecer que 26% dos colaboradores não concordam com esta questão e 11% apenas concordam parcialmente, o que sugere que o tempo é insuficiente. Ainda de acordo com a pesquisa, 93% dos colaboradores acredita que, durante a vida no trabalho, a empresa assegura condições favoráveis, tangendo um papel balanceado do trabalho, variável proposta por Walton (1973). A questão de estabilidade de tempo gerou confronto de opiniões.

7.9 Relevância social do trabalho na vida

A seguir, na Tabela 8, apresentam-se os resultados acerca do referido aspecto, a partir das percepções dos participantes da pesquisa.

Tabela 9 – A relevância social do trabalho na vida, na percepção dos participantes

Relevância social do trabalho na vida	Concordo totalmente		Concordo em parte		Discordo em parte		Discordo totalmente	
	Freq.	(%)	Freq.	(%)	Freq.	(%)	Freq.	(%)
A empresa pede sua opinião nas mudanças que ela faz no trabalho.	20	36%	9	16%	4	7%	23	41%
É importante que a empresa se preocupe com a saúde e segurança de todos os seus trabalhadores.	56	100%	0	0%	0	0%	0	0%

Fonte: Elaboração dos autores (2014).

Os resultados mostram que 36% das pessoas pesquisadas concordam totalmente com o fato de a empresa se mostrar interessada em incluir o colaborador nas decisões, como parte importante da mesma. Todavia, é preciso levar em consideração que notáveis 41% dos respondentes desta pesquisa discordam totalmente com o item.

A pesquisa indica, em contrapartida, que 100% dos respondentes concordam que é importante que a empresa se preocupe com a saúde e segurança de todos os seus trabalhadores, fator este que engloba na vida dos funcionários.

Mostrou-se uma variabilidade quanto a este quesito, ao passo que, enquanto um item apresentou tendência à discordância em relação ao que empresa faz em relação a participação do colaborador, em outro mostrou-se constante em relação à postura que a empresa deveria assumir em relação à preocupação para com o empregado, de acordo com a percepção dos respondentes.

É importante que se identifique, com relação aos respondentes da pesquisa, como se compõe o grupo de pessoas que gerou as respostas mais significativas para cada item, a fim de estabelecer associações que permitem o estudo ser melhor assimilado pelo leitor. Isto é, em relação às respostas que estimulam a tendência, cabe reconhecer o escopo dos respondentes quanto ao perfil sócio demográfico. Esta informação faz-se importante para que seja possível o questionamento quanto à razão pela qual cada item apresentou tendência a uma certa escala de concordância.

De acordo com os dados coletados, pode-se estabelecer a seguinte ordem de aceitação de cada categoria, a partir da média ponderada de cada item: Condições de trabalho, Oportunidade de crescimento e segurança, Constitucionalismo, Integração social na organização, Trabalho e o espaço total de vida, Relevância social do trabalho, Compensação justa e adequada e Uso e desenvolvimento de capacidades.

Apesar de as percepções dos funcionários convergirem em vários aspectos, cabe reconhecer discrepâncias no que diz respeito à compensação justa e adequada e ao uso e desenvolvimento de capacidades. Tal variação de percepções pode ter origem na insatisfação pela Convenção Coletiva de Trabalho da Construção Civil, na diversidade de contextos de trabalho, de funções, de oportunidades, nas características ou expectativas individuais de cada pessoa e política de gestão de pessoas defendida pela empresa.

Entre as diversas percepções coletadas, os dados evidenciaram que o suporte oferecido aos funcionários é satisfatório, porém pode ser sensivelmente aprimorado, dados os fatos anteriormente explicitados. Alguns funcionários salientaram o cansaço no trabalho em canteiro de obras, em pouco tempo de descanso e em um cenário apático, de poucas mudanças significativas, bem como, em alguns momentos, apresentarem opiniões divididas e insegurança na avaliação de alguns itens.

