

2 0

CILIANA REGINA COLOMBO

**A QUALIDADE DE VIDA DE TRABALHADORES
DA CONSTRUÇÃO CIVIL
NUMA PERSPECTIVA HOLÍSTICO-ECOLÓGICA:
Vivendo Necessidades no Mundo Trabalho-Família**

**Dissertação apresentada como requisito à
obtenção do grau de Mestre.**

**Curso de Pós-Graduação em Engenharia de
Produção.**

Universidade Federal de Santa Catarina

Orientadora: Prof^a. Zuleica Maria Patrício, Dr^a.



UFSC-BU

Florianópolis (SC)

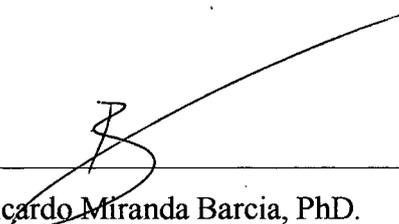
1999



CILIANA REGINA COLOMBO

**A QUALIDADE DE VIDA DE TRABALHADORES
DA CONSTRUÇÃO CIVIL
NUMA PERSPECTIVA HOLÍSTICO-ECOLÓGICA:
Vivendo Necessidades no Mundo Trabalho-Família**

Esta dissertação foi julgada adequada para obtenção do título de Mestre em Engenharia, especialidade Engenharia de Produção e aprovada em sua forma final pelo Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina.



Prof. Ricardo Miranda Barcia, PhD.

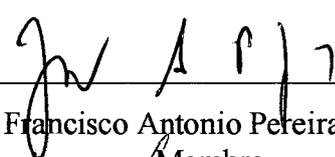
Coordenador do Curso

Banda Examinadora:



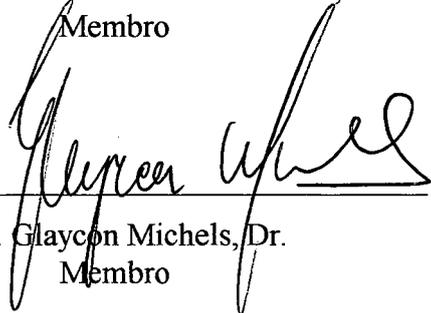
Prof.ª Zuleica Maria Patrício, Dr.ª.

Orientadora



Prof. Francisco Antonio Pereira Fialho, Dr.

Membro



Prof. Glaycon Michels, Dr.

Membro

COLOMBO, Ciliana Regina. A Qualidade de Vida de Trabalhadores da Construção Civil numa Perspectiva Holístico-Ecológica: Vivendo Necessidades no Mundo Trabalho-Família. Florianópolis, 1999. 203 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) Curso de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina.

Orientador: Prof^a. Zuleica Maria Patrício, Dr^a.

Defesa: 17/03/99

Estudo realizado com métodos qualitativos de pesquisa. Associa dados da literatura e dados da realidade empírica de trabalhadores de três empresas de construção civil, subsetor edificações, da cidade de Florianópolis, tendo como objetivo, conhecer o processo de desenvolvimento da qualidade de vida daqueles trabalhadores e as possibilidades de mudanças que possam ser desenvolvidas pela empresa onde trabalha, numa perspectiva Holístico-Ecológica.

Palavras Chave: Qualidade de Vida, Holístico-Ecológica, Construção Civil, Necessidades, Trabalho, Família.

*Por esse pão pra comer,
 por esse chão pra dormir
 a certidão pra nascer
 e a concessão pra sorrir
 por me deixar respirar
 por me deixar existir
 Deus lhe pague*

*Pelo prazer de chorar
 e pelo "estamos aí"
 pela piada no bar
 e o futebol pra aplaudir
 um crime pra comentar
 e um samba pra distrair
 Deus lhe pague*

*Por essa praia, essa saia,
 pelas mulheres daqui
 o amor mal feito depressa,
 fazer a barba e partir
 pelo domingo que é lindo,
 novela, missa e gibi
 Deus lhe pague*

*Pela cachaça de graça
 que a gente tem que engolir
 pela fumaça, desgraça,
 que a gente tem que tossir
 pelos andaimes pingentes,
 que a gente tem que cair
 Deus lhe pague*

*Por mais um dia, agonia,
 pra suportar e assistir
 pelo rangido dos dentes,
 pela cidade a zunir
 e pelo grito demente
 que nos ajuda a fugir
 Deus lhe pague*

*Pela mulher carpideira
 pra nos louvar e cuspir
 e pelas moscas-bicheiras
 a nos beijar e cobrir
 e pela paz derradeira
 que enfim vai nos redimir
 Deus lhe pague*

AGRADECIMENTOS

Quando há parceria não existe dominação. As partes envolvidas em uma mesma situação comungam suas habilidades e talentos para criar uma meta, conscientes do processo que isso implica, é a verdadeira parceria, na qual os opostos descobrem que são absolutamente complementares. (Sônia Cafê)

Aos meus pais e irmãos inspiradores dessa grande vontade de conhecer/aprender que vive em mim, e por me haver permitido e estimulado a sair pelo mundo e pelos livros em busca desse conhecer/aprender.

A pessoa especial que é a Professora Zuleica, parceira neste trabalho, que com cuidado e atenção acolheu-me e guiou-me nessa construção, sempre elogiando e incentivando carinhosamente cada tijolo colocado, mesmo que um pouco mau colocado.

Aos Professores Paulo Maurício Selig e Olga Regina Cardoso que acolheram-me como sua orientanda e depois compreendendo a minha busca permitiram-me seguir novos rumos.

Às amigas Karen ou Carin? Certamente às duas: Karen Lisa Ferreira Knierim e Carin Iara Loeffler pela presença companheira e amiga nos momentos finais deste trabalho e em tantos outros.

À amiga Ivone que mesmo distante fisicamente, sempre esteve tão presente com seu carinho e compreensão.

Aos inúmeros amigos, colegas e parentes que no decorrer desta caminhada trouxeram seu carinho, amizade, auxílio, compreensão, atenção. Em especial à Mirian, Valdirene, Antero presentes desde o início da trajetória.

Aos colegas do Núcleo de Estudos Transcriar por momentos partilhados de aprendizagem e companheirismo. Em especial agradeço a Tetê, Cristina e Carmem pela colaboração e atenção.

Aos tios Airton e Maria Salete pelo auxílio durante todo o tempo.

Ao Engenheiro Carlos Alberto Hermes, secretário do SINDUSCON que com atenção e presteza possibilitou o estudo preliminar.

Aos proprietários e/ou responsáveis pelas empresas estudadas por permitir a realização do estudo.

A todos os trabalhadores das empresas, que direta ou indiretamente colaboraram nesta “construção”. A minha gratidão especial aos Trabalhadores entrevistados com quem convivi por muito tempo, mesmo tendo estado em suas presenças por um período aproximado de uma hora. São eles e o seu jeito de ser os materiais desta construção, desta vez deixaram de ser “mão-de-obra”.

A Deus e aos Anjos que estiveram comigo nos momentos de alegria e de tristeza ao longo dessa trajetória.

SUMÁRIO

RESUMO	viii
ABSTRAT	ix
Capítulo 1 - INTRODUÇÃO	10
Capítulo 2 - O MARCO TEÓRICO: As idéias que estimularam e guiaram o trabalho	14
Capítulo 3 - O PROCESSO DE CONHECER A REALIDADE: O método	28
3.1 Caracterização do Estudo	28
3.2 Trajetória da Pesquisa	31
3.2.1 Entrando no Campo	32
3.2.2 Ficando no campo	36
3.2.3 Saindo do Campo	40
3.2.4 Registro, Organização e Análise dos Dados	40
Capítulo 4 - A DESCRIÇÃO DA REALIDADE: Identificando o cotidiano dos trabalhadores e sua qualidade de vida	44
4.1 O Cotidiano dos Trabalhadores e a Qualidade de Vida na Empresa Alfa	45
4.2 O Cotidiano dos Trabalhadores e a Qualidade de Vida na Empresa Beta	71
4.3 O Cotidiano dos Trabalhadores e a Qualidade de Vida na Empresa Gama	97
Capítulo 5 - O PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR	122
5.1 Qualidade de Vida e Necessidades Humanas	122
5.2 A Qualidade de Vida do Trabalhador da Construção Civil/Edificações	126
Capítulo 6 - POSSIBILIDADES PARA DESENVOLVER UMA MELHOR QUALIDADE DE VIDA PARA OS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL	144
Capítulo 7 - CONSIDERAÇÕES FINAIS	154
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	156
BIBLIOGRAFIA	161
ANEXO 1 - Material de Apoio à Pesquisa	169
Folder de Apresentação	170

Carta de Apresentação: Empresas	171
Termo de Aceite: Empresas	172
Carta de Solicitação: Empresas	173
Termo de Autorização: Empresas	174
Carta de Apresentação e Solicitação de Participação: Trabalhadores	175
Termo de Aceite de Participação no Estudo: Trabalhadores	176
Roteiro para Subsidiar a Observação Participante com Entrevistas	177
Entrevista Semi- Estruturada	178
Diário de Campo	179
ANEXO 2 - Funções / Tarefas	180
ANEXO 3 - Normas Regulamentadoras	182
ANEXO 4 - Croquis das Áreas de Vivência	184
ANEXO 5 - Fotografias	190

RESUMO

Este exercício acadêmico emergiu de uma consciência da necessidade de um novo paradigma para abordar a vida, em especial a vida do trabalhador. Fundamentado no referencial do paradigma Holístico-Ecológico, com a finalidade de originar uma nova consciência, uma nova forma de abordar o trabalhador dentro das organizações, de modo a permitir a melhoria da qualidade de sua vida, o estudo desenvolveu-se por método qualitativo, através de trabalho de campo com trabalhadores de três empresas de construção civil, subsetor edificações, da cidade de Florianópolis. Associa dados da literatura e dados da realidade empírica que envolveram os diferentes ambientes de vida dos trabalhadores, em especial o ambiente de trabalho e o ambiente familiar tendo como objetivo conhecer como se processa a qualidade de vida daqueles trabalhadores e as possibilidades de mudanças que possam ser desenvolvidas pela empresa onde trabalha. A compreensão desse processo, após descrição da realidade empírica, envolveu uma análise de como o meio ambiente de vida dos sujeitos estimula, tolera ou reprime que as necessidades e possibilidades de satisfação sejam recriadas e ampliadas pelos próprios sujeitos ou grupos que compõem aquele meio. A compreensão dos dados mostra que a qualidade de vida dos trabalhadores se desenvolve num processo repetitivo, que se inicia numa limitação gerada na história de vida, e esta, por sua vez, gerando necessidades que o conduzem ao trabalho na construção civil. O Trabalho, ao mesmo tempo que é possibilidade de satisfação daquelas necessidades, é também limitação de outras necessidades e do desenvolvimento de possibilidades, de modo que a qualidade de vida dos trabalhadores, nesse processo, se dá no viver as necessidades no pequeno mundo do trabalho e da família. O estudo sugere possibilidades para melhorar o processo de desenvolvimento da qualidade de vida dos sujeitos trabalhadores, através de ações das organizações onde eles desenvolvem seu processo de trabalho e “de vida”.

ABSTRACT

This academic exercise emerged from the consciousness of the necessity of a new paradigm to approach life, specially life of workers. Based on the Holistic-Ecological paradigm referential, with the objective to originate a new consciousness, a new way to approach the worker in the organizations, allowing the improvement of quality of life, the study was developed itself by a qualitative method, through the field work with the workers of three civil construction enterprises, edification sub-sector, of Florianópolis city. It associates literature data and empirical reality data that involved the different life environment of workers, in special the work and family environment, having as the aim to know how quality of life of those workers is processed and the possibilities of changes that can be developed by the enterprise where they work. The understanding of this process after the description of the empirical reality involved an analysis of how the life environment of the subjects stimulates, tolerates and represses the necessities and possibilities of fulfillment to be re-created and extended by the subjects itself or groups that compound that environ. The understanding of the data shows that the quality of life of the workers develop itself in a repetitive process that starts with limitation generates by history of life and this generates necessities that lead to work of civil construction. The work, at same time that is satisfaction possibility, is also limitation of other necessities and the development of possibilities, in a way that quality of life of workers, in this processes, happens on the living of the necessities of the small work world and family. The study suggests possibilities to improve quality of life development processos of the worker subjects, through the actions of the organizations where they develop their work and life process.

Capítulo 1

Quando sabemos qual é o nosso propósito, o trabalho da alma se realiza da melhor maneira possível através do nosso corpo. Um propósito claro elimina todas as dúvidas, pois imediatamente identificamos aquilo que nos conduz à nossa meta ou nos desvia dela. A energia em nossas vidas é imensa quando uma clareza de propósito está sempre presente. Você sabe qual é sua razão de ser? (Sônia Café)

INTRODUÇÃO

Toda a trajetória de criação deste texto teve início na escolha do tema a ser estudado. Percorri alguns caminhos até chegar ao tema deste trabalho, pois embora tenha elaborado um projeto para ingresso no programa de pós-graduação, o fiz com um tema sugerido por um colega e não por algo que tivesse intenção real de estudar. Naquele momento sabia que queria aprofundar meus estudos na área de engenharia de produção, mas não tinha um tema delimitado.

Meu projeto foi aceito pelo professor Paulo Maurício Selig que, de certo modo, percebeu a minha falta de foco e tentou conduzir-me para a área ambiental, mas não era ainda o que eu buscava estudar naquela oportunidade.

Paralelamente ao mestrado, na época, fazia uma pós-graduação a nível de especialização em Qualidade e Produtividade. E foi neste curso, numa disciplina denominada “Recursos Humanos para a Qualidade”, ministrada pela professora Olga Regina Cardoso, que comecei a delinear o tema. A professora, naquela oportunidade, apresentou seu entendimento de que os “Programas para Qualidade Total das empresas devem monitorar e reconhecer a Qualidade de Vida esperada pela sociedade a que pertence, traduzindo-a em políticas internas de Qualidade de Vida no Trabalho que viabilizem ações concretas em Recursos Humanos para a Qualidade” e que este “papel social da empresa, deve oportunizar a volta do indivíduo melhor para a comunidade, pela avaliação de sua Qualidade Pessoal”. Percebi que o que queria estudar era a qualidade, porém não dos produtos, mas sim das pessoas que produzem, queria conhecer essa realidade de modo a encontrar formas de mostrar aos empresários como

investir em pessoas, para ter a qualidade esperada como retorno. Foi então que a Professora Olga tornou-se minha orientadora para o tema de pesquisa “qualidade de vida no trabalho”.

Definido o grande tema, comecei a buscar disciplinas afins. Com a Professora Zuleica Maria Patrício, na disciplina “Qualidade de Vida do Trabalhador numa abordagem Holístico-Ecológica”, encontrei os óculos que queria colocar para ver a qualidade de vida das pessoas trabalhadoras; entendi que não era qualidade de vida no trabalho mas, sim, a qualidade de vida do trabalhador o que queria buscar, olhando-o como um ser integral e integrado nos micro e macro contextos. Devido a esta abordagem, mais uma vez tomei outro caminho, agora guiado pela professora Zuleica.

Havia ainda algumas dúvidas: “que caminhos trilharei quando findar este estudo? O que vai ser da Engenheiro Civil que me tornei há dez anos atrás?”. Encontrei, a partir destes questionamentos, uma maneira de ser Engenheiro Civil, porém, voltado ao ser humano nesse processo de trabalho. Só então o foco firmou-se e defini as questões norteadoras desse estudo.

- Como se processa a qualidade de vida dos trabalhadores da construção civil numa perspectiva Holístico-Ecológica?
- Quais as possibilidades de mudança, apontadas pelos trabalhadores da construção civil, que podem ser desenvolvidas pelas empresas onde trabalham?

Estas questões levaram-me à definição do seguinte **objetivo geral**:

Conhecer o processo de desenvolvimento da qualidade de vida de trabalhadores da Construção Civil, subsetor Edificações, e possibilidades de mudanças, numa perspectiva Holístico-Ecológica.

Este objetivo geral, de dimensão mais ampla, foi operacionalizado através de **objetivos específicos**:

- Identificar na literatura elementos que constituam o referencial de qualidade de vida, enquanto processo e produto, segundo a visão Holístico-Ecológica.
- Investigar como está e como se processa a qualidade de vida do ser humano trabalhador de Empresas de Construção Civil, subsetor Edificações, na visão Holístico-Ecológica, tendo em vista o cotidiano particular e do trabalho.
- Identificar a relação da qualidade de vida do trabalhador descrita com as ações que sua empresa desenvolve para a qualidade de sua vida, bem como seu contexto pessoal.

- Analisar a realidade da qualidade de vida do trabalhador, identificando possibilidades de mudança para melhorar essa realidade, que podem ser desenvolvidas pela empresa onde trabalha.

O estudo tem, como **finalidades**, apontar elementos, para ação empresarial que busca a “qualidade total”, que sejam baseados em princípios do paradigma Holístico-Ecológico, e que possam se constituir princípios básicos de programas de qualidade de vida do trabalhador, de forma a abordar este ser humano como pessoa integral, integrada e interativa, possibilitando promoção de sua realização pessoal e profissional: subsidiar reflexões para ações de organizações que pretendam ir além da visão do lucro como crescimento material, assumindo a visão de lucro como crescimento individual, organizacional e social; contribuir para a possibilidade de mudar a realidade do trabalhador da Construção Civil, subsector Edificações; subsidiar outros estudos com vistas a desenvolver conhecimentos na área de qualidade de vida do trabalhador.

O estudo procurou ser abrangente em termos de universo de pesquisa, caracterizando-se por um estudo de caso múltiplo, dado que estuda três empresas e diversos trabalhadores em cada uma delas. No entanto, não tem a pretensão de esgotar o tema, nem mesmo do próprio estudo, haja vista a complexidade e diversidade dos dados coletados, que permitiriam muitos estudos paralelos, e creio ainda assim não dariam conta de toda a complexidade que é o processo de construção da qualidade de vida do ser humano, em determinada circunstância. O que aqui é apresentado não é algo acabado, pelo contrário, trata-se da perspectiva particular da pesquisadora sobre o tema, sendo assim apenas um ensaio.

Como apresentação final do estudo, o presente relatório traz a seguinte estrutura:

O capítulo 1 introduz o leitor nos caminhos trilhados para definição, elaboração e apresentação do estudo.

O capítulo 2 contextualiza o tema e abordagem utilizada, apresentando as idéias absorvidas da literatura, para construção do referencial teórico que guiou a elaboração do presente trabalho.

O capítulo 3 apresenta o “como foi feito”, ou seja, o método utilizado no processo de conhecimento da realidade.

O capítulo 4 consiste na descrição da realidade que busquei conhecer. Apresenta o cotidiano e a qualidade de vida dos trabalhadores de cada uma das três empresas estudadas.

O capítulo 5 traz o processo de construção da qualidade de vida daqueles trabalhadores, compreendido a partir dos óculos colocados no capítulo 2, trazendo possibilidades de mudança para desenvolvê-la melhor.

O capítulo 6 traz as possibilidades de melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores do setor, a partir de ações empresariais.

O capítulo 7 traz as considerações finais do estudo, incluindo suas limitações e os possíveis estudos futuros, vislumbrados a partir deste.

Integra, ainda, o conteúdo desta apresentação, os anexos, as referências bibliográficas e a bibliografia consultada. Estes constituem material de apoio no trilhar do caminho da pesquisa e, agora, também uma possibilidade de apoio, enquanto esclarecimento para os leitores.

Tenho como expectativa com este trabalho, que ele venha a ser algo além de mais um volume do acervo da biblioteca desta Universidade e, assim, possa ser um estímulo para ações empresariais de melhoria da qualidade de seus trabalhadores, pois creio que a qualidade dos produtos e da própria empresa se constroem pela qualidade das pessoas que a constituem e que integram a sociedade da qual fazem parte.

Capítulo 2

Estar em harmonia com o universo é viver pleno de alegria, de amor, de abundância e poder espiritual. Estamos aprendendo a viver em harmonia com as leis do universo e percebendo que somos parte da Natureza. (Sônia Café)

O MARCO TEÓRICO: As idéias que estimularam e guiaram o trabalho

No limiar do século XXI, são claros os sinais de um movimento de transformação da consciência da humanidade. A preocupação com o destino do planeta, que se forma em todos os povos, o zelo pela natureza e a solidariedade nas relações humanas, em uma concepção ampla, evidenciam que algo está mudando na qualidade da interação ser humano-natureza.

“O momento é de Mudança”. Afirmações como esta estão sendo comuns em diferentes situações de nosso cotidiano. O movimento pela Qualidade Total, a globalização da economia, a comunicação em rede e o perigo da destruição são acontecimentos que fazem a sociedade, mais especificamente as organizações, sentirem-se pressionadas pela necessidade de reformulações constantes.

O movimento da Qualidade Total foi aquele que, no meio empresarial, deu início aos processos de mudança e de tomada de consciência de que a produção deve ser de acordo com aquilo que se faz necessário no mercado, aquilo que o cliente deseja.

Segundo Caires (1995, p. 38), “a qualidade será a premissa máxima de um mundo que precisa, mais do que nunca, dispor de produtos e serviços totalmente ajustados às necessidades e expectativas do ser humano”.

Albuquerque, citado por Limongi e Assis (1995), afirma que o esforço a ser desenvolvido é de conscientização e preparação para uma postura de qualidade em todos os sentidos, devendo abranger a qualidade de vida das pessoas no trabalho, que entende como uma evolução da Qualidade Total, sendo o último elo da cadeia num contexto mais amplo de qualidade total e de gestão.

Essa cadeia ou processo de mudança teve início com a preocupação da qualidade no produto final - entregar peças sem defeito. Evoluiu a partir de uma nova concepção deste, avançando para a qualidade no processo produtivo, seguida por qualidade em toda a fábrica, para atingir a Qualidade Total, ou em toda a empresa. Esta vem sendo seguida por uma nova concepção de “total”, quando surge a qualidade ambiental, que tem como preocupação a natureza que envolve a empresa - antes como fonte de matéria prima e depois como depositário de dejetos e produto pós uso, alcançando, finalmente, aquele até agora apontado como último elo da cadeia, a preocupação com os indivíduos diretamente envolvidos na produção, ou seja, com a qualidade de vida daqueles que produzem e consomem.

Assim sendo, partindo de uma nova consciência, entendo que essa cadeia é pouco encontrada em sua totalidade. A grande maioria das empresas encontra-se ainda no início da cadeia da qualidade, conforme concepções pontuadas. O enfoque dado à qualidade difere de empresa para empresa: o que para algumas são ações iniciais de um total maior, para outras é “Qualidade Total”.

Deste modo, penso que, para que possamos obter melhores resultados para a empresa e demais envolvidos com e por ela, necessitamos ver a “qualidade” por um foco ampliado, considerando que o todo e as partes estão estreitamente ligadas em interações constantes. Assim, o que produzimos é parte de um todo que sofre os benefícios e males dessa produção e que, portanto, devemos fazê-lo de forma sustentável. Esses princípios estão inseridos no referencial Holístico-Ecológico, que, segundo Patrício (1999), compreende uma nova consciência, que mobiliza a percepção da integralidade e totalidade de cada ser, na relação consigo mesmo e em interações com outros seres humanos e outras naturezas, nas relações do ser humano com a vida no planeta e do universo.

Com esta mesma abordagem, Vergara e Branco (1993, p. 22) colocam que os administradores “estão frente à necessidade de uma visão globalizante da realidade, onde as partes devem ser tratadas segundo os seus mútuos relacionamentos e o relacionamento com o todo. Também onde os indivíduos possam ser considerados, não segundo uma perspectiva unidimensional e excludente; antes, multidimensional e integrativa.”

Fomos condicionados, por muito tempo, a não perceber a realidade holística do trabalho e das organizações. Vivemos um longo inverno no modo de tratar os seres humanos, especialmente nas organizações. Através do modelo burocrático, congelamos emoções, sentimentos, espiritualidade, em favor apenas da razão, do concreto. Fomos frios ao tratar o ser humano, consideramos somente o material de que se compõe, pensamos apenas “o que o

operário pode nos dar? Como podemos fazê-lo nos dar o máximo?”, mas esquecemos de pensar aquilo que, enquanto organização, embutida em uma sociedade, podemos fazer para a qualidade de vida deste ser e para esta sociedade de forma geral.

Agora, parece que estamos tomando consciência de que, em determinado momento de nossa história, abrimo-nos à separatividade, ou seja, separamo-nos do universo, dividimo-nos, eliminamos nossa subjetividade, considerando apenas parte de nosso ser, passamos a vermos-nos como indivíduos isolados, desconectados do restante da sociedade, do universo; adotamos o lema “cada um por si”, e assumimos o objetivo único do interesse próprio sem sequer pensarmos que as conseqüências disso envolveriam o coletivo e a nós mesmos.

Porém, antes da ilusão que deu início à crise de fragmentação, como afirma Weil (1993b), há uma não-separatividade. Segundo O’Donnell (1997), a história universal vem sendo construída em ciclos, e nossa vida e nossos empreendimentos não escapam a esta lei.

Estamos, então, voltando a essa não separatividade? Acredito que sim, mas com outra qualidade.

Estamos, como nos aponta Capra (1993), na fase da desordem no caminho para a máxima entropia (desordem até o ponto de uniformidade onde cessa toda atividade), estamos no caminho de volta. Mas, Weil, Capra, O’Donnell e outros afirmam que há algo além do retorno, há uma renovação, algo novo.

Capra afirma que a mudança social e cultural é mais que uma recuperação, pois agora estamos recuperando alguns dos aspectos do paradigma medieval e de paradigmas mais antigos, mas com alguns elementos a mais, como, por exemplo, “o perigo da destruição”. (Capra eSteindl-Rast, 1993, p. 79)

O acelerado ritmo de transformações de nosso momento histórico, portanto, está forçando-nos a resgatar nossa mente inata - abrangente - característica ímpar do humano, para que possamos ser mais felizes, pois como nos mostra Crema (1993, p. 134), a “autêntica felicidade é uma função da capacidade do indivíduo ser inteiro e verdadeiro”.

O homem é um ser complexo e multidimensional; e deste modo devem ser encarados os trabalhadores dentro de uma organização, como seres humanos que carregam consigo todas as dimensões que fazem parte da sua individualidade, e não só aquela estritamente necessária à realização da tarefa de que foi incumbido.

É chegada a hora de derreter o gelo e, mesmo não esquecendo o principal objetivo das organizações - o lucro - repensar o modo de tratar o ser humano trabalhador, para se chegar a este objetivo de forma a integrá-lo também na qualidade de vida desse sujeito.

O lucro obtido pela produção de bens e serviços para uma sociedade deve ter um enfoque enquadrado no princípio do desenvolvimento sustentável, onde há “lucro”¹ suficiente para todos, inclusive no futuro. Cabe aqui lembrar o dito por Gandhi, há o suficiente para as necessidades do homem, mas não para sua voracidade. (O’Donnell, 1997)

D’Ambrósio (1993) coloca que os novos modos de produção criaram necessidades de novos modelos de consumo, que levaram o homem a manejar a natureza para ampliar a oferta de recursos subordinando-a assim à própria demanda. Entendo, portanto, que devemos evitar que a produção preceda a necessidade, e adotar princípios de solidariedade e ética na produção, de modo que ela passe a estar voltada para a satisfação equilibrada de todos os envolvidos nesse processo.

Daí vejo a necessidade de uma mudança da consciência coletiva. É preciso haver mudança nos paradigmas que ainda guiam a trajetória da Humanidade, é preciso haver uma mudança de valores, “passando da expansão para a conservação, da quantidade para a qualidade, da dominação para a parceria.”(Callenbach et al., 1993, p. 87) Substituir a ideologia do crescimento econômico pela idéia do desenvolvimento econômico e social e da sustentabilidade ecológica, que vem a ser a ideologia da ecologia profunda, a qual reconhece “o fato de que, enquanto indivíduos e sociedades, estamos todos encaixados nos processos cíclicos da natureza”, somos parte da “teia da vida”, e assim devemos cuidar de toda a natureza viva. (Capra, 1996, p. 25)

Toda essa reflexão envolve “valores” e conduz à reflexão ética, pois concordo com a abordagem da psicologia contemporânea que vê ética como “um sistema de valores humanos” (Weil, 1993a), ou também com a visão de Fourez (1995, p. 263), que entende ética como aquilo que é desejável, ou seja, “o que” e “para que” vamos fazer, pois “o mundo será tal como construído por nós”.

Sempre que o sofrimento e a dor tornam-se sensíveis, surge uma questão ética com a pergunta: “queremos realmente fazer um mundo como esse?”.

Entendo, pois, que, em nível organizacional, o momento pede essa reflexão. Faz-se necessário refletir sobre “o que”, “como”, “para que” e “para quem” estamos produzindo, ou seja, qual o significado dessa produção para o ser humano, para a sociedade, para a natureza, para a vida humana.

¹ Lucro é visto aqui não apenas como vantagem financeira, mas como benefício para cada envolvido.

É chegado, pois, o momento das organizações assumirem um novo modelo, o modelo da qualidade “Total”, mas com o sentido de “global”. Aquele modelo que integra todos os elos da cadeia, seja o produto, o processo produtivo, a fábrica, a empresa, o meio ambiente e o ser humano na sua integralidade, enquanto razão e sensibilidade.

É preciso, então, mudar do estado sólido - gelo - onde o individualismo, o interesse próprio é o que nos move para a ação, e passar para o estado líquido, fluido, que não possui forma rígida, mas situacional, moldando-se conforme aquilo que o envolve e aquilo a que envolve.

Com Patrício (1995), entendo que toda essa transformação ainda parece utopia, porém, embora difícil, não é impossível, pois trata-se de uma rede de interações. Para a autora, mesmo que leve muito tempo, havendo motivação e possibilidades de “conspirar”, é possível vislumbrar transformações significativas na qualidade de vida coletiva.

Segundo Weil (1993a, p. 88), a “nova cultura organizacional holística precisa atender aos interesses do homem, da sociedade e da natureza”. Esse novo estado que considera todos os aspectos envolvidos, interna e externamente, assume a forma que seja “lucrativa” para todos, levando as organizações a tomarem-se um “organismo vivo, com finalidades e tecnologias construtivas, a serviço da manutenção e desenvolvimento da vida, da Verdade, da Beleza e do Bem”. (Weil, 1993a, p. 88)

A interação ser humano-organização é muito forte, seja antes, durante ou depois do processo produtivo. Nessa interação, mediante o trabalho, o ser humano, ao produzir algo, produz também a si próprio. Como uma matéria prima, o ser humano é transformado no processo produtivo. Portanto, a organização precisa transformá-lo num “produto” e não num “resíduo”. Este trabalhador voltará à mesma sociedade de onde a organização obtém seus “recursos humanos”.

A maioria de nossos processos produtivos, no entanto, devolvem para a sociedade pessoas com problemas de saúde, de identidade, que não se envolvem, que não tem aspirações, sonhos... Mas, se esperamos produzir uma melhor qualidade, é necessário produzir seres também de melhor qualidade, pois se o produto humano, no final de seu processo produtivo, for de melhor qualidade, essa qualidade retornará à sociedade e esta fornecerá recursos de melhor qualidade à empresa.

Cabe aqui novamente discutir a questão ética na produção e também no trabalho, pois como afirma Weil, a organização, encaixada no novo paradigma, precisa atender aos interesses do homem, da sociedade e da natureza, centrando-se para isso na *pessoa* - “público

interno, o pessoal dirigente e subalterno que trabalha na organização”, na *produção* de bens e serviços e na *plenitude* - realização plena dos objetivos que, para o público interno, significa “poder atender plenamente, através do trabalho, a maioria dos centros energéticos do trabalhador, tais como segurança, sensualidade, poder, amor, inspiração, conhecimento e transcendência, mas ainda saber que o seu trabalho está a serviço de algo útil e, se possível, de valores universais”. (Weil, 1993b, p. 88)

Assim, “além da ética implícita na questão de dar dignidade ao trabalho, cumpre salientar que esse enfoque do ‘ser integral’ só trará resultados positivos à organização, traduzidos por aumento de produtividade, flexibilidade organizacional e criatividade, na medida em que os empregados se sentirem mais satisfeitos e motivados, em resposta à postura mais humana do empregador”. (Cerutti, Colombo; Quint e Knierim, 1996, p. 9)

Kanaane (1995) afirma que, através do trabalho, “o homem pode modificar seu meio e modificar-se a si mesmo, à medida que possa exercer sua capacidade criativa e atuar como co-partícipe do processo de construção das relações de trabalho e da comunidade na qual se insere”. Desse modo, o novo estado, ou o novo papel das organizações não pode estar desvinculado do ser humano que a produz e que na organização se produz. Portanto, um novo papel da organização é considerar a qualidade de vida desse ser humano, antes, durante e depois do momento da produção, ou seja dentro e fora do ambiente de trabalho.

É no mundo do trabalho, pois, que o velho paradigma classificador e hierarquizador precisa e, segundo Mattos (1996, p. 15), “vem sendo substituído pelos paradigmas holístico e relacional, reconstituindo o ser humano enquanto pessoa integral, integrada e interativa, que se renova permanentemente, através de suas relações produtivas e simbólicas, no sentido de sua realização e plenitude”.

Tsukamoto (*apud* Fernandes, 1996, p. 14) afirma que:

É impossível obter do cliente uma taxa de satisfação maior do que as apresentadas pelos funcionários responsáveis pelo produto ou serviço oferecido. A insatisfação, a má-vontade, o desconforto e outras situações negativas para o trabalhador se incorporarão, de uma forma ou de outra, ao produto final, reduzindo o nível de satisfação do consumidor.

Então, somente atendendo às necessidades das pessoas e as desenvolvendo, maximizando suas potencialidades, possibilitando-lhes o exercício da capacidade criativa, isto é, melhorando sua qualidade de vida, é que será possível o desenvolvimento de programas de qualidade com sucesso, de forma a atingir as metas das empresas e sua promoção em integração com a vida do ser humano, da sociedade e da natureza.

Albuquerque *apud* Limongi e Assis (1995, p. 28) afirma que a “maioria dos programas de QVT² tem origem nas atividades de segurança e saúde no trabalho e muitos nem sequer se associam a programas de qualidade total ou de melhoria do clima organizacional”.

Na maioria dos casos, percebe-se que os programas de qualidade de vida tem como preocupação central os fatores que provocam a diminuição da produtividade e comprometem a motivação para o trabalho. Que, ao implantar programas de qualidade de vida no trabalho, as organizações preocupam-se consigo mesmas, com sua produtividade, sua lucratividade e sua imagem perante a sociedade.

Porém, entendo que “A melhoria das condições de trabalho, aumentando a produtividade e produzindo riqueza, não é suficiente para elevar a qualidade de vida das pessoas. A segurança, a satisfação e, principalmente, o bem-estar do homem no ambiente de trabalho só serão plenos quando, fora da empresa, ele também encontrar condições que lhe sejam favoráveis”. (Cerutti; Colombo; Quint e Knierim, 1996, p. 9)

A visão parcial do conceito de qualidade de vida, é encontrada também em muitas pesquisas realizadas sobre o tema. A maioria destas restringem-se à avaliação do nível de satisfação dos operários, baseadas em modelos já determinados por outros autores. Segundo Oliveira, Altíssimo e Denardin (1996, p. 4), essa visão parcial “é prejudicial ao entendimento do debate sobre o tema”.

Apresentando uma visão holística sobre o tema, Nunes (1992, p. 377), em estudo sobre a aceitação por parte dos trabalhadores da construção civil das condições de trabalho muitas vezes desumanas, sustenta que, a melhoria da qualidade e os ganhos de produtividade, na construção civil, passam essencialmente, pela melhoria de condições de trabalho **no sentido amplo**, com objetivo de reduzir ou eliminar o sofrimento no trabalho e na pessoa do trabalhador. Afirma ainda que lutar por uma tecnologia, com valores mais humanitários, passa necessariamente por uma recriação do espaço pessoal, social e cultural.

Para edificar melhor o referencial teórico que sustenta este estudo, encontrei subsídios em muitos autores já vistos até aqui, mas especialmente em Patrício (1996b) e Max-Neef, Elizalde e Hopenhayn (1989), especificamente no que se refere ao entendimento de “ser humano” e dos fatores que determinam a qualidade de vida dos seres humanos.

² QVT - Qualidade de Vida no Trabalho

Com Patrício (1995), prefiro denominar esse referencial, ou seja a abordagem utilizada neste trabalho, de Holístico-Ecológica, por entender que isoladamente as palavras holístico, sistêmico ou ecológico não dão conta da amplitude e complexidade que é o processo de viver humano. A abordagem Holístico-Ecológica compreende uma nova consciência que leva à percepção da integralidade e totalidade de cada ser, na relação consigo mesmo e em interações com outros seres humanos e outras naturezas; e nas relações do ser humano com a vida do planeta e do universo.

A abordagem Holístico-Ecológica, segundo Patrício (1995), é também reconhecida como transdisciplinar, parte do pressuposto de que é possível integrar várias formas de conhecimento num enfoque que sintetiza as preocupações atuais da humanidade, mas que, mesmo assim, não dá conta de compreender toda a complexidade da vida e de seus fenômenos particulares.

Max-Neef, Elizalde e Hopenhayn (1989, p. 32), embora não se utilizem do termo Holístico-Ecológico, mas apenas “transdisciplinaridade”, afirmam que o reducionismo cada vez maior das disciplinas criou seu próprio âmbito de desumanização, e que voltar a humanizar-nos em cada disciplina é o grande desafio. “La humanización y la transdisciplinariedad responsables son nuestra respuesta a las problemáticas y son, quizás, nuestra única defensa”.

Este entendimento da similaridade entre holística e transdisciplinaridade é apresentado pelos autores que tratam do novo paradigma. Atualmente os dois termos tornam-se cada vez mais conhecidos, embora tenham nascido e se desenvolvido de modo independente, do ponto de vista histórico. (Weil, 1993b)

“Transdisciplinaridade” refere-se às disciplinas do conhecimento humano, situa as interações e reciprocidades entre pesquisas especializadas no interior de um sistema total sem fronteiras estáveis entre as disciplinas, é a axiomática comum entre ciência, filosofia, arte e tradição, e sua prática leva à visão holística.

“Holístico”, por sua vez, implica uma visão resultante da combinação de uma prática experimental com o estudo intelectual, de um enfoque analítico e sintético, da mobilização sinérgica das funções cerebrais, e de um equilíbrio das funções psíquicas - sensação, sentimento, razão e intuição, é entendido como um sistema energético, tem como princípio que “o todo se encontra em todas as partes”. (Weil, 1993b)

Para esse autor, a transdisciplinaridade é uma forma de abordagem holística, porém holística não é só transdisciplinar.

Entendo com Weil (1993b), Crema (1993), Patrício (1996c) que tanto holística como transdisciplinaridade têm como princípio que o todo é maior que a soma das partes, que os dois termos representam um movimento sintético, sem negar a importância da análise, da individualidade das partes, ressaltando a importância da inter-relação delas.

Patrício (1996c) nos coloca que conhecer o ser humano e suas interações é a dimensão maior do saber de todas as disciplinas, e que, para se falar em qualidade de vida do ser humano é necessário que se reflita sobre particularidades que definem o que é ser humano, e para tanto, buscou em Gramsci e outros autores a compreensão do ser humano-natureza.

A autora afirma que, para Gramsci, o ser humano deve ser compreendido como uma série de relações ativas, um processo cuja individualidade, embora o mais importante, não é o único elemento a ser considerado. Entende ainda que o ser humano não é concebido isoladamente, mas através de “possibilidades oferecidas pelos outros homens e pela sociedade das coisas da qual não pode deixar de ter certo conhecimento”. (Patrício, 1996c, p. 46-47)

O ser humano no movimento de troca, que é a vida, sofre interferências, mas também interfere no seu meio ambiente; ele pode ser compreendido como processo e produto de seu meio.

Para Patrício (1996 c, p. 48), o meio ou, como chama, o ambiente “é o contexto. O espaço, micro e macro onde o Ser Humano vive.” Entende este ambiente como a natureza física e energética (terra, sol, lua, ar, água, seres vegetais, minerais e animais), e também como o meio sociocultural e energético-afetivo-espiritual, representado por micro contextos (família, escola, trabalho, lazer, religião, comunidade, ...) que são dinâmicos e interrelacionados com o ambiente maior (país, mundo, universo), de modo a influenciar e ser influenciado por ele.

Patrício (1996c) coloca ainda que esse ambiente torna-se recurso quando oferece ao ser humano as possibilidades de desenvolver suas potencialidades de criar, buscar, desenvolver e manter os componentes desse ambiente, ou seja todas as dimensões do seu espaço, essenciais para sua “qualidade de vida para viver saudável”. (Patrício, 1996c, p. 48)

Para a autora os recursos do ser humano são:

(...) ele próprio, consciência, liberdade, energia, criatividade, processos biológicos - seu espírito, seu corpomente - suas potencialidades, necessidades motivadoras, expectativas, seus valores, desejos e objetivos de vida, suas crenças e práticas, inclusive de responsabilidades (deveres); motivação para viver, para ser, para criar, para fazer; determinação para lutar por crenças, por valores e direitos; conhecimentos, incluindo de direitos e deveres (cidadania); trabalho; produção de bens de sobrevivência e de transcendência; capacidade de amar e compartilhar, de reproduzir-se; ser feliz, ter prazer, incluindo

a sexualidade; possibilidades de desenvolver reflexão crítica de seu processo de viver, incluindo as culturais (crenças, valores, práticas limitantes); ética e estética; receptividade para estímulos; solidariedade; participação política; visão ecológica; cuidado individual e coletivo. (Patrício, 1996b, p. 50)

Para a autora, o ambiente pode ser também uma limitação, quando impõe normas e tarefas que não fazem parte do sistema de valores do ser humano.

Isso me leva a Max-Neef, Elizalde e Hopenhayn (1989, p. 34), quando afirmam que “Si queremos definir e evaluar un medio en función de las necesidades humanas, no basta comprender cuáles son las posibilidades que el medio pone a disposición de los grupos o de las personas para realizar sus necesidades. Es preciso examinar en que medida el medio reprime, tolera o estimula que las posibilidades disponibles o dominantes sean recreadas y ensanchadas por los propios individuos o grupos que lo componen”.

Patrício(1996c, p. 49) ainda nos apresenta que, mesmo com as limitações do ambiente “o Ser Humano é livre para pensar e é capaz de agir, de buscar, criar e manter recursos para atender suas necessidades de sobrevivência e transcendência”. Essa possibilidade vem das suas características individuais, embora também sejam transformadas pelo meio; pois o indivíduo, o ser humano torna-se um ser cultural-social e espiritual através das interações que tem no processo de viver, que se inicia com as possibilidades e limitações que é e tem seu primeiro ambiente, o ventre materno.

Entendo, ainda, com estes autores, que o ser humano é um ser de necessidades múltiplas interdependentes e que o ambiente onde vive é meio onde encontra as possibilidades de satisfazê-las ou não, resultando ou não numa qualidade de vida saudável.

Segundo Max-Neef, Elizalde e Hopenhayn (1989), a qualidade de vida dos seres humanos depende das possibilidades que as pessoas têm de satisfazer adequadamente suas necessidades humanas fundamentais.

Patrício (1995) entende que a satisfação das necessidades em todas as suas dimensões é essencial à existência da vida e ao bem viver.

Assim, compreendo a qualidade de vida do ser humano como resultado das possibilidades e limitações de satisfazer as suas necessidades.

Max-Neef, Elizalde e Hopenhayn (1989) afirmam que as necessidades humanas fundamentais são finitas, poucas e classificáveis, que estas são as mesmas em todas as culturas e em todos os períodos históricos. O que muda é a maneira e os meios de satisfazer as necessidades, pois, o que está culturalmente determinado não são as necessidades fundamentais, mas maneiras de satisfação dessas. Afirmam ainda que neste momento se faz

necessário pensar formas de organizações econômicas em que os bens potencializem modos de satisfazer as necessidades de maneira coerente, saudável e plena. Que a situação obriga a repensar o contexto social das necessidades humanas, de modo a relacioná-las não somente com os bens e serviços que presume-se podem satisfazê-las, mas também com “prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores que repercuten sobre las formas en que se expresan las necesidades”. (Max-Neef, Elizalde e Hopenhayn , 1989, p. 36)

Assim sendo, as organizações, como toda humanidade, precisam assumir o desafio de mudar os paradigmas que aí estão para paradigmas que possibilitem outras formas de pensar-fazer o mundo, especialmente de repensar nossos conceitos de qualidade de vida, refletindo sobre as nossas formas de cuidar da vida, de como estamos “cultivando” nossa vida em casa, no trabalho e na comunidade. (Patrício, 1995)

Acredito, através da visão do novo paradigma, que o desenvolvimento deve se dar de forma a garantir a sustentabilidade dos recursos naturais para o futuro e, então, se faz necessário mudar o nosso estilo de desenvolvimento, buscando a combinação de desenvolvimento pessoal, social e econômico - desenvolvimento conjunto de todos - pela realização harmônica das necessidades humanas, através da geração de formas sinérgicas de satisfação dessas necessidades.

Max-Neef, Elizalde e Hopenhayn (1989) afirmam que o melhor processo de desenvolvimento da humanidade será aquele que permita a elevação da qualidade de vida dos seres humanos, pelo atendimento às suas necessidades fundamentais.

Deduz-se, com os autores, que a nossa geração precisa procurar compreender como vivem as necessidades em nós mesmos e em nosso meio, como as maneiras de satisfazê-las e os recursos se relacionam em nosso meio com as formas de sentir, expressar e influenciar nossas necessidades, e assim pensar formas viáveis de recriar e organizar os modos de satisfação e os recursos, de maneira a enriquecer as nossas possibilidades de realizar as necessidades e minimizar as possibilidades de frustrá-las.

Compreender o indivíduo e o meio onde vive, através de suas necessidades e das possibilidades e limitações de satisfazê-las, é o caminho para buscar conhecer o que determina a qualidade de vida do ser humano, na abordagem Holístico-Ecológica.

“Comprender las necesidades como carencia y potencia, y comprender al ser humano en función de ellas así entendidas, previne contra toda reducción del ser humano a la categoría de existencia cerrada.” (Max-Neef, Elizalde e Hopenhayn, 1989, p. 34).

Por este entendimento, creio no valor deste trabalho que buscou compreender a construção da qualidade de vida “do trabalhador” através dos diversos aspectos nela envolvidos e não apenas compreender como está a qualidade de vida “no trabalho”. Com este enfoque, partindo de um modelo determinado para avaliar o nível de qualidade de vida dos trabalhadores no ambiente de trabalho, muitos estudos foram feitos.

Busquei, neste estudo, ir além, não medir simplesmente o nível de satisfação das necessidades dos sujeitos estudados, mas, sim, compreender quais os aspectos que constituem e como constituem a qualidade de vida daqueles sujeitos, ou metaforizando com a construção civil, quais os materiais e métodos de execução que dão forma, que edificam a qualidade de vida dos sujeitos nos diversos ambientes de sua vida.

É certo que o foco maior está no ambiente de trabalho, pois é neste contexto que mais facilmente fatores e personagens externos podem interferir e, principalmente, porque vejo muitas vezes, que o trabalho é fonte de sofrimento, chegando a ser “desumano” quando se trata do setor da construção civil, como destaca Nunes. (1996)

O setor da construção civil é um ramo da indústria que difere dos demais, em muitos aspectos, uma vez que apresenta peculiaridades que refletem uma estrutura dinâmica e complexa. Este setor tem grande importância para a economia do país, por sua capacidade de gerar empregos diretos e indiretos, absorvendo uma boa percentagem da mão-de-obra nacional. Segundo Nascimento e Macedo-Soares (1996, p. 1), no Brasil, a indústria de construção “representa aproximadamente 7% do Produto Interno Bruto (PIB), 65% da Formação Bruta de Capital Fixo (FBKF), absorve 6,5% da População Economicamente Ativa (PEA), exercendo um forte papel indutor na economia”.

Dentro deste setor, o subsetor Edificações merece destaque, pois representa a maioria das obras, em torno de 30%, segundo o Censo da Construção Civil de 1985 (Melo et al., 1996). Entretanto, apresenta graves problemas.

O subsetor da construção de edificações, mais especificamente o método tradicional de construção³, apresenta características próprias, como pouca estruturação, dificuldade de controle e grande heterogeneidade de produtos, materiais, processos e intervenientes, sendo crucial o interesse, a iniciativa e a mobilização do trabalhador.

³ Método tradicional de construção ou construção tradicional: processo onde os elementos do edifício são obtidos em canteiro, a partir de materiais naturais. Segundo a Fundação João Pinheiro, é escasso o uso de tecnologia, ou seja, a penetração de máquinas e equipamentos é menos intensa, sendo intensivo o uso da mão de obra típica, como serventes, pedreiros, armadores, carpinteiros, azulejistas, pintores, etc. (Lima, 1995)

Outras características reconhecidas deste subsetor são, de modo geral, más condições de trabalho⁴ e indicadores sociais negativos, como baixos padrões salariais e elevados índices de acidentes, devidos, segundo as empresas, ao despreparo e baixa produtividade do trabalhador, assim como rotatividade e absenteísmo, conseqüentes, segundo o trabalhador, da insalubridade, níveis salariais insuficientes e inadequada organização do trabalho⁵.

Segundo Lima (1995), estas características restringem o ingresso de pessoas com pouco ou nenhum preparo e qualificação profissional, em geral com baixo grau de instrução, constituindo-se num entrave à adesão dos trabalhadores a programas de qualidade, dificultando sua própria implementação.

O autor, no entanto, destaca que o caminho que possibilitaria a atração e manutenção de trabalhadores mais qualificados e que justificaria os esforços de preparação e treinamento neste setor, seria as empresas do setor assumirem novas formas de gestão, melhorarem as condições de trabalho e satisfazerem, na medida do possível, os anseios dos trabalhadores.

Oliveira, Altíssimo e Denardin (1996, p. 6), ao estudar a influência da qualidade de vida no trabalho, nos programas de qualidade na construção civil, concluem que “Foram muitas as melhorias que já ocorreram na construção civil. Muitos empresários despertaram para os benefícios que os programas de melhoria de qualidade trazem, além de contribuírem para melhorar a imagem da categoria, que ultimamente estava sendo ligada ao desperdício e a problemas ecológicos. A mão-de-obra também já está sendo beneficiada, principalmente por estarem sendo levantados os problemas do setor”. Mas a construção civil poderia estar obtendo melhores resultados, em relação aos programas de qualidade, se as empresas deste setor percebessem quão grande é a importância do trabalhador nestes programas, devido às características peculiares do mesmo.

⁴ O conceito de condições de trabalho, segundo Wisner (1987), engloba tudo o que influencia o próprio trabalho. Trata do posto de trabalho e seu ambiente; das relações entre produção e salário; da duração da jornada; dos horários de trabalho; do repouso e alimentação; do serviço médico, social, escolar e cultural; e das modalidades de transporte. Dejours (1992) entende por condições de trabalho: ambiente físico, químico e biológico, as condições de segurança, de higiene e as características antropométricas do posto de trabalho. Para Nunes (1992), não restringe-se ao espaço tempo de trabalho, incluindo também o espaço tempo de vida, onde encontram-se padrões de condutas sociais impostas, condições gerais de vida, valores condicionados pela aculturação de seu meio de origem.

⁵ Organização do trabalho refere-se à divisão do trabalho, ao conteúdo da tarefa, ao sistema hierárquico, às modalidades de comando, às relações de poder e às questões de responsabilidade. (Dejours, 1992)

Saldanha, Socorro e Souto (1996) percebem pouca mudança na visão dos empresários, apesar de algumas melhorias nas condições de trabalho do setor, mudança de postura, devido às exigências da nova norma NR-18⁶.

Além da NR-18, o Ministério do Trabalho, através dos novos textos das NR-7 e NR-9, deu um grande passo na busca de uma melhor qualidade de vida do trabalhador, pois abandonou duas normas que previam a realização de exames no ambiente e no trabalhador, para normas que exigem um completo programa a nível de ambiente de trabalho (NR-9) e a nível de programa médico (NR-7), no entanto, ainda não conseguiu fazer com que este mesmo passo seja dado pelos empresários. O PCMSO⁷ e o PPRA⁸ ainda estão sendo vistos de forma burocrática e cartorial, eles não traduzem, ainda, a intenção de melhoria das condições de trabalho, porque existe, em nosso país, e conseqüentemente nos empresários e no Governo, a cultura de ter documento. (A Difícil trajetória das NRs 7 e 9, 1997)

De modo geral, a realidade do setor da construção de edificações é percebida como a atividade, o setor produtivo que emprega a “mão-de-obra” menos qualificada, seja em termos de educação formal ou mesmo treinamento específico para a função, caracterizando-se, portanto, por indicadores desfavoráveis em termos de qualidade, produtividade, desperdício, prazos, custos, absenteísmo e rotatividade.

Muitos envolvidos neste setor chegam a afirmar que não é possível mudar essa realidade, que não é possível melhorar as condições de trabalho. Questiono, se esta afirmação é correta. Quero que não, quero crer que o trabalho pode tornar-se motivo de realização e prazer.

Por vislumbrar a possibilidade de melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho, desde que se tenha um olhar holístico da organização e das relações do trabalho, e por crer que o ambiente de trabalho é o ponto inicial de ação para o processo de mudança do modo de tratar o ser humano enquanto trabalhador, é que me propus a desenvolver este estudo, acreditando no seu valor enquanto possibilidade de mudança da realidade atual e subsídio de futuros estudos na área.

⁶ NR - Norma Regulamentadora. No anexo 12 encontra-se a relação das normas regulamentadoras relativas ao assunto em questão e o que cada uma regulamenta.

⁷ PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (NR 7)

⁸ PPRA - Programa de Prevenção de Riscos de Acidente (NR-9)

Quando surge o convite para a aventura, é hora de seguir adiante e abrir caminho para o novo, de fazer o que for necessário para cruzar a fronteira entre o conhecido e o desconhecido, trazendo riquezas espirituais sem preço.
(Sônia Café)

O PROCESSO DE CONHECER A REALIDADE: O método

3.1 Caracterização do Estudo

O estudo realizado no período de janeiro a junho de 1998, teve, como população vinte e novo trabalhadores atuantes nas diferentes categorias funcionais, em três empresas de Construção Civil, subsetor Edificações, da cidade de Florianópolis.

Este estudo, pelos seus objetivos e por pretender compreender uma realidade social, levou-me aos métodos qualitativos de pesquisa. Caracteriza-se como produção de conhecimentos básicos sobre qualidade de vida, mas com finalidade de vir a tornar-se ciência-aplicada¹, na medida em que objetiva aplicação direta dos conhecimentos junto a empresas do setor estudado. Fourez (1995) justifica a importância deste tipo de ciência, ao afirmar que:

Na prática moderna da ciência, só se considera um conhecimento como interessante na medida em que alcança resultados concretos, geralmente experimentais, no que diz respeito à organização de nosso mundo e à sua representação. Neste sentido, todo o conhecimento científico liga-se a aplicações, experiências, em última instância. (Fourez, 1995, p. 203)

Como produção de conhecimentos básicos, este estudo classifica-se como exploratório-descritivo, pois associa dois tipos de pesquisa dentre aqueles apontados por Triviños (1995). É exploratório, pois buscou ampliar e aprofundar conhecimentos de um tema que só recentemente cresceu em interesse no meio acadêmico - qualidade de vida. É descritivo, pois todo estudo qualitativo é, por princípio, descritivo, e este estudo buscou conhecer e descrever a realidade presente no “campo de pesquisa”.

¹ Segundo Fourez (1995, p. 195) ciência aplicada é “um trabalho científico com destinação social direta” e estuda problemas em que a validade dos resultados será aplicada por um grupo exterior aos pesquisadores.

Esse estudo caracterize-se também como “estudo de caso”, que consiste, segundo Bogdan e Biklen (1994), em uma observação detalhada de um contexto e, segundo Triviños (1995), em uma análise aprofundada de uma unidade.

Por ter investigado mais de uma organização, caracteriza-se como um “estudo de caso múltiplo”.

Estudo de caso múltiplo é assim denominado por Godoy (1995), quando envolve duas ou mais instituições, seja com o objetivo único de descrição ou com pretensão de estabelecer comparação. Segundo Bogdan e Biklen (1994), estudos de casos múltiplos assumem várias formas, sendo que o estudo de caso comparativo é aquele onde são feitos dois ou mais estudos de casos para posterior comparação.

Entretanto, chamo atenção que esse estudo de caso não teve a proposta de analisar os dados comparando uma empresa com a outra, senão apenas os elementos que se relacionam com a qualidade de vida do trabalhador.

Foram guias, no delineamento dos caminhos a serem seguidos na investigação, Minayo et al (1997), Bogdan e Biklen (1994), Triviños (1995) e Patrício (1995, 1996a).

Optei pelo **método qualitativo de pesquisa**, por crer que somente este método proporciona o conhecimento da realidade social, através dos significados dos próprios sujeitos da pesquisa.

Essa crença no valor do método qualitativo de pesquisa foi despertada na disciplina Métodos Qualitativos de Pesquisa, que fui levada a fazer apenas pela intuição. Buscando as disciplinas que iria cursar no segundo trimestre de 1996, deparei-me com uma disciplina chamada Métodos Qualitativos de Pesquisa, e pensei: “deve ter algo a ver com qualidade de vida!”. Chegando lá descobri que tinha mais que ver... Na verdade, foi a partir dela que cheguei a esse momento.

Patrício (1999) entende que, por terem como foco a compreensão da realidade através dos significados humanos, os métodos de pesquisa qualitativa tornam possível engendrar, em seus caminhos e instrumentos, elementos que conduzam a descobertas de conhecimentos básicos e aplicados sobre qualidade de vida.

Segundo Godoy (1995, p. 21), é pela perspectiva qualitativa que “um fenômeno pode ser melhor compreendido no contexto em que ocorre e do qual é parte integrada”, permitindo “‘captar’ o fenômeno em estudo, a partir da perspectiva das pessoas nele envolvidas”.

Minayo e Sanches (1993) afirmam que a abordagem qualitativa realiza uma aproximação fundamental e de intimidade entre os sujeitos, pesquisador e pesquisado, uma vez que ambos são da mesma natureza.

O objetivo da abordagem qualitativa é, segundo Patrício (1996c), captar os significados do sujeito em sua cultura (crenças, valores, conhecimentos e práticas) e em seus sentimentos, num dado contexto natural e histórico.

Para Bogdan e Biklen (1994, p. 51), “o significado é de importância vital na abordagem qualitativa”, pois o investigador tem o objetivo de perceber aquilo que os sujeitos do estudo experimentam, o modo como interpretam as suas experiências e o como eles próprios estruturam o mundo social em que vivem.

Se o objetivo deste estudo era conhecer como se processa a qualidade de vida dos trabalhadores e também as possibilidades de mudanças, no sentido de melhoria, para o campo pesquisado, algo tão subjetivo, que depende de cada sujeito, de seu cotidiano, fazia-se necessário, então, conhecer a realidade deste campo, especialmente pelo olhar dos sujeitos inseridos nesta realidade. E o método utilizado deveria ser àquele que desse conta do fato.

Mesmo não tendo como foco a avaliação da qualidade de vida desses trabalhadores, o estudo em questão insere este enfoque.

Segundo Patrício (1990), o método de Avaliação Qualitativa está baseado na participação efetiva dos sujeitos envolvidos na situação que se deseja avaliar, seja esta de processo ou de produto e tem, como pressuposto que, na avaliação de uma dada situação humana, somente os significados, de razão e sentimento, expressos pelos próprios indivíduos participantes dessa situação, podem ser considerados legítimos e verdadeiros. Assim, para dar conta desse pressuposto, a autora propõe a avaliação através de métodos qualitativos de pesquisa. Para tanto, orienta que o processo avaliativo, de preferência, seja desenvolvido através de trabalho de campo, no contexto onde ocorre o fenômeno estudado, tendo como técnicas básicas de levantamento de dados, a Observação Participante com Entrevista e a Entrevista Semi-estruturada.

Não se pretendo, no entanto, dizer que só há valor na abordagem qualitativa de pesquisa; o que pretendo é justificar a utilização de um método de pesquisa mais adequado ao objeto deste estudo, pois como afirmam Minayo e Sanches (1993, p. 247) “(...) nenhuma das duas abordagens [quantitativa ou qualitativa] é mais científica do que a outra”. No entanto, de “que adianta o investigador utilizar instrumentos altamente sofisticados de mensuração,

quando estes não se adequam à compreensão de seus dados ou não respondem a perguntas fundamentais?”

3.2 Trajetória da Pesquisa

A partir de um planejamento decorrente do tema, dos referenciais teóricos e metodológicos definidos para o estudo, dos objetivos apresentados anteriormente, foram-se delineando os caminhos a serem seguidos na pesquisa.

Cabe salientar que, em pesquisa qualitativa, a trajetória de pesquisa não é algo estanque, definido inicialmente e seguido na sua íntegra, mas, sim, algo que vai se desenvolvendo e se modificando à medida que se vai conhecendo melhor o tema e o campo de estudo. Geralmente os objetivos e o caminho do estudo se definem mais claramente nos primeiros contatos com o contexto a ser estudado, principalmente quando o objeto de estudo - o fenômeno - não é de domínio do pesquisador. (Patrício, 1996a)

O estudo documental e o estudo de campo, com as técnicas recomendadas foram as formas utilizadas para coleta de dados.

Desde a fase exploratória do estudo, os dados obtidos, através de **pesquisa bibliográfica**, foram aqueles que permitiram atingir o objetivo fundamental, no sentido de identificar, na literatura, elementos que constituam o referencial de qualidade de vida, segundo visão Holístico-Ecológica - pois é aquele que define o olhar que utilizo neste estudo, ou seja, aquele que permite a identificação dos elementos constitutivos do marco teórico conceitual que orienta o estudo.

“O teor de qualquer enfoque qualitativo que se desenvolva será dado pelo referencial teórico, no qual se apoie o pesquisador”. Triviños (1995, p. 125)

Neste processo exploratório, além da elaboração do marco teórico, também foram definidas as categorias de análise, feita a seleção das empresas e elaboradas as cartas e instrumentos utilizados no estudo de campo.

Para atingir os demais objetivos, os dados foram obtidos diretamente junto aos trabalhadores no local de trabalho, através das técnicas de **Observação Participante com Entrevista**, de **Entrevista Semi-estruturada** com os trabalhadores e também através de **Análise Documental** sobre as Empresas.

A ida a campo, importante, segundo Minayo et al. (1997), pela relação do pesquisador com os sujeitos, é aquela que permite captar os dados, permite conhecer e posteriormente descrever o campo de pesquisa.

Triviños (1995, p. 122) mostra a importância da ida a campo quando afirma que “as tentativas de compreender a conduta humana, isolada, do contexto no qual se manifesta criam situações artificiais que falsificam a realidade, levam a engano, a elaborar postulados não adequados, a interpretações equivocadas”.

A pesquisa de campo foi desenvolvida em três momentos de interação, denominados por Patrício (1996a) de “Entrando no campo”, “Ficando no campo” e “Saindo do campo”.

3.2.1 Entrando no Campo

Segundo a autora, o processo de **entrada no campo** consiste nas interações de aproximação com os sujeitos, assemelhando-se com um “namoro”. Representa especialmente o início do processo de conhecer os ambientes de trabalho, escolher os sujeitos do estudo e nos fazer conhecer, de apresentar-lhes a proposta de trabalho e solicitar sua participação, apoiados, principalmente, ao iniciarmos a negociação, nos princípios éticos da pesquisa.

Neste estudo, a entrada no campo constituiu-se de vários momentos. Inicialmente, um estudo preliminar, buscando a definição do campo de pesquisa; a seguir, o contato telefônico com representantes das empresas seguido de um contato pessoal. Desde este contato seguem-se vários outros com pessoas responsáveis no canteiro de obra, tais como técnicos, engenheiros, mestres de obra, proprietários e encarregados de empreiteiras, até os sujeitos do estudo propriamente ditos.

Na **definição do campo de pesquisa**, realizei um estudo exploratório junto ao Sindicato da Indústria da Construção - SINDUSCON - da cidade de Florianópolis, para seleção dos locais de pesquisa.

Ao iniciar o estudo exploratório, era minha intenção pesquisar três empresas do subsetor da construção de Edificações: uma que já tivesse um programa de qualidade de vida, uma segunda que tivesse apenas algumas ações nesse sentido, e uma terceira que não tivesse, de forma explícita, esta preocupação na condução dos trabalhos.

No entanto, no desenvolvimento da fase exploratória da pesquisa, passei a adotar outros critérios como substitutivos, já que o critério pretendido não existia, ou seja, não havia

uma empresa, na região, que tivesse um programa de qualidade de vida. Assim, no instrumento que possuía, busquei critérios significativos para o que pretendia estudar.

A seleção das empresas teve como instrumento o recenseamento geral dos associados do SINDUSCON-FLORIANÓPOLIS, destacando dos dados apresentados os seguintes aspectos: utilização de mão-de-obra própria ou terceirizada; oferta de benefícios sociais, segurança e medicina do trabalho; abrangência geográfica das atividades; bem como a adoção de novas formas de gestão empresarial, tais como “Programas de Qualidade Total”, “Trabalhos em Equipe”, “Kaizen” e “Reengenharia”.

Mantive a intenção de estudar três empresas para obter uma boa amostragem que segundo Minayo et al. (1997), é aquela que abrange as múltiplas dimensões da totalidade do problema investigado.

Sendo assim, o estudo foi realizado em três empresas de Construção Civil, subsetor Edificações, que serão, por questões éticas, denominadas Alfa, Beta e Gama.

A **Empresa Alfa**, que trabalha tanto com mão de obra própria como terceirizada, oferece assistência médica, assistência odontológica, descontos em farmácia, dentre outros benefícios sociais e PCMAT²/PCMSO/PPRA e exames médicos, como ações relativas à segurança e medicina do trabalho, tem abrangência estadual, está implantando “Trabalho em Equipe” e pretende implantar “Qualidade Total” como novas formas de gestão e, segundo informações obtidas no SINDUSCON/ FLORIANÓPOLIS, tem um bom tratamento com os seus trabalhadores.

A **Empresa Beta**, que trabalha apenas com mão de obra própria, oferece alimentação como benefício social e PCMAT/PCMSO/PPRA e exames médicos relativos à segurança e medicina do trabalho, tem abrangência estadual, e adotou “Trabalho em Equipe” como forma nova de gestão, e que, segundo informações obtidas no SINDUSCON /FLORIANÓPOLIS não tem um bom tratamento com os seus trabalhadores.

E a **Empresa Gama** que trabalha, em sua maioria, com mão de obra terceirizada, que oferece a seus trabalhadores cesta básica, assistência médica, assistência odontológica, como benefícios sociais e exames médicos relativos à segurança e medicina do trabalho, tem abrangência municipal, e está implantando “Reengenharia” e pretende implantar “Qualidade Total”, “Trabalho em Equipe” e “Kaizen”, como novas formas de gestão.

² PCMAT - Programa de Condições e Meio Ambiente do trabalho na Indústria da Construção, integrante da NR-18.

Antes, porém, da pesquisa nessas empresas, realizei estudo piloto em uma outra empresa, para validar os instrumentos de pesquisa e também como preparação pessoal, pois segundo Patrício (1996a), fazer pesquisa qualitativa exige muita preparação do pesquisador, no que se refere ao seu potencial de comunicação, com a finalidade de colher dados; de saber pesquisar num movimento de interação humana repleto de subjetividades e que requer do pesquisador o exercício constante, até paradoxal, de empatia e distância com o pesquisado; de modo a desenvolver esse processo com o mínimo de interferência possível do pesquisador nos significados dos sujeitos estudados, de forma que os resultados do estudo sejam o mais próximo da realidade.

Este exercício, nessa empresa Piloto, levou à reconstrução dos instrumentos de pesquisa e à minha forma de entrevistar.

Definidas as empresas a serem pesquisadas, chegou o momento de **aproximação**, ou seja, o momento de negociar com elas, para tal, após um telefonema do Presidente do SINDUSCON para os proprietários e/ou diretores das empresas selecionadas informando-os que eu os procuraria. Mantive, inicialmente, contato telefônico, apresentando-me e apresentando a intenção de realizar a pesquisa naquela empresa e, então, solicitando um contato pessoal, onde apresentaria as propostas do estudo com maiores detalhes.

No encontro pessoal com os responsáveis em cada empresa, utilizando-me de uma carta de apresentação e um folder explicativo³, procurei esclarecer o que pretendia investigar bem como as possíveis repercussões do processo investigativo. Esta apresentação, geralmente, era repetida a uma segunda e/ou terceira pessoas na mesma empresa.

Com Bogdan e Biklen (1994) e Patrício (1995), defini as questões éticas norteadoras do estudo, que foram esclarecidas e apresentadas nos diversos momentos de entrada no campo: os sujeitos aderem voluntariamente ao estudo, cientes da natureza e circunstância que envolvem o processo de estudo; os sujeitos não serão expostos a riscos maiores que os ganhos advindos do estudo; a identidade dos sujeitos será protegida (pode ser de escolha do sujeito um nome fictício para representá-lo); os sujeitos deverão ser tratados respeitosamente; (Incluo aqui o não registro de dados de que o sujeito não esteja de acordo.) os resultados serão baseados nos dados sem distorções e serão apresentados à Empresa antes de publicados.

³ O folder e o modelo da carta de apresentação utilizados na apresentação do estudo encontram-se no anexos 1.

Ao negociar a autorização das empresas, procurei ser clara em todas as questões que envolvem a pesquisa esclarecendo, também, a devolução dos dados, conforme possibilidade da pesquisadora e expectativa das empresas.

Em cada empresa, quando definido o aceite, solicitei a assinatura do responsável em um termo de aceite⁴, com o intuito de formalizar por escrito o acordo. Também apresentei uma carta de solicitação de autorização para manipular documentos e o termo da referida autorização⁵, exceção, neste caso, para a Empresa Gama, onde não foi realizada pesquisa documental em função da estrutura formal da Empresa e também porque a maioria dos trabalhadores estudados não eram vinculados diretamente a ela.

Após apresentação à direção das empresas, seguia-se a definitiva Entrada no Campo, a visita aos canteiros de obra⁶. Neste momento, havia uma pessoa com quem deveria contatar inicialmente, a quem também apresentava, de forma verbal ou com auxílio do folder, as questões relacionadas ao estudo, incluindo acordos quanto às formas dos encontros e os princípios éticos relacionados, orientados estes pelas questões apresentadas. No primeiro encontro, estas pessoas apresentavam-me os locais do estudo (canteiros de obras) e, em alguns casos, trabalhadores, talvez futuros sujeitos do estudo.

Em geral as pessoas responsáveis pelo canteiro de obras punham-se à disposição para esclarecimentos em todas as visitas que fazia ao local, dando-me total liberdade de circulação em todos os ambientes dos canteiros.

Houve algumas limitações no estudo da Empresa Gama, em especial em um dos canteiros, em que não encontrei nenhum trabalhador com o papel de responder pela Empresa, tal como engenheiro, mestre de obra ou outro responsável, e também porque os responsáveis pela empreiteira maior, no canteiro, não se sentiram muito à vontade com minha investigação, mesmo que eu tenha apresentado o estudo e procurado esclarecer todas as questões envolvidas.

Como último ponto da cadeia de apresentação do estudo, que constitui a Entrada no Campo, estavam os sujeitos do estudo, que foram selecionados seguindo a mesma orientação de abrangência utilizada para a seleção das empresas. Procurarei escolher, em todas as empresas, um trabalhador em cada uma das seguintes funções: servente, armador, carpinteiro, pedreiro que trabalha com alvenaria, com revestimentos em argamassa e com revestimentos

⁴ O anexo 1 contém o modelo do termo de aceite, assinado pelos responsáveis das empresas.

⁵ O modelo da carta de solicitação e termo de autorização são apresentados no Anexo 1.

cerâmicos, eletricista, encanador, aplicador de manta, mestre de obra, engenheiro, quando funções existentes na empresa. Além da diversidade de funções, também busquei selecionar sujeitos das diversas modalidades de trabalho, contratadas direta e indiretamente pela empresa, estudada e ainda sujeitos que permanecem e que não permanecem alojados no canteiro de obra. Isso para que o grupo pesquisado fosse capaz de expressar as diferentes experiências vividas na situação de trabalho, para posteriormente analisar repercussões na qualidade de vida.

A escolha dos sujeitos foi guiada pela busca daqueles que tinham uma vinculação mais significativa com a investigação pretendida, mas também pela facilidade de acesso, como orientam alguns autores, como Minayo et al. (1997) e Triviños (1995)

Durante a observação participante, que já se constituía do momento entendido como Ficando no Campo, enquanto coleta de dados, eu conversava com diversos trabalhadores, em especial aqueles que chamavam minha atenção por algum motivo, tal como a forma como estavam trabalhando, o não uso de EPIs⁷, dentre outros. Para iniciar a conversação, perguntava ou comentava algo sobre seu trabalho; porém, nem todos trabalhadores estavam abertos a minha intervenção. Assim sendo, dentre aqueles contatados, escolhia os sujeitos que se mostravam mais dispostos a colaborar comigo. Muitas vezes, já neste primeiro contato, eu expunha-lhes a pesquisa que estava realizando e iniciava o processo de interação, solicitando a sua participação e esclarecendo que os procuraria no momento oportuno.

A formalização deste momento, porém, dava-se já no momento da entrevista, através da carta de apresentação e solicitação de participação e do termo de aceite de participação no estudo⁸, que inclui também os critérios éticos.

3.2.2 Ficando no Campo

Conforme Patrício (1996a), o segundo momento, denominado **Ficando no Campo**, é aquele em que colocamos em ação os planos do projeto de pesquisa, no que se refere à coleta, ao registro e à análise dos dados. São os momentos de interações com os sujeitos da pesquisa

⁶ Canteiro de Obra corresponde à área de trabalho fixa e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução de uma obra.

⁷ EPI - Equipamento de Proteção Individual - Todo dispositivo de uso individual destinado a proteger a saúde e a integridade física do trabalhador.

⁸ Os modelos da carta de apresentação e solicitação de participação e do termo de aceite de participação no estudo encontram-se no anexo 1.

para a aplicação dos instrumentos de coleta de dados. Neste caso, realizado através de Observação Participante, Entrevista Semi-estruturada e Pesquisa Documental.

A **Observação-participante com Entrevista**, segundo Patrício (1990), busca descrever o ambiente físico e social, em suas expressões verbais e não verbais. Esta observação é composta de momentos diferenciados de aproximação e intervenção na situação estudada. Inicialmente, mais se observa que se participa (interfere). Após, faz-se a “Entrevista Focalizada” com os sujeitos, a partir do que se observou e, posteriormente, ou concomitantemente, faz-se a “Entrevista com Reflexão”, tendo em vista responder os objetivos e finalidades do estudo.

Para esta etapa, escolhi a **Entrevista Semi-estruturada**. Segundo Triviños (1995, p. 146), esta técnica “ao mesmo tempo que valoriza a presença do investigador, oferece todas as perspectivas possíveis para que o informante alcance a liberdade e a espontaneidade necessárias, enriquecendo a investigação”.

Assim, a utilização conjunta destas técnicas permite uma melhor apreensão da realidade estudada.

Partindo de um roteiro previamente preparado, tendo como base as categorias⁹ elaboradas a partir do referencial teórico, realizei a Observação Participante e Entrevistas¹⁰. O roteiro não se constituiu numa “camisa-de-força”, mas sim num guia para a pesquisa de campo.

A Observação Participante se deu pelo olhar da pesquisadora nos canteiros de obras e pela interação com pessoas ligadas à administração da empresa, tais como mestre de obras, técnico de segurança, engenheiro para captar situações/condições de trabalho e vivência, além de práticas dos trabalhadores, e com trabalhadores, para buscar informações sobre as ações das empresas voltadas à qualidade de vida dos seus trabalhadores.

Na Empresa Alfa foram entrevistados oito trabalhadores; na Empresa Beta foram dez trabalhadores entrevistados, e na Empresa Gama onze.

Para as entrevistas, adotei as seguintes estratégias. A cada entrevista que pretendia realizar, procurava o sujeito em seu posto de trabalho, que não é fixo, conforme combinado

⁹ Bogdan e Biklen (1994, p. 221) definem categorias como “um meio de classificar os dados descritivos, que recolheu [...] de forma a que o material contido num determinado tópico possa ser fisicamente apartado dos outros dados”. Segundo Minayo et al. (1997), categoria abrange elementos ou aspectos com características comuns e, trabalhar com elas, significa estabelecer classificação agrupando elementos, idéias ou expressões em torno de um conceito que abrange tudo isso.

¹⁰ Os roteiros que orientaram a Observação Participante e as Entrevista são apresentados no anexo 1.

anteriormente, e seguíamos para o local da entrevista ou, caso naquele momento não fosse possível ao trabalhador afastar-se de seu posto de trabalho, acordávamos uma data futura.

No momento da entrevista, após apresentar formalmente o estudo, reforçava os aspectos éticos, solicitava sua assinatura no termo de aceite de participação no estudo, e questionava a possibilidade ou não de gravar o que conversássemos. Dava início à entrevista, solicitando-lhe que escolhesse um nome fictício para eu identificá-lo nos registros, conforme princípios éticos.

Em relação a este aspecto houve reações distintas dos sujeitos; a maioria vacilava na escolha do nome.

- Como eu lhe falei, o senhor não vai ser identificado no meu trabalho através do seu nome verdadeiro. Então eu gostaria que o senhor escolhesse um outro nome, diferente do seu, para eu chamá-lo em meu trabalho.

- Se, como você diz não for prejudicar o meu lado (...) pra mim não tem nada a ver.

- Mas eu gostaria que o senhor escolhesse outro nome que não o seu.

- Só que aí, como que eu vou colocar pra ti? Amanhã ou depois vão me chamar por outro nome, é passou por ti (...).

- O senhor não quer escolher um nome para o senhor? Um nome de que o senhor gosta, que acha bonito?

- Aí você mesmo pode escolher o nome, né?

- Não quer escolher mesmo? Puxa, mas fica difícil eu escolher um nome para o senhor.

- É Pedro, Paulo, João. (Ele riu e disse aí, aí!)

- Qual deles? Pedro, Paulo ou João?

- Tu escolhe um que quer. eu quero confiar em você, não vai me prejudicar o meu lado?

(...)

- Então eu vou escolher Paulo, pode ser?

Além das questões que guiaram as entrevistas, conforme roteiro já citado, buscando captar mais profundamente os elementos constituintes da qualidade de vida dos sujeitos, utilizei-me da técnica de simbolização, através de figuras, conforme Patrício (1995), solicitando aos sujeitos que buscassem, nas revistas que eu lhes entregava, figuras que lhes fossem significativas enquanto qualidade de vida.

Esta técnica permitiu, principalmente, observar como o sujeito se percebe em ambientes que não o familiar ou de trabalho, saber qual a amplitude deste contexto, ou seja, onde o sujeito se coloca no mundo. A técnica oportunizou também conhecer parte da história de vida dos sujeitos que ainda interferem na sua vida atual.

As entrevistas foram realizadas nos canteiros das obras onde os trabalhadores estavam atuando. Os locais variavam de canteiro para canteiro e, algumas vezes, no mesmo canteiro, de um dia para outro ou ainda no mesmo dia, conforme as circunstâncias, tais como disponibilidade do local, interferências externas, dentre outras. Foram locais de entrevistas o

escritório, o refeitório ou cozinha de alguns canteiros, salas das edificações, e também o alojamento do sujeito entrevistado.

Embora sempre buscasse o melhor local possível, com exceção do alojamento do sujeito, nenhum dos locais era realmente adequado, pois além de ser no próprio local de trabalho, ou seja, local no qual eu não podia limitar a entrada de pessoas da empresa ou de fora, havendo assim a interferência de terceiros, havia também forte ruído de equipamentos próximos. Quando ocorriam interrupções por terceiros, a estratégia adotada era a de desligar o gravador e, ao retornar, procurava recuperar o assunto de que estávamos tratando.

Os dias e horários para realização das entrevistas, assim como das observações, eram acordados com o trabalhador e/ou o encarregado de cada canteiro.

Nas três empresas, dentre todos os sujeitos com quem conversei, solicitando a sua participação, apenas um não aceitou participar.

Uma terceira fonte de dados que pretendia utilizar, junto às Empresas, referia-se aos **documentos** oficiais destas, sejam de veiculação interna ou externa, aos quais tivesse permissão de acesso. Esses dados não foram colhidos em razão de as empresas colocarem obstáculos.

Na Empresa Alfa, tive acesso a documentos, tais como: cópias de programas relacionados à segurança e saúde dos trabalhadores e alguns dados relativos aos funcionários - função, idade, data de admissão e salário.

Na empresa Beta, além da entrevista com a responsável pelo departamento de pessoal, pude manusear as fichas cadastrais dos trabalhadores e, assim, confirmar algumas informações obtidas nas entrevistas.

Na empresa Gama, onde as dificuldades foram mais evidentes, no Canteiro A, realizei uma entrevista com os proprietários da empreiteira maior e tive contato com notificações quanto a adequações necessárias à segurança no trabalho, uma apostila de palestra sobre segurança no trabalho, uma pauta de reunião promovida pela Empresa Gama, cujos assuntos tratados foram: segurança e normas de conduta no trabalho, desperdício na obra, higiene, controle diário de operários, e visual da obra. No Canteiro B, tive dificuldades até mesmo de conversar com o proprietário da empreiteira.

3.2.3 Saindo do Campo

Saída do campo, segundo Patrício (1996a), pode representar apenas despedidas e agradecimentos pela participação no estudo, mas também pode incluir a “devolução dos dados” junto aos sujeitos e às empresas, especialmente quando o relatório de pesquisa vai subsidiar algum programa na organização.

Neste estudo, o momento de afastamento dos sujeitos se deu com o encerramento da entrevista, através de uma avaliação daquela, seguida de agradecimentos pela participação no estudo e solicitação da possibilidade de retornar, caso a análise e interpretação dos dados sugerissem essa necessidade.

O segundo momento consistiu no afastamento da empresa, que se deu, inicialmente, por um afastamento temporário, enquanto realização da análise e interpretação dos dados e elaboração do relatório. E, finalmente, pretendo apresentar uma síntese do estudo às empresas, após término do relatório.

Por princípios éticos, pretendo devolver os dados analisados à Empresa na qual fiz o estudo piloto.

3.2.4 Registro, Organização e Análise dos Dados

Os registros dos dados foram feitos no **Diário de Campo**¹¹, que, para Minayo et al. (1997), é um ‘amigo silencioso’, ao qual recorreremos em qualquer momento da rotina do trabalho e, para Bogdan e Biklen (1994), é o relato escrito daquilo que o investigador ouve, vê, experiencia e pensa no decorrer da coleta e reflexão dos dados.

Segundo Patrício (1996a), no Diário de Campo, constam **Notas de Campo**, referentes à descrição dos diálogos e do que foi observado no contexto da pesquisa. Em adição, registram-se as **Notas do Pesquisador**, onde constam sentimentos e reflexões do pesquisador, enquanto notas teóricas e metodológicas sobre o encontro. Segundo Bogdan e Biklen (1994, p. 200), “os dados não são apenas aquilo que se recolhe no decurso do estudo, mas a maneira como as coisas aparecem quando abordadas com o espírito de ‘investigação’”.

Este estudo resultou em três Diários de Campo, sendo um para cada uma das empresas estudadas, com 118, 124 e 107 páginas respectivamente.

¹¹ O Anexo 9 traz o modelo do Diário de Campo utilizado.