CONCLUSÃO

Esta pesquisa buscou verificar a percepção dos colaboradores da construção civil na cidade de Fortaleza acerca da relação entre a qualidade de vida no trabalho e a saúde e segurança ocupacional, a partir dos oitos aspectos conceituais definidos por Richard E. Walton em 1973, e da norma para certificação internacional de práticas de saúde e segurança ocupacional OHSAS 18001.

O objetivo geral deste estudo foi alcançado por meio da pesquisa em campo, ao passo que os autores puderam perceber que, mesmo possuindo ou não tendo nenhum

conhecimento acerca das temáticas de estudos, os participantes da pesquisa demonstraram compreensão ou identificação com os itens do questionário, bem como apontaram em que grau de concordância aceitavam cada assertiva.

O perfil dos participantes da pesquisa consiste na sua maioria de homens, jovens, com o cargo de pedreiro. Para a maioria destes, a perspectiva salarial era de média a baixa, bem como o tempo de experiência na empresa era igual ou inferior a um ano.

O primeiro objetivo específico deste estudo, de caracterizar os aspectos da qualidade de vida no trabalho e sua relação com a saúde e segurança ocupacional, foi atingido por meio da identificação e do confronto dos principais pontos de ambas as temáticas. Esta evidência confirma o primeiro pressuposto, cuja suposição era de que os aspectos da qualidade de vida no trabalho e da saúde e segurança ocupacional se relacionam.

O segundo objetivo específico, cujo fim era coletar as percepções dos colaboradores da construção civil acerca da importância das ações de qualidade de vida na sua saúde e segurança ocupacional, confirma o segundo pressuposto do estudo, o qual apontava que os colaboradores da construção civil percebem a importância das ações de qualidade de vida no trabalho na sua saúde e segurança ocupacional.

O terceiro objetivo específico, que tratava-se de apontar os aspectos da qualidade de vida no trabalho que mais relacionam com a saúde e segurança ocupacional, a partir das percepções dos colaboradores da construção civil, foi atingido por meio da pesquisa de campo. Tal alcance do objetivo confirma o terceiro pressuposto, que afirmava que as ações de qualidade de vida no trabalho contribuem para a gestão da saúde e segurança ocupacional, a partir das percepções dos colaboradores da construção civil.

Na percepção dos autores desta pesquisa, o estudo defendido por Walton na década de 1970 mostrou-se atemporal, pois, apesar de perpassarem mais de 40 anos desde a sua publicação, tornou-se possível estabelecer relação com a norma OHSAS 18001. Conclui-se, ainda, que, dentro do contexto da empresa em foco, a partir do referencial explorado e dos dados coletados junto aos respondentes da pesquisa, a relação estabelecida entre a qualidade de vida no trabalho e a saúde e segurança ocupacional na construção civil foi percebida pelos colaboradores, da forma que foi assimilada, possuindo diferentes graus de aceitação em cada um dos itens.

É evidente afirmar que tal relação manifesta-se principalmente no que diz respeito aos aspectos propriamente relacionados à segurança no trabalho e à integridade física dos colaboradores, ao passo que a empresa estudada é certificada quanto à saúde e segurança ocupacional. O modo como os colaboradores da empresa Alfa concordam com tal relação é visivelmente baseado no ponto de vista da saúde e segurança ocupacional, pois a certificação OHSAS 18001, presente na organização, direciona o modo de gestão a um comportamento pragmático.

Todavia, os resultados desta pesquisa sugerem que a empresa que segue padrões de qualidade voltados à SSO (por meio da norma OHSAS 18001) e fornece os subsídios necessários para que o labor seja executado de forma saudável, oferece qualidade de vida aos seus funcionários, apesar de, por sua vez, não seguir padrões de qualidade de vida no trabalho estabelecidos de acordo com a teoria de Richard E. Walton (1973). Além disto, o instrumento utilizado e desenvolvido neste estudo não transmitiu uma impressão negativa aos entrevistados, uma vez que não apresentaram resistência ou repugnância em respondê-lo.