Cabe salientar que o trabalho de transcrição das entrevistas dispendeu dois meses de trabalho intenso e difícil, devido ao grande número de entrevistas, extensão das mesmas e do ruído captado nas gravações, em consequência do local onde eram realizadas.

Após o registro dos dados, procurei reuni-los conforme aquilo que fui buscar, ou seja, os dados foram lidos buscando agrupá-los em categorias estabelecidas à luz do marco teórico, para posterior análise compreensiva dos dados.

Análise e interpretação dos dados ou apenas análise, segundo Minayo et al. (1994), é um movimento de olhar atentamente para os dados da pesquisa, com a finalidade de compreender os dados coletados, confirmar ou não os pressupostos da pesquisa e/ou resposta às questões formuladas e ampliar o conhecimento sobre o assunto pesquisado, articulando-o ao contexto cultural do qual faz parte.

Esta etapa, segundo a autora, é concomitante com a coleta de dados; porém, para Bogdan e Biklen (1994), ela pode ser ou não concomitante, embora no segundo caso o investigador deva utilizar-se de estratégias referentes ao modo de análise no campo de investigação, realizando análise mais formal após a coleta de dados.

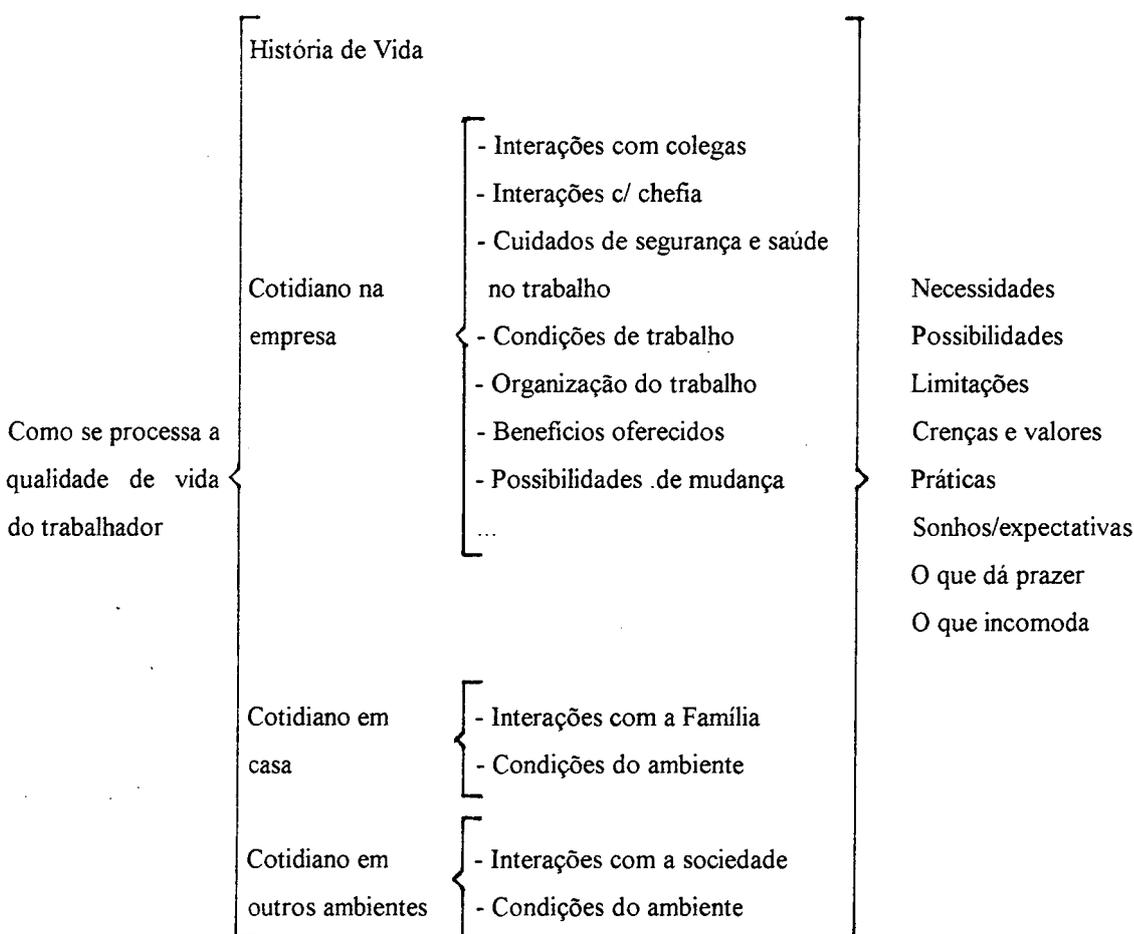
Neste estudo, realizei, durante o registro das observações e das entrevistas semi-estruturadas, a análise concomitante, apenas no sentido de identificar necessidades de mudança no método e/ou de retorno aos sujeitos para reflexão, validação e até busca de outros dados. Embora tenha detectado a necessidade de retornar aos sujeitos, ou mesmo à empresa, para busca de outros dados, em função do tempo e de circunstâncias paralelas, a opção foi pelo não retorno visto que os dados não viriam interferir na compreensão de como está e como se processa a qualidade de vida dos trabalhadores, se não apenas permitiriam uma melhor descrição dos ambientes e situações por eles vivenciados.

Na etapa de leitura dos dados, o registro e ordenação destes foi feito através de um conjunto de categorias ou dimensões nas quais se processa a qualidade de vida dos trabalhadores, sujeitos do estudo. O esquema, apresentado a seguir, representa a forma como foram separados os dados, mostra uma categorização específica que buscou incluir todos os dados coletados a partir de uma primeira análise, um primeiro entendimento de onde e como se processa a qualidade de vida dos sujeitos do estudo.

Esta categorização retrata o entendimento de que a “qualidade de vida” daqueles trabalhadores se processa através de sua história de vida, do que o trabalhador vive no cotidiano da empresa, do que vive no cotidiano de casa e de outros ambientes, mostrando que cada uma destas dimensões é composta por dimensões menores, ou diversos outros aspectos.

Por exemplo, o cotidiano na empresa envolve as percepções do sujeito e da pesquisadora de aspectos tais, como as interações com colegas, com chefias, cuidados de segurança, dentre outros.

O que realmente buscava, com essa categorização era categorização e análise final, ou seja, em cada uma das dimensões apresentadas buscavam-se as necessidades, possibilidades, limitações, crenças e valores, práticas dos sujeitos, seus sonhos/expectativas, aquilo que lhes dá prazer ou desprazer, que são as categorias de análise e que permeiam todas as dimensões da vida do sujeito, para então elaborar a compreensão, interpretação e síntese dos dados articulando-os com o marco teórico, de modo a compreender como se processa a “qualidade de vida” daqueles trabalhadores.



Na definição das categorias de análise, definidas na fase exploratória, segundo o referencial teórico, guiei-me principalmente pelo referencial de Patrício (1996c), apoiada em Max-Neef, Elizalde e Hopenhayn (1989). A soma destes autores constituem uma abrangência maior dos fatores determinantes da qualidade de vida do ser humano.

Procurei, assim, conhecer e compreender a qualidade de vida do ser humano, atentando para o que ele, sua família, seus pares, sua comunidade, a organização onde trabalha, sua sociedade, sua história - “momento histórico no contexto físico e sociocultural em que desenvolveu seu processo de viver” (Patrício, 1996c, p. 51) - seu cotidiano e sua cultura têm para estimular ou reprimir as necessidades e recursos que se requer para satisfação daquelas, isto é, quais as necessidades do sujeito geradas por ele mesmo e por seu contexto coletivo, e o que cada um dos ambientes e/ou personagens deste contexto possibilita ou limita sua satisfação.

É com este olhar que durante todo o processo de compreensão e interpretação dos dados procurei respostas para as perguntas de pesquisa, tendo consciência de que as respostas não passam de aproximação da realidade estudada, conforme apontam Triviños (1995), Minayo et al. (1997) e Patrício (1996a).

Os resultados deste processo estão apresentados no corpo desta Dissertação de Mestrado, que retrata o processo, enquanto caminho percorrido, e o produto, enquanto conhecimento gerado.

Tudo o que é real e que tem existência está ancorado na verdade. Dez pessoas podem olhar para uma mesma coisa e vê-la de diferentes ângulos, porém é a totalidade e a integridade daquilo que existe que o torna verdadeiro, e não a forma como é visto. Somos seres cuja verdade está ancorada na mais pura fluência da energia divina; quanto mais permitimos que essa energia nos vivifique, mais a verdade se manifesta em nossas vidas. (Sônia Cafê)

A DESCRIÇÃO DA REALIDADE: Conhecendo o Cotidiano dos Trabalhadores e sua Qualidade de Vida

Partindo de um olhar holístico, para compreender a construção da “qualidade de vida” no **ambiente do trabalho**, procurei conhecer o que os sujeitos fizeram antes de trabalhar na empresa onde trabalham; o que realizam enquanto trabalhadores naquele contexto; como vêem o seu trabalho e o significado deste em suas vidas, seja, suas **percepções quanto ao trabalho**. Não poderia deixar de levantar as inter-relações no conviver cotidiano do trabalho e todas as condições oferecidas pela própria empresa, exigências legais ou não, considerando a percepção do trabalhador quanto a estes aspectos, ou sua **percepção quanto à empresa**.

No **ambiente familiar**, busquei conhecer as percepções dos sujeitos quanto à estrutura e ao convívio familiar, o cotidiano de rotina e lazer, as condições materiais e financeiras e os sentimentos quanto ao afastamento daqueles que ficam no alojamento.

Noutros ambientes, o foco foi voltado para conhecer como percebem e participam, e qual a amplitude destes ambientes.

Sendo a percepção de todos os ambientes permeada pelo **jeito de ser do próprio sujeito**, também procurei conhecer sua história de vida, suas crenças e seus valores, suas necessidades e expectativas, aquilo que lhe dá prazer, alegria e o que o deixa triste, o incomoda.

Desse modo, apresentando os sujeitos em cada uma das empresas, os ambientes de trabalho e os ambientes de vida destes sujeitos fora do âmbito do trabalho, tenho o objetivo

de mostrar, neste capítulo, a realidade encontrada em cada uma das três empresas estudadas, ou seja, como é o cotidiano e a qualidade de vida dos sujeitos daquela realidade.

O estudo foi realizado em três empresas que atuam no setor de Construção Civil, subsetor Edificações. A **Empresa Alfa**, que pertence a um grupo maior de empresas de diversos ramos de atividade, foi estudada principalmente por trabalhar tanto com mão de obra própria como terceirizada, e por apresentar um bom tratamento para com seus trabalhadores, segundo informações. A **Empresa Beta** teve, como motivador, para o estudo, trabalhar apenas com mão de obra própria e, segundo informações, não apresentar um bom tratamento para com seus trabalhadores. A **Empresa Gama** apresenta-se como uma empresa que trabalha na grande maioria com mão de obra terceirizada e dispensa um tratamento mediano aos trabalhadores e, por isto, foi a terceira empresa do estudo.

Cada uma das empresas tem sua realidade; elas assemelham-se, mas também distinguem-se. O mesmo ocorre com os trabalhadores de cada uma delas, quando da construção de sua qualidade de vida, apresentam aspectos que se assemelham e outros distintos, seja por características pessoais ou influenciadas pelos diversos ambientes de sua própria vida.

4.1 O Cotidiano dos Trabalhadores e a Qualidade de Vida na Empresa Alfa

Os trabalhadores, sujeitos do estudo, desta empresa são Nivaldo, Paulo, Marcos, João, Marquinho, Fulano, Rodrigo e Vinícius, cada qual com seu jeito de ser, seu trabalho e seus demais ambientes de vida.

Nesta Empresa, não tive a oportunidade de entrevistar um trabalhador da função engenheiro.

Nivaldo tem trinta e sete anos de idade, mas aparenta muito mais. Estudou até a 3^a. série do 1^o. grau, é casado, vive com a esposa e os dois filhos (um casal), em Palhoça (SC), há vinte e dois anos. É natural de Araçatuba (SP). Trabalha na empresa desde sua fundação, está registrado como pedreiro, mas trabalha como **carpinteiro** em caixaria¹ e também como pedreiro, em serviços “pequenos” de revestimento e alvenaria. Em outras empresas, sempre empresas dos proprietários da Empresa Alfa, trabalhou como pedreiro.

Quando pequeno, teve dificuldades financeiras.

¹ Caixaria é sinônimo de formas de concreto.

Quando se criemo nós era pobre.

Parou de estudar pela distância (não ia à escola porque era longe) e para trabalhar com o pai na “roça”.

Com quatorze anos, começou a trabalhar de empregado na criação de gado e permaneceu por dois ou três anos. Trabalhou seis meses em manutenção de estradas e depois, em 1979, começou a trabalhar em construção. Da Empresa Alfa diz que não vai mais sair. As mudanças de empresa não são opção sua, mas mudança de nome da empresa.

Paulo está com trinta e nove anos de idade, foi à escola apenas seis meses, disse ser solteiro, porém, tem uma companheira com quem reside em Forquilha (SC), há doze anos. Veio de Ataléia (MG). Trabalha, faz um ano e seis meses, como **armador** para uma empresa contratada pela Empresa Alfa. Seu trabalho, segundo ele, consiste em cortar, amarrar, carregar ferros. Anteriormente já trabalhou para esta mesma empresa por dois anos e quatro meses; também trabalhou “por conta” como pedreiro. Como armador trabalha há uns doze anos.

Não conheceu a mãe, perdeu-a com pouco mais de um ano. Perdeu o pai aos dez anos. Foi criado pelos tios, mas vê como se tivesse sido criado na rua porque, como disse, “o principal eu perdi”. Não visita os tios que o criaram desde quando saiu de sua casa.

Não tem filhos, pois a companheira não pode ter. Já pensou em adotar, mas ele e a companheira, principalmente, ficam receosos de perder a criança adotada, porque já criaram um afiliado que ficou com eles por quatro anos e, então, voltou a viver com a mãe.

Ela (companheira) ficou meio assim, depois que peguei amor, foi embora, então não adianta.

Marcos tem quarenta e quatro anos de idade, foi à escola até o 3^a. ano do ginásio (7^a. série do 1^o. grau).

É natural de Porto Alegre (RS). Seu pai era pedreiro e queria que ele estudasse, mas ele preferiu ir trabalhar com o pai. Tem uma irmã natural e um irmão adotado.

Sua categoria profissional é **pedreiro**, porém, sua atividade funcional é colocação de pisos cerâmicos e azulejos, função que sempre desenvolveu em outras empresas onde trabalhou. Na Empresa Alfa trabalha faz três anos e meio.

É separado da primeira esposa, com quem teve duas filhas, uma casada e outra que vive com ele e a segunda esposa, que conheceu em Florianópolis, quando veio em busca de trabalho e, como gostou da cidade, disse ele, permaneceu.

João tem quarenta e dois anos de idade, aparentando mais. Frequentou a escola até a 5ª. série do 1º. grau. É casado. Reside na Colônia Santana (São José, SC), lugar onde sempre viveu, com os dois filhos e a esposa.

Estudou até a quinta série e teve que parar para auxiliar o pai na “roça”. Trabalhou desde doze anos e, assim, não tinha tempo para estudar. Com dezesseis anos, começou a trabalhar na construção.

Sua categoria funcional é **encanador**, função que executa as instalações de água e esgoto das edificações. Trabalha nesta função desde 1972, tendo trabalhado em outras empresas do setor. Na Empresa Alfa, atua há dois anos e dois meses.

Marquinho tem trinta e oito anos de idade. Estudou até a 6ª. série do 1º. grau, deixou os estudos, contra a vontade dos pais, e começou a trabalhar pois queria ganhar dinheiro para comprar “alguma coisa”, segundo ele.

Sua categoria profissional é **pedreiro**. Na empresa Alfa onde trabalha há quase três anos, tem como atividade a execução de alvenaria. Trabalhou em outras empresas como pedreiro. Nesta função está há doze anos, mas exerceu outras funções, tais como office-boy, açougueiro, caminhoneiro. No trabalho, usa luvas de borracha.

Na comunidade onde nasceu e se criou, até quatorze anos era chamado de curador porque curava “nascida” nas pessoas, pondo a mão sobre o ferimento. Isso porque sua mãe matou uma minhoca em sua mão quando nasceu. Ganhava presentes como agradecimento já que a crença era de que as pessoas não podiam dizer “obrigado”. Depois dos quatorze anos foi deixando as curas “por vergonha” e, quando casou, achou que ficava chato.

Está casado há aproximadamente dez anos e reside, desde que nasceu, em Santo Amaro da Imperatriz (SC), hoje com a esposa e as suas filhas.

Logo depois de casado, trabalhou em outras cidades (em construção), ficava tempo sem ir para casa e, segundo ele, “curtia muito a vida”.

Fulano. Tem vinte e cinco anos de idade. Completou o 2º. grau. É solteiro, não tem filhos, vive com os pais, em São José (SC), há treze anos.

Nasceu em Umarama (PR) e veio para São José (SC), há treze anos, com os pais, porque havia melhor campo de trabalho para o pai, mas não queria vir.

Trabalhou em Porto Alegre, mas continuou morando aqui. Conseguiu convencer o pai a deixar de fumar, pois temia que morresse.

Sua categoria profissional é **eletricista**. E sua função é executar as instalações elétricas provisória e definitiva, de telefone e alarme das obras. Em outros trabalhos já foi

apontador e mecânico de ar condicionado. Trabalha há quatro anos para uma empreiteira que presta serviços sempre para a Empresa Alfa.

(...) sou uma pessoa simples, humilde, sou pobre. (...) Trabalho pra viver. (...) sou a pessoa da casa porque meus pais são idosos.

Rodrigo. Está com dezenove anos, dezoito no registro, pois seu pai só o registrou quando tinha um ano de idade.

Está na Empresa Alfa há três meses. Na categoria profissional de **servente**, trabalhou, inicialmente, no serviço de limpeza, passando, posteriormente, à atividade desenvolvida junto à betoneira, fazendo “massa”. Também abastece o elevador com tijolos e outras solicitações. Quando não tem trabalho ali, é destinado a qualquer outra tarefa, como fazer lajotas.

Trabalhou com o avô, cuidando de gado, dos oito aos doze anos de idade. Só cuidava do gado, pois não gostava do trabalho na “roça”.

Estudou até os doze anos e saiu da escola porque não gostava de estudar e como a escola ficava longe, de ir no ônibus lotado. Deixou a escola ao concluir a 4ª. série do 1º. grau. Seu pai queria que continuasse e sempre lhe dizia: “estuda que a vida de peão é difícil”.

Depois que deixou de estudar, começou a trabalhar com um tio na cidade onde mora. Lá havia serviço mas não trabalhava registrado. Trabalhou também em Florianópolis (SC), em uma empresa que disse “ser ruim”, voltou então para Garopaba (SC), até conseguir o trabalho na Empresa Alfa, trabalho que gosta, apesar de ter que ficar longe da família.

Vive em Macabu - a sete quilômetros de Garopaba, com a esposa, o filho e os pais da esposa. Sempre residiu neste local.

Vinicius. Está com trinta e quatro anos de idade. Tem 2º. grau completo. Vive com a esposa e os dois filhos em São José (SC), onde sempre viveu.

Sua categoria profissional é técnico em edificações, porém, exerce a função de **mestre de obras** (encarregado), cuja tarefa é “o comando do pessoal”, distribuição e controle de tarefas. Trabalha na Empresa Alfa desde dezembro de 1995.

Os pais tiveram só filhos homens e, por isso, tinham que fazer trabalhos domésticos (lavar louça e roupa, cozinhar).

A minha vida foi boa e muito trabalhada.(...) Levamos uma vida boa, nunca faltou nada na mesa, graças a Deus, no vestuário também nunca faltou, sempre teve, até do bom e do melhor. E graças a Deus, se mantém até hoje. (...) Nunca levei uma palmada, uma chinelada do pai ou da mãe.

Foi funcionário público, trabalhava no departamento de pessoal, onde fazia folhas de pagamento.

Quando começou a trabalhar na empresa Alfa, foi trabalhar em outra cidade e ficava no alojamento, indo para casa da família nas quartas feiras e finais de semana.

Segundo o olhar dos sujeitos da Empresa Alfa, **qualidade de vida é** ter saúde; ganhar um salário suficiente para manter um certo conforto e viver mais ou menos - ter o que comer, o que vestir; é poder pôr os filhos na escola; poder sair para jantar ou almoçar fora; poder dar a si, à esposa e aos filhos o que querem. É também, trabalhar com vontade, mas sem dispendir um esforço maior que o de suas possibilidades, ser bem quisto no trabalho, perceber que valorizam seu trabalho. É se dar bem com a família, incluindo ser respeitado, ter afeto e retribuir isso. É relacionar-se bem com a comunidade e outros ambientes que frequenta, isto é, ser bem quisto e querer bem as pessoas com quem se relaciona.

Qualidade de vida também é vista como o padrão de vida que a pessoa leva.

Qualidade de vida é o que a gente tem (...) como se alimenta, como vive (...).

(...) eu acho que seje trabalhar bem, trabalhar contente com o serviço, se trabalha melhor com saúde, né? Tá tudo bem com a família, (...) com o serviço, com a empresa, com a casa, né?

Muitos sujeitos não sabiam definir, porém, sabiam dizer como estava e porque estava daquela forma. Assim sendo, as definições de qualidade de vida brotaram muito mais da avaliação de como está a sua qualidade de vida do que de uma definição expressa pelo sujeito.

Observando o conjunto dos sujeitos, percebe-se que qualquer ambiente é permeado pelas crenças, pelos valores, sentimentos, pelas práticas, possibilidades e limitações do sujeito. Mas há também alguns momentos que são somente do próprio sujeito, ou seja, que ele mesmo é o ambiente, que não é o ambiente, mas ele mesmo que produz as possibilidades ou limitações para realizar e realizar-se.

Tendo como contexto o próprio sujeito, podemos conhecer as suas necessidades, expectativas e sonhos, o que e/ou como faz para satisfazê-los, crenças e valores, os aspectos que lhe dão prazer/alegria e os que incomodam/deixam triste.

Quanto a sonhos/expectativas, os trabalhadores diziam que era difícil dizer quais eram pois seria difícil alcançá-los, que não podem almejar algo, já que não conseguirão.

Não tem nem como explicar (...) o salário é suficiente pra viver (...) mas não pra realizar um sonho que a pessoa tenha.

(...) é uma convivência que nós não pode ter, né? E era o meu sonho (...) A minha esposa e eu não temos filho, a minha esposa não pode ter filhos.

Daqui a um ano, mais ou menos, trocar o carro por um mais novo, é a única coisa.

A gente trabalha e sempre pensa em um dia ter alguma coisa melhor, uma casa boa, um bom sítio, um carro, mas isso aí é impossível.

Meu sonho é viver uma vida bem. Viver bem feliz. Comprar um carrinho, uma moto (...) primeiro viver bem com a família.

Gostaria de ter um carro zero (...) esse é um sonho grande. E o outro sonho é ver meus filhos formados, com trabalho, ganhando o dinheirinho deles.

Para **satisfazer as necessidades e realizar os sonhos e expectativas** todos eles dizem que têm que ir lentamente criando as condições, como construir sozinho a própria casa, situação vivida pela maioria.

Tenho que querer aquilo que eu acho que dá pra ter (...) faço um esforço (prestação que pode pagar) pra poder adquirir e consigo.

Eu e a mulher já estamos batalhando pra ter (...) a gente já tá pagando um consórcio.

(...) Se não pode fazer o que né? (...) Eu não posso tá cobrando também dela (...).

Algumas vezes é necessário abdicar de algo para poder atingir um objetivo como deixar de comprar a moto que era um sonho, para comprar a casa que era uma necessidade, ou deixar um trabalho “bom” e mudar para o atual, porque o salário é melhor.

Há aqueles que entendem que têm que trabalhar para suprir as necessidades e não vêem perspectivas de realizar sonhos. Crêem que o que “alcançaram” é o limite e que, se puderem manter isso, já está bom.

Dentre os sentimentos relativos ao ter **prazer e desprazer**, os aspectos que mais deixam os sujeitos tristes ou que lhes trazem desprazer, o principal é a doença, seja própria ou de familiares.

Doença (...) acho horrível (...) me incomoda bastante.

Só tem uma coisa que me dá tristeza, quando eu fico doente.

O segundo aspecto são preocupações com o trabalho. Aparecem também perdas de colegas de trabalho ou morte de parentes, e ainda preocupações com desemprego, seja próprio ou em geral (país, região, vizinhança). A preocupação com o coletivo aparece além da questão do desemprego, na questão do uso de drogas pelos jovens e de produção e distribuição de alimentos.

Aparecem também como negativos aspectos internos, do próprio trabalhador, como sentir-se cansado, não gostar de estar em lugar com muita gente, e aspectos externos, como falsidade, mexer em suas coisas, chamá-lo ou chamar outras pessoas de “burro”, os políticos, o horário político e o voto obrigatório, ver alguém brigando, desentendimento com esposa.

Assim como a doença é o principal indutor de tristezas, no olhar dos sujeitos, o oposto também é verdadeiro, a saúde é o principal elemento que gera alegria e/ou prazer.

O cara tendo saúde pra trabalhar (...) eu acho que é um prazer.

Outro aspecto que dá prazer é o sujeito sentir-se querido pelas outras pessoas especialmente pelos empregadores, ter estabilidade no emprego e receber benefícios oferecidos pelo empregador, além de um bom relacionamento com a família. O viver tranqüilo, ou seja quando tudo está normal, também é visto como motivo de alegria.

(...) a gente tem uma alegria (...) Importante saber que todo mundo gosta da gente.

(...) só o fato de (...) estar trabalhando numa empresa assim, que a gente se sente seguro e tem tudo isso aí (...) já é um motivo de alegria.

(...) alegria é quando tudo vai bem. (...) A saúde anda boa, a gente tá levando o barco normal, (...) Consegue pagar as dívidas certinho, consegue agradar as pessoas que a gente tem que agradar (...) A gente tá tranqüilo, não tá incomodando ninguém, não tá em atrito com ninguém, isso me deixa contente.

Outro motivador de alegria e prazer são atividades de lazer, como conhecer outros lugares, ir à praia, sair com a família, ir a bailes, namorar, ouvir música.

Quando eu vou no baile, né? Às vezes a gente até namora, é alegre, é legal.

Um forte motivo de alegria, para os sujeitos que permanecem em alojamentos, com certas exceções, é o retorno para casa, reencontrar a família, seja nuclear ou ampliada, e ver que está tudo bem, ver a união da família.

(...) Vê eles vivendo bem, a mãe e o pai unido, eles vivos, eu com a minha mulher (...) quando chega a sexta dá uma alegria vê tudo bem quando a gente chega, ver o filho "pai, pai" dá uma alegria!.

As crenças e valores que fundamentam a vida dos sujeitos são dele próprio e por isso permeiam todos os ambientes de sua vida.

Sempre gosto de ter amor no que faço (...) também não é o cara se quebrar trabalhando, mas trabalhar dentro da produção. (...) não adianta querer uma coisa se não dá pra mim comprar, tem que ser as coisa no meu alcance, né? (...) Até os dezoito anos os pais podem obrigar os filhos, depois dos 18 não pode mais.

Se for só trabalhar não dá, tem que divertir também um pouco (...) Se eu tenho serviço pra fazer, então não posso sair, daí eu cumpro a minha obrigação, né? (...) Eu não posso tá cobrando também dela, né? É só uma coisa da realidade que ela não pode ter um filho. (...) a gente que não tem estudo já não tem pelo pensar, né? Eu acho que tudo que aprende é a força de vontade.

O cara não pode só trabalhar (...) tem que curtir a vida mesmo. (...) É ruim trabalhar num lugar quando o encarregado não gosta do cara.

A gente o que é sem pai e mãe?. (...) Leitura de jornal mantém a pessoa informada. (...) Droga é terrível, o uso dela é o que causa violência (...) dar um tiro numa pessoa, de cabeça limpa ninguém faz isso.

Pra mim acho que não deve haver tristeza (...) Se brigar com as pessoas, a gente, tem que tentar perdoar (...) Viver bem pra mim é tudo (...) O que é a gente sem Deus? (...) ao acordar tem que lembrar dele e rezar. (...) A pessoa quando cai na droga, acabou-se.

Conhecer o **ambiente de trabalho** dos sujeitos se faz necessário para compreensão do delineamento da qualidade de vida dos trabalhadores de determinado setor produtivo.

A **Empresa Alfa** tem como atividade principal a construção de edifícios e obras de engenharia, possui em sua **administração** um diretor superintendente, um diretor geral, um gerente de obras, que também é o engenheiro responsável técnico das obras, um mestre de obra geral e um técnico de segurança; no mínimo, um mestre de obra para cada canteiro e para os trabalhadores de obras.

Paralelamente ao setor de obras há uma gerência financeira, um gerência comercial e um departamento de recursos humanos, vinculados ao diretor geral, que realizam os trabalhos referentes a todo o grupo de que a Empresa Alfa faz parte.

No período da pesquisa a empresa possuía oitenta funcionários em seu quadro de pessoal, e três obras em andamento, sendo que uma já em fase de limpeza. Deste modo, a investigação foi centrada apenas nos dois canteiros de obra em plena atividade.

A **Sede da Empresa** foi um dos ambientes visitados durante o período de estudo. Está situada no Centro de Florianópolis, onde contatei com o Gerente de Obras, no momento de Entrada no Campo, e com o Diretor Geral, num segundo momento, para alguns esclarecimentos.

Outro ambiente visitado foi o **Departamento de Pessoal**, também situado no centro de Florianópolis, mas não anexo a sede da Empresa. Neste ambiente o contato foi com o Supervisor do Departamento de Pessoal.

Os outros ambientes, onde centrei o interesse do estudo, foram os **canteiros de obras**, que denominei com letras do nosso alfabeto.

Canteiro A, situado no Centro de Florianópolis, corresponde à edificação de um prédio de apartamentos com doze pavimentos, uma área de armação e um barraco que possui, além das áreas de vivência², um escritório anexo. (Ver figura 1 no anexo 4) No período de realização do estudo, a obra estava em fase de armação de pilares, acima da segunda laje. Neste canteiro, contatei com o Técnico de Segurança, o Técnico em Edificações, que é o encarregado (mestre de obra) daquela obra, e com os Trabalhadores.

Canteiro B, situado no Estreito, Florianópolis. Constitui-se da edificação de dois prédios de apartamentos, com cinco pavimentos cada, que abrigam as áreas de vivência e de trabalho incluindo escritório, área de armação e outros. Nesta obra encontravam-se, no Bloco 1, trabalhos de estrutura, paredes, instalações elétricas e hidráulicas, e outros, e no Bloco 2,

² Pela NR-18, são consideradas áreas de vivência as instalações sanitárias, vestiário, alojamento, local de refeições, cozinha, lavanderia, área de lazer, ambulatório (necessário quando houver um número de trabalhadores maior ou igual a cinquenta).

trabalhos de revestimentos. Neste canteiro, o contato foi com o Técnico de Segurança, os Mestres de Obras e os Trabalhadores.

De grande importância, na qualidade de vida dos trabalhadores, as **áreas de vivência** foram observadas com atenção, na tentativa de retratar como vivem, no ambiente de trabalho, os trabalhadores da construção.

No canteiro A, conforme mostra o croqui (Figura 1 do anexo 4), a área de vivência encontra-se em um barraco construído com este fim, possuindo refeitório, que serve também de área de lazer: sala grande com duas mesas de refeições e bancos, uma televisão, uma mesa de trabalho e um armário. Nesta sala também são guardados as motos de alguns dos trabalhadores e algumas roupas. Uma cozinha com geladeira, freezer, fogão, armário, balcão e pia; anexo à cozinha, um depósito de utensílios de cozinha e alimentos; uma lavanderia com dois tanques; uma área de WCs³ com três pias e um mictório na sala comum e três vasos sanitários individualizados e com portas; um banheiro destinado às pessoas que trabalham na cozinha (sem uso naquela etapa da obra); uma área de banho e vestiário com seis chuveiros individualizados por paredes laterais, dois armários feitos de “madeirite” e diversos ganchos na parede para depósito de roupas, e armários metálicos individuais com chave.

Nestas áreas o chão é cimentado, não há revestimento de teto, as paredes são de alvenaria não rebocadas e pintadas de branco.

No canteiro B, as áreas de vivência são distribuídas em peças da própria edificação e compostas por quatro salas de refeição (sete mesas); em uma das salas se encontra a televisão, sendo então também área de lazer, são peças apenas com aberturas, sem fechamento de janelas. Uma cozinha equipada com fogão, pia, geladeira, uma pequena mesa, um banco, um armário para utensílios e alimentos, e, em anexo um tanque, outro fogão, outra mesa (as peças destinadas à cozinha e lavanderia, são as futuras cozinha e lavanderia de um dos apartamentos). Um BWC⁴ destinado às trabalhadoras responsáveis pela alimentação, próximo à cozinha; BWCs no pavimento térreo e também outros junto aos alojamentos, para os demais trabalhadores; um vestiário próximo a algumas salas de refeições. (Ver croqui, figura 2 do anexo 4)

Muitas vezes o nosso próprio olhar diz mais que palavras. Assim creio que alguns detalhes das áreas de vivência e dos alojamentos são melhor observáveis através das

³ WC - Refere-se a áreas sanitárias que incluem vaso sanitário e/ou mictório e lavatório. Não inclui chuveiro.

⁴ BWC - Área sanitária que inclui chuveiro, além de vaso sanitário e/ou mictório e lavatório.

fotografias que compõem o anexo 5, em que cada pessoa que olhar estas realidades que tento descrever poderá ter idéia de como é a qualidade de vida dos sujeitos que ali vivem.

No canteiro A, o **alojamento** faz parte do barraco e compõe-se de dois quartos, com um outro quarto, entre eles, que serve de depósito, como mostra o croqui. (Figura 1 do anexo 4)

Um dos quartos possui três beliches e uma cama, algumas caixas (armários), ventilador, extintor de incêndios. O outro quarto é bastante similar: possui três beliches e uma cama, ventilador e uma lixeira.

No canteiro B, o **alojamento** é composto de um total de sete quartos e dois BWCs (futuros quartos e suítes dos apartamentos em construção), com um total de vinte e oito leitos (treze beliches e duas camas) e demais objetos como os encontrados no alojamento do outro canteiro, conforme mostra o croqui (Figura 2, anexo 4).

Há mobília e utensílios fornecidos pela empresa e outros levados pelos trabalhadores. Dentre os fornecidos pela empresa, tomei conhecimento do fornecimento de camas ou beliches (de madeira de construção ou industrializados), armários (caixas de madeirite com cadeado ou prateleiras), colchões (espessura de dez centímetros), lençóis, cobertores, acolchoados, travesseiros, ventiladores, inseticida para eliminar insetos, lixeira. Na área de lazer, televisão. Dentre objetos dos trabalhadores, estão aparelhos de som, espelhos, roupas, caixas de ferramentas e outros.

Quanto à **organização do trabalho** na empresa, destaco as três modalidades de contratação de trabalhadores adotadas pela Empresa.

Trabalhadores contratados como mensalistas, onde o trabalhador é contratado como empregado da empresa para executar qualquer trabalho pertinente à função que assume. Recebe um salário fixo e prêmio assiduidade, dentre os benefícios concedidos pela empresa.

Trabalhadores contratados por produção, modalidade na qual, o trabalhador é contratado como trabalhador da empresa, sendo que o pagamento não é um salário fixo, mas conforme o trabalho produzido.

Esta forma é utilizada em trabalhos mensuráveis, tais como alvenaria, contrapiso, reboco, revestimentos cerâmicos (pisos e azulejos) e outros. No caso dos trabalhos citados, todos são contratados como pedreiros mas para executar somente uma determinada tarefa/trabalho, por exemplo, alvenaria ou revestimentos cerâmicos.

Quando não há trabalho específico para o qual foi contratado ou no período de férias, o trabalhador recebe pela média dos últimos seis meses de trabalho. Na pior das hipóteses o salário mínimo da função.

Nesta modalidade, o trabalhador não recebe o prêmio assiduidade pois, como afirmam “já recebemos a mais que os demais trabalhadores”. Eles percebem a vantagem de poder trabalhar mais, se quiserem perceber uma remuneração maior num determinado período.

(...) o que eu faço ainda é o melhor, a melhor profissão que tem dentro da construção civil ainda é o trabalho de colocação (...) eu digo assim, todos nós, que até o pessoal que trabalha no tijolo também, se quiser ganhar um pouquinho mais é só trabalhar, a gente tem essa vantagem. Por isso que eu acho que é melhor do que trabalhar por hora, porque por hora tanto faz trabalhar bastante como pouco, o ordenado é sempre o mesmo, não tem como...

Trabalhadores contratados por administração: nesta modalidade, o contrato de trabalho é entre a Empresa e uma empreiteira, para que esta realize um determinado trabalho, em determinado período. A empreiteira contrata os trabalhadores necessários para realização daquele trabalho.

A empresa Alfa faz algumas exigências, tais como, de que a empreiteira cumpra exigências legais para com seus trabalhadores (registro em carteira de trabalho, INSS, FGTS, alimentação e segurança e saúde do trabalho). Os trabalhadores desta modalidade não ficam nos alojamentos da empresa e não recebem os benefícios oferecidos pela empresa, mas sim os que a empreiteira para a qual trabalham oferece.

Nesta modalidade, o empreiteiro ou encarregado da empreiteira, e muitas vezes o próprio profissional, determina como fazer a tarefa, porém, onde e quando fazer, ou seja, a distribuição das tarefas, é feita pelo encarregado (mestre de obra) da empresa.

(...) eles que comandam a gente (...) mostram onde que tem que ser feito o serviço.

A distribuição das tarefa, entre os **trabalhadores encarregados**, também chamados **mestre de obra**, é feita de modo que, na fase onde há maior concentração de trabalho e maior número de trabalhadores, haja mais de um mestre de obras, pois cada mestre de obra se responsabiliza por algumas etapas (trabalhos/tarefas) da obra e pelos trabalhadores destas etapas.

Quanto às **condições de trabalho**, destaco os aspectos que envolvem a jornada de trabalho e o descanso remunerado (férias e descanso semanal). Mas as condições de trabalho, segundo o referencial teórico envolvem mais que espaço e tempo de trabalho e, assim sendo, todos os aspectos apresentados podem ser considerados condições de trabalho.

A jornada de trabalho de segunda a quinta-feira é das 7h às 12h e das 13h às 17h, e nas sextas feiras, o período matutino é o mesmo, e o vespertino é das 13 às 16h.

É normal, dentro da lei (...) o sistema de trabalho é tudo certo (serviço, horário) (...) não dá pra reclamar.

Os trabalhadores contratados por produção percebem a flexibilidade de horário, no caso de quererem trabalhar mais. Eles vêm como condições boas, normais, dentro do exigido por lei.

No trabalho por administração, têm certa flexibilidade de horário; no entanto, a empresa prefere que cumpram seu horário.

(...) nós não batemos ponto, mas eles querem que a gente siga aquele horariozinho. Só que a obra nunca parou por causa da gente, nós estamos sempre na frente (...).

Como descanso semanal, o trabalhador tem os sábados e domingos. Quando ocorrem feriados em quintas ou terças-feiras, é prática da Empresa fazer compensação de horário, trabalhando aos sábados, ou prolongando o horário diário por determinado período.

As férias são costumeiramente coletivas, com vinte dias de duração, alocadas entre vinte de dezembro e vinte de janeiro. Os dez dias restantes podem ser gozados pelo trabalhador num período em que não haja muito trabalho em sua função, no entanto, normalmente a empresa paga o valor referente a este período e o trabalhador permanece no trabalho.

Aspecto importante das condições de trabalho oferecidas pela empresa são aquelas relativas aos cuidados com a **segurança no trabalho**, que podem limitar-se ou ir além das exigências legais preconizadas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, referentes à segurança e saúde no trabalho (NR-2, NR-3, **NR-4**, **NR-5**, **NR-6**, **NR-7**, NR-8, **NR-9**, NR-10, NR-11, NR-12, NR-15, NR-17, **NR-18**, NR-23, NR-24, NR,25, NR-26)⁵. Neste aspecto, deve-se levar também em consideração a forma de uso de equipamentos de segurança e de equipamentos de trabalho pelo trabalhador, a orientação dada, o controle das obrigações do empregador e do empregado, as condições dos ambientes, a forma de execução da tarefa, dentre outros.

O uso de equipamentos de proteção individual (EPI) e de equipamentos de trabalho pode ser visto em três situações distintas.

O uso adequado dos EPIs e equipamentos de trabalho em boas condições e de forma correta.

⁵ Ver anexo 3 que esclarece o conteúdo de cada NR citada.

O uso inadequado de EPIs, situação bastante comum na construção civil, onde o sujeito usa equipamentos em condições que já não cumprem sua função de proteção, tais como o uso de sapato estourado; ou usando de forma indevida, como o uso de cinto de segurança preso no cabo do andaime e não na corda de segurança. E ainda o uso de equipamentos de trabalho por pessoa não capacitada: a serra circular usada não por carpinteiro (trabalhador autorizado a usá-la).

E, por fim, o não uso do EPI. São comuns os casos de não uso de sapato e capacete, especialmente pelos profissionais que trabalham em uma peça da edificação, o não uso de cinto de segurança em trabalhos com perigo de queda, dentre outros, confirmados através de situações encontradas durante observação:

Trabalhador usando cinto de segurança preso a um dos cabos de aço do andaime suspenso.

Azulejista que estava de sandálias havaianas e sem capacete.

Trabalhador (carpinteiro) pelo lado de fora do prédio, apoiando-se apenas com uma mão na forma que ele mesmo pregava, isso sem uso de cinto de segurança. Situação que teve comentário dos colegas: “(...) e ele é cipeiro (membro da CIPA), se fosse um de nós ...!”

O Mestre de Obra Geral não usando capacete. Também o não uso deste EPI pelo Engenheiro, em todas as visitas dele à obra que presenciei.

Na tarefa de colocação de ferragem de um pilar, alguns trabalhadores usavam luvas, outros não.

O uso de protetor auricular somente no horário em que o sujeito acionava o guincho e o não uso deste EPI.

O não uso de protetor auricular e proteção dos olhos nos trabalhos com a serra circular.

Durante a observação, houve uma situação que prova a importância do uso dos EPIs, com o relato de um trabalhador que, momentos antes, lhe caiu sobre a cabeça, um ferro, quebrando o capacete e formando uma tumefação.

Outra mostra da importância do uso de EPI foi quando um pedreiro me mostrou suas mãos com lesões provocadas pelo contato com a cal, por não se acostumar a trabalhar com luvas. Prefere os ferimentos a ficar com as mãos suadas e a colher escorregadia nas mãos.

O fornecimento de EPIs na Empresa Alfa é gratuito a seus empregados. É de responsabilidade das empreiteiras o fornecimento de EPI a seus trabalhadores, contudo, se houver necessidade, a Empresa Alfa fornece e depois cobra da empreiteira.

A orientação quanto à segurança do trabalho é feita através de cartazes, pelos membros da CIPA, pelo técnico de segurança e por meio de cursos.

Não houve relato de trabalhadores quanto à promoção de cursos de segurança, mas o Técnico de Segurança me forneceu o programa de um curso, constituindo-se de frases de

alerta quanto à segurança e pequenas orientações de atos e condições inseguras, riscos ambientais e primeiros socorros.

No canteiro A, tanto nas paredes internas quanto externas “do barraco” (áreas de vivência), há cartazes de chamada de atenção quanto à segurança, uso de EPI, incêndio, eletricidade, e outros. No refeitório principal do canteiro B, há diversos avisos de segurança e de disciplina. Estes comunicados apareciam mais como punição do que como promoção e prevenção de acidentes e o uso de EPIs.

O controle é de responsabilidade da empresa e dos próprios trabalhadores. Na Empresa, é feito pelo técnico de segurança, que controla as obrigações do empregador e dos empregados e pelos trabalhadores membros da CIPA, sejam eles representantes do empregador ou dos empregados.

A CIPA, segundo informações obtidas, é composta de dois membros titulares e dois suplentes, de cada uma das partes (empregador e empregados). E as reuniões são mensais.

(...) na reunião convidamos todo mundo, titulares e suplentes. (...) eu que sou secretário (da parte do empregador). (...) o vice presidente é da parte dos empregados e o presidente da parte da empresa. (Técnico de Segurança)

Segundo o Técnico, somente ele se preocupa com a questão de segurança.

Se tu chegar aqui tiver uma madeira com prego ali, fica, todo mundo passa por cima, ninguém diz nada. Então eu tenho que passar pra mandar tirar, e às vezes eu também fico revoltado e também não tiro. Então tinha que pegar junto, se a CIPA funciona, então a parte de segurança, se eu não estiver presente, os membros também tem que tomar uma atitude. Na outra obra lá, tem três ou quatro membros da CIPA se tiver um problema numa passagem fica lá até eu chegar, e às vezes eu não vejo, passo e não vejo. Então não é só descarregar a responsabilidade por cima de mim. Eu não faço nada por escrito, faço só na parte verbal, porque, podia fazer por escrito, (...) mas eu quero assumir a responsabilidade junto com eles, então todo mundo pegando junto fica tudo tranqüilo, essa é minha forma de agir.

(...) se eles movimentarem mais, agirem mais (...) nós estamos quase a zero (em número de acidentes) isso não quer dizer que não pode dar um acidente grave, claro que pode.

Foi comentado pelo Técnico de Segurança que o mestre de obras tem como prioridade o serviço, depois a segurança, e usou como exemplo a proteção do poço do elevador, que, pelo mestre de obras, primeiro faz o serviço para depois montar a proteção do poço.

Como exigência legal, as empresas desenvolvem programas que envolvem segurança e saúde do trabalhador. Estes programas são **PCMAT** (Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção - NR 18), **PPRA** (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - NR 9), **PCMSO** (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - NR 7), que têm como objetivo prevenir e orientar empregadores e

trabalhadores dos riscos e ações a serem tomadas, para prevenção de acidentes e de doenças e para melhoria das condições de trabalho.

Na pesquisa documental, procurei verificar a existência ou não dos referidos programas a nível de papel. Durante a observação participante e as entrevistas, procurei, junto ao Técnico de Segurança, ao Supervisor de Recursos Humanos, e ainda, junto aos Trabalhadores, verificar o cumprimento de determinados quisitos dos programas, tais como os exames médicos admissional, periódicos, demissional e de afastamento.

(Exames) Periódicos (...) o que eles tem feito aí, desde a minha época foi exame clínico, o médico passa faz exame de audição e visual (...), exame de mudança de função nós não tivemos nada ainda, o sujeito entra numa função e permanece a mesma coisa, e exame admissional e demissional é feito.

É faz (exame) de vez em quando. (...) eu quando entrei (...) que nós trabalhava na empresa deles mesmo (...) não foi preciso fazer nada, depois de uns meses foi feito.

(Exames periódicos) tudo feitinho. (...) Já veio médico aqui escutar o coração, ver pressão. (...) Quando entrei na empresa teve exame admissional.

(...) nós temos o PCMSO, que é exigência da própria lei (...), nós contratamos uma empresa, fizemos um convênio com o SECONCI⁶, e ele é que está prestando esse serviço que é na área de medicina ocupacional.

O técnico de segurança afirmou que após o convênio com o SECONCI, os exames que anteriormente incluíam exames de audiometria e de visão, agora não incluem mais.

Assim detectei que a Empresa oferece a realização dos exames admissional, periódicos, de retorno ao trabalho, após afastamento maior que trinta dias, de mudança de função e demissional pelo SECONCI. E ainda outros pertencentes ao PCMSO, que não são exigência legal, como o programa de saúde oral, cujo atendimento é feito pela unidade móvel do SESI no próprio canteiro de obras. Nos casos de necessidade de tratamento mais complexo, o trabalhador é encaminhado ao consultório dentário do SESI. Existe ainda o programa de conservação visual onde são realizados exames de capacidade visual do trabalhador através de aparelho portátil. Se diagnosticado alguma patologia provocada no trabalho, o trabalhador é encaminhado para tratamento especializado. A cobertura do tratamento é feita pela Empresa.

Outro aspecto de grande importância nas condições de trabalho, demonstrada pelos trabalhadores, são as questões salariais, como a **periodicidade e assiduidade no pagamento e o próprio valor do salário.**

⁶ SECONCI - Serviço Social da indústria da Construção Civil - órgão ligado ao SINDUSCON, que tem por fim prestar serviços de segurança e saúde no trabalho para as empresas associadas.

A Empresa faz sempre o pagamento na última sexta-feira do mês, e na sexta-feira da quinzena, o trabalhador que quiser (geralmente todos querem) recebe de trinta a quarenta por cento do salário, o que eles chamam de vale.

(...) não atrasam o pagamento.

(...) recebe por mês, mas na quinzena tem vale.

(...) a gente se sente seguro (...) pra mim, que trabalhei em empresas que era um problema até pra receber, isso já é um motivo de alegria.

A cada 15 dias nós oferecemos um vale. E esse vale tem que coincidir na última sexta feira da quinzena. Para evitar que ele fique com o dinheiro no barraco.

Os salários, quanto ao valor, são vistos como “bons” se comparados a outras empresas. No entanto, ficou clara a expectativa que os sujeitos têm por um salário ainda melhor, o que significa uma certa insatisfação.

(...) ganha o preço do sindicato.

(...) aqui já tão pagando o melhor preço da região (...) acima do que o sindicato obriga (...) então não pode nem reivindicar.

(...) o salário é bom, mas quanto melhor a gente ganha, melhor.

(...) me gratifica razoavelmente bem.

Um dos trabalhadores por administração mostrou grande insatisfação com o salário. O seu entendimento de qualidade de vida no trabalho, condições de trabalho, envolvia sempre a questão salarial. Embora tenha dito que “está bom”, estes fatores eram entendidos como salário justo, demonstrando insatisfação.

Os empreiteiros justificam-se com seus trabalhadores da falta de aumento de salário, acusando a Empresa de não dar aumento, não pagar melhor.

(...) não tem como a gente chegar no patrão pedir aumento que ele diz: ‘como eu vou te dar aumento se eu não ganho aumento.’ Ai não tem jeito, a gente tem que levar, ficar assim.

A alegação do nosso patrão é que a empresa não dá condições de ele fazer isso com a gente. (...) Ela paga por serviço, mas pra ele. Então eu pensaria assim, o que eles poderiam melhorar um pouco o lado dele pra que ele pudesse melhorar o nosso também.

Também vistos como condições de trabalho, os **locais e situações de trabalho** são de grande importância.

A construção civil é um setor de trabalho sempre utilizado como exemplo pelos autores que tratam de condições e segurança de trabalho, pois os locais e as situações de trabalho na construção civil são, na grande maioria locais, de risco de acidentes, pela própria característica do local, dos equipamentos utilizados e/ou da tarefa a ser executada, ou ainda pela presença indevida de objetos pertinentes ao trabalho ou entulhos.

Tive a oportunidade de presenciar algumas situações, ambientes e tarefas que apresentam característica de risco, como mostram as notas de campo a seguir.

Quanto ao uso da serra circular, no canteiro A, um dos carpinteiros é o responsável, mas os demais carpinteiros usam, porém possuem uma autorização para isso. No canteiro B, o sistema é o mesmo.

Em dias chuvosos e subsequentes, há acúmulo de muita água nos locais de trabalho. O Técnico de Segurança alertou sobre a necessidade de escoá-las, devido ao risco de procriação de mosquitos da Dengue.

Em todos os acessos ao elevador de serviço não há portões, há uma grade que eles tiram por completo, enquanto estão trabalhando, segundo informou-me o Técnico de Segurança. Porém, o que observei, me faz entender que esse “enquanto estão trabalhando”, dura o dia todo. (Canteiro A)

Observei um andaime suspenso mecânico (chamado pelos trabalhadores de jaú), de quatro cabos como exige a norma, mas sem proteção em uma das laterais, e ligado por tábuas, sem qualquer proteção com o andaime suspenso de outra parede. (Canteiro B)

Nos vários pavimentos da obra, não havia proteção para o poço, onde ficará o elevador do edifício, havia em apenas um deles. (Canteiro B)

No trabalho de reboco do poço do elevador, o local estava pouco iluminado, e o trabalhador estava trabalhando sobre um estrado montado, não usava cinto de segurança. (Canteiro B)

Num determinado local de passagem, bem próximo à escada, havia instalação elétrica bastante exposta e que, para passar, era necessário tocar nela. (Canteiro B)

Há muito material e entulho esparramado pelo canteiro. (Canteiro B)

(...) eles tavam com chuva fazendo umas caixarias lá em cima no 5º andar eu tava no outro prédio, e falei pro mestre de obras, 'olha tá chovendo muito, pode alguém escorregar de lá de cima, vai dar um barulho' e ele respondeu 'é mais tem que acabar o serviço'. Às vezes tem que dar uma parada. (Técnico de Segurança)

Conforme o olhar dos trabalhadores, está tudo em ordem em termos de segurança.

É tudo dentro da lei.

Tem um senhor (técnico de segurança) que tá sempre cuidando.

O ambiente ruidoso é uma das condições inadequadas de trabalho na obra; o ruído produzido por alguns equipamentos, tais como guincho, betoneira, serra circular, serra para cerâmica, máquina de fabricação de lajotas, é bastante intenso; no entanto, os trabalhadores já não sentem mais o ruído, não percebendo como situações de perigo.

Se a gente tiver acostumado, a gente nem percebe que ela está ligada (...) a serra circular perto da máquina de fazer lajotas é silenciosa.

Dentre as condições oferecidas pela empresa, há aqueles que denomino **benefícios oferecidos**, que entendo como sendo tudo o que o trabalhador recebe além do salário, do descanso remunerado e dos cuidados de segurança que são exigências legais. Dentre estes benefícios, estão alguns que também são exigidos por lei, mas considero benefícios em função de as empresas darem tratamentos diferenciados, como, por exemplo, vale transporte e os programas de saúde do trabalhador.

Os benefícios oferecidos pela Empresa Alfa incluem a **alimentação** para os trabalhadores dos canteiros de obra da Empresa, que se constitui de café da manhã e almoço, sob cobrança de um taxa mensal de dois reais, para que o valor da alimentação não seja incorporado ao valor do salário, incidindo nas verbas de rescisão de contratos.

O café da manhã, servido às 8h30min, compõe-se de café com leite, de dois a três pães de cinquenta gramas para cada trabalhador, com margarina ou doce. No canteiro A é confeccionado pelas cozinheiras e, no canteiro B, por um dos trabalhadores que também é responsável pela limpeza das áreas de vivência.

O almoço, no canteiro A, é confeccionado pelas cozinheiras, sendo oferecido, todos os dias feijão, arroz e salada variada; carne de gado em três dias da semana; nos outros dois dias, dois pedaços de frango. No canteiro B, a comida é comprada de empresa especializada, em porções.

(...) não é de rico, mas é comida boa, eu também almoço na empresa (...) a comida é tranqüila, a higiene é muito observada lá (...).

[Aqui a comida é comprada?] Marmitex. É boa a comida, tem gente ainda que reclama, mas eu tenho certeza que esses que reclamam não têm essa comida em casa.

Os trabalhadores por administração fazem as refeições junto com os trabalhadores da empresa, ou seja, a mesma alimentação. Este procedimento é usado para que não haver diferenciação e discriminação entre as diferentes modalidades de trabalhadores. O pagamento destas refeições é de responsabilidade da empreiteira.

Outro benefício existente são os serviços de saúde, que vão além dos exigidos e/ou oferecidos pelo PCMSO.

A empresa oferece um ambulatório com um médico clínico geral e do trabalho e uma médica pediatra, que atendem gratuitamente os trabalhadores e seus dependentes. Oferece também um convênio com uma clínica médica com especialistas, onde o trabalhador paga 50% do valor das consultas.

No caso de outros atendimentos à saúde, como psicólogo, a empresa auxilia, embora o trabalhador não tivesse muita clareza de quanto teria que ressarcir.

Eles tem convênio mas não é pra qualquer um que soltam, não dá pra soltar tudo, pode ir lá, psicólogo, sabe como que é, é mais coisa pra rico. E eu to com esse problema na minha casa, e graças a Deus a firma já autorizou, já marcou consulta.

Outro benefício relativo à saúde é o auxílio farmácia concedido pela empresa. No caso de o trabalhador necessitar de medicamentos, com apresentação de receita médica e nota de aquisição, a empresa paga até trinta e cinco reais do valor gasto com medicamentos.

A Empresa oferece **auxílios financeiros**, conforme informações do Supervisor de Recursos Humanos; a empresa oferece um empréstimo pessoal para atender alguma emergência que o trabalhador tenha, por exemplo, pagamento de conta de luz, água, ou algum problema de saúde, em casa, ou reforma da casa. O pagamento deste empréstimo é negociado em função do valor emprestado.

(...) pode ser negociado, três vezes, cinco vezes, vai depender de cada caso.

Ainda como auxílio financeiro, a empresa oferece um incentivo de assiduidade e pontualidade.

E também nós temos, na construtora um incentivo de assiduidade, de pontualidade. O empregado que nunca faltar recebe um prêmio em espécie (...) Varia conforme a função. Num valor de cinquenta, cem, chegando até cento e cinquenta. Vai depender muito da produtividade dele.

(...) o pessoal que trabalha por hora aqui, por exemplo se eles trabalham o mês completo sem faltar um dia, eles têm um prêmio todo mês, isso já incentiva o operário a não faltar, a não chegar atrasado, essa firma tem, dá essa vantagem pra eles.

Os trabalhadores recebem o vale transporte com a cobrança de seis por cento, conforme determina a lei vigente.

(...) tem mais o vale transporte também, que é pra todo mundo, é descontado, 6%, mas é pouca coisa.

Outro benefício oferecido refere-se ao **vestuário**. A empresa oferece a cada trabalhador, com reposição quando necessária, duas camisetas de malha e dois jalecos de brim, todos com logomarca da empresa.

Há também o fornecimento de **material escolar** para os filhos dos trabalhadores, com idade escolar.

As **atividades de integração social e de lazer**, oferecidas pela Empresa, podem ser vistas como um benefício. Anualmente, no dia primeiro de maio, acontece uma festa com atividades esportivas e recreativas, para os trabalhadores e familiares. No entanto, segundo o Supervisor de Recursos Humanos, a participação vem decrescendo anualmente.

Outras formas de integração social são o próprio convívio no trabalho e, principalmente, nos momentos de refeição e descanso, em que os trabalhadores se reúnem na área de lazer (o próprio refeitório com uma televisão). Existe ainda, como forma de integração social, o “bate-papo” noturno entre os trabalhadores que permanecem no alojamento.

A percepção dos trabalhadores quanto aos benefícios oferecidos, pode ser constatada quando fazem comparações com outras empresas e vêem isto como “bom”, pois as outras, ou

oferecem menos ou não oferecem benefícios. Um dos sujeitos apontou o fato de ter os benefícios como um dos fatos que lhe dá alegria.

(...) só o fato de, como eu lhe falei, de tá trabalhando numa empresa, assim, que a gente se sente seguro e tem tudo isso aí (benefícios), pra mim (...) isso já é um motivo de alegria.

Nem todas as empresas oferecem as vantagens que essa aqui dá.

Alguns trabalhadores destacaram que há uma boa receptividade da empresa quando o sujeito tem algum problema e solicita ajuda. Há um empenho em ajudar.

Quanto aos trabalhadores contratados por administração, as duas empreiteiras envolvidas nesta empresa não têm um plano de saúde. Em uma delas detectei como benefícios, além do vale (pagamento adiantado na quinzena), apontado pelo sujeito, a confiança depositada no trabalhador e o incentivo para que prossiga com os estudos.

Os trabalhadores das empreiteiras afirmam que se o trabalhador tiver problema de saúde e precisar, desde que solicite, a Empresa Beta permite que o sujeito vá ao seu ambulatório.

Ainda nas percepções relativas à Empresa, é importante destacar as **condições de higiene, organização e limpeza** dos alojamentos e locais de trabalho.

No dia em que observei estas áreas, no canteiro B, os alojamentos estavam bastante sujos, desordenados, havia, papel no chão, pedaços de madeira, lona, cinzeiros cheios de xepa de cigarros, areia, objetos de trabalho e resíduos da construção, além de objetos de propriedade dos trabalhadores, espalhados por todo alojamento.

Neste canteiro, a limpeza do alojamento é feita por um trabalhador que também tem outras tarefas. Já os refeitórios e a cozinha eram bastante limpos, e havia a preocupação com a higiene por parte das cozinheiras.

Nos locais de trabalho, apesar de encontrar áreas com entulhos dificultando a passagem, é possível considerar o canteiro razoavelmente ordenado e limpo.

No canteiro A, os alojamentos estavam limpos, mas desordenados. As demais áreas de vivência estavam limpas na minha primeira visita, porém, nas visitas subseqüentes estas áreas não puderam ser consideradas limpas.

Nos locais de trabalho, havia algumas áreas com entulhos, dificultando a locomoção; no entanto, pude perceber, no decorrer da observação, que isso não é uma constante, havendo momentos de maior desordem e momentos onde o canteiro é limpo e ordenado.

O **alojamento** pode ser considerado como benefício, por não ser uma obrigação legal da empresa. Mas, considerando trabalhadores que necessitam de alojamento, a Empresa oferece.

O alojamento substitui, em parte, o lar daqueles trabalhadores que ali permanecem, assim sendo, não são apenas as condições físicas, já descritas anteriormente que interferem na vida dos sujeitos, mas também outros aspectos.

Na percepção de todos os envolvidos (trabalhadores, encarregados, técnico de segurança, engenheiros e outros), as condições são estas, por serem provisórios. Destaco, no entanto, que uma obra de edifício de apartamentos, por exemplo, tem um tempo de duração em torno de dois a três anos, e ainda, finda uma obra, os trabalhadores passam para outra obra, “que também é provisória”. Deste modo, eles vivem de modo provisório permanentemente.

Em geral, as condições de alojamento são vistas pelos trabalhadores como boas, até mesmo um dos sujeitos, não alojado, comentou que o alojamento é bom.

Os sujeitos apontam o que recebem no alojamento como um dos motivos de considerá-lo bom.

Tem geladeira, tem freezer, no verão tem ventilador, (...) dão roupa de cama no inverno, acolchoado, cobertor, veneno pra pernilongo (...).

Apesar dos benefícios, ficou claro que viver no alojamento não é bom.

(...) viver no alojamento é meio ruim (...) o cara depende de sair à noite pra comer.

Bom de ficar aqui não é (...) também tão ruim não é. (...) É bom, só as camas são ruins, dói as costas, o colchão é muito mole.

Um dos aspectos negativos do alojamento está no **afastamento de casa**. As falas demonstram a falta do convívio da família que os sujeitos sentem. Ao mesmo tempo que dizem acostumarem-se a esta situação, confirmam que, se pudessem ir todos os dias para casa, seria muito melhor.

É bom se a gente pudesse ir todo dia (...) a gente já acostumou, já tô a 20 anos assim (...) depois de acostumado dá, mas no começo era meio ruim.

É ruim que a gente tá sempre longe da família ... é ruim.

(...) dá uma saudade! (...) quando não vai na quarta-feira, fica louco que chegue a sexta para ir para casa.

Um dos aspectos positivos é o relacionamento entre os colegas alojados. Assim como o convívio com os colegas no ambiente de trabalho. O convívio no alojamento é apontado como “bom”, como um relacionamento de amizade, onde eles procuram viver bem.

Se damos tudo bem.

É bom, são tudo gente boa.

(...) aqui é tudo amigo, então a gente leva, tenta levar a vida melhor.

O cotidiano no alojamento apresenta diferenças entre os canteiros de obra da mesma Empresa.

Comum nos dois canteiros são as idas à casa no meio da semana. A distinção ficou expressa nas atividades do dia-a-dia no alojamento. Entendo esta distinção por dois motivos, um deles, a localização da obra, e o outro, a idade dos sujeitos entrevistados. No canteiro B, os dois sujeitos entrevistados, que permaneciam no alojamento, eram jovens; já no canteiro A, o sujeito era um senhor de mais idade.

(...) vê televisão, depois come, mais tarde vamos dormir.

Um dos sujeitos do canteiro B diz que sai sempre para comer, vai a bailes com outros colegas, além das idas para casa no meio da semana. O outro sujeito deste canteiro aponta várias atividades desenvolvidas por ele e os companheiros de alojamento.

(...) a gente se diverte com dominó, baralho, vai ver futebol no campo (...) vamos jogar futebol numa quadra (...).

Não apenas as inter-relações no alojamento e aquelas das atividades de integração social são importantes, mas também as inter-relações no conviver cotidiano do trabalho são de grande importância.

Nas inter-relações **com os colegas** de trabalho, demonstram ter um relacionamento amigável e mostram que o fato de trabalharem há bastante tempo juntos, estabelece laços de amizade, melhorando o clima de trabalho. Eles usam o termo amigo, para falar dos colegas, e mesmo o encarregado demonstra estar satisfeito com o relacionamento com os trabalhadores.

A gente trabalha com uma turma boa, tudo conhecido. (...) O convívio é bom.

Graças a Deus me dou bem com todos eles.

O coleguismo é grande (...) todo mundo trabalha a bastante tempo na mesma empresa (...) por esse convívio o clima de trabalho é melhor.

Os nossos amigos pedreiros, serventes (...).

Um ambiente de serviço ótimo, todo mundo gosta de mim e eu gosto de todo mundo.

A inter-relação **trabalhador-chefia**, no caso da Empresa, é percebida pelos sujeitos como “muito boa”. Os proprietários fazem o controle da produção, material e pessoal de um modo que os empregados vêem como atenção ao empregado, entendendo “o lado dos trabalhadores”. Além do tratamento educado por parte dos encarregados.

Se explicar, eles entendem o lado da gente.

São pessoas educadas, tratam a gente com bom nível, sem gritos (...) o dono vem todo dia, conversa com todo mundo, incentiva a gente, se preocupa com o empregado.

O patrão chega e fala com todo mundo.

No caso de empreiteiras, percebe-se também um bom relacionamento com os trabalhadores, embora os empreiteiros, como visto, coloquem a culpa dos baixos salários na Empresa, eximindo-se deste problema com seus empregados.

Nas falas seguintes podemos perceber que a **imagem da empresa**, percebida pelos sujeitos, é “muito boa”, especialmente por aqueles que já trabalharam em outras empresas e fazem comparativos entre esta e as outras.

A empresa é boa (...) Não atrasam pagamento (...) A segurança é tudo dentro da lei.

É a melhor das que trabalhei (...) tem uma consideração melhor com os empregados, a gente é mais bem tratado. (...) é uma alegria, só o fato de tá trabalhando numa empresa, assim.

A firma é ótima (...) boa pros empregados e tudo, né? (...) O dia que eu sair daqui eu vou sentir porque é uma firma legal.

É muito boa (...) porque exige tudo certo (...) porque pagam em dia exigem uso de EPI. (...) muito boa, se hoje eles me mandar embora eu não vou sair criticando.

O convívio é muito bom, o serviço é muito bom.

Até mesmo a imagem de exigência para com os trabalhadores, que me foi passada no meu primeiro contato com o Técnico de Segurança, quando falou “eles não gostam de ver ninguém parado”, é vista, pelos trabalhadores, como algo bom. Num dos muitos comparativos feitos pelos sujeitos entre esta e outras empresas, um sujeito afirmou:

*(...) até o encarregado dormia. Acho que uma firma boa não faz isso, então aqui é firma muito boa.
(...) Eles são exigentes (...) com eles não pode ficar parado.*

Nas **percepções sobre a profissão**, o significado desta é visto principalmente como meio de sobrevivência. Apesar de os sujeitos expressarem gostar do seu trabalho, aparecem sentimentos de que têm esta profissão por não ter possibilidade de escolha. É possível perceber que alguns trabalhadores realmente gostam do trabalho e se sentem bem, mas também há aqueles que expressam claramente a sua insatisfação e luta para mudar de profissão.

Significa tudo (...) tem que trabalhar para sobreviver.

É uma profissão que não tem escolha.

É tudo (...) uma pessoa sem trabalho se sente nada (...) É a melhor (profissão) que tem dentro da construção.

Não gosto. (...). Sempre o mesmo trabalho (tarefa) enjoa. (...). É cansativo (...). Tem que trabalhar todo sujo (...). Trabalhar em obra é cruel (...). É difícil quem trabalha na construção e gosta (...). Trabalho porque sou obrigado (...) não gosto da profissão (...) a gente trabalha todo sujo.

Significa muito na minha vida. (...) Eu gosto. (...) Não tem que ficar preso. (...) É mais fácil conseguir trabalho. (...) É serviço mais leve que mecânico de ar condicionado.

Me sinto bem no serviço que faço. (...) Gosto.

Alguns demonstram satisfação em ver o resultado do trabalho quando pronto e de saber que outras pessoas vêem o valor de seu trabalho, embora percebam que a grande maioria das pessoas não valoriza quem trabalha na construção.

Outros vêem como significado do trabalho aquilo que podem fazer com o resultado da força de seu trabalho, como investir esse resultado (salário) para que o trabalho tenha um significado.

(...) pra que que o cara vai trabalhar? Só pra pegar dinheiro e jogar fora? Pra mim a gente tem que aplicar em alguma coisa.

Ao demonstrar certa insatisfação, os sujeitos mostram também como gostariam que fosse seu trabalho. Um dos sujeitos que demonstra uma grande insatisfação com o retorno financeiro de seu trabalho deixa bem claro que espera ter aumento periódico. Dois deles falam que gostariam de ter outra profissão. Um destes sujeitos gostaria, pelo menos, que dentro da sua função, houvesse uma variedade de tarefas. Há aquele que, mesmo gostando, tem a perspectiva de estudar, cursar uma faculdade, além de estar buscando desenvolver outros trabalhos na sua comunidade.

Outros ambientes externos ao mundo do trabalho interferem na construção da qualidade de vida do trabalhador, dentre eles, de grande importância, está o ambiente familiar.

No **ambiente familiar** dos trabalhadores destacam-se a estrutura da família, o convívio, o dia-a-dia, o lazer, as condições materiais e financeiras e, para os trabalhadores que ficam no alojamento, os sentimentos quanto ao afastamento de casa.

Dos oito sujeitos do estudo, cinco deles são casados e têm dois filhos; um deles não é casado legalmente e não tem filhos, mas gostaria de ter; um é casado e tem um filho, e um deles é solteiro, sem filhos.

Quanto às interações com os familiares todos dizem ter um bom convívio com a família, embora em alguns casos se perceba uma realidade um pouco diferente. A colaboração financeira da esposa é bem vista. Aparece o afeto dos pais e irmãos, bem como a preocupação do sujeito com os pais.

Me dou bem, graças à Deus, com a minha esposa, sogra, cunhado (...).

A gente se dá bem com a família.

A gente (ele e esposa) se dá muito bem, temos um relacionamento ótimo, somos amigos, é uma companheira.

(...) meus irmãos falam que eu sou o xodó (...) eu que estou com o pai e a mãe em casa (...) vou ficar com eles sempre, não tem jeito.

Meus pais são excelentes (...) minha mulher e meus dois filhos pra mim são tudo. Eu tenho dois filhos maravilhosos (...) tenho uma esposa boa pra mim. (...) Tudo que preciso quando chego em casa, o carinho dos filhos e da mulher, eu tenho.

Três dos oito sujeitos entrevistados permanecem no alojamento durante a semana, indo passar em casa, uma noite, no meio da semana, e os finais de semana. Deles percebe-se que, mesmo que o tempo permita que “acostume” com a situação, sentem falta do estar com a família.

Dá uma saudade danada!. (...) a gente fica aqui porque não dá pra ir todo dia em casa (...) quando chega quinta pra sexta, oh! Se a gente não fosse trabalhar sábado (...) hoje era um dia que a gente tava bem contente de ir embora.

Há casos, porém, que mesmo sentindo falta de algumas coisas que o viver em casa traria, como, por exemplo, ter a comida feita pela esposa, gosta da liberdade para sair, estando longe da esposa.

Eu curto a minha vida! Sou casado, mas eu curto a minha, escondido da mulher mas curto.

O cotidiano dos sujeitos, enquanto rotina diária ou semanal, mostra que durante a semana, os mais jovens, ou com um espírito mais jovem, se permitem algumas atividades de lazer, que dispendem tempo e/ou energia, tais como: jogos de futebol, passeios noturnos para ver futebol, visitas a *Shopping Center*, ou festas e bailes. Porém, a maioria age de forma que este período noturno sirva como momento de relaxamento e reposição de energias para o trabalho no dia seguinte.

No alojamento vêem televisão, jogam dominó, baralho ou outros jogos similares. Em casa, assistem televisão e procuram descansar.

Durante a semana é trabalho, casa, ver TV, dormir, trabalho.

Sou caseiro (...) fim de semana quer descansar.

Mais é casa mesmo, a casa e o trabalho, não sobra muito tempo para sair.

O dia-a-dia é um pouco monótono, só sai do serviço para casa. Quase não saímos à noite, é dormir cedo, acordar cedo, trabalhar (...) Gosto de sair final de semana, sábado ou domingo à noite.

Alguns apontam que mesmo em sábados e feriados trabalham em outras obras, ou construindo a própria casa, e desse modo resta somente um dia para descansar.

Como lazer de final de semana e férias, aparece a prática de futebol ou ver futebol, os passeios com a família em visitas a parentes, idas à praia, passeios a *Shopping Center*, encontro com amigos, reunião com a família nuclear e ampliada, em casa de praia.

Nas percepções quanto à casa, eles destacam o ter espaço físico e equipamentos necessários.

Tenho a minha casa, os móveis pra dentro (...) quando fica véio a gente pode ir trocando.

Tô construindo a minha casa de sete por dez (...) eu trabalho a maioria sozinho (...) vai fazer dois anos que eu tô construindo (...) é força de vontade.

Temos um padrão de vida bom. (...) Os filhos estudando, bem no colégio, os eletrodomésticos que a gente queria ter, a gente tem. Tem a casa própria.

Tenho tudo o que quero, graças a Deus. (...) O que os filhos e a esposa querem consigo dar.

Tenho minha casa (...) não tenho coisas caríssimas (...) tenho as coisas que consegui com sacrifício.

Nos outros ambientes, poucos sujeitos se vêem fazendo parte do universo, do país e de sua comunidade. Seu mundo se resume ao ambiente familiar e ambiente de trabalho. Apontam como importante relacionar-se bem com as pessoas do seu pequeno contexto, seja ele familiar, de trabalho ou da comunidade.

No lugar onde eu moro convivo bem (...) se dou bem com todos eles.

Na comunidade, o importante é se dar bem.

Onde eu moro é bom, tudo gente boa (...) sempre tenho amizade com todo mundo.

Acho que ninguém gosta muito de mim não. Não sou de abrir sorriso pra vizinho.

Alguns demonstram um certo envolvimento e/ou preocupação com aspectos relacionados a sua comunidade, e em alguns casos, com o país, indo um pouco mais além.

O uso de drogas entre os jovens, sejam os amigos, pessoas da comunidade ou da sociedade como um todo, é percebido como um aspecto negativo. O desemprego foi um dos aspectos apontado pelos sujeitos, como algo que pode afetar-lhes diretamente e como algo que afeta a sua comunidade e o país como um todo.

Aqueles que se percebem como parte de um todo maior que a família ou a comunidade onde vivem, demonstraram serem pessoas que buscam manter-se informados através da leitura.

A participação é mais a nível de comunidade, onde moram ou onde trabalham. Normalmente a participação se dá no envolvimento em atividades ligadas à igreja, como fazer parte da diretoria ou de grupo de jovens. Há aqueles que procuram fazer algo para melhorar sua comunidade. O maior envolvimento, no entanto, se dá através das atividades de lazer e de sua participação na comunidade. Esta, porém, muitas vezes não acontece pela falta de tempo ou por não querer se envolver.

Eu sou coordenador do grupo de jovens do lugar, da minha religião.

Com a comunidade, às vezes eu tento ajudar (...) eles (igreja) fazem bingo, a gente vende bilhete. (...) Eu freqüento a igreja.

(...) o tempo é pouco, né? Pra ter... mais é casa mesmo, a casa e o trabalho (...) a gente, só o tempo de sair daqui, p. ex. fim de semana, ficar em casa no máximo um dia, descansar pra no outro dia voltar e pronto.

4.2 O Cotidiano dos Trabalhadores e a Qualidade de Vida na Empresa Beta

Cada qual com seu jeito de ser, sua história de vida, seu trabalho e seus demais ambientes de vida, os dez sujeitos do estudo, trabalhadores desta empresa, são: Roberto, Lauro, Gilson, Guigo, Manoel, Cardoso, Pedro, Sebastião, Maurício, Diego, atuantes nos canteiros de obras, nas principais categorias profissionais da Empresa Beta.

Roberto tem vinte e cinco anos de idade, cursou até a segunda série do primeiro grau em escola pública e desistiu, porque a escola “era muito longe” de onde morava e não tinha transporte. Vive em Florianópolis com a esposa, as duas filhas, uma cunhada e suas três filhas.

É procedente de Recife (PE). Viveu em Maceió (AL) desde doze até os vinte anos de idade, pois foi à procura de trabalho. Passando necessidades, decidiu vir para Florianópolis. Trabalha há dois anos e seis meses como **servente** para a Empresa Beta, mas já trabalhou de pedreiro e gostaria de exercer esta função aqui. Seu trabalho consiste em fazer os serviços que o mestre de obras determina, como: fazer massa na betoneira, executar alvenaria, salpique e reboco e retocar estruturas.

Quando cheguei o meu primo que já tava aí arrumou uma vaga de servente pra mim, mas eu vim pra pegar de pedreiro, mas não tinha vaga de pedreiro aí eu peguei de servente e tô até hoje de servente.

Considera sua vida complicada, sofrendo muito depois que mataram seu pai e tendo que começar a trabalhar com doze anos. Tem um irmão mais velho do que ele, segundo ele, “é todo meio abestalhado”, e outros irmãos mais novos. A mãe tem problemas de saúde.

Quando saiu para trabalhar pela primeira vez, ficou um mês fora e, ao voltar não havia comida em casa. Foi preso inocentemente, acusado de roubo de eletrodomésticos da vizinha. Na prisão bateram-no muito e ainda hoje possui as marcas das algemas.

Lauro está com trinta e nove anos de idade, aparenta mais que cinquenta. Estudou até a 2ª. série do 1º. grau, é casado, vive na Serrinha, Florianópolis (SC), com a esposa, um casal de filhos e uma sobrinha. Vive na cidade há quinze anos, é natural de Campo Belo do sul (SC). Trabalha na Empresa Beta há um ano e dois meses. Já trabalhou nesta Empresa anteriormente, tendo saído para receber o FGTS, ficou oito meses afastado, recebendo seguro desemprego e fazendo trabalhos particulares.

Trabalha como **carpinteiro** faz dezenove anos; nesta empresa, seu trabalho consiste em fazer caixaria.

Por desentendimento com um irmão, morou fora de casa durante oito anos. Trabalhava e morava no “sítio”, onde o pai trabalhava. Disse ter sido escravo do pai e do patrão, pois desde doze anos teve que trabalhar para comprar roupa e comida para os irmãos menores. O salário quem recebia era o pai.

Eu sofria, eu era escravo (...) escravo do meu pai e dos patrão, que tinha mais gente na família, os outro se divertia, saía e eu ficava três mês sem ir em casa (...) eles não deixavam por que tinha que cuidar da criação, dos garpão, era muito serviço e tudo comigo que a gente que é empregado sobra mais que pros patrão.

Com dezenove anos, com o pai afirmando que tinha quinze, decidiu fazer os documentos e trabalhar fora. A partir daí, diz ter conseguido muita coisa.

Em trabalhos anteriores, em construção civil, trabalhou em aproximadamente quinze empresas, pouco mais de um ano em cada uma delas, algumas em outros estados. Vê o fato de trabalhar em outros lugares como “bom”, pois “se aprende muita coisa”.

Em uma das empresas onde trabalhou, foi admitido como servente mas teve a oportunidade de trabalhar no escritório como telefonista e office boy, além de trabalhar como servente em horas extras noturnas. Entende que, se tivesse estudo, poderia ter ascendido profissionalmente.

Gilson tem vinte e cinco anos de idade. Foi à escola até a 4^a. série do 1^o. grau. É natural de Cunha Porã (SC), reside em Florianópolis(SC), há seis anos. Apesar de ser separado, mora com a ex-esposa e a filha.

Sua categoria profissional é **pedreiro** e sua atividade funcional é a confecção de alvenarias. Anteriormente, em outra empresa, trabalhou como pedreiro em revestimento externo. Entre quinze e dezoito anos, trabalhou numa madeireira, como coletor de serragem e como motorista.

Antes de trabalhar na madeireira, como morava na “roça”, trabalhava com o pai.

Guigo tem trinta e sete anos de idade. É casado e tem um casal de filhos adolescentes. Reside em Angelina (SC), e é natural de São João Batista (SC). Frequentou a escola até a 3^a. série do 1^o. grau.

Deixou a escola com quatorze anos para trabalhar com o pai, pois é o mais velho dos irmãos. Iniciou trabalhando como servente, o pai foi quem lhe ensinou a profissão, bem como a seus irmãos. Valoriza os ensinamentos do pai que hoje já é falecido. Para ele, a perda do pai foi o momento mais triste de sua vida.

É triste, pensar que eu perdi meu pai (...) Pessoa que eu gostava muito. Quando eu perdi ele eu achei que era impossível, não podia perder, mas aconteceu.

Após dois anos de trabalho como servente, começou a trabalhar como pedreiro em reboco externo; hoje prefere o trabalho interno, pois vê perigo no trabalho externo.

Quando a gente é novo não pensa no perigo que é trabalhar por fora, depois de um certo tempo a gente fica com medo.

Na Empresa Beta atua há um ano e três meses como **Pedreiro**. Sua tarefa consiste em executar reboco interno e outros trabalhos, como alvenaria, se solicitado pelo mestre de obras.

Vive a maior parte do tempo em alojamento, pois sempre morou onde mora atualmente e trabalhou aqui. No início trabalhou em outras cidades mais distantes, sempre com empresas de Florianópolis.

(...) uma vida sempre jogado dentro da construção, durante a semana (...) final de semana pra casa, sempre assim.

Houve um ano que tentou deixar a construção, mas como não teve sucesso em outra atividade, retornou.

[...] um ano fui trabalhar na roça, não deu nada, plantar fumo, levamos fumo, aí fui obrigado a voltar pra cá.

Manoel está com trinta e cinco anos de idade. Reside em Sambaqui, Florianópolis (SC), há sete anos, com a esposa, o filho e um cunhado.

Sua categoria profissional é **Engenheiro**. Na empresa Beta trabalha há quase quatro meses. Anteriormente trabalhou por um ano e seis meses nesta mesma empresa. Sua atividade consiste em supervisão de obras. Trabalha com o setor de pessoal das obras que é responsável, envolvendo contratação de pessoal, cartão de ponto, controle de medição das tarefas como reboco e alvenaria e controle de execução de estrutura de madeira e ainda, no escritório, com trabalhos relativos à compra e manutenção. Envolve-se em trabalhos de projetos, dando sugestões.

É natural de Palmeira das Missões (RS). Segundo ele, a família era de classe média alta e, depois de um tempo, passou a ser média baixa. Manoel, com quatorze anos de idade, começou a trabalhar com o pai em sua firma de balcão frigorífico.

A Família mudou-se para Porto Alegre (RS), e Manoel permaneceu, pois fazia o segundo grau e passou a trabalhar de menor estagiário no Banco do Brasil. Depois de seis meses foi para Porto Alegre, trabalhando ainda no Banco do Brasil, iniciou um cursinho pré vestibular e, em seguida, a faculdade. Durante o período de segundo ou terceiro ano da faculdade, começou a trabalhar como estagiário em engenharia, trabalhou sempre em obra.