Espera-se que os resultados e discussões aqui apresentados tenham contribuído para a comunidade acadêmica, incitando o debate em torno do tema, assim como para o mercado da construção civil, de forma que possa ser gerado o aprimoramento de estratégias e práticas de gestão de pessoas, de forma a aperfeiçoar o clima organizacional por meio do investimento no capital humano.

Para futuras pesquisas é sugerido que haja coleta de dados nas demais construtoras certificadas com a OHSAS 18001, mostrando maior abrangência. Recomenda-se, também, uma investigação mais aprofundada a respeito dos programas de qualidade de vida no trabalho e saúde e segurança ocupacional, não limitando ao escopo da construção civil, mas a outros segmentos de mercado.

REFERÊNCIAS

BRITISH STANDARDS INSTITUTION – BSI. BS OHSAS 18001 Occupational Health and Safety Management: Reduce workplace hazards and boost employee morale. Disponível em: < <http://www.bsigroup.com/en-US/OHSAS-18001-Occupational-Health-and-Safety/>>. Acesso em dezembro de 2014.

CERQUEIRA, J. P. Sistemas de gestão integrado: ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, SA 8000 e NBR 16001: Conceitos e Aplicações. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2010.

COMISSÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO – CBIC. Estabelecimentos na Construção: Informações sobre o número de estabelecimentos na construção civil segundo dados da RAIS do IBGE. Disponível em < <http://www.cbicdados.com.br/menu/sala-de-imprensa/>>. Acesso em 13 de dezembro de 2014.

COMISSÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO – CBIC. Sala de imprensa: Resumo dos principais indicadores do setor da Construção Civil. Disponível em < <http://www.cbicdados.com.br/menu/empresas-de-construcao/estabelecimentos-na-construcao>>. Acesso em 13 de dezembro de 2014.

CONSTRUTORA ALFA. Apresentação e certificados. [s.l.: s.n.]: 2014.

COOPER, D.; SCHINDLER, P. Métodos de pesquisa em administração. 10. ed. Porto Alegre: Bookman, 2011.

FERNANDES, E. Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar. 2. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 2. ed. Brasília: Paralelo 15, 2012.

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – ILO. Database of labour statistics. Disponível em < <http://laborsta.ilo.org/>>. Acesso em 21 de dezembro de 2014.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. Fundamentos de metodologia científica. São Paulo: Atlas, 2010.

LAWLER III, E. E.; MOHRMAN, S. S. Quality of work life. Center for Effective Organizations (CEO) Publication, G 83-14 (45), 1994.

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

MENDES, R; DIAS, E. C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. Revista de Saúde Pública, São Paulo, 25(5): 341-9, 1991.

NADLER, D. A.; LAWLER III, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. Center for Effective Organizations (CEO) Publication, G 82-9 (28), 1994.

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN – ICONTEC NORMA TÉCNICA NTC - OHSAS COLOMBIANA 18001: Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional: Requisitos. Bogotá: 2007.

OHSAS 18001 OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ZONE. The Health and Safety & OHSAS Guide. Disponível em: <<http://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/>>. Acesso em 9 de janeiro de 2015.

REVISTA CONSTRUÇÃO MERCADO. Para SindusCon-SP, não há expectativa de alta no setor da construção em 2015. São Paulo: Ed. 162; Jan/15. Disponível em <<http://construcaomercado.pini.com.br/negocios-incorporacao-construcao/162/artigo335424-1.aspx>>. Acesso em 11 de janeiro de 2015.

RICHARDSON, R. J.; PERES, J. A. S. Pesquisa social: métodos e técnicas. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

RODRIGUES, M. V. C. Qualidade de vida no trabalho. Petrópolis: Vozes, 2002.

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