Casou-se um mês antes de formar-se na faculdade e permaneceu em Porto Alegre por três anos. Em seguida, juntamente com um sócio, iniciou uma empresa de engenharia, porém com o Plano Collor, surgiram dificuldades. Veio então para Florianópolis onde também teve problemas, obrigando-o a fechar a empresa e voltar a trabalhar como empregado.

(...) com o plano sumiu o dinheiro do mercado e eu tive que gastar as últimas economias que tinha, aí apareceu serviço em Florianópolis (...) daí eu vim pra cá. montei uma empresa aqui (...) tive muita dificuldade no início também, mas depois estabilizei, cresci, e logo tive que parar, os últimos dois ou três anos não foram fáceis pra mim, foram anos difíceis. Aí com a dificuldade, empregados incomodando, Ministério do Trabalho e fiz algumas obras que até hoje não consegui receber, acabei tendo de trabalhar como empregado.

Cardoso tem vinte e nove anos. Estudou até a 4ª. série do 1º. grau. É casado e tem dois filhos pequenos. É natural de Foz de Iguaçu e vive há sete anos em Araranguá com a esposa e os filhos, em um terreno que comprou, pagando apenas uma parcela, pois está situado em uma área verde, assim não pode fazer instalação de energia elétrica, tem luz com instalação feita a partir da casa de um vizinho.

(...) puxava luz de uma casa próxima, um rabicho.

Sua categoria profissional é **armador**, cuja atividade consiste em executar as armaduras para concreto. Trabalha na Empresa Beta há sete meses, mas apenas há três meses está registrado. Anteriormente pertencia a uma empresa subcontratada da Alfa, afirmou que foi para a Empresa Beta, que entregou a carteira de trabalho assim que iniciou, mas que só depois de quatro meses foi assinada.

Comenta que já passou muito trabalho na vida, pois trabalhou “de tudo um pouco”, trabalhou de servente, “carvãozeiro”, armador, pintor, e em fábrica de tanques de fibra.

Quando era pequeno, morava na “colônia”, o pai trabalhava de agregado e os filhos trabalhavam com ele. Muitas vezes o pai tinha desentendimento com o dono das terras e eles mudavam-se antes da colheita, não recebendo, fazendo com que passassem necessidades em casa, até mesmo fome.

Quando vieram para a cidade é que foi conhecer muitas coisas, como colégio, caneta, televisão, começando então a estudar.

Pedro está com cinquenta e um anos de idade. Completou a 3ª. série do 1º. grau. É casado e vive há trinta anos em Criciúma (SC), com a esposa e dois dos três filhos, pois uma das filhas é casada.

Trabalha há três anos na Empresa Beta como **encanador**. Sua função é fazer a tubulação total do prédio - executar as instalações hidro-sanitárias nas obras da empresa.

Anteriormente trabalhou em quatro ou cinco empresas, sempre como encanador, profissão que exerce há trinta anos.

É natural de Laguna. Disse que sua vida é normal, “trabalhando desde guri”, que já andou um pouco pelo Brasil. Fez boas amizades nas empresas onde trabalhou e relata que tudo o que aprendeu no mundo foi uma escola, que a vivência fora de casa, no “trecho”⁷, foi quem lhe deu o conhecimento que tem hoje. Trabalhava em montagem de tubulação de gás para uma empresa do ramo, trabalhou em São Paulo, Brasília, Rio Grande do Sul, dentre outros locais.

Jogou futebol, tendo chegado quase a profissional; porém, teve que desistir, pois machucou uma perna.

Sebastião está com trinta e nove anos de idade. Tem a 4ª. série do 1º. grau. É casado e vive com a esposa e as filhas em Criciúma (SC). É natural de Orleans (SC) e mudou-se para Criciúma, faz vinte e dois anos.

Deixou a escola porque não gostava de estudar. Quando criança, até os dezesseis anos, trabalhou na “roça”, que deixou para vir para a cidade pois, segundo ele, “hoje na colônia não dá mais nada”.

Sua categoria profissional é **mestre de obras** (encarregado), função que exerce na Empresa Beta há cinco anos. Trabalha com os donos dessa empresa há nove anos. Iniciou como pedreiro, passando, depois de dois anos, para a função atual. Sua tarefa é a conferência dos trabalhos e controle dos trabalhadores.

Anteriormente trabalhou como carpinteiro, como conferente de carga no transporte de refrigerante e em fábrica de cerâmica e em embalagem de copo.

Além do trabalho na Empresa Beta, faz serviços extras, ao mesmo tempo que se diverte cuidando de som, em festas, ou trabalhando como segurança, no salão da comunidade.

Maurício tem vinte e três anos de idade. Foi à escola até a 1ª. série do 2º. grau e deixou por preguiça e por querer ir morar e trabalhar na colônia com a avó, queria afastar-se de casa porque o pai era alcoólatra. Permaneceu com a avó por quatro anos, trabalhando como fumicultor.

É natural de São João do Sul (SC) e vive em Criciúma (SC), há 20 anos, reside com a esposa e o filho na casa de um irmão casado, onde vive também a mãe.

⁷ Trecho, na construção civil, significa fora de casa, termo usado principalmente pelos trabalhadores de construção de estradas, pois ficam alojados junto à obra, na estrada.

Sua categoria profissional, na Empresa Beta, é **Eletricista**. Começou na empresa faz três anos e oito meses, tendo trabalhado inicialmente como servente, muitas vezes exercendo a função de auxiliar de eletricista, até assumir a função de eletricista, com registro na carteira de trabalho há um ano.

Disse que eram pobres e ainda são, embora hoje vivam melhor, segundo ele. Como o pai era alcoólatra e são uma família grande, ele e o irmão mais velho tiveram que começar a trabalhar cedo. Por volta dos onze anos, vendia picolés e depois trabalhou em uma fábrica de pipoca.

Na infância, não tinha muita liberdade de brincar, pois quando o pai chegava em casa alcoolizado, tinham que ficar quietos em casa, apenas chorando por ver o pai bater na mãe.

Voltou da casa da avó para começar a trabalhar com o irmão na Empresa Beta. Nessa época, os pais separaram-se e os filhos foram morar com a mãe na casa do irmão. Quando estavam com o pai, moravam em um “porão” alugado.

Passado um tempo, o pai adoeceu por males provocados pelo álcool e voltou para casa. Nesse período, a namorada que tinha engravidou e ele casou-se e recebeu do pai um terreno onde está construindo sua casa.

Somente no período de doença do pai é que conversavam, antes só brigavam. Depois de dois meses que iniciou a casa, o pai faleceu.

Diego está com quarenta e três anos de idade, natural de Porto Alegre (RS), é casado, vive em Criciúma (SC), com a esposa e um casal de filhos. Tem três filhos, mas um está fazendo estágio em outra cidade.

Estudou até a 2^a. série do 2^o. grau; hoje o filho e a esposa o incentivam para voltar a estudar, mas, embora tenha vontade, disse estar se achando velho para voltar a uma sala de aula.

Vive em Criciúma faz dezoito anos. Neste período, dois anos foi residir com a família em Camboriú (SC), em função de trabalho, e três anos em Porto Alegre (RS), pois sentia falta da família ampliada. Retornou à Criciúma, porque entende que a cidade grande tem muita violência e os filhos estão em idade de sair.

Trabalha na empresa desde outubro de 1996. Neste período trabalhou três meses em Criciúma, com outro registro de trabalho, embora com a mesma empresa. Ao retornar para trabalhos em Florianópolis, ainda na Empresa, não quis ter novo registro na carteira. Sua categoria funcional é **pedreiro**, e a atividade desenvolvida é colocação de revestimentos cerâmicos.

Exerce essa profissão há dezessete anos, tendo aprendido com um cunhado, pois este ganhava muito mais que ele onde trabalhava. Trabalhou anteriormente em escritório na área de contabilidade e custos, como encarregado numa indústria de tintas e em indústria cerâmica.

Foi juiz de futebol amador e bandeirinha de segunda divisão, mas como não teve chances de progredir, desistiu.

A sua infância foi normal. Aos doze anos foi para um seminário e sentiu muito a mudança, especialmente o afastamento da família, mas aos poucos foi-se acostumando.

Qualidade de vida, no entendimento dos sujeitos da **Empresa Beta**, é a pessoa poder viver, de uma maneira geral, sem preocupar-se tanto com a sobrevivência, seja em termos financeiros, de saúde, de moradia, de alimentação, incluindo um bom transporte coletivo, o viver bem com a família, com o próximo, tratando-os bem e sendo bem tratado.

Imagino o meio em que ele vive, como ele está se alimentando, casa onde mora, transporte, número de filhos, escolaridade, se está estudando se tá parado, qual é as metas dele, imagino que é isso.

É também ter a possibilidade de comprar as coisas que deseja, trabalhar honestamente, procurando fazer o trabalho bem feito, preocupar-se com o outro na questão de segurança, sendo o outro tanto o patrão como o colega de trabalho.

Qualidade de vida pra mim (...) a gente tem que caprichar no serviço, pra mode (...) às vez de acontecer de perder uma pessoa, uma vida, às vez por causa de um serviço mal feito ficar filhos órfão (...). Então qualidade tem de ser um serviço bem feito pra ter segurança, é mais ou menos isso (...).

Considerando os aspectos próprios dos sujeitos, destaca-se o jeito de sentir sua vida, mais especificamente suas crenças e seus valores, suas expectativas, seus sonhos, suas necessidades; as situações que os deixam alegres, lhes dão prazer e as situações que os deixam incomodados ou tristes.

Nas **crenças e valores** dos sujeitos, aparece a religião como a forma que consegue manter o sujeito bem consigo mesmo e com os outros, pois aprende a valorizar cada um, e aí aparece o respeito mútuo. Também aparece o valor de ter saúde, da vontade de trabalhar, e de saber o limite da luta em busca de algo.

O cara tem que tentar enquanto tem futuro, se não tem mais futuro tem que largar, ficar correndo atrás de bola de graça não adianta.

(...) pra mim eu acho que o cara tendo saúde é feliz toda vida (...) O dinheiro é bom, agora não adiante ter dinheiro e não ter possibilidade.

Enquanto **sonhos, expectativas e necessidades**, a casa própria é um dos principais elementos, embora todos tenham casa própria, todos têm a expectativa de melhorar as suas

condições e de adquirir utensílios domésticos. Adquirir ou trocar o carro ou a moto e a preocupação em ter um patrimônio para deixar para os filhos ou pelo menos para possibilitar-lhes estudar, é bastante citada pelos sujeitos. Dentre os alojados, alguns apontam como sonho ter trabalho próximo de casa, para não ter de viver afastados da família e, como dizem, “pra lá e pra cá”. Como se vê adiante, são diversos os sonhos.

Há sujeitos que acham impossível ter sonhos, já que não vão realizá-los. Os sujeitos que demonstram ter diversas necessidades, mostram sonhos bastante grandes, apostando em loterias para realizá-los. Existem sujeitos que lentamente vão conseguindo realizar seus sonhos e estabelecendo outros. Existem ainda outros que realizam com dificuldade as coisas que desejam, mas acabam “perdendo”, por falta de planejamento e/ou esclarecimento.

O que eu queria mais, era ajeitar a minha casinha (...) e eu queria que os homens daqui me reconhecessem meu serviço e aumentasse meu dinheiro. (...) Eu ia abrir uma caderneta pra minha menina que eu to a fim de botar ela no colégio (...) O que eu queria é ver a minha casinha bonitinha com os meus moveis dentro de casa, ter uma geladeirinha, ter um sonzinho (...) É um único sonho que eu sonho mais alto é ter um carro, uma moto (...) Eu queria mais um carro pra trabalhar. (...) Se fosse do tipo desse, uma pick-up assim, eu ia trabalhar pra mim, ia transportar, trabalhar em frete, transportar mercadoria. (...) Esse aqui é um sonho que sempre eu também tenho é ter uma casinha assim na beira de uma praia. Não trabalhar pra ninguém, trabalhar só pra mim mesmo, se quiser ficar folgado (...) tomar um solzinho, sem tá pegando transporte pra ir numa praia.

Eu também tenho (...) um terreno em Tijuquinha, tô pagando, (...) pra mim ver se eu faço uma casinha lá pra alugar, pra com o aluguel pagar o terreno. (...) Eu pensei muito e até consegui o que eu queria, mas tá tão ruim que, meu sonho era a sorveteria, né? E comprei todas máquinas, mas tá tudo parada lá. (...) Porque tá ruim d'água (...) A gente às vezes pensa que se eu tinha condições de ganhar mais eu tinha mais alguma coisa melhor, condições de vida melhor, dar estudo melhor pros filhos.

(...) logo eu quero conseguir um carrinho pra mim. (...) Meu sonho era acabar minha casa, arrumar um dinheiro e descansar pelo menos um ano em casa, ficar em casa trabalhando lá no sitio, cuidar da criação, (...) trabalhar aqui, diminuir a jornada (...) pra viver mais perto deles lá. (...) meu sonho era viajar, viajar por esse nosso Brasil aí a fora, conhecer um pouco do que a gente vê na televisão, ver na realidade como é que é.

É minha idéia é ter uma empresa novamente, montar ou atualizar a minha empresa pra não depender de aposentadoria, ter um patrimônio já adquirido; uma empresa, alguma coisa pra deixar pra família, e seguir trabalhando. (...) umas das idéias é fazer um curso de computação (...) talvez uma especialização pra frente (...) a gente até gostaria de ter mais um filho mas as condições não dá, não teria como criar hoje.

Muitos sonhos, mas sonho é sonho. (...) a gente sonha, sonha assim e não se realiza. É difícil. (...) comprar alguma coisa pra dentro de casa e acabar de pagar logo esse terreno, desenrolar, (...) ter a sua própria energia, pra ninguém tá ocupando as coisas de ninguém, precisando de ninguém (...).

Eu não sonho alto, eu só penso que eu quero a minha casa, uma casa decente, quero viver bem com a minha família, quero estudo pro meu filho. Acho que agora, o que eu vou fazer, é simplesmente guardar dinheiro pra dar estudo pro meu filho.

Como fator que proporciona prazer/alegria, a família é o principal elemento, sentimento mais forte nos sujeitos que permanecem no alojamento durante a semana. Estes sujeitos apontam que chegar em casa e encontrar a família bem, seja em termos de saúde ou relacionamento, e os momentos compartilhados com os familiares, são fonte de alegrias. Por

outro lado, existem sujeitos que apontam o afastamento da família como momento alegre, pela liberdade que isso traz, por proporcionar a convivência com amigos.

Os momentos de lazer conjugados com a ausência de preocupações também são vistos como promotores de prazer. Aparecem ainda o ter trabalho e fazê-lo com alegria, ter um bom relacionamento com os colegas, além do bom relacionamento com a vizinhança e o estar bem consigo mesmo.

O que me dá alegria é só quando eu tô longe de casa mesmo, tô com meus amigos é que eu me sinto mais liberto, tô conversando, tô me distraíndo. (...) ou quando tô batendo uma bola. É as únicas alegrias que eu tenho. Ou se não quando ela sai e eu fico em casa só com minhas meninas.

Alegria é quando eu tô perto do meu filho, meu filho e minha filha, e minha esposa. Então a gente se sente assim eu pra mim eles são tudo.

Alegria, alegria boa pra mim é quando eu chego sexta-feira em casa, que tá tudo bem, todo mundo com saúde, trabalhando normal, isso aí é uma alegria, chega o domingo tá toda gurisada reunida, isso é uma felicidade enorme pra mim. (...) isso pra mim é uma alegria, viver bem consigo mesmo.

Como fonte de tristeza aparecem aspectos relativos ao trabalho, como o salário baixo, o relacionamento difícil com a chefia, e estar exercendo uma função diferente da que gostaria. Também aparecem as dificuldades em conseguir o que almeja, o depender da ajuda de outros e o ter que afastar-se de casa para trabalhar.

Destacam-se ainda aspectos externos, como a questão das drogas, da violência, da pobreza, dentre outros. Destacam-se também atitudes negativas de outras pessoas, referentes aos relacionamentos, como falsidade e irresponsabilidade.

Há, no entanto, sujeitos que afirmam que não se incomodam e raramente ficam tristes, por uma atitude pessoal.

(...) não sou uma pessoa que me incomodo com quase nada. Às vez eu posso ter, que a gente tudo tem problema, (...) mas a gente se controla, porque não adianta, por tá com problema, descarregar nos colegas, na esposa, ou nos filhos.

O que me deixa triste (rindo), é sair segunda feira de madrugada, as três horas da madrugada, É aí é um momento triste. Quando o pagamento é pouco também, né?

Na construção da qualidade de vida de trabalhadores, é de fundamental importância as circunstâncias que envolvem o **ambiente de trabalho** dos sujeitos.

A **Empresa Beta** tem como atividade principal a construção civil de edifícios acima de um pavimento, atua em Florianópolis desde março de 1996, é originária do sul do estado, estando no mercado há mais de dez anos. Pertence a dois sócios que atuavam anteriormente, um como engenheiro civil e outro como mestre de obra.

A empresa possui três engenheiros, cada qual se responsabiliza por uma ou duas obras. Cada obra possui um ou mais mestre de obras, variando conforme suas dimensões. Os trabalhadores mudam de canteiro de obra, conforme os trabalhos a serem realizados.

No período da pesquisa, a empresa possuía aproximadamente cem funcionários em seu quadro de pessoal, e quatro obras em andamento, uma em fase de estaqueamento que é realizado por terceiros. Neste caso o estudo foi realizado nos três canteiros de obras que desenvolviam o trabalho pela própria.

Um dos ambientes visitados durante o período de estudo, a **Sede da Empresa**, está situada no Bairro Trindade, em Florianópolis. Ali contatei, no momento de Entrada no Campo, com os proprietários, e a seguir, com a responsável pelo Departamento de Pessoal, de quem obtive algumas informações e o acesso a documentos para pesquisa documental.

Os outros ambientes do estudo, onde estava centrado o interesse do estudo, foram os **canteiros de obra**, todos situados na Trindade, em Florianópolis.

O **Canteiro A** constitui-se na edificação de um condomínio comercial com duas torres de doze pavimentos, e abriga a parte das áreas de vivência e as áreas de trabalho, incluindo área de armação, dentre outros. No período de realização do estudo, a obra possuía aproximadamente trinta e cinco trabalhadores e encontrava-se em fase de estrutura e paredes, acima da quinta laje de uma das torres. A outra torre não estava ainda em execução. Neste canteiro, contatei, além do Engenheiro, com o Mestre de Obra (encarregado) e com os Trabalhadores.

O **Canteiro B** corresponde à edificação de um condomínio residencial com seis blocos, sendo que, no período de estudo, o bloco A já havia sido entregue. O bloco B encontrava-se em fase de acabamento. O bloco C em fase de estrutura na primeira laje. O bloco D em fase de estaqueamento, e os demais ainda não iniciados. Sendo assim, a investigação esteve centrada nos blocos B e C, que, além das áreas de trabalho normais, abrigavam no bloco B a área de armação e parte das áreas de vivência que, futuramente, iriam ser transferidas para o nível inferior do bloco C. As Informações obtidas neste canteiro foram pelo contato com o Engenheiro, com os Mestres de Obras, sendo um de cada bloco (B e C) e os Trabalhadores, que eram em número aproximado de quarenta e cinco.

Constituindo-se de um prédio de apartamentos de cinco pavimentos, em fase de execução de paredes e estrutura na última laje, o **Canteiro C** abriga também em seu interior parte das áreas de vivência e área de armação, incluindo ainda dois barracos, um que serve de escritório e outro que possui um almoxarifado, alojamento e os sanitários. Neste canteiro os

contatos foram, como nos demais, com o Engenheiro, o Mestre de Obra e os Trabalhadores. No período do estudo estavam trabalhando neste canteiro aproximadamente 20 trabalhadores.

As **áreas de vivência** foram observadas com atenção, na tentativa de retratá-las. Em nenhum dos canteiros desta empresa, encontram-se bem definidas as áreas de vivências, pois elas estão distribuídas desordenadamente por todo o canteiro (edificação e arredores).

Como o escritório, os canteiros A e D encontram-se praticamente juntos, a cozinha e os sanitários que servem aos dois canteiros estão numa área próxima, mas fora do limite dos canteiros. Há ainda um barraco, onde há uma sala de cópias e depósito de materiais. Estas áreas, em conjunto, estão denominadas no PPRA como canteiro central.

Em uma edificação alugada, encontram-se um BWC, uma área externa coberta e uma sala ampla que abriga a cozinha, onde feitos o café para o canteiro A, e o almoço para todos os canteiros. A cozinha possui um armário, quatro fogões de duas bocas, uma pia bastante gasta e oxidada, uma mesa com bancos no centro e outras mesas pequenas junto às paredes, um freezer e uma geladeira.

Os sanitários e chuveiros que servem aos trabalhadores do canteiro A estão em condições tão ruins, que foi difícil observar com detalhes. Estas condições podem ser melhor percebidas observando as fotografias que se encontram no anexo 5.

Durante o período do estudo, estavam sendo construídas uma unidade de sanitário e duas unidades de chuveiro no pavimento térreo do canteiro A, quantidade agora provisória que posteriormente será determinada pelo PCMAT. A construção desses sanitários se deve a fiscalização do Ministério do Trabalho que, constatando irregularidades, exigiu sua construção, cujas características podem ser vistas em fotografia, no anexo 5.

No canteiro A, como áreas de vivência, encontram-se ainda, o que seria o refeitório identificado pela presença de duas mesas com bancos, no pavimento térreo da edificação. Ali encontram-se, também instalados, um bebedouro e um tanque, onde são lavadas as marmitas utilizadas nas refeições, e cuja instalação de esgoto termina na parede externa, ou seja, o escoamento é feito no próprio terreno, sem qualquer destino final determinado. Ainda neste pavimento encontra-se duas salas feitas em madeira com ventilação através de grade de madeira, sendo uma sala utilizada como escritório e a outra como vestiário. Este último encontrei-o bastante sujo e nele observei a presença de duas ou três caixas de madeirite com cadeado e prateleiras com poucas divisórias distribuídas nas paredes da sala. No contorno da sala há bancos bastante baixos, feitos in loco. Encontrei também, além de roupas e calçados

dos trabalhadores, alguns materiais de construção, como tijolos, provavelmente utilizados como bancos. Para maior esclarecimento, ver fotografia no anexo 5.

Neste ambiente, próximo ao bebedouro, há ferros sem proteção e no restante do pavimento estão armazenados tijolos, madeiras, escoras, etc.

O canteiro A possui ainda duas salas que foram fechadas para servir de alojamento. Um deles abriga dois trabalhadores, além de ser utilizado como vestiário por um terceiro. Encontram-se aí duas camas, um armário feito de madeirite, uma mesa, pia e fogão. Os dois últimos pertencem à Empresa e os demais utensílios aos trabalhadores. No segundo alojamento, também utilizado por dois trabalhadores, não havia utensílios de cozinha.

No canteiro B, os alojamentos também são distribuídos pela edificação em peças fechadas para este fim. O fechamento das aberturas não é feito como janelas, que possibilitem a abertura, mas sim através de pedaços de madeiras pregados de modo que restam algumas, muitas vezes, muitas e grandes frestas. Um deles possuía uma cama e uma prateleira; este não estava sendo utilizado. Outro quarto visitado possuía uma cama, uma mesa e um armário, feitos de madeira de construção, uma televisão e roupas espalhadas por todo o quarto. O terceiro alojamento possuía um guarda roupas e uma cama industrializados, uma mesa, um aparelho de som, um armário de comidas.

A empresa assume o fechamento das peças, a instalação elétrica e oferece como utensílios apenas a madeira para confecção da cama, armários e mesas e os colchões, o restante é de propriedade dos trabalhadores. A empresa deixa o alojamento por conta do trabalhador, eximindo-se de qualquer responsabilidade quanto à conservação, higiene e limpeza.

Quanto às instalações sanitárias, cujas paredes são de madeira e o piso de concreto, constatei serem uma unidade de sanitário com pia e três unidades de chuveiros, uma delas sem chuveiro. Nas áreas de chuveiros, existe ainda uma “saboneteira” e um estrado no chão, feitos de madeira. (Ver anexo 5)

Neste canteiro, além de uma cozinha, há duas áreas destinadas às refeições, uma delas é uma peça da edificação, no primeiro pavimento, que possui uma mesa revestida com material impermeável e bancos, a outra área, que fica no pavimento térreo, prefiro seja descrita apenas pelo olhar de cada leitor deste trabalho, através de fotografia, que se encontra no anexo 5.

É prática de alguns trabalhadores alojados levar a refeição para o quarto.

Neste canteiro, não encontrei um local destinado ao vestiário, porém, observei no local de refeições, no térreo, a presença de roupas penduradas.

No canteiro C há um barraco, conforme mostra o croqui (Figura 3 do anexo 4), onde encontram-se as instalações sanitárias, compostas de dois sanitários, um lavabo com uma pia e um mictório, dois chuveiros e uma área aberta e coberta, onde está instalado o tanque, caracterizado como lavanderia. Ao lado encontra-se um dos alojamentos com dois beliches feitos de madeira de construção, prateleiras do mesmo material e sofás e utensílios de propriedade dos trabalhadores. Este alojamento pode ser visto em fotografia no anexo 5. Ao lado deste está um almoxarifado.

O refeitório e a cozinha encontram-se no primeiro pavimento da edificação. O refeitório constitui-se de uma mesa revestida com material impermeável e bancos, com capacidade de dez pessoas. A cozinha possui um fogão, uma geladeira, um banco, uma panela, dois bules e uma lixeira sem tampa. O vestiário que está distribuído em diversas peças. (Ver fotografia no anexo 5) Dois outros locais, que estavam fechados, servem de alojamentos.

Quanto à **organização do trabalho** na empresa, há apenas trabalhadores contratados diretamente pela Empresa, com exceção de algumas etapas da obra, como a de estaqueamento, que é feita por empresa especializada.

Os trabalhadores são contratados em duas modalidades. **Trabalhadores contratados como mensalistas**: o trabalhador é contratado como empregado da empresa para executar qualquer trabalho pertinente à função que assume e recebe um salário fixo. **Trabalhadores contratados por produção**, denominados, na Empresa, empreiteiros, modalidade utilizada em trabalhos mensuráveis, como os trabalhos de pedreiros, em que o pagamento é feito por tarefa - conforme o trabalho produzido. O valor de cada tarefa é distinto e a escolha da tarefa a executar não é do trabalhador, mas do mestre de obras. Nessa modalidade, apenas o colocador de revestimentos cerâmicos tem tarefa definida.

(...) Um real o metro. (...) Ai se eles pagassem um pouco mais dava pra tirar um pouco mais. (...) Nós fizemos duzentos e cinqüenta metros por semana, mais ou menos. (...) Daquela ali (parede dupla) uns oitenta, mas aquela conta mais. (...) É dois e cinqüenta.

O mestre que determina. Eu tava fazendo o reboco da escada que nem você viu essa semana, e ele disse que eu ia fazer os tijolos das caixas. Que vai fazer, eu contrariar ele não posso, ele mandou eu tenho que fazer. Se eu sou um mero empregado (...) Eu até nem queria fazer, mas...

As **condições de trabalho** são vistas como boas ou até mesmo ótimas, embora apareçam alguns aspectos negativos. Os sujeitos apontam distintos aspectos nesta avaliação, não só aqueles restritos ao espaço tempo de trabalho.

São ótimas (...) Eu ganho almoço da firma, venho de carro pro serviço, não pego ônibus. Tem água, tem suco, se precisar tem café, (...) não tem muita autonomia (...). O "proprietário" mantém muito, não deixa a gente fazer sem consultar ele, mas ele dá condições de trabalho.

As condições de trabalho é boa. Pra mim é bom, eu faço o que eu sei fazer, eles não ficam exigindo muito em cima, pegando no pé do cara, então é bom.

(...) é muita obra pra mim só (...) não é que eu não tô dando conta, mas fica super pesado, eu tô aqui e já tô pensando lá na outra que tem de terminar, só tô esperando eles me chamar pra ir lá.

A jornada diária de trabalho nos canteiros de obras é das 7h às 17h, com intervalo para refeições, entre 9h e 9h15min (café) e 12h e 13h (almoço). Nas sextas-feiras, o período vespertino encerra às 16 horas. No escritório, que inclui o trabalho dos engenheiros, a jornada é diferente.

(...) o pessoal entra às sete, pára ao meio dia, pega a uma e sai as cinco. Eu entro às oito, na verdade sete e meia, saio ao meio dia e retorno uma e meia, às vezes uma hora já estou aqui, e saio seis horas, seis e meia.

O controle é feito por cartão, que deve ser batido antes do horário.

(...) Começa a bater o cartão as quinze pras sete.

Os trabalhadores contratados por produção têm uma certa flexibilidade de horário pois recebem pelo que produzem.

(...) dá preguiça de vir no domingo de noite, mato serviço segunda, venho segunda de manhã ou de tarde (...) já teve dias de eu não vir domingo, ficar lá segunda pra resolver algum problema que a mulher não pode resolver. (Pedreiro de revestimento cerâmico)

(...) Os empreiteiro não, se eles quiserem trabalhar até as nove da noite eles trabalham. (...) eles trabalham por metro quadrado (...) Às vezes eles ficam até terminar uma parede, às vezes saem mais cedo. Às vezes termina uma parede as quatro horas não dá pra chapar outra, ai eles pegam vão embora.

Há também uma certa flexibilidade quanto a faltas e atrasos dos trabalhadores.

(...) Às vezes quanto eu tô em casa, eu tenho até raiva não venho nem trabalhar (...). As condições pra mim é boa, né? Às vezes eu chego atrasado e eles me deixam trabalhar, (...) que nem muitos que chega atrasado todo dia, eles dá duas chance, mas vê que o cara tá acostumado e então não dá mais.

No que toca aos cuidados com a **segurança no trabalho**, os principais aspectos que considero neste trabalho são o **fornecimento e uso de equipamentos de proteção individual (EPI)** e de **equipamentos de trabalho**, e a respectiva **orientação e controle**.

A empresa fornece os equipamentos individuais de segurança, com algumas falhas, e também alguns dos EPIs são cobrados dos trabalhadores contratados por produção. Segundo

um dos engenheiros, a aquisição dos EPIs, por parte da Empresa, é demorada; ele pensa que deveria haver uma reserva no almoxarifado.

Tem umas coisas, outras não tem. (...) agora parece que tem tudo, que não tinha cinto de segurança agora já tô vendo eles trabalhar por ai.

(...) capacete, sapatão, isso é da firma. Mas falaram que o sapatão nós que trabalhamos por conta tem que pagar. Ganha o primeiro e o segundo já tem que pagar.

(...) no caso se eles dessem uma luva, ai ficava melhor pro cara trabalhar.

Importante na questão de segurança é o uso dos equipamentos de proteção individual. Muitas vezes ocorre a não utilização dos mesmos, ou então a utilização indevida. Estas situações foram muito encontradas durante o estudo, como algumas que apresento a seguir:

Um carpinteiro estava com os dois pés dos sapatões todos estourados, as laterais do pé ficavam para fora.

(...) um carpinteiro que montava forma, próximo ao elevador, usava o cinto de segurança, mas solicitaram a corda em que fixava o cinto, então passou a prendê-lo no andaime do elevador.

O azulejista e seu ajudante usavam sandálias havaianas e não usavam capacete.

Trabalhadores nos andaimes suspensos não usavam o cinto de segurança, o cinto estava sobre o andaime (...). No outro andaime, os sujeitos usam cinto mas um deles não o havia prendido. Quando me viu, prendeu-o, porém, no cabo de aço que sustenta o andaime.

Questionei os trabalhadores entrevistados que encontrei em situação de não uso dos EPIs.

- Quando está trabalhando na beirada não precisa cinto?

- É isso é conforme o serviço que for fazer é bom. Mas se a gente vai tirar um painel a gente lança o painel e lança por trás da coluna pra não ter perigo, pra não precisar se arcar pra fora do prédio pra puxar ele pra cima.

- O senhor estava sem capacete. Armador não precisa usar capacete?

- Precisa. É que eu tava embaixo da laje, mas quando sai da laje tem que botar o capacete na cabeça. (...) a gente usa direto, só que de vez em quando a gente tira um pouco, porque a gente enjoa de tá com isso na cabeça.

- O serviço de vocês é um serviço que machuca bastante as mãos, não é?

- É. Corta (...) na hora de amarrar, pega uma ponta de arame (...).

- Eles não dão luva?

- Antes davam, agora eles não dão, já pedi umas quantas vezes.

- Se eles dessem, o senhor usaria?

- Tinha que usar. Tem muitas coisa a gente precisa uma luva, principalmente puxar um pilar ou uma viga pra cima.

A orientação sobre segurança no trabalho e uso de EPIs é praticamente inexistente. Segundo os trabalhadores, quando começam a trabalhar na empresa, recebem orientação sobre o uso dos EPIs. Encontrei, dentre todos os canteiros, apenas no Canteiro B, no local onde ficam os capacetes para visitantes, um alerta de que é proibido entrar sem o uso de capacete.

Pra mim nunca deram (orientação), só falaram que tem que usar. (...) No dia que comecei deram o capacete e o sapatão e disseram que não pode trabalhar sem usar e tem que usar.

O técnico de segurança juntamente com a CIPA seriam os principais responsáveis pela orientação e controle relativos à segurança no trabalho; porém, o que constatei destes dois sujeitos foi quase nenhuma atuação.

Existe uma CIPA composta por três membros do empregador e três dos empregados, cuja reunião é mensal, após o horário de trabalho, na qual participam, além dos membros, os mestres de obra, os engenheiros, o técnico de segurança, o comprador, o entregador e os proprietários, para tratar também de assuntos técnicos. A maioria dos trabalhadores, a quem perguntei sobre esta comissão, não sabiam dar qualquer informação. Quanto a sua atuação, a única informação obtida foi a da fala seguinte:

(...) eu também participo deles (CIPA), eu não perco nenhuma reunião. O ano passado eu representava a empresa, eu sempre acompanho sendo da CIPA ou não eu acompanho. (...)Então, nós aqui, que nem eu participo da CIPA lá, ai aqui procura não deixar eles trabalhar sem sapatão sem capacete, se o cara vê eles sem capacete pede pra eles colocar, se estão sem cinto a gente já pede. Então a gente procura ver o lado da empresa e o lado do funcionário, né? Se às vezes ele cair, se machucar, dá problema pra empresa, e a pessoa pode morrer, ficar entrevada. (Mestre de Obras)

A empresa tem contratado um técnico de segurança que, segundo um dos mestres de obra, passa de vez em quando nas obras mas “não liga muito”. Segundo um dos engenheiros, ele vem todo dia, disse: “pelo menos passa pelo escritório, deveria vir na obra”. Durante todo o período do estudo, aproximadamente três semanas, não tive a oportunidade de encontrá-lo e quando perguntei a um trabalhador sobre suas visitas, a resposta foi a seguinte.

- Tem técnico de segurança que vem na obra?
- Eu nunca vi.

Algumas poucas atitudes, no sentido de orientação e controle, foram tomadas, na minha presença, pelos mestres de obra e pelos engenheiros.

O Mestre de Obra chamou a atenção de um trabalhador que estava no andaime sem cinto de segurança (...). Disse que, se o proprietário visse, não iria gostar, e nem “a segurança”.

Dos programas relativos à melhoria das condições de trabalho e à segurança e saúde dos trabalhadores, mais especificamente o **PCMAT**, o **PPRA** e o **PCMSO**, a empresa possui os dois últimos e, segundo informações, o PCMAT estava sendo elaborado por uma pessoa contratada para isso.

Algumas melhorias que vinham sendo feitas, principalmente relativas às áreas de vivência, como os banheiros e sanitários do Canteiro A, eram provisórias em termos de quantidade, pois seriam determinadas com maior propriedade no PCMAT. Também no canteiro B, este programa determinará as quantidades e condições para a construção das áreas de vivência.

O PCMSO prevê exames admissional, demissional, periódicos, de troca de função e de retorno ao trabalho, após trinta dias de afastamento, porém não esclarece onde e/ou por quem serão realizados os exames. Os referidos exames são feitos por um médico do trabalho contratado pela empresa. Segundo alguns trabalhadores e um dos engenheiros, os exames são “fajutos”, só se verifica pressão e ausculta o coração e pulmão, não são feitos exames laboratoriais.

Nessa parte aí não tem nada só quando entra e quando sai da empresa (...) só mede a pressão, mais nada.

São exames fajutos, só pra dar uma olhada, são exames normal mesmo (...) são exames muito fracos, o cara só dá uma olhadinha, tira a pressão. (...) faz audiometria, mas só dos carpinteiros, mas nosso não.

(...) a empresa tem o médico que quando o cara começa trabalhar ele vai lá faz exame médico e a hora que ele sai vai lá e faz a mesma coisa. (...) Agora parece que o sindicato, tem uma época, parece que de seis em seis meses tem que fazer exame, uma coisa assim. eu não estou bem por dentro mas é uma coisa assim.

O PCMSO não apresenta qualquer proposta de programa de prevenção de outras doenças, limita-se ao cumprimento das exigências legais referentes aos exames citados anteriormente.

O PPRA verifica as condições dos canteiros de obra e apresenta proposições de como devem ser através de orientações tabeladas e/ou listadas por normas, mas não faz proposições de prevenção de riscos a nível específico, para as condições encontradas nos canteiros de obras.

As condições de **higiene, organização e limpeza** nos canteiros mostra a falta de preocupação com a prevenção de doenças e eliminação de riscos ambientais. Em todos os canteiros de obra e no canteiro central, próximo à cozinha, há muito entulho, ou seja, restos de material, resíduos da obra, tais como escoras, madeira com pregos, ferros, tubulações e muito lixo, incluindo copos e garrafas plásticas, pedaços de ventilador, pneus, painéis, e muitas outras coisas. No interior das obras havia sempre muito material e entulho pelo chão, dando a impressão de que não é feita uma limpeza periódica, pois havia uma camada espessa de restos de argamassa seca e outros resíduos, além de muita poeira.

As garrafas plásticas vistas nos canteiros de obras, próximo aos alojamentos, eram de bebidas alcoólicas. Entende-se assim e por alguns depoimentos nas entrevistas, que não há qualquer proibição ou orientação quanto ao uso destas no interior dos canteiros de obras.

As mesas de refeições, encontrei-as sempre sujas, pois não há alguém encarregado da limpeza das áreas de vivência, nem mesmo “dos refeitórios”.

Ainda considerando as condições de trabalho, os **locais e situações de trabalho** na construção civil são, na grande maioria, locais e situações de insegurança, de riscos de acidentes ou causadores de doenças, que podem ser minimizados ou ampliados, dependendo das atitudes assumidas em relação a este aspecto. Algumas situações presenciadas podem mostrar isso.

(...) haviam colocado fogo num amontoado bastante grande de madeira (...). Pensei que como estava próximo às formas do bloco C, poderia queimá-las. (...) um trabalhador envolvido em apagar o fogo, que começava nas formas, teve dificuldade, pois o calor do fogo o impedia de chegar onde precisava para executar a tarefa.

O elevador tem tela, como determina a norma, tem proteção em alguns pavimentos e noutros não. O trabalho de concretagem de um pilar exige muito esforço dos trabalhadores no transporte horizontal e vertical do concreto, esforço de braço e coluna na condução dos carrinhos e com a pá para elevar a massa até o tapume. É um trabalho repetitivo; a cada passo o sujeito torce o corpo para pegar o concreto com a pá e levanta esta até a forma, além da vibração no uso do vibrador de concreto.

A corda onde os trabalhadores prendem o cinto de segurança, após atravessar a parede por um furo, é amarrada a um pedaço de madeira ou, em outra situação, amarrada a um pilar de alvenaria, como se vê na fotografia no anexo 5, que mostra também a fixação dos andaimes suspensos.

(...) trabalharam no dia anterior, concretando uma laje, sob chuva forte. (...) em dias de chuva não param o trabalho, colocam as capas de chuva e continuam. Segundo o Mestre de Obras, ninguém é obrigado a trabalhar na chuva (...), mas os trabalhadores colaboram.

Muito presente, nos canteiros de obras, e com bastante intensidade é o ruído que os trabalhadores já não se apercebem. Observei que os operadores do guincho não usam proteção auricular e, em alguns casos, não havia o EPI para ser utilizado, como mostra o diálogo a seguir:

- *Você só faz esse trabalho?*

- *Sim.*

- *E você não usava o protetor?*

- *Eles deram, mas é que não acostumei. Teve uma época que o elevador tava com problema, fazia mais barulho, quando chegava o fim do dia ficava com o barulho no ouvido.*

Não vendo protetor auricular nos arredores perguntei-lhe:

- *Se você quisesse usar o equipamento, ele existe na obra?*

- *Deve ter lá no almoxarifado.*

Os **salários**, aspecto de grande relevância para os trabalhadores, são pagos de diferentes formas, conforme a modalidade de contrato: por produção, em que se paga o que foi produzido; por dia, no caso de não ter o seu trabalho específico e trabalhar em outra função; salário fixo, mensal, para os trabalhadores com contratos de mensalistas.

O pagamento é feito a cada quatorze dias, nas sextas-feiras, de forma assídua. Se o sujeito começar a trabalhar na quinta-feira, por exemplo, na sexta-feira recebe proporcional.

Melhor em termos de pagamento, né? Que tem muitas firma que trabalha mas é inseguro, não sabe se vai receber na sexta ou não, entendesse, p. ex. essa aqui faz um ano e três meses que eu estou aqui nunca faltou nem um dia, nenhuma sexta.

A insatisfação aparece em relação ao valor dos salários e à equiparação salarial.

Às vezes o dinheiro que eu pego aqui não dá nem pra eu fazer o que eu quero em casa.

(...) eles tinha que ver qual é que merece ganhar mais e se a pessoa dá mais produção eles tinha que dá mais, pagar mais um pouco dá uma rendinha por cima. Que aqui tem que eles ganham mais na mesma função e as vezes faz menos serviço. (...) Nós ganha noventa e cinco e outros ganha cento e dez, cento e quinze. (...) pra mim não me serve uma coisa dessa, se for pra mim ganhar mais e outros ter o mesmo trabalho que eu, então quero ganhar o mesmo tanto dos outros, porque se não for pareio, se acha que aqueles não dão produção manda embora, minha opinião é essa.

(...) se não melhorar mesmo eu vou embora, trabalho onde eu trabalhava lá e ganho mais que aqui.

Aqui o salário é muito pouco. A três anos fiz um trabalho lá em Criciúma, coloquei azulejo a três reais e cinquenta centavos o metro quadrado e hoje estou trabalhando a dois, quase cinquenta por cento.

Constatei também que há valores salariais mais altos que os registrados, não pagamentos de direitos trabalhistas, em rescisões contratuais, além de haver trabalhadores não registrados.

O meu preço? Vou ser sincero. Eu tenho um preço na firma e ganho mais por fora. Não é o total que está na carteira. (...) É horário, preço horário. (...) ganho um extra, né? É que se botar tudo na carteira é difícil até pra empresa, então o cara faz um acordo com a empresa. (...) Na minha carteira eu ganho quatrocentos e cinquenta e por fora eu ganho oitocentos. Os quatrocentos é fora, né?

(...) na outra vez que eu me fichei aqui, todos assinavam a entrada e a saída, as férias, o décimo terceiro, a folha de rescisão de contrato de trabalho, em branco. E se eu não assinar, eu fui argumentar com o engenheiro na época, e ele disse “se tu não quer assinar pega as tuas coisas e vai embora”, quer dizer eles não te dão opção, ou tu faz ou... Ai o que que eu fiz, eu precisava trabalhar, eu assinei. No dia que eles me demitiram, que na época não podia, é uma lei da firma, não podia passar um ano fichado que daí tem que receber no sindicato (...) Passado um ano, é obrigado, qualquer profissão, tem que receber no sindicato a rescisão trabalhista, e aí teve um colega que foi receber no sindicato, a firma pagou direitinho lá, mas quando chega na rua a pessoa da firma exige o dinheiro de volta, só que esse colega não deu. Ai a firma, talvez por causa disso, decidiu que antes de chegar um ano de firma faz rescisão. (...) quando fui assinar minha saída, na minha folha rescisória dava novecentos reais, menos trezentos de adiantamento que eu nunca recebi, no valor líquido eu tinha que receber seiscentos e poucos reais, só que não recebi nada, mas eu já tinha assinado, só recebi a folha em branco pra receber o fundo de garantia e o seguro desemprego, esses eu recebi, mas as leis trabalhistas não recebi absolutamente nada. Se quer trabalhar é assim, aí eu te digo que eles estão se aproveitando da escassez de trabalho, e estão fazendo uma coisa contra a lei.

Não, não sou fichado agora a uns dois meses que eu tô de volta. como lá eu só trabalhei três meses e estava no seguro desemprego não quis que me ficassem. E quando cheguei aqui eles queriam a carteira mas eu fui protelando, não estou fichado por culpa minha. Ai tu vê eles desconta tudo, no fim isso aí magoa o cara porque é um direito da gente.

Um dos trabalhadores por produção entende não ter o **descanso remunerado**, dado que recebe apenas aquilo que produz.

(...) o problema é o seguinte: eu trabalhei muito tempo em Porto Alegre (...) Lá é o seguinte o meu caso, aqui em Florianópolis e em Criciúma eles chamam de empreiteiro, mas não é empreiteiro, nós somos tarefeiros, nós ganhamos por produção. Lá (...) tu trabalha cinco dias, de segunda a sexta, aí tu ganha, por exemplo se tu colocar cento e vinte metros quadrados de azulejo, tu ganha mais o domingo que eles dividem o cento e vinte por seis e acrescentam essa quantia na produção, que é o teu repouso remunerado, que é por lei. (...) E na carteira é registrada trabalho por metro quadrado, quer dizer tarefeiro, aí quando termina a obra se não tem mais serviço naquela indústria, firma, eles vão te demitir mas eles pagam os direitos trabalhistas todos em cima daquela tua produção.

Dentre os **benefícios** oferecidos pela empresa está a **Alimentação**, benefício oferecido, sem qualquer cobrança. É oferecido aos trabalhadores, diariamente, café da manhã e almoço e, para os alojados, janta.

O café da manhã, servido às 8h30min, constitui-se de café preto e dois pães de cinquenta gramas. Para o canteiro A, é confeccionado e servido na cozinha; nos outros canteiros, é feito na própria obra.

(...) café, dois pão sem nada, café mesmo e deu. Se a gente quer comer um salgadinho no pão a gente tem que trazer de casa ou comprar na padaria.

A janta para os trabalhadores alojados constitui-se de uma marmita igual à servida no almoço e é entregue juntamente com o almoço para que o trabalhador aqueça-a à noite. A maioria dos trabalhadores não pega essa comida, prefere comprar e fazer uma comida diferente.

Mas a gente já como essa comida deles de meio dia, a noite a gente já faz uma comidinha melhor, só comer aquilo ali o cara enjoa.

O almoço, servido às 12 horas, é composto de feijão, arroz, carne variada e salada, esta última, segundo depoimento de um trabalhador, não é para todos os canteiros. Nas sextas-feiras, o feijão é substituído por macarrão. É servido em marmita, panelas pequenas, tigelas plásticas e similares. A limpeza das marmittas é feita pelos próprios trabalhadores, em tanques instalados nas obras.

Na percepção do cozinheiro a comida que faz está adequada aos trabalhadores; como ele disse: “eles não são mal tratados”, mas na perspectiva dos trabalhadores, a qualidade da comida servida poderia ser melhor.

(...) a maioria do rango da gente vai pro mato. Tem dia aqui mesmo de a gente trabalhar com fome, porque o almoço não dá não. A gente reclama e não tem (...) um dia vem bom quando a gente reclama, no outro dia começa a piorar tudo de novo (...) às vezes é arroz cru, às vezes o feijão, às vezes vem insosso, o feijão (...) Tem dia que quando sobra lá eles pega bota na geladeira, no outro dia faz aquela mistura com outra e manda pra gente. Quando a gente chega lá e vê que é do outro dia a gente não come.

É mais ou menos, isso vai do, depende do cozinheiro, de ele caprichar porque comida tem bastante, isso até um feijão com arroz se bem temperado é bom, mas só que as vez o cozinheiro já tá meio (...) de repente resolve de fazer meio mal feito.

(...) É vai falar o que né? Eu pra mim acho que tá boa, que se recramar de repente eles corta aí fica ruim, né? (...) Que tem empresa que não dá. Que nem aqui carne eles dão, tem empresa que só dá o feijão e arroz e se quer comer carne toca de levar de casa, e aqui eles dão carne.

Comendo um pouquinho meio mal, mas tá bom. (...) a comida não é boa. Feijão e arroz direto, toda vida, só na sexta eles fazem uma comidinha boa, quando o cara vai embora, aí não percisava. (...) Tem a mistura, né? Linguicinha, carne moida, carne, né? (...) só comer aquilo ali o cara enjoa, só feijão e arroz e uma carnezinha, não vem uma salada, não vem nada. (...) Pra nós aqui não vem salada. Pode ir pra outros lá do Canteiro A, aqui não vem. Desde que eu estou aqui não veio salada ainda, é feijão arroz e carne.

Referente a **serviços de saúde**, a empresa oferece somente os obrigatórios, previstos no PCMSO. São fornecidos apenas os serviços oferecidos pelo sindicato. No momento da admissão, os trabalhadores fazem ou não a opção pela contribuição confederativa, que é de quatro reais mensais, e então tem o direito aos serviços prestados pelo sindicato, que incluem médico clínico geral, pediatra, ginecologista e dentista. Não há qualquer envolvimento da empresa, além de ser associada ao sindicato.

Os trabalhadores, na sua maioria, optam pela não contribuição, mas há alguns trabalhadores que fizeram a opção para contribuição; hoje, gostariam de não tê-la feito.

Tem o médico, tem o dentista, mas eu mesmo desisti da minha parte. (...) eu voltei e disse que não queria mais dentista e médico e esse negócio de arrancar o dinheirinho da gente e chegar lá e eles não resolviam nada (...) Todo mês é descontado dois reais pro dentista e dois pro médico.

(...) eles atente, mas é muito demorado, quando precisa às vezes tem que marcar dali a um mês, mais. (...) Se tem o médico na firma, então o dinheiro do sindicato, que é difícil ocupar, então pega e faz poupança.

E médico não sei, nunca fui pro médico, tô seis anos aqui e nunca fui pro médico (...) Que nós se ficar em casa não podemos botar atestado porque nós trabalhamos por conta.

É uma das coisas que eu acho que a firma teria que ter, que não tem, seria um plano de saúde, nós não temos plano de saúde.

A Empresa paga um seguro de vida para os trabalhadores, que inclui morte, acidente ou doença do trabalhador e dos filhos e morte por qualquer causa dele e do cônjuge.

Quanto a **auxílios financeiros**, como empréstimos, pelo depoimento seguinte percebe-se que se a empresa oferece, isso ocorre em algum caso especial, mas não é uma prática comum, pelo menos neste momento.

(...) às vezes a gente tá precisando e pede um empréstimo, pede vale e eles não dá, diz que não pode liberar. (...) De primeiro eles dava, mas tinha uns que pedia vale e não pagava. Ai por causa de uns todos paga, né? Quando eu peço um negócio a eles, que eles não querem me dar, ai eu com raiva não venho trabalhar. (...) Eu converso com o engenheiro. E ele fala com o mestre, ai ficam jogando um para o outro, às vezes dá vontade de ir falar com o dono mesmo (...). O engenheiro vai falar com o dono, e ele pergunta como é a convivência da gente na obra, se ele vê que merece libera, se não, não libera.

Como **auxílio transporte**, a Empresa oferece um ônibus de sua propriedade para o deslocamento de ida e volta, nos finais de semana, dos trabalhadores que vem de Criciúma e ficam nos alojamentos. Os trabalhadores não provenientes de Criciúma, são selecionados entre pessoas que residem próximo às obras, e estes assinam um documento, abdicando do vale transporte, com a justificativa de ter condução própria ou residir próximo.

(...) geralmente venho domingo com o ônibus da empresa.

(...) a gente vem de lá (Criciúma) pra cá, ela dá apoio, dá o ônibus pro cara ir de graça, o pessoal não gasta nada.

(...) eles preferem pessoal que mora perto da obra pra não deslocar, pegar ônibus.

Nas entrevistas, pude detectar uma exceção. Um trabalhador de Angelina, que fica no alojamento, mas a locomoção até sua casa, nos finais de semana, é por sua conta.

(...) essa empresa não fornece vale transporte. Não sei porque, não entendo muito bem desse tipo da lei (...) deveria de fornecer, né? Eu acho que é uma lei. Pelo menos onde os meus colegas trabalham, ela fornece, cada final de semana é um passe pra ir e um pra voltar, e essa empresa aqui não tem. (Trabalhador de Angelina)

O alojamento, não sendo uma obrigação legal da empresa, pode ser entendido como um benefício. As condições físicas dos alojamentos, não são os únicos aspectos importantes. Considero também as condições de **higiene, organização e limpeza** que, na Empresa Beta, são de inteira responsabilidade de seus ocupantes. Porém, as condições do canteiro, como um todo, influenciam neste aspecto, pois se as demais áreas são sujas, é difícil manter um espaço limpo, conforme apontou um trabalhador.

E essas peças aí a gente varre, varre mas é empoeirada, uma sujeirada, eu não..., desde guri, minha mãe sempre foi muito capricho, minha esposa às vezes chega ser irritante de tão caprichosa (...) e aí a gente vem pra essa poeirada, isso aí não é bom.

O permanecer no alojamento tem, como grande aspecto negativo, o **afastamento de casa**, o não convívio com os familiares. A maioria dos sujeitos demonstram grandes preocupações com a família, em função deste afastamento, sentem necessidade de acompanhar com mais proximidade o desenvolvimento dos filhos, bem como auxiliar a esposa na educação daqueles e na solução de problemas em casa.

(...) a gente fica fora mesmo porque é obrigado, porque tem necessidade de trabalhar. (...) se a gente tá em casa come a comida feita na hora (...) tá com a família reunida, tu participa do cotidiano, do dia-a-dia. (...) E a gente longe de casa, a gente só fica..., eu telefono uma ou duas vezes durante a semana pra saber como está, mas a gente não pode ajudar a resolver, a gente dá uma opinião mas não tá participando. (...) Fora a companhia da esposa, dos filhos, enfim tudo, a participação do cara, então o pior do cara vim trabalhar, passar a semana toda fora é isso aí, não participar do dia-a-dia.

O cotidiano no alojamento é visto como bom por aqueles que ficam em uma casa que serve de alojamento, o convívio com os colegas é o fator positivo; já os demais ficam mais isolados, cada qual no seu “canto”.

Ficamos jogando conversa, falando besteira, vendo televisão. Barraco é divertido, tem muito humorista demais. Ah! O barraco é divertimento, por isso o cara não estranha muito fora.

Por isso que eu sou apegado em novela, porque eu do serviço vou pro alojamento e fico ali, fico, vou dormir e já amanheço no serviço. (...) acordamos dez pras sete se vai trabalhar aqui e seis e meia se vai pra outra obra. E assim todo dia a mesma coisa, a semana toda até na sexta, daí na sexta nós vamos viajar, a única coisa diferente que nós fazemos é viajar, né?

Como atividades fora do alojamento, que são raras, alguns buscam algum tipo de lazer, e também há aqueles que buscam trabalhos extras.

Pra não dizer que aqui não saio, de vez em quando a gente vai lá na praia dar uma pescadinha, mas é uma vez por outra.

Algumas vezes eu faço serviço fora de hora, faço bico, boto ventilador, boto lustres, é o único jeito de eu sair do barraco, se não fico no alojamento direto.

Já no trabalho as **inter-relações com os colegas** são vistas, pelos trabalhadores, como “boas”, embora alguns apontem dificuldades de relacionamento.

Aqui, até agora, graças a Deus, eu não tenho inimigo, todos são meus amigos. Às vezes quando eu tô precisando de um dinheiro chego a um deles peço emprestado, eles me emprestam, às vezes eu empresto pra eles também.

É boa, é boa, alguns colegas, empregados que às vezes complicam mais, mas a princípio...(...), às vezes nós encontramos algum problema em relacionamento com um ou com outro.

É bom. Principalmente eu, eu fico no meu canto, eu não sou de falar muito com ninguém, não sou de puxar brincadeira com ninguém, se vem puxando brincadeira comigo eu já corto, não deixo. Que a gente brincar na hora do serviço, tá indo lá pra falar com outra pessoa na hora do serviço já não fica bem.

É com os colegas, são gente boa também, não tem o que reclamar também. Só tem uns puxa-saco, mas isso é normal em toda firma. (...) Uns cara que ficam coringando o cara (...) vê se anda por aí vadiando.

A inter-relação **trabalhador-chefia** é vista como boa, a nível de chefia imediata, embora com restrições. Não aparece um relacionamento direto entre o trabalhador de nível mais baixo com os proprietários.

Alguns trabalhadores percebem a necessidade de um respeito mútuo para o bom andamento dos trabalhos.

A pessoa tem de respeitar pra ser respeitado (...). Os engenheiro tão ali pra ajudar a gente (...) porque eles tão ali pra explicar pra gente, porque se não tiver os engenheiro não sai a obra e se não tiver os carpinteiro eles não podem fazer a obra. Uns precisam dos outros.

Com estes patrões aqui, são super bons, não tem nada a reclamar deles. Tem muitos por aí que percisavam até de uma escola pra ser um mestre de obra, mas esses aqui não, esses são bons, são educados, tratam a gente com educação.

Quanto à **imagem** que os trabalhadores têm da Empresa Beta, percebe-se ser bastante negativa, especialmente com relação aos direitos trabalhistas, que não são cumpridos corretamente pela Empresa. Há trabalhadores não registrados, ou registrados tardiamente; há casos de mudança de função, que é registrada muito depois, além do modo como são tratados os direitos do trabalhador em rescisões contratuais.

(...) a gente tá trabalhando como servente, eles mandam a gente fazer serviço de pedreiro e não reconhece o serviço da gente, (...) eles só querem ver o lado deles, se tem serviço de pedreiro pra fazer, eu vou e faço mas sempre ganhando aquele salarinho.

(...) eu já fui enrolado pelos patrão e dentro do sindicato, não é o sindicato, mas os cara que trabalham lá que se vendem pras firma (...) eu sei que, eu trabalhei um ano e pouco na firma, (...) eu vi que tava errado mas deixei. Eu to a 19 anos em construção eu nunca arrumei uma firma em ministério, e tinha oportunidade de arrumar que sabia que tava errado o meu acerto, mas deixei pra lá.

Ruim é que eles não dão valor pra pessoa que aprende dentro da empresa. Isso aí eles não dão valor. (...) por exemplo igual a eu, comecei de servente (...) só que eu trabalhava mais de ajudante que de servente, (...) depois dali a três ou cinco meses eu já tava em cima da laje, aí comecei a fazer laje sozinho (...). Toquei uma obra lá, bem dizer os dois prédios lá sozinho, tubulação, só foram me ajudar

a fazer fiação, aí depois pra mim sair de servente demorou muito tempo, demorou dois anos pra me tirar de servente (...) mas eles me passaram de ajudante, disseram que tinha que passar e ficar seis meses, aí depois passou oito meses pra eles me passar pra eletricista.

O **Significado do trabalho**, nas percepções dos trabalhadores está voltado para dois aspectos: o financeiro, como fonte de meios para sobrevivência, e também como um meio de satisfação pessoal, por ver o resultado do trabalho. Ele pode ser também um meio de insatisfação quando não atende a qualquer destes aspectos.

O significado do meu trabalho pra mim, até agora (...) é ruim, péssimo. Eu ficava orgulhoso se eu começasse a trabalhar na minha profissão de novo, porque eu acho bom a minha profissão, eu acho ótimo, eu gosto de trabalhar na colher. Eu enfrento tudo, mas eu não sou bem chegado de trabalhar de servente não, o meu negócio mais é trabalhar em parede.

(...) eu adoro a coisa que eu faço, eu gosto, adoro por..., fazer uma cozinha como eu fiz a minha, fiz ela bem bonita caprichada, agora eu chego lá e olho aquela coisa bem bonita.

É tudo, né? É a base, é a base pra tu poder se sair bem nas outras coisas, em casa, tu ter tua vida particular, tua independência, né?

(...) o cara sem trabalho já não vive, o cara tem que trabalhar pra viver (...) Então o importante é a gente ter o trabalho pra manter a família em casa, pro cara seguir a vida pra frente.

Teria dois significados, (...) um deles é o lado financeiro pra mim manter minha família, minha vida e o outro é, sei lá, uma espécie de uma realização, eu digo uma mínima realização. Por exemplo (...) quando eu passo com minha família em frente de um edifício que eu trabalhei, eu me sinto bem em falar que eu trabalhei naquilo ali; pode não ser nada, mas pra mim é, eu me sinto, eu participei, nem que seja o mínimo, mas participei. Então me sinto alegre nesse ponto.

Embora a maioria dos trabalhadores diga que o trabalho é bom, todos mostram interesse em alguma mudança.

(...) o meu negócio mais é trabalhar em parede.

Eu gosto do meu trabalho, é bom, pra mim é bom. (...) Outro serviço já é melhor.(...) Como motorista não suja tanto já é uma coisa melhor.

Bom, o meu trabalho aqui é bom, eles não me prendem, eles nunca me chamaram a atenção, eu trabalho por conta (...) Ruim é que eles não dão valor pra pessoa que aprende dentro da empresa (...) se não melhorar mesmo eu vou embora, trabalho onde eu trabalhava lá e ganho mais que aqui. (...) empacotador de embalagem ganha mais que um eletricista que fica se ralando na obra, no sol, na chuva, que não posso deixar atrasar o serviço, que sou só eu né?

(...) eu não quero seguir esse caminho, eu quero antes que a idade pese largue e possa me dedicar a outra coisa, não por não gostar de trabalhar. E uma das formas que a gente está tentando é a loja.

Outros ambientes externos ao mundo do trabalho interferem na construção da qualidade de vida do trabalhador, dentre eles, de grande importância está o ambiente familiar.

O **ambiente familiar** é de grande influencia na qualidade de vida dos trabalhadores, destacando-se a estrutura familiar, o convívio, as condições materiais e financeiras, dentre diversos aspectos relativos, além do sentimento quanto ao afastamento de casa para os sujeitos alojados.

Os trabalhadores da Empresa Beta são todos casados, sendo um deles separado, mas vivendo sob o mesmo teto com a ex-esposa.

Quanto às interações com os familiares, aparecem algumas insatisfações no convívio com a família, porém, o que predomina é uma avaliação positiva. Há aqueles sujeitos que dão muita importância para a família e sentem bastante o fato de permanecerem afastados durante a semana.

A minha vida familiar é boa em casa. Graças a Deus é tudo tranquilo. (...) Vivo bem com a minha esposa, Vivo bem com meus filho (meninas), a minha cunhada também, que ela é meio ruim de se entender, mas graça a Deus a gente vive bem. (...) às vezes a gente passa muito tempo sem ter discussão (...) tem dia que não sei o que passa na cabeça dela não, que ela fica meio estranha pro meu lado e ela não pode ver eu sair. Olhe! Eu bebia, parei de beber, por causa dela.

(...) eu em casa, tá bom. Uma vez tava mais ruim que agora! (...) Nós brigava muito quando tava junto com a mulher e agora não, eu tô sozinho, ela mora na mesma casa que eu moro mas nem converso nada.

(...) o relacionamento com a minha família é muito bom, não tenho do que reclamar, da minha mulher, a minha esposa é muito trabalhadeira, caprichosa ela, os filhos também bem educado.

A convivência com a minha família é boa. Sabe, todo casal tem uma discussãozinha, mas no mais sempre que eu chego em casa tudo bem. (...) Em casa eu esforço pra viver com a minha mulher, não ter briga, não ter nada, então a gente se dá muito bem. (...) agora de um ano pra cá, eu só vivo pra família, tudo o que eu faço é pensando na família. (...) Depois que ela disse que tava grávida eu comecei a ter mais responsabilidade.

(...)pra mim, minha vida é meus filhos, por eles eu dou minha vida. Eu sinto muita falta deles (...) Afetivamente, graças a Deus eu me dou muito bem com a minha mulher, nós acho que somos que nem vinho (...) com o passar do tempo a nossa convivência foi ficando cada vez melhor, quanto mais a gente vai ficando velho a gente fica mais amigo, mais tudo.

Dentre os trabalhadores que ficam alojados, e que vão para casa apenas nos finais de semana, percebe-se o forte sentimento de perda, por não participar do cotidiano da família e de preocupações com os familiares. Estar junto da família é apontado como sonho, como alegria. Alguns destes sujeitos mostram um sentimento de apego muito forte à família. Apenas um, dentre os seis sujeitos nesta condição, diz estar acostumado desde solteiro, que viver no alojamento é o mesmo que estar em casa, “não tem nenhuma diferença”.

(...) esse negócio, a gente tá trabalhando aqui mas tá preocupado em casa com os filhos e a mulher, que a gente trabalha longe. (...)a gente sente falta do filho pequeno (...) final de semana a gente não sai de perto (...) Mas a gente tem que levar assim, tem que trabalhar..

(...) segunda feira tudo bem; terça, quarta, quinta e sexta é uma ansiedade de ir embora, aquela ansiedade de estar junto com a família, né? (...) Pra conviver junto com a família. (...) às vezes a gente poderia ajudar mais eles na matéria deles na escola, e eu tô aqui e muita coisa não dá pra fazer, tem que deixar tudo pra mulher, e é uma carga pra ela. (...), eu tenho a menina com doze anos, e não sei te dizer se eu fiquei um mês inteiro, do começo até o fim, com ela.(...) Se tivesse um jeito de ter [trabalho] lá em casa não taria aqui, de jeito algum. (...) Ah! Quando eu posso chegar em casa. Quando eu tô junto com a minha família eu tô contente. Ela me deixa muito contente, muito alegre. Família pra mim é tudo. (...) Fico até emocionado, sabe. É a família né? Não sei, trabalha pra adquirir aquilo, então quando chega uma certa altura tu te sente ligado, entendesse?

No começo é ruim, depois acostuma. Se não tem preocupação de nada com a casa acostuma logo. (...) sou acostumado desde novo, andar por ai a fora.

O cotidiano dos sujeitos, enquanto rotina diária e semanal, mostra que os dias de semana são totalmente dedicados ao trabalho e, nos finais de semana, a maioria dos trabalhadores estão envolvidos com trabalhos, como a construção da casa própria.

(...) o meu dia-a-dia! Eu alevanto de manhã cinco horas, quatro e meia e venho direto pro serviço e chego de noite em casa de novo. O negócio é só trabalhar, né? Fico o dia aqui de noite vou pra casa, volto de novo aqui, sábado e domingo trabalho em casa, só em casa (...) eu tô fazendo a minha casa, tem que trabalhar em casa, que de dia de semana não posso falhar no serviço, se eu falhar no serviço não ganho pra fazer minha casa.

Só chego final de semana (...) no outro dia de manhã eu vou pra casa ajudar o pedreiro, fazer o que eu posso fazer, a parte elétrica e de encanamento eu faço, vou pro trabalho o dia todo lá (...) No domingo algumas vezes eu vou trabalhar na casa (...) só cuidando da construção mesmo.

Nos finais de semana faço a minha casinha, estou fazendo a minha casinha, sábado, às vezes domingo antes de meio dia, trabalhamos. Mas aí nós trabalhamos todos juntos, eu e a família. A esposa e filhos são os serventes.

Enquanto lazer, os sujeitos passeiam com a família em visitas familiares, festas da comunidade, vão a bailes, saem para jogar bola, pescar, ir à praia, dentre outros. A maioria, no entanto, diz que dificilmente saem, costumam ficar bastante em casa e aí o lazer é ver programas de televisão, isto também é o lazer mais freqüente, durante a semana, dentre os sujeitos que permanecem no alojamento.

É difícil! Lá das vez em quando a gente sai pra não ficar só em casa. (...) vai jogar bola, ou vai num baile.

(...) de vez em quando um baile, uma festa de igreja. (...) pescar é um divertimento.

Praticamente jogo futebol, vou a uma praia, saio final de semana vou a um barzinho tomar uma cerveja. Faço um churrasco em casa. Essas coisas mais caseiras não é muito da rua, não.

As vezes eu pego a esposa e vamos comer um "X", levo os filhos junto.

Nas colocações quanto à casa, no aspecto físico, percebe-se que alguns dos trabalhadores não têm as condições que gostariam de ter, resultado das dificuldades financeiras que têm. Estas dificuldades muitas vezes são consequência dos baixos salários e também de negócios mal feitos, devido à falta de informação.

(...) eu tô morando novo lá, faz um ano e pouco, eu tô ainda sem banheiro. (...) Por enquanto a gente usa aquelas patente mesmo. Mas eu tenho dinheiro pra receber, um é do meu irmão que eu vendi a casa que eu morava aí na Trindade, no morro (...). Eu tenho cinco mil e pouco pra receber que eu tinha uma mercearia que de repente foi indo pra trás. (...) aí tem mais uns terreninho que eu vendi, terreno que eu comprei quando parei com a mercearia, uns terreno sem escritura, área verde, né? (...) mas tá meio ruim de receber, faz quatro meses já. Mas eu sei que vou receber. Então eu já tô arrumando a casa, coloquei forro e porta, então de vagarinho a gente vai arrumando, né?

O terreno onde eu moro é área verde, não é bem área verde, porque eu comecei pagar esse terreno, e quando eu comecei a construir, fazer minha casa em cima, de madeira, mas é minha, né? (...) eu fiz o negócio do terreno, dei uma entrada e ia pagar por mês. Aí quando eu comecei a construir a policia veio ali e disse que o terreno não era do cara. (...) então ficou assim, no fim eles me trancaram até de eu puxar energia pra dentro da minha casa, aí como eu ia fazer. Água a gente usa uma ponteira.

Na percepção dos trabalhadores, nos **outros ambientes**, enquanto vizinhança e comunidade, possuem “bons” relacionamentos. Há casos, porém, em que o sujeito sofre alguma interferência negativa pelas atitudes da vizinhança.

A minha vizinhança eu vejo boa. (...) os vizinho são tudinho legal. Só tem um que chegou agora pra morar lá que tá me incomodando, (...) ele quando bebe perde a cabeça passa a mão no revolver e fica atirando pra lá e pra cá e eu tenho medo de uma bala pegar nas minhas meninas.

Se tem vizinho que até acho que não gosta de mim eu deixo ele lá pro lado.

Na comunidade é bom, não tem ladroagem, pode deixar a porta aberta, tem uma convivência boa principalmente onde eu moro, então eu acho que é um lugar bom pra morar.

(...) no lugar onde eu vivo, na comunidade, ali eu acho uma péssima qualidade de vida. (...) não é querer menosprezar, isso não, porque eu sou pobre, sempre fui pobre, trabalhador, mas tem aqueles pobres, os miseráveis relaxados (...) normalmente em COHAB é assim. (...) a vizinhança, são oitenta e cinco casas, é uma comunidade pequena, no entanto é dez por cento que é caprichoso, que cuida, não deixa lixo na frente (...) passa caminhão do lixo três vezes por semana mas eles enchem o carrinho e jogam no terreno baldio nos fundos do loteamento, aí fica aquela imundiciarada, insetos, ratos, bichos, aí a gente fala pro presidente da associação pra fazer folhetos explicando, mas o presidente não toma atitude.

Enquanto envolvimento na comunidade, os sujeitos **participam** através de trabalhos comunitários para melhorias, auxílio direto a vizinhos, ou somente pela participação em atividades religiosas. Alguns justificam o não envolvimento por permanecerem fora durante toda a semana.

Às vezes quando chove e entope os canos ou quando a estrada tá ruim, a gente faz uma coletinha pra poder ajeitar o caminho que a gente passa, ajeitar o cano.

(...) eu já fui de ajudar muito as pessoa, se um vizinho precisa de uma mão pra fazer uma casinha, a gente vai lá ajuda.

É agora já participo de algumas atividades, a gente construiu o campo da comunidade que é do meu time.

Eu não participo porque não tenho tempo. Quando eu fui morar lá eu já estava trabalhando em Florianópolis, e os vizinhos que eu conheço, são mais os de porta, porque só fico final de semana.

É boa, participamos das novenas de natal, novenas da quaresma, vamos na igreja.

4.3 O Cotidiano dos Trabalhadores e a Qualidade de Vida na Empresa Gama

Os sujeitos estudados nesta empresa eram trabalhadores dos diversos tipos de empresas envolvidas, ou seja, a própria Empresa Gama, as grandes empreiteiras e as empreiteiras menores, legais ou não⁸, com as diferentes categorias profissionais presentes nos canteiros de obras. São eles: Magrinho, Zé Roberto, Vilmar, Jeroni, Carlos, Pedro, Gil, Saulo,

⁸ Ver caracterização dos canteiros e organização do trabalho onde são esclarecidas as questões relativas aos diferentes tipos de empresas.

Edson, João, Paulo, cada qual com seu jeito de ser, seu trabalho e seus demais ambientes de vida.

Magrinho está com trinta e quatro anos de idade, foi à escola apenas por quinze dias, mas aprendeu a ler e escrever em casa. Reside em Palhoça (SC), há dois anos e meio, com a esposa e os três filhos. É natural de Laranjeiras do Sul (PR) e veio para Florianópolis por falta de serviço na “roça”, onde sempre trabalhou.

Trabalha como **aplicador de manta** - realiza impermeabilização. Desde que veio para Palhoça, trabalha para a Empresa Gama. Inicialmente foi contratado por uma empreiteira, que trabalhava com a Empresa, até haver uma vaga para então ser contratado por ela há dois anos.

Trabalhou desde os sete anos, pois o pai perdeu tudo, deixando-os muito pobres, mas, “com a ajuda dos braços”, foram em frente.

Apesar de não terem estudo, entende que o pai soube educar muito bem e ensinar a trabalhar, como disse, a “não ter medo de serviço”.

Diz que sofreram pela necessidade de trabalhar com outras pessoas, como “peão na roça”, onde plantavam milho, feijão, arroz, soja, e por ser aquele um “serviço pesado”.

Em épocas passadas, teve bastante trabalho, inclusive pessoas trabalhando para ele, pois arrendava e plantava no seu “sítio”, assim conseguiu tudo que tem hoje.

Faz uns quatro anos que o trabalho na “roça” começou a decair, e, então, mudou-se para o trabalho atual, que considera não ter muita diferença do anterior. Apenas que tem horário de início e término diferente da “roça”, que iniciava às 6 horas da manhã e ia até o sol se por.

(...) Caiu demais, pra vender um saco das coisas eles pagam uma mixaria, pra colher dá um trabalho danado, aí chega fim do ano não sobra nada, se é pra trabalhar e não ter lucro nenhum então eu trabalho de empregado.

Zé Roberto está com trinta e quatro anos de idade, freqüentou a escola até a 4^a. série do 1^o. grau, mas disse que “deu pra aprender a se virar”, não estudou mais pois trabalhava no plantio de cebola e porque não tinha vontade, não gostava. É procedente de Ituporanga (SC), faz quinze anos que reside em Florianópolis (SC), atualmente no Campeche, com a esposa e os três filhos.

Trabalha na construção civil há quinze anos, anteriormente como carpinteiro e há três anos como **encanador**. No trabalho atual é contratado pela empreiteira maior do canteiro. Mudou de profissão por ter “enjoado”, “cansou” do trabalho rotineiro. Como encanador gosta e não pretende mudar.

Vilmar tem trinta e cinco anos de idade. Foi à escola até a 5ª. série do 1º. grau. Segundo ele, ninguém na sua família teve condições de estudar, pois tinham que trabalhar.

Trabalhou desde os doze anos como jardineiro. Faz oito anos que trabalha como **pedreiro**. Trabalha há dez meses para a empreiteira maior contratada pela Gama. Como tarefa executa revestimentos de argamassa e alvenaria. Está na expectativa de um trabalho paralelo, “na tendência de melhorar”, como motorista, na campanha política de um determinado candidato.

É separado e tem um casal de filhos. Atualmente tem uma namorada. Reside com o pai e dois irmãos em São José (SC). A casa que tinha deixou para os filhos.

Jeroni tem cinqüenta e um anos de idade. Frequentou a escola até o 2º. ano do ginásio (6ª. série do 1º. grau). É casado e tem três filhos. Reside na Fazenda do Max (São José, SC) com uma filha e a esposa.

Na construção civil, trabalhou por trinta dias como servente, depois por três meses como pedreiro e, desde 1964, como mestre de obras. Trabalha para a empreiteira maior no canteiro como **mestre geral**, há cinco anos. Esta é a quarta obra que trabalha com a Empresa Gama.

Como tarefa, segundo ele, administra todo o setor dos operários, determina a função de cada um, verifica esquadro da obra, verifica se e como estão sendo realizados os trabalhos. Toda a responsabilidade é sua, todo movimento da obra depende do mestre de obras.

Começou a trabalhar, tirando areia do rio, com quatorze anos. Com quinze anos passou a trabalhar em Florianópolis (SC). Depois de algum tempo montou um empresa de mão de obra para a construção, porém, por problemas fiscais encerrou a firma e passou a trabalhar como empregado.

Carlos tem trinta e quatro anos de idade. Estudou até a 6ª. série do 1º. grau. Nasceu em Laguna (SC), reside atualmente com a esposa e as duas filhas em Sertão do Maruí, São José (SC).

Trabalha há dez anos com mais dois irmãos, formando um grupo de trabalho especializado em **colocação de revestimentos cerâmicos**. Não se consideram uma empresa (subempreiteira) porque trabalham sem registro; caracterizado como trabalho frio. São contratados para realizar, em determinada obra, o trabalho relativo a sua função. Em alguns casos, são contratados como empregados da empreiteira ou empresa construtora. Na situação atual, não há registro.

Já realizou outros trabalhos para a Empresa Gama, alguns com contrato direto com ela e outros com empreiteira contratada por ela, como no caso atual.

Como trabalho anterior, foi açougueiro, profissão que iniciou aos quatorze anos. Depois resolveu mudar de profissão, porque “enjoou”.

Pedro tem quarenta e sete anos de idade. Estudou até a 4ª. série do 1º. grau. Reside em Santo Amaro da Imperatriz (SC), desde que nasceu, agora com a esposa e duas das três filhas que tem.

Trabalha há trinta anos na construção civil por gostar. Os primeiros cinco anos trabalhou como carpinteiro e o restante como **mestre de obras**. Função que exerce há três meses na Empresa Gama. Sua função é cuidar para que não ocorram falhas nos serviços e dar atenção aos trabalhadores.

(...) Eu cuido de marcação, confiro as coisas, confiro material (...) e cuido a turma dos empreiteiro se eles não tão dando produção, falo pros empreiteiros, porque um tem que ajudar o outro, porque se não fica um perdendo tempo do outro. E serviço na maioria a gente vê quem da raça não tá fazendo certo, que tem pedreiro que é bom tem outros que não.

É de uma família de colonos, e trabalhou na “roça” até dezoito anos, em certo período trabalhando e estudando. Deixou a roça porque o terreno onde trabalhavam não permitia acesso de equipamentos agrícolas e, trabalhar na enxada, os fazia morrer de fome.

Teve períodos bons e ruins, passavam dificuldades, mas a vida sempre foi boa, com saúde. Toda a família mora próximo.

Gil está com vinte e oito anos. Tem o 2º. grau completo. Reside em Imbituba (SC), com o sogro, a sogra, a atual esposa e a filha. Durante a semana fica na casa dos pais, em Florianópolis. Tem outros dois filhos, com a primeira esposa, de quem separou-se, pois constataram que o casamento foi um erro.

Eu e minha ex-esposa comentamos que a nossa situação era mais de amizade que de casamento (...) optamos pela separação pra não ter problema mais tarde, pra evitar que as crianças crescessem num ambiente ruim.

Trabalha como **eletricista e encanador** para uma empreiteira de propriedade do pai e de um tio, que é contratada pela Empresa Gama.

Trabalha em obras desde os onze anos, sem deixar de estudar. Durante três anos, trabalhou em uma loja de material de construção, também do pai e de outros sócios. Como foi fechada, retornou ao trabalho em obras.

Entende que o que o pai poderia lhe deixar seria a empresa, mesmo assim continua no ramo, a fim de que, mais tarde, consiga montar o seu próprio negócio.

Aprendeu a profissão na prática, mas sempre procura fazer leituras ligadas ao seu trabalho, pois as aparelhagens que instala nas obras sempre modernizam-se e se faz necessário uma noção mínima pra poder instalar.

Saulo está com vinte e um anos de idade. Estudou até a 5^a. série do 1^o. grau. É solteiro e reside com os pais, uma irmã e dois irmãos, na Fazenda do Max (São José, SC). É natural de Marema (SC), mas a família mudou muitas vezes de casa e cidade, porém, agora estabeleceram-se e pretendem ficar.

Sua categoria profissional é **armador**. Há dois anos é contratado por uma subempreiteira - empreiteira especializada na função e subcontratada pela empreiteira que detém a maior parte dos trabalhos na obra.

Trabalhou na “roça” desde os dez anos. Aos dezesseis anos começou a trabalhar como ajudante de pedreiro, depois como armador, por um ano e meio. Trabalhou em uma empresa de transporte de carga. Fazia entregas, viajava muito e como não estava gostando, voltou a trabalhar como armador.

Edson. tem trinta e oito anos, 3^o. grau completo. Está separado judicialmente e tem três filhos. Atualmente tem uma namorada e reside com os pais e uma avó, na Agrônômica.

Trabalha há um ano para a Empresa Gama como **engenheiro operacional**, cuja tarefa é a supervisão técnica e administrativa de obras. Formou-se em Engenharia há dezesseis anos e meio. Trabalhou sempre como engenheiro; nos quatro primeiros anos trabalhou como engenheiro civil e engenheiro de manutenção mecânica de uma empresa onde era gerente do setor de engenharia. E depois em diversas outras empresas, como relata a seguir.

Em oitenta e seis fiquei seis meses numa empresa, depois fui convidado para trabalhar em outra e fiquei até noventa e um; de noventa e um até noventa e três noutra; desde noventa e três até noventa e seis trabalhei numa empresa que eu criei com outro sócio, neste meio tempo eu prestei serviço a outras empresas (obras isoladas). De final de noventa e seis até noventa e sete, quando entrei na Gama, eu desenvolvi trabalho autônomo.

Da sociedade que formou e que existe até hoje, saiu em 1996 por falta de adaptação com os sócios.

Trabalhou por doze anos sem tirar férias e acabou adoecendo, entrou em processo de estresse e pegou hepatite que o levou, como disse, “a férias forçadas”, ficando três meses impossibilitado de trabalhar. No mesmo período, além da doença, teve problema familiar, depois financeiro. Depois de aproximadamente dois anos, com esforço grande, foi melhorando.

Foi criado em família tradicional, estudou em escola particular, depois em universidade pública. Teve oportunidade de viajar para o exterior como turista. Teve uma vida normal com seus amigos, namoradas, casamento, filhos. Acha que se precipitou casando cedo, o que provocou um desgaste prematuro na relação, levando à separação.

João tem cinqüenta anos de idade. Reside em Palhoça (SC), com a esposa e dois dos quatro filhos que possui.

Estudou até a 4^a. série primária, por dificuldades ocasionadas pelas condições de vida.

Trabalha há vinte anos como **carpinteiro**. Está há dois meses com a empreiteira principal da obra. Sua tarefa é a confecção de formas para a estrutura de concreto.

Anteriormente trabalhou como soldador em empresas de refrigeração. Não conseguindo mais trabalho nesse ramo, foi trabalhar em construção civil.

De pequeno até os dezesseis anos trabalhou na roça e pescaria com os pais, pois estes eram os meios de subsistência da família.

Paulo tem vinte e quatro anos, é solteiro e não tem filhos. É natural de Concórdia e reside no alojamento da obra.

Estudou até a 4^a série do 1^o. grau. Ele mesmo considerou pouco estudo e justificou, dizendo que trabalha e depende de si mesmo desde os oito ou nove anos. Inicialmente vivia no interior, depois o pai vendeu a terra e foram morar na cidade. Com a separação dos pais, fugiu de casa e foi trabalhar no interior. Relata ter crescido entre pessoas estranhas, sempre sozinho. O salário que recebia era suficiente apenas para a sua sobrevivência, assim não teve condições de estudar.

Saiu do interior com dezessete anos, indo trabalhar em serviços gerais em um balneário de uma cidade próxima a Concórdia, depois em um hotel, como ajudante de cozinha e depois, sem registro, na construção civil. Juntamente com uma garota que namorava, veio para Florianópolis, passou a trabalhar na construção com carteira assinada.

Atualmente trabalha para a empreiteira contratada pela Gama, como **servente**, tendo como tarefa:

Eu faço a massa pros pedreiros, mando a massa pra cima, puxo areia, faço a limpeza tudo ali em baixo, trabalho no guincho, na betoneira, é um monte de coisas assim que eu faço ali em baixo. O meu serviço ali também é serviços gerais, o tempo que dá uma folga eu procuro fazer outras coisas diferentes, então quase nunca para.

Diz visitar a família uma vez ao ano, porém não gosta de viajar e a passagem consome grande parte do salário. Já ficou três anos sem visitar a família.

Para os sujeitos da **Empresa Gama**, **qualidade de vida** pode ser entendida de várias maneiras e considerada em diversos contextos, seja o sujeito por ele mesmo ou inserido em outros ambientes.

Qualidade de vida é vista como algo que depende do próprio sujeito, do seu modo de ver e sentir, estar nos diversos contextos. Envolve estar com boa saúde, o modo da pessoa ser e agir nas suas inter-relações, estar tranqüilo, que é uma função do ambiente e da convivência.

Qualidade de vida eu acho que é mais da cabeça da gente. Tem que fazer a boa qualidade de vida.

Pra mim qualidade de vida é viver bem com a gente mesmo, não fazendo mal aos outros e trabalhando, sendo honesto, né?

Qualidade de vida, a primeira coisa que me lembra é a satisfação. Porque é o principal em tudo porque se eu tiver uma boa qualidade de serviço o cliente pra que eu tô atendendo vai se sentir satisfeito. E na vida em termos geral, eu acredito que isso se torna também uma verdade, porque, se dentro do ambiente que a gente vive a gente tem condições de moradia, saneamento, condições gerais de acesso tanto ao lugar aonde a gente mora, como também ônibus, transporte coletivo e lazer. Eu acho que isso tudo deixa a gente satisfeito e também as pessoas ligadas a gente que é a família. Então a primeira coisa que me vem a cabeça quando se fala em qualidade em âmbito geral é satisfação.

Essa pergunta é subjetiva porque pode ser qualidade de vida no trabalho, e qualidade de vida pessoal, você perante o mundo, perante a sociedade, perante as pessoas. (...) Geral é o seguinte, a minha qualidade de vida é moradia, educação, boa educação, que já vem de casa (...). Qualidade seria eu ter um bom lugar pra morar, um bom trabalho, dispor a minha família, prover a eles de todo conforto que eles precisam pra educação, pra saúde, pra lazer (...).

A qualidade de vida envolve estar empregado, Envolve ainda, enquanto ambiente de trabalho, a questão de segurança.

Também é vista como algo que é somente bom, e em outros casos como um atributo que tanto pode ser positivo como negativo.

Eu acho que uma vida melhor assim pra gente.

Eu acho que é a pessoa tá se dando bem ou mal no serviço.

Vendo o próprio sujeito como ambiente, aparecem suas necessidades, seus sonhos e suas expectativas, bem como o modo como busca satisfazer e assim satisfazer-se.

Sonho. Sonho de pobre. (...) O meu sonho é poder trabalhar, dar estudo pros meus filhos.

O meu sonho é que eu agora daqui pra frente me aposentasse bem e fosse pro sítio, deixasse a família estabilizada. (...) pra poder ter uma criação. Levar os netos pra lá, levar os filhos tudo, reunir tudo lá.

Ultimamente a gente até já perdeu a esperança de conseguir as coisas que a gente sonha, nunca sonhei grandes coisas, sempre sonhei ter uma vida estabilizada, no caso ter uma família, dar estabilidade pra ela (...) queria ter um padrão mais elevado um pouquinho, mais tranqüilo, mais desafiado um pouco.

A cada etapa da minha vida eu tento traçar uma linha, uma meta, eu olho pra um determinado ponto e quero chegar até lá, então eu não tenho um sonho específico de vida, eu tento fazer da mesma forma que eu aprendi a andar. (...) preciso montar uma base aqui pra mim, comprar um terreno, uma casa, mas pra isso estou guardando dinheiro. (...) um sonho que eu tenho é de poder deixar os meus filhos bem estruturados e poder pagar um estudo particular (...) eu ainda tenho chance e pretendo estudar (...) eu acho que todo mundo tem essa idéia de ter um carro melhor.

Os meus sonhos! Todo mundo tem sonho né? Fazer uma casa e pronto. (...) Ser feliz, acho que todo mundo deseja, né?

(...) alimentar o espírito, as vezes eu sinto falta disso ai. Eu tenho um objetivo, (...) eu tenho pretensão de fazer uma casa pra mim no ano que vem, estou trabalhando, economizando pra isso. (...) Eu tenho outra pretensão que eu gosto de coisa de mar, barco, jet esqui, e no momento estou sem esses equipamentos, então outro objetivo, sonho é voltar a ter isso.

No momento eu to fazendo uma casinha pra mim (...) O meu sonho é sempre ter uma vida melhor. Não trabalhar num serviço desse ai, arrumar um serviço melhor, coisa assim. Que aqui a gente enfrenta vento, enfrenta chuva, enfrenta tudo. (...) Um carrinho, que até hoje eu não consegui. (...) Um computador, era uma coisa que se eu pudesse gostaria de pagar pra minha filha.

Eu to guardando que eu quero ver se compro um carrinho pro final do ano. (...) quero voltar estudar, quero pegar uma profissão melhor (...) Quero construir minha vida, quero ter uma pessoa comigo, quero ter meu carro, a minha casa, quero ter a minha familia mesmo. (...) Aqui tem muitas coisa que a gente gostaria de fazer, mas só que a gente gostaria (...) coisas que os ricos fazem (...) trabalhar numa coisa assim onde a gente ganha bem mais e anda sempre bem vestido, bem limpinho, e a gente aprende muitas coisas diferente, às vezes até aprende a conversar direito com as pessoas de posse média. (...) Quería não trabalhar mais nesse serviço que eu trabalho.

Aquilo que dá prazer/alegria e o que incomoda/deixa triste, também são aspectos relativos ao próprio sujeito, ao seu modo de ver a vida.

Destaca-se como principal fonte de alegria, a família (filhos e netos), simplesmente por existir, por estar com saúde e unida, por transmitir-lhe afeto. A saúde própria, permitindo ao sujeito trabalhar para adquirir o que deseja e ir aos locais de que gosta, são também motivos de prazer. Ser bem tratado no trabalho, namorar, ir a bailes e festas, “tomar uma cervejinha com os amigos”, viajar, jogar bola e ganhar, comer, são outros aspectos, dentre muitos, apontados como fonte de alegria e prazer.

Eu tendo com saúde, né? Saúde pra trabalhar que dai eu ganho o meu dinheiro, que dai eu posso ir a onde eu quero, posso comprar roupas boa, posso ir em show, posso namorar, ai isso ai pra mim dá prazer, né? Trabalhando, tu tendo dinheiro tu te diverte (...) então dai é bom.

São várias coisas. Principal é a família, saber que meus filhos gostam de mim (...). Uma das coisas que me dá prazer é chegar em casa (...) é um prazer que me completa, me traz alegria, satisfação, paz que é uma coisa muito importante. (...) E meu serviço também me traz muito prazer, eu não simplesmente pelo fato de precisar pra pagar as contas, eu trabalho porque eu preciso me satisfazer, me sentir bem, respeitado.

Só a vida por si só dá prazer pra gente. (...) A vida pra mim, com tudo dentro da ordem, trabalho, amizade, família, casa, com os parentes, a pessoa com quem tu te relaciona mais, tipo sentimento, tudo pra mim traz prazer.

Dentre os motivadores de tristeza ou incomodos, a doença de familiares é a mais citada. Aparece também o não conseguir realizar ou adquirir algo que deseja, o relacionamento com as pessoas e também o afastamento da família, além de situações vividas no âmbito do trabalho.

Aspectos de contextos mais amplos relacionados à comunidade, à sociedade, ao país também são apontados como interferindo negativamente na vida dos sujeitos, como é o caso

de congestionamento enfrentado diariamente, a política, crianças passando fome, a retirada de terra dos indígenas.

Também aparecem aspectos que envolvem relacionamentos, seja no trabalho, em casa ou outros ambientes.

Deixar a gente chateado, até uma fila de ônibus deixa. (...) Incomoda também a gente sentir ferido por outra pessoa, às vezes o cara falar alguma bobagem da gente.

Me incomoda também ser enganado no serviço que eu faço (...) também a falta de profissionalismo no trabalho.

(...) Às vezes dentro do ambiente do trabalho a má vontade das pessoas. o que me aborrece grandemente em relação a vida é ver que, particularmente o Brasil, há gente com tanta riqueza, tanta coisa boa, com tudo por fazer. a gente tem gente tão vagabundo, tão sem vergonha, tão corruptos que o que eles fazem de errado reflete na vida da sociedade.

Em todos os ambientes da vida, no trabalho, em casa, na comunidade, dentre outros e também consigo mesmo, as inter-relações do sujeito são permeadas por suas **crenças e valores**, das quais destaco algumas demonstradas pelos sujeitos.

(...) se tudo fosse fácil, não seria tão legal. Seria bom por um lado, mas por outro lado seria ruim, uma coisa sendo assim de surpresa acho que é melhor. (...) se eles podem te ajudar eles ajudam senão eles deixam você se virar, não te atrapalham. Então acho legal. (...) eu agradeço a Deus, por eu estar aqui e pra eu ter esses bom pensamentos, porque eu sempre procuro fazer oração pra mim estar em paz comigo.

(...) o relacionamento da família parte da educação.

No meu entendimento a pessoa tem que viver com alguém.

(...) se eu não tivesse trabalho eu não teria nada. Tá certo que a gente tem tudo aquilo que, na parte de amizade, espiritual, não material, mas a gente sabe que sem material a gente não vive, a gente precisa se alimentar, se vestir, e tudo isso traz despesas.

(...) se um dia chegar nos trinta e não ter feito nada ainda, eu acho que é uma decepção muito grande. (...) Dali pra frente a pessoa já se sente mais velho. Muitos serviços fica difícil de pegar que já passou da idade.

A construção da qualidade de vida de trabalhadores envolve em grande parte as circunstâncias do **ambiente de trabalho** dos sujeitos.

A Empresa GAMA tem como atividade principal a construção de edifícios e obras de engenharia. Existe há aproximadamente seis anos. É uma de duas empresas que surgiu da cisão de outra empresa, e teve a adesão de mais um sócio.

Como a Empresa possui muitas obras, um número maior que vinte, o estudo teve, como ambientes, dois canteiros de obra.

Um deles constitui-se da construção de um condomínio residencial e comercial com duas torres residenciais, uma, torre 1, em fase de reboco interno e externo, execução de paredes, impermeabilização, instalações hidráulicas e elétricas (tubulação); a outra, torre 2, em fase de acabamento com reboco interno (parede e teto), contrapiso, colocação de azulejos,

instalação elétrica (fiação). A terceira torre, comercial, encontrava-se em fase de estrutura. Este canteiro, denominado de **Canteiro A**, situado no Itacorubi, era abrangente em termos de universo de categorias funcionais de trabalhadores, mas limitado em termos da diversidade que as empreiteiras contratadas trazem para a Empresa, dado que a grande maioria de trabalhadores é contratado por uma única empreiteira.

Naquele canteiro havia empreiteiras e subempreiteiras⁹ para os serviços de pintura, instalações hidráulicas e elétricas, revestimentos cerâmicos, dentre outros, e uma grande empreiteira para os demais trabalhos; havia ainda trabalhadores da própria Empresa Gama, como, mestre de obras, almoxarife e aplicadores de manta. Naquele ambiente contatei com os proprietários da grande empreiteira, seu mestre de obras geral e contramestre, e também com o mestre de obras da Empresa Gama, seu almoxarife e engenheiro, além dos trabalhadores das diversas empreiteiras e subempreiteiras, que totalizavam um número aproximado de noventa.

Estudei outro canteiro de obras, de modo a encontrar outras empreiteiras prestadoras de serviços para a Empresa Gama. O **Canteiro B**, situado no centro de Florianópolis, refere-se à construção de um condomínio residencial com duas torres e áreas de lazer, encontrando-se, na época do estudo, em fase de estrutura e início de alvenarias. Neste canteiro também há uma empreiteira maior que abrange a maioria dos trabalhos e outras menores, como a que realiza as instalações hidráulicas e elétricas. Há também subempreiteiras para realizarem trabalhos específicos como assentamento de revestimentos cerâmicos, confecção de armadura, dentre outros. Neste canteiro os contatos foram principalmente com os trabalhadores, em número aproximado de setenta, e o almoxarife/cozinheiro que, no caso, era da empreiteira maior. Não encontrei mestre de obras e/ou engenheiro da Empresa Gama durante o período do estudo. Tive pouco contato com o empreiteiro e com os mestres de obras, que eram um geral e um para cada torre.

(...) aqui ela (Empresa Gama) é representado pelo engenheiro. e o mestre de obra; aqui está sem almoxarife e contra mestre, mas geralmente tem o almoxarife (...). Por enquanto, o almoxarife está sendo da empreiteira maior do canteiro.

Outro ambiente visitado foi o escritório, mas somente para a Entrada no Campo, onde contatei, com o Diretor Superintendente, a Engenheira coordenadora de todas as obras, e a Engenheira que autorizou por escrito a entrada nos canteiros de obra.

⁹ Como empreiteira entenda-se empresa contratada diretamente pela empresa estudada e, como subempreiteira, empresa ou grupo de trabalhadores contratados pela empreiteira.

Nos dois canteiros estudados além dos ambientes de trabalho, destacam-se as **áreas de vivências**, por serem ambientes onde os trabalhadores passam momentos que não de trabalho, como momentos para alimentação, descanso e moradia.

No canteiro A, as áreas de vivência eram distribuídas no andar térreo da torre 1 e arredores, conforme mostra o croqui. (Figura 4 do anexo 4) Havia também alguns alojamentos de subempreiteiros no primeiro andar. Estas áreas serão transferidas para o andar térreo da torre comercial, segundo projeto já elaborado.

O escritório/depósito de alimentos da empreiteira fica sob a escada; ao lado está o almoxarifado da Empreiteira. Em área em frente e ao lado, encontram-se as mesas para refeições, local aberto, onde o chão é de terra. Bastante próximos encontram-se as demais áreas, como a cozinha, que possui fogão de lenha, armário para utensílios, mesa, dois bancos, uma mesa menor. No seu lado externo encontra-se o tanque, utilizado como lavatório para a cozinha e como lavanderia para os trabalhadores.

Anexos à cozinha encontram-se vários vestiários, um BWC com dois vasos individualizados, três chuveiros, numa mesma peça, e uma pia. Outra peça com três chuveiros. E diversas peças para alojamento.

Nos alojamentos, espaços bastante pequenos. Como principais aspectos observei alguns colchões, que são pedaços de espuma bastante danificados e a presença de televisor e/ou aparelho de som, na maioria deles.

Os trabalhadores mantêm suas roupas e outros pertences nas peças próximas de onde estão trabalhando, devido a roubos que ocorrem nos alojamentos e vestiários. Armários com chave, para os trabalhadores armazenarem seus utensílios, são uma exigência legal que, como outros aspectos, deixaram de ser observados pela proximidade da mudança, mesmo que a construção das novas áreas não houvesse iniciado ainda.

As áreas de vivência são de responsabilidade das empreiteiras, dado que os trabalhadores são seus funcionários. A Empresa Gama, segundo os empreiteiros, não aceita que se faça alojamento na obra, isto é, utilizar-se de apartamentos para alojamento, porque os usuários não cuidam. Muitas vezes fazem suas necessidades fisiológicas na própria obra, “devido à distância dos banheiros”.

A Empresa também proíbe a entrada dos trabalhadores na obra depois do horário, sendo permitida a circulação apenas nas áreas de vivência e no pátio.

No Canteiro B, conforme mostra o croqui (Figura 5 do anexo 4), a área de vivência estava concentrada no prédio que futuramente será a churrasqueira do condomínio. Ali ficam:

cozinha, vestiário, sanitários e chuveiros e quatro quartos de alojamento. Contradizendo as informações obtidas no outro Canteiro A, estavam sendo montados alojamentos em algumas peças da edificação. No subsolo, além do almoxarifado, havia um vestiário.

A cozinha é bem ampla e contém um tanque de cimento alisado, utilizado como lavatório, um fogão industrial, uma geladeira, um armário aberto para utensílios, uma mesa e um banco.

Os WCs e os chuveiros são individualizados e todos com portas, havendo também um mictório. As paredes externas são pintadas de branco, conforme exigência legal, mas internamente não são pintadas.

A ventilação dos alojamentos é feita em dois quartos por janela de abrir e fechar. Em um outro, somente por duas aberturas de dez por cinquenta centímetros abaixo da viga, sem qualquer proteção e, no alojamento interno, a ventilação é feita pela falta de teto. Os alojamentos apresentam umidade, mofo e mau cheiro.

Alguns aspectos das áreas de vivência podem ser vistos através das fotografias, contidas no anexo 5.

Nos dois canteiros já houve mudança dos locais dos alojamentos, sendo no Canteiro B uma mudança e no Canteiro A, mais de três, e ainda haverá uma outra.

Relativo à **higiene, organização e limpeza** das áreas de vivência e de trabalho, o canteiro A apresenta acúmulo de sujeira nas proximidades do alojamento, alguns pontos do canteiro com entulhos, e as condições negativas de uma cozinha aberta. Os proprietários da empreiteira maior, que é a responsável pela limpeza, acusam que seriam necessários mais recursos para se manter o canteiro mais limpo.

No canteiro B havia sempre um trabalhador fazendo limpeza, além de frequentemente haver a retirada de entulhos do canteiro. A limpeza nas áreas de vivência é feita pelo cozinheiro/almoxarife, no período vespertino.

As práticas dos trabalhadores, algumas vezes, dificultam a manutenção da higiene e limpeza dos locais. São eles mesmos que sujam os arredores dos alojamentos e também, muitas vezes, não fazem uso dos utensílios que ajudariam a manter melhores condições, como é o caso dos sanitários e lixeiras. No canteiro B, o responsável pela limpeza, confeccionou várias, mas os trabalhadores não utilizam, jogando o lixo ao lado.

Quanto à **organização do trabalho**, como já visto na descrição dos canteiros de obra, a Empresa Gama utiliza-se muito de mão de obra terceirizada, isto é, contrata algumas empreiteiras para trabalhos específicos e uma grande empreiteira de mão de obra que assume

a execução da obra. Esta empreiteira, algumas vezes, também subcontrata empreiteiras para trabalhos específicos. As subempreiteiras nem sempre são registradas, constituem-se apenas em um grupo de trabalhadores que, muitas vezes, também não são registrados pela empreiteira que os contrata; somente contrata o serviço, não admite os trabalhadores como seus empregados.

- *Vocês são contratados pela Gama ou pela empreiteira?*
- *Pela empreiteira. (...) mas nós não temos firma, nós somos uma equipe que trabalhamos nosso plano. (...) Nós somos tipo empreiteiro, mas empreiteiro frio.*
- *Vocês são contratados e são registrados com eles?*
- *Não, só contratado pro trabalho. Tem firma que registra, né? Nós trabalhamos no Shopping Beira Mar, lá nós era registrado por um firma, mas a maioria das firmas não registra, a gente chega, trabalha...*

A Empresa geralmente mantém nos canteiros um engenheiro responsável, que se responsabiliza por mais de uma obra, um mestre de obras e um almoxarife, que fazem o controle do material fornecido pela empresa e dos trabalhos realizados pelas empreiteiras. Também mantém alguns trabalhadores próprios para serviços específicos, como é o caso dos trabalhos de impermeabilização.

Neste emaranhado, aparecem as diferentes modalidades de contratos de trabalho como nas outras empresas do estudo, ou seja, trabalhadores contratados como mensalistas, por produção e por administração, no caso de grupos de trabalho.

A inter-relação empresa/empreiteira/subempreiteira, na perspectiva dos diferentes trabalhadores, se dá através de uma colaboração mútua. Eles não vêem qualquer distinção por ser admitido direta ou indiretamente por uma empresa; o que importa é o que determina o contrato de trabalho e a forma de tratamento dispensada pelos superiores, sejam eles da empresa que os contratou ou não, como mostram os diálogos a seguir:

- *E quanto a tomar decisões no trabalho, quem toma são vocês ou tem alguém que determina, como funciona?*
- *Tem uns negócios que a gente determina e outros que é o empreiteiro que determina. (...) Como faz a coisa, somos nós que determinamos, mas se tem que montar outro negócio tem que falar com o mestre. (Trabalhador da empreiteira de armação contratada pela empreiteira maior)*
- *É bom, o pessoal da empreiteira são gente boa, e eles entendem das coisas a gente também entende, então é fácil de trabalhar. (...) quando a gente pede uma coisa logo eles já fazem (...) o que eu peço eles (trabalhadores das empreiteiras) tem que fazer.. (...) É eu recebo as ordem lá deles (Empresa Gama), daí tem que manter essas ordem aqui dentro do canteiro. Tudo que eles passam pra gente a gente tem que cumprir, né? (Mestre de Obra da Empresa Gama)*
- *E como é que o senhor vê isso, de uma hora ser o pessoal da Gama que determina o que o senhor faz, outra hora o empreiteiro. Como é que o senhor se sente com relação a isso?*
- *Não eles falam com jeito. Eu acho que tudo vai de uma boa conversa. Se eu chegar pra ti com jeito e te pedir um negócio, é bem provável que tu vai atender. Tudo vai do diálogo, de você saber como se chega, saber conversar, né? (Trabalhador de empreiteira pequena contratada pela Gama)*

A jornada de trabalho, nos dois canteiros, é de segunda à quinta-feira das 7h às 17 horas, com intervalo para almoço, entre 12h e 13 horas; nas sextas-feiras, com encerramento às 16 horas.

Os subempreiteiros, quando não dependem de outros trabalhadores, como serventes, que seriam da empreiteira, fazem o seu próprio horário de trabalho, conforme as frentes de trabalho oferecidas no canteiro, de modo a não atrasarem os trabalhos da empreiteira. O que ocorre é o contrário. Eles muitas vezes não têm trabalho.

(...) a gente é empregado do mesmo jeito, mas é mais liberado, mais por conta. (...) Eu trabalho mais sem cumprir horário, chego cedo, saio a hora que eu quero, viro a noite (...) Geralmente a gente trabalha mais que eles. Eles até poderia ter uma exigência de trabalho se eles tivessem dando um servente pra nós, pra aproveitar o serviço do servente.

Muitos trabalhadores de empreiteiras menores fazem horas extras no final do expediente e, aos sábados, principalmente na fase de estrutura; muitos vêem o aspecto positivo disso.

(...) Acho que é bom que o cara tá ganhando e o serviço no outro dia fica mais aliviado, não complica muito, não tem que fazer hora a noite. (...) quando tá apurado trabalhamos até umas sete, oito horas, mas daí lá em baixo, onde tem a luz.

(...) no meu caso eu trabalho sábado, por ser filho do dono da firma, então a gente já evita o máximo de problemas para o dia seguinte, (...) aí eu fico mais folgado (...).

No intervalo do meio-dia, após o almoço, é prática dos trabalhadores dormir e ou descansar deitados em diversos locais do canteiro. Muitas vezes encontram-se situações como o sujeito deitar-se no chão, tendo como travesseiro um tijolo.

A percepção dos trabalhadores quanto às **condições de trabalho** é variada, dependendo do aspecto levado em consideração, como mostram suas falas.

É, toda obra é assim, é quase tudo igual (...) obra mesmo não dá pra dizer que é boa (...) é um serviço meu perigoso, prego de ponta, tem que andar com bastante cuidado.

(...) recebo, e se tivesse tempo de planejar melhor a empresa me ajudaria com mais coisas, daria mais condições, que às vezes a gente não sabe reivindicar. (...) Tu tem que reivindicar coisas úteis e possíveis.

(...) Condições de trabalho aqui nesta empresa é boa. O cara tem condições de trabalhar porque não falta material e qualquer coisa que a gente pede é bem atendido, tem firma que atrasa material e atrasa outras coisas também. Aqui não, aqui bem bom de trabalhar.

(...) aqui a gente enfrenta vento, enfrenta chuva, enfrenta tudo.

Uma das características do trabalho na construção é estar sujeito às intempéries e, mesmo assim, continuar os trabalhos normalmente; no caso de chuva, por exemplo, apenas fazendo uso do respectivo EPI, a capa de chuva. Na percepção de alguns trabalhadores, é uma condição difícil, já para outros é melhor do que ficar parado. Esta percepção varia conforme a forma de remuneração de cada trabalhador, seja mensal ou por produção, respectivamente.

(...) Eu acho que isso aí é um negócio que não devia de existir, porque trabalhar com chuva, verdade que a gente trabalha com capa mas não adianta sempre se molha, a perna por baixo sempre se molha, o sapatão fica encharcado o dia todo, isso acho que dificulta muito, a gente pega gripe, dor na garganta, isso tudo aí.

- Como é que o senhor vê isso de trabalhar na chuva?

- Fazer o que, né? Mais vale eu tá trabalhando ali que eu ficar aí rodando, aí eu não ganho nada hoje. (diálogo em um dia de chuva).

Os mestres de obra demonstraram que o conteúdo de sua tarefa é bastante cansativo dado que precisam circular por todo o canteiro de obra e estar sempre atentos a tudo.

Cansa, subir três prédios durante o dia todinho, não é brincadeira, né?

(...) muita coisa pra gente fazer, que é três obras, então um chama num andar outro noutro, até o cara passar todos eles, às vezes perde um meio dia todo e não passa em tudo. (...) o dia todo tenho que estar com a cabeça funcionando certo pra falar pra eles. Que quando eles vem perguntar é porque já terminaram o serviço, o que tinha que fazer, de repente eu ainda estou mostrando pra um e outro já me chama tem que marcar alguma coisa pra ele, e tenho que marcar certo, se marcar errado é fim.

No canteiro, alguns subempreiteiros, mais especificamente os de revestimentos, apontaram a falta de servente para auxiliar seus trabalhos.

Até no começo eu falei com eles, era pra eles dar um servente, eles enrolaram e não deram. Deram dois dias e tiraram porque precisou dele e não deram mais. Mas tudo bem tamos tocando.

Outros aspectos que emergiram na avaliação das condições de trabalho, foram: a autonomia que em alguns casos existe e noutros não; o ambiente ruidoso que, em um caso, foi apontado como algo positivo, por não gostar de lugar calmo, e ainda a diversidade/quantidade de tarefas no trabalho, mais especificamente do servente, que foi apontado como cansativo, além de não ter possibilidade de reivindicar, porque é prejudicado.

Eu faço, porque a gente tem que fazer tudo o que eles mandam, então a gente tem que fazer, se disser que não já é ruim porque já vão reclamar pro empreiteiro e aí dão mais serviço e serviços piores pra ver se ele pede a conta, por isso a gente faz tudo o que eles mandam.

Quanto aos cuidados relativos à **segurança do trabalho**, tanto a empresa como as empreiteiras, de certo modo desobrigam-se destes cuidados através da contratação de uma empresa prestadora de serviços relativos, denominada “Prevenir”, que além de elaborar os programas de segurança e saúde (PCMAT, PPRA, PCMSO), realizar os exames neles determinados, fornecer atestado em caso de necessidade dos trabalhadores, também faz a orientação e controle através de reuniões e palestras orientativas de segurança e vistorias na obra, indicando o que é preciso ser feito para atendimento às normas. Segundo informações dos empreiteiros, com este serviço não há necessidade de CIPA, pois a empresa faz o trabalho que a CIPA faria.

Segundo orientação obtida junto a um engenheiro de segurança, não existe essa desobrigação. A CIPA deve existir conforme orientação das NR-18 e NR-5.

Em nenhum dos canteiros consegui com as empreiteira acesso aos documentos relativos aos PCMSO, PPRA e PCMAT. No Canteiro A, estavam sendo reelaborados, pois, na última visita do Ministério do trabalho, a Empresa Prevenir estava presente e constatou-se a necessidade de atualização dos referidos programas. No canteiro B, não consegui tratar do assunto com o proprietário da empreiteira, que sempre esquivava-se. Junto às empreiteiras menores, esta verificação não existiu, pois em nenhum momento contatei com seus proprietários, mas creio, que os programas são inexistentes, dado que algumas não são nem mesmo registradas como empresa.

O fornecimento de EPIs é de responsabilidade da empresa contratante do trabalhador, seja Empresa Gama, empreiteira ou subempreiteira.

A reposição de EPIs nem sempre se dá no momento de necessidade.

Tudo que é equipamento nosso, a hora que acaba, nós pedimos outro. (...) Eles dão a máscara, capacete, sapatão, dão roupa tudo, nós não compramos nada. (...) dos funcionários que tá aí não tem nenhuma máscara que teje em condições de usar, que suja muito o filtro. (...) Trocam mas demora, o nosso patrão é um cara muito ocupado, não tem tempo de estar correndo atrás de isso aí.

A empreiteira maior no Canteiro A fornece os EPIs, na admissão de cada trabalhador mediante recibo assinado. Os trabalhadores que recebem por produção pagam os EPIs, os assalariados, não.

Quanto ao uso de EPI, há os diferentes tipos de uso, como nas outras empresas, uso correto, incorreto ou não uso, conforme mostram as situações a seguir. Algumas vezes, o tipo de uso é algo próprio do trabalhador e, noutros, se dá em função do fornecimento e reposição do equipamento.

(...) nós temos máscara, temos quase toda segurança, mas é perigoso (...) nós só usamos em lugar fechado, onde tem bastante ventilação nós não usamos.

(...) pode ver que o capacete tá comigo, dentro da peça eu não uso porque ele atrapalha muito, o capacete eu uso mais quando vou fazer uma fachada fora, ou quando estou andando de um lado pra outro, uso.

Não, geralmente a luva não dá pro cara pontear porque é muito devagar e atrapalha muito. O cara tenta mas não dá certo.

- O senhor não tem medo de trabalhar assim?

- Já estamos acostumados.

- E não seria bom usar cinto de segurança?

- Tem uns serviços que precisava, mas eu nunca viu ninguém usando.

- Se o senhor quisesse usar o cinto, teria?

- Não sei. (Diálogo ocorrido na sexta laje de uma das torres, no Canteiro B. O trabalho realizado pelo sujeito era alinhamento de vigas. Nas vigas externas, o sujeito fica com metade do corpo para fora da edificação.)

Na percepção de um dos mestres de obras, os trabalhadores não estão atentos aos cuidados com segurança, e cita algumas práticas dos trabalhadores.

Acidente de trabalho tem um esquema, tem gente que faz um andaime que só agüenta ele e a masseira, e ele não fica olhando, aí vem outro de lá e sobe em cima, ela tá quase quebrando, é só subir que ele pimba, e tem gente que não olha aquilo ali. Eu chamo atenção mas eles não notam. Então eu tenho que ficar atento. Jáú também, de vez em quando eu to lá olhando, sem cinto, tem que cuidar um cabo que pode tá correndo ou alguém fazer sacanagem.

Observando os ambientes, as situações e a postura para realização dos trabalhos, encontrei situações, das quais destaco algumas, além de depoimentos de trabalhadores.

Os elevadores têm as proteções conforme exigido por norma. O poço do elevador também é protegido.

Os andaimes suspensos têm quatro cabos como recomenda a norma, mas só têm proteção atrás, não nas laterais. Todos os trabalhadores usavam cinto de segurança.

O servente deve tirar o que não sai da padiola, para isso fica numa posição bastante difícil. Depois carrega o carrinho, transporta-o até o local de uso, e quando o andaime está alto, com a pá, lança, para cima do andaime, a argamassa. O sujeito falou: “chega no final do dia, carregando isso aqui (carrinho), o cara tá morto e os caras da parede, então, jogando massa (fez o gesto), não é fácil”.

Para a concretagem de pilares, fazem um andaime bem provisório, com risco de desabamento (isso quase ocorreu); além disso o trabalhador que trabalha com o vibrador fica pisando nas últimas gravatas da forma e segurando-se com uma das mãos nos ferros do pilar.

Nos trabalhos de concretagem, carregar o mangote exige o esforço de vários homens, o movimento do concreto exige um esforço grande (Ver fotografia no anexo 5), lidar com o vibrador deve deixar a pessoa sacudida no final do dia, o alisamento exige uma posição ruim.

O trabalho de impermeabilização usa maçarico para aquecer a placa e colá-la, no entanto, o trabalhador não usa qualquer proteção. Nem sequer uma luva.

Esse nosso serviço judia demais da pessoa. Trabaiair o dia inteiro acrocado, sentindo calor de fogo, é bem mais ruim que trabaiair de pedreiro, de qualquer outra profissão.

Com relação aos salários, os trabalhadores apontam que é pontual e feito quinzenalmente. As empreiteiras pagam os trabalhadores, logo após receber da Empresa Gama em datas pré-estabelecidas por esta. Na primeira quinzena é pago um adiantamento de quarenta por cento do salários para os mensalistas e o complemento no final do mês. Os trabalhadores contratados por produção e subempreiteiros recebem a quantidade medida em cada quinzena.

Quanto ao valor dos salários, ainda na Entrada no Campo, a Engenheira que coordena as obras disse que muitos dos trabalhadores ganham muito mais do que está registrado. Segundo ela, muitos ganham mais que os próprios engenheiros, referindo-se, no meu entendimento, aos trabalhadores por produção.

A insatisfação com o valor do salário não é tão forte quanto nas outras empresas estudadas, mas também aparece.

(...) é bem mais ruim que trabaiair de pedreiro, de qualquer outra profissão. Então eu deveria ganhar mais que o pedreiros e nós tamos ganhando menos que pedreiro. (...) O salário mais alto que tem dos funcionários, tem um que tá a nove anos, acho que não tá a seiscentos pila por mês, eu tô com quatrocentos e cinqüenta?

A única coisa que eu acho que não é bom, pra isso que nós trabalhamos é o salário, o salário de servente é ruim pra caramba. Se eu não trabalhasse lá em baixo eu ia tirar uns duzentos e vinte por mês.

Nós ganhamos aí uma média de quatrocentos reais mas isso se nós trabalhar direto, se não faltar hora nenhuma.

Há casos em que os trabalhadores são remunerados além do valor normal de profissionais da mesma categoria funcional, mas nestes casos perdem alguns benefícios oferecidos aos demais.

O meu pagamento é duzentos e cinquenta por semana. Eu sei que muitos profissionais de nível superior não ganham isso, eu ganho o que o electricista comum ganha e mais um pouquinho que daí eu já atendo eles nessas situações e para outros serviços porque eu tenho o meu carro, tenho celular, aí quando precisa eles ligam.

Não eu não ganho vale transporte que eu já ganho além daquilo.

Os **benefícios** oferecidos aos trabalhadores variam de empreiteira para empreiteira, pois os trabalhadores são trabalhadores delas e não da Empresa Gama.

No caso de trabalhadores contratados diretamente pela Empresa Gama, os trabalhadores recebem os benefícios que ela oferece e que, algumas vezes, por acordo com as empreiteiras, são oferecidos por estas, como o caso da alimentação.

Nos dois canteiros, a empreiteira maior oferece **alimentação** aos seus trabalhadores, aos trabalhadores da Empresa Gama e, em alguns casos, das empreiteiras menores e subempreiteiras. Às vezes as empresas fornecem os ingredientes, outras não.

Pela manhã, é oferecido café preto e, para o almoço, feijão e arroz. No canteiro B, o cozinheiro esquentava ou cozinha a carne que cada trabalhador traz. No canteiro A, este serviço não é mais oferecido, segundo os empreiteiros, porque alguns trabalhadores achavam-se no direito de fazer exigências descabidas. Porém esse serviço é feito para os mestres de obras e empreiteiros. Neste canteiro, alguns trabalhos da empreiteira maior, empreiteiras menores e subempreiteiras compram comida, em marmitas descartáveis, de uma senhora que leva no canteiro, e o mestre de obras da empreiteira disse que almoça em um restaurante próximo à obra e a empreiteira paga.

Aos trabalhadores alojados é permitida a utilização da cozinha, para confeccionar a janta e alimentação de final de semana. No Canteiro A também lhes é dado o feijão e arroz para a janta e, no canteiro B, fica o que sobrar do almoço.

(...) eles dão cinquenta reais por mês pra carne, pra mistura, aí nós tava trazendo a comida de casa, mas agora o empreiteiro da obra dá o feijão e arroz pra nós e a mistura nós trazemos ou compramos (Trabalhador da Empresa Gama, Canteiro A)

Eu não almoço aqui. Uma menina vende marmitta aqui aí eu pego dela (...) o almoço dela é mais melhor. (...) Eu que pago. A base de uns vinte pegam almoço dela, que já vem pronto com refrigerante, tudo direitinho. (Trabalhador por contrato, Canteiro A)

Todas as empreiteiras dão [...] a comida aqui eles tão dando. Então quando a gente faz o contrato já vê o que eles dão, o que tem o que não. (trabalhador de subempreiteira, Canteiro A)

Carne, essas coisas a gente compra e deixa na geladeira que tem ali, aí pro meio dia o cozinheiro faz. (Trabalhador do Canteiro B)

Tem alguns que comem o que fica do meio dia, feijão e arroz, mas só que é uma comida bastante pesada, aí a gente faz uma coisa mais leve, toma café e pão. E final de semana a gente faz que tem mais tempo. Às vezes um faz pra todos ou cada um faz a sua. É bom assim. (Trabalhador da empreiteira, Canteiro B)

O engenheiro, trabalhador da Empresa Gama, recebe ticket alimentação.

Com relação aos **serviços de saúde** como a Empresa Gama e as empreiteiras maiores têm convênio com a Empresa Prevenir, os serviços de saúde oferecidos, entendo serem os prestados por esta empresa e que pertencem ao PCMSO, pois não obtive informações relativas a outros serviços, além dos exames prescritos na NR-7. Os trabalhadores muitas vezes não têm clareza dos serviços prestados.

Exceção se dá com os trabalhadores diretamente contratados pela Empresa Gama, que são também atendidos por médicos da Prevenir, quando tem algum problema de saúde, algo além dos exames prescritos em norma.

No caso do engenheiro, há convênio com a UNIMED.

Os trabalhadores de empreiteiras não registradas não têm qualquer serviço de saúde. Fazem exame admissional quando são admitidos em alguma empresa, não é o caso nesta obra.

Eles tem o médico do trabalho com a Prevenir (...). Não pagamos nada. Até a hora que o cara quiser marcar uma consulta é só falar pra eles, eles ligam lá marcam a consulta. (Trabalhador da Empresa Gama)

Não. Só o INPS (...) A empreiteira tem uma empresa, pago pela empreiteira oito real mensal por cada funcionário, então cada trinta dias vem um médico na própria empresa fazer os exames dos funcionários. (Trabalhador da empreiteira - Canteiro A)

- Nem admissional, nem periódico, nem demissional?

- Faz só quando pega numa firma que vai assinar carteira. De vez em quando a gente pega numa firma que diz que vai assinar a carteira, aí a gente faz exame, mas a maioria das firma não pede isso. (Trabalhador de empreiteira não registrada)

Eles tem, só que ele ligou pra lá hoje, mas eles não podia atender hoje, aí eu fui tentar ali que também eles descontam da gente o INPS. (...) eles tem médico próprio da empresa. (Trabalhador da Empreiteira, Canteiro B)

Quanto a **auxílio transporte**, no Canteiro A, a empreiteira maior paga, em espécie, aos seus trabalhadores o valor gasto no transporte diário, multiplicado pelos dias trabalhados. No canteiro B não obtive informações relativas. A Empresa Gama dá vale transporte aos trabalhadores dos canteiros, e o Engenheiro tem carro da empresa para realizar o trabalho.

Vale transporte ela dá, nós não pagamos nada. (Trabalhador da Gama)

- Vale transporte tem, o patrão não dá o vale transporte mas dá o dinheiro pra pessoa comprar, né?

- E é descontado alguma coisa.

- Não. (trabalhador da empreiteira, Canteiro A)

A empresa Gama oferece aos aplicadores de manta um **uniforme** (calça e jaleco). Este benefício foi uma solicitação dos trabalhadores, atendida pela empresa.

Com relação aos **alojamentos**, a Empresa Gama fornece o material para a construção dos mesmos, porém o ato de construir é de responsabilidade das empreiteiras contratantes dos trabalhadores, independente se a maior ou as menores.

No canteiro A, as camas eram confeccionadas juntamente com o alojamento, ou seja pela empreiteira, mas os utensílios, inclusive colchão, é do próprio trabalhador. No canteiro B, a informação obtida foi a seguinte.

- Com relação ao alojamento o que vocês recebem? Eles montam o alojamento pra vocês?

- É eles montam tudo certinho.

- A cama e armário também?

- Eles fazem a cama, armário não tenho, como eu tinha te falado a gente poderia comprar mas como a gente muda pra lá e pra cá eles acabam estragando e fazer das madeiras daqui acaba sujando a roupa do mesmo jeito, pode manchar. (Trabalhador da Empreiteira no Canteiro B)

Dos sujeitos entrevistados apenas um permanece no alojamento, permanece inclusive final de semana, isto é, mora no alojamento. Este fato tem aspectos positivos e negativos. Como positivo, não ter que pagar pensão e ter maior liberdade, e também ter um bom convívio com os colegas alojados. Disse que no alojamento é como se estivesse em casa, “apesar de as condições não serem as melhores”. Apontando, como aspectos negativos, a conservação das roupas, que, segundo ele, estragam muito, e também o estar longe da família. No caso deste sujeito, o afastamento da família aconteceria mesmo que não permanecesse no alojamento, dado que vivem noutra cidade.

Eu acho que não é tão ruim, é bom porque é um lugar que a gente não paga nada, porque se fosse pagar um lugar com o salário que a gente ganha (...) é bom que a gente conversa, dá risada, quando a gente resolve sair a gente sai. Não tem atrito entre nós. Eu acho bom o alojamento, se um dia eles tirar o alojamento e a gente tocar de pagar pensão, eu a primeira coisa que faço é não trabalhar mais em obra, vou procurar um outro serviço diferente ou voltar pra minha cidade.

O **convívio entre colegas** de trabalho também é apontado como “muito bom”. Apenas um sujeito mostra certa insatisfação.

Ah, é muito bom, eu até agora não tenho do que queixar, não criei caso em lugar nenhum que eu trabaiei, trabaiei em quase todas as obras da empresa.

Olha, melhor impossível. Eu acho que todo pessoal que trabalha com nós, e entre os irmão, eu acho que relacionamento melhor é impossível.

Eu qualifico como excelente. Eu não costumo ser severo a ponto de estar gritando com as pessoas, de estar xingando, de estar usando a autoridade para obter o sucesso na minha tarefa. Eu uso bastante de psicologia e da conversa, eu deixo bem claro o que que eu quero, me comunico muito bem com as

peessoas, faço questão de ser o mais claro possível, e isso aí é um dos segredos que eu acho do sucesso da tarefa.

Ah! Por enquanto, graças a Deus, tudo bem (...) não adianta vir trabalhar num serviço que já é ruim e sendo ruim pros colegas, aí piora mais ainda, né?

(...) a maioria do pessoal são bons. (...) Às vezes a gente não se dá bem com gente dedo duro, que por qualquer coisinha vai entregar a gente, e tem bastante nesse serviço. Eles tentam melhorar o lado deles estragando o dos outros.

O **inter-relacionamento trabalhador-chefia** também é visto pelos trabalhadores como positivo, “bom”. O mesmo sujeito que mostra insatisfação na inter-relação com colegas aponta sua visão negativa da chefia, pois se sente prejudicado por não poder reivindicar melhores condições de trabalho ou salário.

Tudo bom. Nunca tive patrão ruim, em trinta e cinco anos nunca fui pra rua de uma empresa.

(...) a relação com engenheiro e mestre de obra é sempre o mais amistosa possível, a gente tenta sempre atender no que a gente é exigido, porque eles são, na verdade, como se fossem umas autoridades pra gente.

Melhor impossível, eu sei do meu lugar, da minha responsabilidade, onde que eu estou, não sou metido, (...) então eu acho que o relacionamento meu com a empresa é bom, com meus superiores, não só a nível de proprietários mas eu tenho acima de mim uma gerência técnica que eu respondo, que eu tenho um bom relacionamento acato as decisões, ou discuto quando não está de acordo, pela experiência que se tem dá pra discordar e discutir, e se leva a coisa a bom termo.

Por enquanto tudo bem, mas se chegar acontecer de a gente discutir por causa de um problema que não deu certo, ou do salário, coisa assim, eles já começam a tentar fazer alguma coisa pro cara pedir a conta. Aí fica ruim, a gente nem se conversa. (...) A gente se sente errado, porque os patrão são pessoa falsa, porque enquanto você está trabalhando, dando produção eles estão rindo conversando contigo, mas se você ficar doente um dia, eles já viram a cara.

A imagem que os trabalhadores tem da Empresa Gama está ligada ao fornecimento “just in time” de material e a assiduidade do pagamento, que permitem que o trabalhador possa realizar os trabalhos em tempo hábil e sentir-se seguro; sabe que terá o seu rendimento em termos de produção e em termos financeiros.

Nas **percepções sobre a profissão**, o significado do trabalho é apontado pelos trabalhadores, principalmente como meio de subsistência, mas também como fonte de realização.

Olha o meu trabalho quase que significa tudo pra mim. Se eu não tiver esse trabalho como é que eu vou viver? Né? (...) Eu acho que o trabalho pra nós pobre é tudo.

(...) é eu ganhar dinheiro e ir guardando pra mim ir adquirindo as coisa, né?

(...) eu sou uma pessoa que não tive estudo, quer dizer tive muito mais coisa que outras pessoas que estudaram, se formaram e não tem o que eu tenho. Por isso que eu tenho que ser uma pessoa realizada na construção, eu tenho que dar valor aquilo que eu dediquei e deu certo.

Representa a minha sobrevivência no caso. A vida da gente foi feita pra gente trabalhar, mesmo que não queira.

(...) tem um ditado que diz que “o trabalho enobrece o homem e engrandece a nação” (...) então pra mim é tudo, tudo o que eu preciso pra me manter em termos financeiros e em termos pessoais (...) se eu

não tivesse uma profissão eu não teria respeito, eu não conseguiria me olhar no espelho, e assim eu tenho respeito por mim e faço as pessoas me respeitarem.

Meu sustento, é uma maneira de ser útil, ser útil pra sociedade.

A percepção de como é e como está o seu trabalho é bastante variada. Há desde grande satisfação até grande insatisfação e, em alguns casos, indiferença.

(...) é bom, eu gosto do que eu faço, isso é importante você gostar de trabalhar, em primeiro lugar você tem que estar bem com você mesmo, sentir bem, eu procuro sempre estar tranqüilo.

(...) quando eu trabalhava de carpinteiro (...) tava se tornando uma coisa chata. (...) trabalhando como encanador eu to gostando.

É ótimo, pra mim é bom. Enquanto eu puder trabalhar eu vou trabalhando, mesmo se aposentando periga até continuar.

O serviço mais pesado sempre toca pra gente, puxar madeira, (...) quem faz a força é nós, os carpinteiros. pedreiros recebem as coisas ali só pra fazer (...) nós somos os que trabalhamos mais e ganhamos menos. (servente).

Eu gosto desse serviço que eu faço, mas não é bem o serviço que eu queria, mas é bom, por enquanto dá pra ir se virando.

Tem dias que é ruim, tem dias que é bom. (...) Acho que aí só parar de trabalhar, eu acho que mudar assim.

Percebe-se nesta última fala, que quando insatisfeitos, os trabalhadores pensam que a solução seria mudar de profissão. Muitos apontam que, se tivessem estudado, poderiam ter outras profissões; alguns dizem que ainda pretendem estudar para mudar.

O **ambiente familiar** dos trabalhadores, além do ambiente de trabalho interfere no desenvolvimento da qualidade de vida do trabalhador. Destacam-se neste ambiente a estrutura da família, o convívio, o cotidiano, o lazer, as condições financeiras e materiais, e os sentimentos quanto ao afastamento da família, para os trabalhadores alojados durante a semana.

Dentre os sujeitos estudados na Empresa Gama, dois são solteiros e não têm filhos, três são separados, mas um deles já casou-se novamente, tem dois filhos do primeiro casamento e um do segundo; os outros têm namorada, um tem dois e o outro, três filhos do casamento. Os demais são casados e têm em média três filhos.

Quanto às **inter-relações na família**, especialmente o convívio, mostra-se harmonioso, mesmo para aquele que se culpa por não dar muita atenção à família e ficar muito longe de casa.

Minha esposa é uma pessoa maravilhosa, não me incomoda, minhas crianças também são bem educadinha.

A minha casa lá, nós somos todos unidos, o meu pai é aposentado, e todo mundo trabalha, então nós vivemos até bem.

Os filhos mesmo casado me obedecem até hoje, porque o relacionamento da família parte da educação.

(...) as coisas funcionam bem com meus pais, com minhas irmãs, com minha família tenho a minha namorada, com a família dela, então a gente sempre tem esse ambiente gostoso.

Não sei eu não dou tanta atenção em casa como eu dou no serviço (...) É lógico me dou bem com as meninas, me dou bem com a mulher, isso não tem dúvida, mas eu no caso deveria dar mais atenção pra elas e eu não faço isso.

Dos sujeitos que permanecem afastados de casa, um deles fica na casa dos pais durante a semana e vai para sua casa na quarta-feira e nos finais de semana; o outro fica sempre no alojamento, visitando a família uma vez por ano, ou menos. Por estarem acostumados, como disseram, o sentimento de afastamento não é tão forte, mas existe e aparece em alguns momentos.

(...) tem horas que a gente sente sozinho ai eu começo a pensar na minha família que tá longe (...) eu vou de vez em quando pra casa, sempre vou, quase todo ano. (...) Eu fiquei até três anos sem ir. (...) Se for mais seguido o salário vai quase só em passagem.

Ah! É muito ruim, apesar de já estar acostumado pois fazem quatro anos que trabalho longe (...) Eu vou nos finais de semana e nas quartas-feiras.

O **cotidiano**, enquanto rotina diária e semanal dos sujeitos, mostra o trabalho como aquilo que envolve o maior tempo no dia, não somente pela jornada mas também pelo tempo de locomoção até o local de trabalho, devido ao trânsito na cidade. O período noturno, que em função disso torna-se pequeno, é utilizado para descansar e repor as energias para o dia seguinte. Os momentos de lazer ficam restritos aos finais de semana.

Minha rotina é daqui pra casa de casa pra cá. (...) Sai de manhã cedo cinco e meia tô pegando o ônibus pra vir pra cá, e quando vou embora, por causa desse negócio de fila, chego bem tarde, sete e meia, oito horas ou mais. (...) A noite só fica em casa, vê um pouco de televisão e vai dormir.

Final de semana eu tenho uma casinha de praia, então eu vou pra lá, aí já é bem melhor, já é um passeio, nem que seja inverno nós vamos pra lá, pesca, faz uma caminhada, e de noite faz aquela festada que tem uma vizinhança tudo gente boa, se reunimo lá.

(...) sou muito caseiro. Só, o único vício que eu tenho que eu saio de casa é pra ir jogar bola (...) se me convidar pra jogar bola eu largo qualquer coisa (...) outra coisa que eu faço pra me divertir, no domingo eu asso uma carnhinha, tomo uma cervejinha com os amigos. (...) Gosto de ir na praia ver a turma surfar. Volta e meia eu vou, levo a família, fazer um picnic lá.

Eu gosto de jogar dominó, eu gosto de passear, ir no jogo, sou torcedor do Avai, então eu gosto muito; assistir televisão.

Eu gosto muito de baile, pego a namorada, o carro, a gente vai à festa.

Meu lazer é ficar com a minha família, é brincar com a minha filha pequenininha, passear com eles, mostrar lugares que eu conheço e gostaria que a minha família conhecesse. E quando eu estou na minha mãe é assistir televisão, que não é tanto lazer mas sim como informação.

Eu adoro jogar futebol, adoro praia, churrasco, ir ao teatro, namorar.

O maior divertimento é quando vai numa festinha, na casa de um colega (...). Se joga um dominozinho, um baralho.

Nos intervalos do trabalho, além de descansar, aparecem os momentos de lazer e integração, em que os trabalhadores conversam, contam piadas e jogam cartas ou dominó. Isso ocorre também à noite no alojamento, além de ouvirem música e verem televisão.

Nas percepções dos trabalhadores, quanto aos aspectos materiais de casa, percebe-se que poucos estão satisfeitos com as condições materiais que possuem na atualidade. Têm a expectativa de melhorar suas casas ou construir outras.

(...) tenho o sítio, uma casa na cidade, mas fui obrigado a largar tudo lá e vir embora.

Eu tenho uma casa lá em Ituporanga, e aqui tem outra, mas é de madeira e eu penso em fazer outra de material.

(...) chego em casa tenho tudo que eu quero também. Tenho casa boa, tenho sala alugada (...) cada dois anos eu troco o meu carro, pego um zero (...). A minha família passa do bom e do melhor.

(...) eu queria fazer uma casa lá e não dá.

A minha casa botei no nome dos guri, pra deixar eles lá, tenho uma casa boa. Deixei uma moto e sai com meu carro e agora comprei um terreno pra mim e vou começar de novo.

Nos outros ambientes de vida dos sujeitos, aparece especialmente o convívio na comunidade através da sua participação, que se dá de diferentes formas e pela maneira como a percebem.

É tranqüila, é bom (...) às vezes não me envolvendo em certas coisas que não vale a pena.

Eu no meu lugar, eu sou assim muito querido, no domingo todo lugar que eu vou eu tenho amizade, então pra mim é uma maravilha. (...) Participo de um time lá que eu jogo, e o time principal sou eu que treino, converso, boto em campo, oriento.

Eu, ajudo a comunidade, ajudo a igreja (...) por exemplo tem uma pessoa com câncer, vou no supermercado, nas lojas peço comida, peço remédio vou eu mesmo levar. (...) Quando vejo estrada ruim faço reunião com a comunidade, vou no prefeito, telefono como tem gravação na TV pedindo calçamento.

(...) eu não participo de nada.

Alguns sujeitos percebem-se, de certo modo, ligados a ambientes mais amplos observando as mudanças na sociedade, como na questão da violência, ou como o seu trabalho interfere e é interferido pela sociedade e natureza. Há no entanto, aqueles que, mesmo que falem sobre algum aspecto deste ambiente maior, não se demonstram integrados a ele.

(...) antigamente não tinha essa violência, não tinha essa coisa ruim que tem hoje em dia, essa tensão, né? (...) a vida da gente tá tão corrida, tá tão emprensada que o país não é mais o mesmo. É muita população também...

(...) se a gente procurar ao máximo evitar de agredir a natureza ela vai dar o máximo possível dela pra gente. Essa visão eu tento passar para as pessoas que eu me relaciono (...). A política tem duas faces, a parte boa do trabalho e a parte das eleições, a gente sabe conscientemente, vota direitinho, mas esse povo com que a gente convive não tem essa consciência, (...) eles trocam sua satisfação, uma rua calçada, saneamento básico por dez reais.

(...) o modo como a gente está ocupando os espaços não tá certo. A sociedade requer que você construa as coisas, que faça infra-estrutura pra que ela usufrua, habitação, rodovia (...) tu ocupa um lugar que não precisaria ser ocupado, estraga aquele lugar (...) A gente sente quando derruba uma

área verde e realmente faz mal, a gente tá fazendo uma grande interferência no meio. Só que faz parte da minha profissão e eu tenho que mexer. A gente é mandado e tem que fazer (...).

Eu acho que isso é coisa que não deve acontecer, violência, estrago de... (...) é bóia fria? (...) não devia existir. Todo mundo devia ter terra, alguma coisa, né (...).

Quando compreendemos quem realmente somos, uma transformação total se processa em nossas vidas. Na luminosidade da Alma compreendemos que o verdadeiro conhecimento vem de dentro de nós mesmos e se transforma na verdadeira experiência do “aprender”. (Sônia Cafê)

O PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR

Neste momento trago as reflexões feitas para compreensão de como se processa a Qualidade de Vida dos Trabalhadores da Construção Civil, subsetor Edificações, para atender aos objetivos do estudo. Resgato inicialmente alguns tópicos da abordagem Holístico-Ecológica que fundamentam o entendimento de Qualidade de Vida e, posteriormente, discuto os dados à luz desse referencial.

5.1 Qualidade de Vida e Necessidades Humanas

Reforçando o referencial teórico, a abordagem Holístico-Ecológica compreende uma nova consciência que leva à percepção da integralidade e totalidade de cada ser, na relação consigo mesmo e em interações com outros seres humanos e outras naturezas; e nas relações do ser humano com a vida do planeta e do universo.

Dentro destes princípios, Patrício (1996c), baseada em Gramsci, nos coloca que o ser humano precisa ser compreendido como uma série de relações ativas, como concebido através de “possibilidades oferecidas pelos outros homens e pela sociedade das coisas da qual não pode deixar de ter certo conhecimento”.

Desse modo, o ser humano pode ser compreendido como produtor e produto do meio onde vive, meio este entendido como o conjunto das relações de que o indivíduo faz parte. O ser humano, ao mesmo tempo que sofre transformações provocadas pelo seu meio, também gera transformações nesse meio, através de suas ações, da cultura gerada por suas ações.

O meio ou ambiente de vida do ser humano, segundo Patrício (1996b), torna-se recurso quando oferece ao ser humano as possibilidades de desenvolvimento de suas potencialidades de criar, buscar, desenvolver e manter recursos para os componentes desse ambiente, ou seja, as dimensões do seu espaço, essenciais para uma qualidade de vida saudável. Ele pode ser, também, uma limitação, quando impõe normas e tarefas que não fazem parte do sistema de valores do ser humano. No entanto, mesmo com as limitações do ambiente, o ser humano, pela sua propriedade de **ser livre**, é capaz de pensar por si próprio, de se sensibilizar, de desejar, de criar e recriar a sua qualidade de vida, desenvolvendo potencialidades para atender suas necessidades de sobrevivência e de transcendência.

A qualidade de vida dos seres humanos, segundo Max-Neef, Elizalde e Hopenhayn (1989), depende das possibilidades que as pessoas têm de satisfazer adequadamente suas necessidades humanas fundamentais.

Patrício (1999, no prelo) afirma o mesmo, quando diz que a qualidade de vida do ser humano “representa o processo de satisfação de suas necessidades primitivas e culturais, de sobrevivência e transcendência”. A qualidade de vida expressa a qualidade das interações que o ser humano desenvolve no decorrer de todo o seu processo de viver, desde o útero materno, e ele mesmo pode ser possibilidade ou limitação para o viver saudável de seus semelhantes, na interação direta ou indireta, através de repercussões no ambiente.

Para a autora, a construção da qualidade de vida, individual e coletiva do ser humano, é mediada pela qualidade dos encontros que ele vai fazendo ao longo do processo de viver. Pois, se entendemos “vida” como um “movimento de troca socialmente construído”; como um movimento que expressa energias, crenças, valores, conhecimentos, sentimentos, desejos, sonhos e práticas; como uma diversidade de processos e produtos de interações biológico-sócio-espiritual, em constante possibilidade de transformação, assim também precisamos entender a qualidade de vida, pois esta, expressa a qualidade da participação social nos ambientes micro e macro que compõem seu ambiente físico-histórico, principalmente aqueles que promovem interações mais constantes, como, por exemplo, o contexto familiar, de trabalho e dos grupos pares.

Com a autora, entendo que, se qualidade representa atributos, características ou propriedades de determinado fenômeno ou objeto, então, **qualidade de vida**, enquanto “processo e produto, diz respeito aos atributos e às propriedades que qualificam essa vida, e ao sentido que tem para cada ser humano; diz respeito às ‘características do fenômeno da

vida', ao 'como esta se apresenta', ao 'como constrói' e 'como o indivíduo sente' o constante movimento de tecer o processo de viver nas interações humanas". (Patrício, 1999, no prelo)

Assim, qualidade de vida do ser humano constitui o resultado das interações deste ser com diversos ambientes e das possibilidades e limitações de satisfazer as suas necessidades, existentes nos ambientes e no próprio sujeito, dado que as necessidades também podem ser geradas ou ativadas, no sujeito, por ele mesmo e/ou pelo coletivo. Pois como afirma Patrício (1996b, p. 50), as necessidades humanas são "eventos essenciais à vida e ao bem viver", que possuem dimensão física, sociocultural, biológica, espiritual e afetiva, todas interrelacionadas, compondo uma unidade, porém, com caráter dinâmico. O "sentido das necessidades está condicionado à visão de mundo do homem, às suas crenças, valores, suas práticas, seus desejos, expectativas e metas, como ser singular e social, em cada momento da vida e aos recursos disponíveis".

Patrício (1996c) aponta como diretamente relacionada à qualidade de vida o atendimento às necessidades de ser, ter, estar e fazer nas suas qualidades humanas de querer, sentir e conhecer. Max-Neef, Elizalde e Hopenhayn (1989) apresentam as necessidades fundamentais do ser humano, classificadas em duas categorias, as existenciais de "ser, ter, fazer, e estar" e as axiológicas de subsistência, proteção, afeto, entendimento, participação, lazer, criação, identidade e liberdade.

Necessidade designa alguma coisa requerida pelo bem estar físico, mas também pode denotar exigências de que a pessoa toma consciência quando adquire valores que requerem a luta por certo objetivo ou um determinado comportamento, numa dada situação. As necessidades humanas são derivadas da experiência sociocultural, são qualitativamente distintas das necessidades orgânicas, para a existência física, pois "o *locus* da existência das necessidades humanas é a cultura e a sociedade onde se vive", "a pessoa desenvolve necessidades que são próprias aos valores gerais conforme os quais vive" e "a pessoa é capaz de ter necessidades, porque é capaz de pensar através do uso de símbolos". (Silva e Netto, 1986, p. 812)

Max-Neef, Elizalde e Hopenhayn (1989, p. 27) afirmam que, na medida em que a necessidades comprometem, motivam e mobilizam as pessoas, são também potencialidades que podem, ainda, chegar a ser recursos.

Para estes autores, **necessidades humanas fundamentais** são atributos essenciais relacionados à evolução, são carências, mas também simultaneamente potencialidades humanas individuais e coletivas. E **recursos** são objetos que se relacionam com conjunturas,

são o meio pelo qual o sujeito potencializa formas de ser, ter, fazer e estar para viver suas necessidades, são objetos e artefatos que permitem afetar a eficiência da forma de satisfação das necessidades.

Patrício (1996c, p. 50 e 51) afirma que “os recursos se traduzem em ‘possibilidades’ do ser humano no seu processo de viver, no seu processo de transformação contínua”, que os recursos “dependem dos estímulos que recebem e de sua consciência frente à vida particular e coletiva, incluindo a sociedade e a vida de todo o planeta; das condições do ambiente micro e macro em que vive”. Desse modo, é preciso compreender as necessidades como carências e potências, isto é, devemos entender que as necessidades são também possibilidades de satisfazer necessidades e, nesse processo dialético, constituem um movimento incessante, sendo mais apropriado falar de viver e realizar as necessidades de maneira contínua e renovada do que falar de necessidades que se satisfazem ou se acumulam. (Max-Neef, Elizalde e Hopenhayn, 1989)

Assim sendo, para compreender como se processa a qualidade de vida do ser humano, entendo com Max-Neef, Elizalde e Hopenhayn (1989) que é preciso compreender o meio onde se processa a vida, examinando se esse meio reprime, tolera ou estimula que as possibilidades disponíveis sejam recriadas e ampliadas pelos indivíduos ou grupos que os compõem.

Compreender como se processa a qualidade de vida do ser humano e buscar formas de melhorar essa qualidade, pode ser entendida como: compreender como se processam as necessidades em nós mesmos e em nosso meio, como as formas de satisfação das necessidades e os recursos se relacionam em nosso meio com as formas de sentir, expressar e influenciar nossas necessidades, e assim pensar formas viáveis de recriar e organizá-las de modo a enriquecer as nossas possibilidades de realizar as necessidades e minimizar as possibilidades de frustrá-las.

Qualidade de vida, então, envolve diversos atributos que compõem a vida do sujeito nos diversos ambientes, seja no seu eu ou no seu coletivo, ou melhor, no ambiente pessoal ou no ambiente coletivo. Cada ambiente da vida dos sujeitos pode ser um recurso para o crescimento e desenvolvimento saudável de seus membros, na medida em que é gerador de necessidades e de formas de satisfação das mesmas, mas também pode ser uma limitação, quando reprime tanto a geração de algumas necessidades, pela falta de satisfação de outras, quanto por imposições limitantes.

Sendo assim, a qualidade de vida dos sujeitos se processa no movimento interconectado das necessidades, formas e recursos de satisfazê-las, sendo dependentes do próprio sujeito e dos outros ambientes, do coletivo.

Com essas idéias e aquelas já expressas no referencial teórico, capítulo 2, busquei uma forma de compreender e interpretar a complexidade dos dados que expressam a qualidade de vida dos trabalhadores, sujeitos desse estudo. Destaco, a partir de princípios dos estudos qualitativos que, buscando respostas às perguntas da pesquisa chega-se somente à aproximação da realidade, pois sendo uma visão singular, trata-se de uma dentre tantas outras possibilidades de compreender este processo. Quando da leitura dos dados descritos, o leitor já vem elaborando sua interpretação do movimento que se dá no processo de construção da qualidade de vida e, sendo assim, a sua compreensão é uma outra possibilidade, certamente distinta da que apresento.

5.2 A Qualidade de Vida do Trabalhador da Construção Civil/Edificações

Na construção da qualidade de vida dos trabalhadores das três empresas estudadas, há **momentos individuais** e **momentos coletivos** que se desenvolvem, se constroem através da interação, na relação.

Os **momentos individuais** são momentos de reflexão do sujeito, são momentos em que, a partir das inter-relações, o sujeito elabora e reelabora em si mesmo o seu jeito de ser, sua cultura (crenças, valores, conhecimentos e práticas), seus sentimentos, suas expectativas e necessidades que, satisfeitas ou não satisfeitas, fazem parte do processo de construção da sua qualidade de vida.

Na construção individual, destacam-se a visão de mundo do homem, seu modo de pensar e agir perante a vida, perante os ambientes e as relações.

Nestes momentos individuais, em relação ao **ambiente de trabalho**, os trabalhadores colocam que é preciso gostar, ter amor pelo que se faz; trabalhar com vontade, porém, sem dispendar esforço maior que suas possibilidades; ter uma finalidade para que trabalhar, ou seja, algo que vá além da subsistência, em que aplicar o retorno financeiro que o trabalho gera; ver significado no seu trabalho, sentir-se realizado com ele; gostar das pessoas com quem se relaciona no ambiente de trabalho, sejam colegas, chefes, clientes, dentre outros.

Quanto ao **ambiente de casa**, os trabalhadores destacam ter um bom relacionamento, participando com amizade, respeito, atenção e companheirismo no ambiente familiar, além de valorizarem a estrutura familiar e a união de seus membros.

Quanto a momentos individuais relacionados aos **outros contextos**, por não se perceberem como parte de um todo maior que vá além do seu “pequeno mundo”, os trabalhadores se atêm a aspectos centrados na comunidade, destacando o ter um bom relacionamento com vizinhos, pessoas da comunidade e outros com quem se relacionem.

Perante a vida como um todo, os sujeitos entendem importante ser honesto, ter boa conduta e bons propósitos, além de ter fé, “alimentar a alma com bons pensamentos”, valorizar as dificuldades pela riqueza que estas trazem à vida. São estas, possibilidades de ser, ter, estar, fazer uma melhor qualidade de vida. Esperança, sonhos e expectativas, enquanto existentes no ser humano, posicionam-no para seguir em busca da satisfação destes, mesmo que pacientemente, como colocam os sujeitos, sendo também possibilidades de melhoria da qualidade de vida. No entanto, a desesperança, a falta de perspectiva de satisfação leva ao comodismo, a satisfazer-se com aquilo que acha que pode ter, sem impulso para buscar algo mais.

Desde que o sujeito tenha em si os aspectos apontados, que saiba colocar-se perante a vida com vontade, com amor, com finalidade ..., esta atitude vem a ser possibilidade de ter uma melhor qualidade de vida, vem a ser possibilidade de satisfação de necessidades enquanto vistas como formas de ser, ter, fazer e estar.

No entanto, é preciso compreender onde vão e onde podem ir buscar os recursos para estruturação destes elementos que consideram importantes. Isto se dá principalmente pela satisfação das necessidades de afeto, entendimento, participação, criação, identidade e liberdade, dentre outras, que são formadoras da visão de mundo do sujeito, das suas crenças, valores, conhecimentos, práticas e sentimentos.

Na realidade estudada, percebe-se a insatisfação da maioria destas necessidades. A necessidade de afeto fica prejudicada principalmente para os trabalhadores que permanecem no alojamento e, em alguns casos, quando o relacionamento em casa não é “bom”. A satisfação da necessidade de entendimento fica limitada pela baixa escolaridade dos sujeitos, provenientes das limitações geradas desde a infância, que levaram a maioria dos trabalhadores a trocar a escola pelo trabalho no campo e depois trocar o campo pelo trabalho na construção. Este trabalho, por sua vez, limita a satisfação das necessidades de participação, criação, identidade, liberdade..., pois é um trabalho que, na maioria das condições, exige

apenas a força braçal, não estimulando o pensar, o criar, nem mesmo o conversar com o colega, com o chefe, impedindo a discussão quanto à forma de fazer. Esse modo de pensar e agir também é levado para o ambiente familiar, reduzindo o diálogo, limitando ainda mais o desenvolvimento de possibilidades de satisfação daquelas necessidades.

Porém, ainda assim, alguns sujeitos encontram em si mesmos o impulso, a motivação para ter satisfação nestes aspectos, para estar bem, ver como “boa” a sua qualidade de vida, embora não possamos esquecer que as suas necessidades estão muito mais centradas na necessidade de sobrevivência do que de transcendência, conseqüência das limitações apresentadas.

Desse modo, fica clara a inter-relação dos diversos aspectos que compõem a qualidade de vida destes trabalhadores, como a de todo ser humano. Há uma imensa teia de relações de necessidades, formas de perceber estas necessidades, e possibilidades ou limitações de satisfazê-las.

Nessa teia de relações, que é construção da qualidade de vida, destacam-se os **momentos coletivos** de construção. Nesses momentos é que se percebe que a qualidade de vida, também internamente no sujeito, se processa efetivamente nas inter-relações, no processo de viver coletivamente na família, na comunidade, no ambiente de trabalho, na relação com o próprio trabalho e com a empresa.

Nestes momentos, estão, além da atitude do sujeito nos diversos contextos, o posicionamento dos ambientes, dos seres humanos presentes nestes ambientes, para com o sujeito, isto é, o emaranhado de possibilidades e limitações geradas no viver coletivamente em diversos ambientes.

Enquanto **ambiente de trabalho**, a qualidade de vida se constrói pelos relacionamentos do trabalhador com os colegas, com a chefia, mas também pela relação com o próprio trabalho e empresa onde trabalha, através das práticas de ambos.

Através dos **relacionamentos com os colegas e com a chefia**, a qualidade de vida do trabalhador se constrói no respeitar e ser respeitado, no valorizar o trabalho do outro e no ter o seu trabalho valorizado, no sentir-se querido e no querer bem, gostar do outro.

As formas de satisfação destas necessidades, centradas muito mais na necessidade de afeto, são determinadas por uma consciência e postura pessoal e organizacional, na consciência do outro, na maneira como vê e entende o ser humano, independente do nível hierárquico que esteja na organização.

Na Empresa Alfa, percebe-se esta necessidade bastante satisfeita pela postura dos proprietários e demais chefias e pela amizade gerada entre os colegas de trabalho que permanecem na empresa por longo tempo. Na Empresa Gama, há satisfações e insatisfações, devido à grande diversidade de relações que há, porém, predomina a satisfação. Já na Empresa Beta, esta necessidade mostra-se satisfeita parcialmente na relação com colegas e com chefias. Tanto na Empresa Beta como na Empresa Gama, embora haja uma relação de respeito, não há um sentimento de colaboração mútua, que aparece, de certo modo, na Empresa Alfa. A grande satisfação percebida dos trabalhadores desta última confirma a necessidade de uma atitude mais humana, de igualdade em relação ao outro ser.

Na relação com o trabalho e com a empresa, estão os aspectos referentes às condições e à organização do trabalho assumidos pela empresa, aos cuidados com segurança, à remuneração, e aos demais benefícios oferecidos pela empresa como atributos da qualidade de vida do trabalhador.

Enquanto **organização do trabalho** que, segundo o referencial teórico, diz respeito à divisão do trabalho, ao conteúdo da tarefa, ao sistema hierárquico, às modalidades de comando, às relações de poder e às questões de responsabilidade, a qualidade de vida se processa principalmente através da satisfação ou não das necessidades de participação e criação, que vêm a ser possibilidades de ser e fazer.

Neste aspecto, o que se percebe, e já foi discutido anteriormente é que o trabalho na construção civil limita bastante, enquanto satisfação destas necessidades pelas suas características próprias, seja por absorver mão-de-obra não especializada, de baixa escolaridade, não adotar novas tecnologias, dentre outras. O trabalho na construção civil em geral, não gera possibilidades de ser e fazer pela oportunidade de participação e criação.

As características das tarefas neste setor trazem algumas possibilidades, quando o próprio sujeito busca uma certa capacitação, como se percebe no caso de alguns dos eletricitistas entrevistados, por exemplo; enriquecendo o conteúdo das tarefas enquanto diversidade e quantidade, obtendo maior autonomia, promovendo trabalho em equipe, e obtendo oportunidade de ascensão, posturas que permitam ao trabalhador usar e desenvolver capacidades.

A baixa escolaridade, no entanto, pode ser um dos motivos que fazem com que os trabalhadores por si mesmos não busquem formas de satisfação daquelas necessidades. Além de não ter escolaridade esperada, os sujeitos nestas condições têm, na maioria dos casos, outras limitações advindas desta, como falta de consciência de seus direitos, dificuldade de

compreensão das leis do trabalho, etc. Mesmo que não seja possível generalizar a afirmação de que o sujeito que não possui escolaridade, não tem boa compreensão das coisas, não se pode fechar os olhos para as limitações geradas por falta daquela, pois na maioria dos casos, a baixa escolaridade é limitante. Embora a escola não seja a única forma de capacitação ela abre portas para outros aprendizados, mesmo o aprendizado na vida.

Outra limitação envolvida, além da forma de organização do trabalho que limita o uso e desenvolvimento de capacidades do trabalhador, é a sobrecarga, enquanto quantidade da tarefa, como foi apontada por alguns trabalhadores.

Dentre as formas de organização de trabalho apresentadas, a contratação por produção é a que melhor oportuniza a satisfação, em termos de retorno financeiro, de flexibilização do horário de trabalho e de autonomia, dentre outros aspectos. Porém, esta apresenta limitações, pela especialização da tarefa que muitas vezes acontece, deixando a desejar em termos de diversidade, variedade e também por perdas, em termos de alguns benefícios e, em certos casos, de direitos trabalhistas, como horas-extras, descanso semanal remunerado. No caso de trabalhadores não especializados a grande diversidade na tarefa, o sujeito mudar de atividade a todo momento, pode ser uma limitação, enquanto esgotamento físico, mas também uma possibilidade enquanto trabalho variado. Neste caso a satisfação ou insatisfação está mais relacionada aos valores do sujeito, em função daquilo que o satisfaz, e não do fator externo.

A terceirização, ou subcontratação, torna-se limitante quando, nos mesmos aspectos já apontados, a empreiteira não oportuniza formas de satisfação, no entanto, se a empresa subcontratada oferece maiores possibilidades de satisfação a seus empregados do que a contratante, essa forma de organização do trabalho pode vir a ser uma possibilidade para o trabalhador. Porém, a realidade percebida é diferente; em geral as subcontratadas trabalham mais, fazendo horas extras, trabalhando na chuva, dentre outras ações que levam, quem observa esta realidade de fora, ver a terceirização como negativa, embora os próprios sujeitos não façam essa análise.

Quanto às **condições de trabalho** que, segundo o referencial, englobam tudo o que influencia o próprio trabalho, seja o posto de trabalho e seu ambiente; as relações entre produção e salário; a duração da jornada; os horários de trabalho; do repouso e alimentação; o serviço médico, social, escolar e cultural; e as modalidades de transporte e, ainda, as condições de segurança, de higiene, além de não restringir-se ao espaço tempo de trabalho, incluindo também o espaço tempo de vida onde encontram-se padrões de condutas sociais impostas, condições gerais de vida, valores condicionados pela aculturação de seu meio de

origem. A qualidade de vida sofre influencia principal da ação da empresa em que está inserido o sujeito, pelo fornecimento de equipamentos de trabalho em boas condições, pela flexibilidade no horário de trabalho e não sobrecarga em termos de horas extras, e sua justa remuneração, pela oportunização do descanso semanal remunerado e férias, também pelas condições ambientais do trabalho.

Fica evidente que as formas de satisfação e os recursos para satisfação destas necessidades são muito dependentes da atitude da empresa, mas, em alguns casos, a maneira de agir do sujeito também é importante como, por exemplo, quanto ao horário flexível. Ele só é possível se o trabalhador tiver uma atitude adequada a esta situação, não a considerando como uma possibilidade de trabalhar menos.

Neste aspecto, estão envolvidas, então, as necessidades de participação, de liberdade, de subsistência e de lazer.

Enquanto satisfação da necessidade de lazer, é forte a limitação devida ao esgotamento físico do sujeito obrigando-o a restringir-se ao descanso como lazer, além de, nos finais de semana, trabalhar, reduzindo também as possibilidades de lazer neste período. Enquanto férias, a limitação fica por conta da definição do período pela empresa, dado que, em geral, são férias coletivas, com duração de vinte dias.

A **compensação financeira** do trabalho é uma das possibilidades de satisfação de muitas necessidades, dentre as quais, as de subsistência, de lazer, de participação, de entendimento, quando vista como recurso, é o que leva o sujeito ao trabalho. É na expectativa do retorno financeiro que o trabalhador dispense o esforço do trabalho. Para que seja uma possibilidade de satisfação das necessidades, uma compensação pelo esforço dispendido, a “compensação” financeira precisa ser justa e adequada, com equiparação salarial e paga com regularidade. Desta forma ela é uma possibilidade de melhoria da qualidade de vida, enquanto possibilidade de aquisição de bens e serviços.

A realidade mostra que, em geral, a remuneração é capaz de satisfazer as necessidades de subsistência, mas que se limita a isso, não possibilitando a satisfação de outras necessidades. Nos casos estudados a assiduidade no pagamento aparece como positiva; já a equiparação salarial, dentro da empresa, nem sempre ocorre, aparecendo como um fator negativo. O valor dos salários é um dos fatores que aparecem como negativos, varia de empresa para empresa. Na Empresa Alfa, embora muitos tenham consciência de que, comparativamente a outras empresas, o salário é “bom”, esperam um retorno maior. Na

Empresa Beta, é grande a insatisfação. E, na Empresa Gama, aparecem casos de insatisfação, mas não como algo predominante.

A forma de remuneração do trabalhador, em função da sua produtividade, é vista pelos trabalhadores desta modalidade, como uma possibilidade de ter um retorno financeiro maior, que envolve a sua tomada de decisão, o seu esforço pessoal, já que receberão em função daquilo que produzirem.

Ainda no ambiente de trabalho, fazem parte da construção da qualidade de vida dos trabalhadores, as **áreas de vivência**. Estas podem ser possibilidades quando apresentam boas condições de vida, que podem ser, no mínimo, pelo cumprimento das exigências legais, mas também irem além, quando a empresa oferece outras condições, isto é, itens a mais que os exigidos por lei. Podem ser uma limitação quando não apresentam boas condições, que nem mesmo atendem as condições, vistas como mínimas, pelos órgãos competentes, além da postura pessoal dos trabalhadores, que, em geral, não fazem exigências, dizendo-se acostumados com aquelas condições, fazendo comparativos com condições piores já enfrentadas e também por aceitarem, como normal, o fato da provisoriedade das instalações, sem considerar a permanência desta provisoriedade em suas vidas, além de eles próprios piorarem as condições destes ambientes pela falta de cuidados de higiene e conservação.

As atitudes dos sujeitos são influenciadas pelas percepções e ações da empresa com relação a estas áreas, desde as condições oferecidas até orientação e controle das condições destes ambientes, realizados por ela. Por exemplo, se as condições oferecidas já são inadequadas, o trabalhador insatisfeito dá início à degradação e, se a empresa não dá qualquer orientação e não faz qualquer controle, esse processo se acelera. No entanto, o processo contrário pode ocorrer, bem como, mesmo com condições adequadas, mas sem orientação, os sujeitos ainda assim destroem seus próprios ambientes.

Da realidade estudada, o caso que apresenta condições menos adequadas é o da Empresa Beta. A conservação e limpeza, seja da responsabilidade dos trabalhadores ou da Empresa, não são adequadas a um bem viver. Já na Empresa Alfa, as condições estão dentro dos padrões exigidos, e a conservação e limpeza são apropriadas. Na Empresa Gama, acontecem as duas situações: adequada, embora não totalmente, no canteiro B e inadequada, no canteiro A.

Como parte das áreas de vivência e como forma de satisfação da necessidade de abrigo, está o **alojamento** oferecido pela empresa. No entanto, este traz consigo a característica de limitação da qualidade de vida do sujeito, por que associado a ele está o

afastamento do sujeito de sua família, gerando o sentimento de perda pela limitação da satisfação das necessidades de afeto e participação do cotidiano familiar, além das próprias condições insalubres que estes ambientes apresentam.

Insalubre significa “tudo aquilo que origina doença (Salida e Corrêa, 1997, p. 11). Na Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 189 destaca-se que serão consideradas “atividades ou condições insalubres aquelas que, por natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos”.

Como se percebe nesta definição, a CLT, bem como a NR-15, que trata de atividades e operações insalubres, para considerar um ambiente insalubre, levam em conta limites de exposição à insalubridade abaixo dos quais, durante a vida profissional, os trabalhadores não contrairão doença profissional.

Assim sendo, a legislação vigente, não tem uma perspectiva prevencionista, ela apenas apresenta parâmetros para avaliação e controle dos ambientes de trabalho. Se faz necessário, então, que as alternativas para minimizar os efeitos da insalubridade, proteger a saúde dos trabalhadores e evitar custos inerentes ao pagamento dos adicionais e de eventuais ações trabalhistas, sejam ações dos empresários, pela mudança da perspectiva de solução para a de prevenção. Perspectiva que só traz benefícios tanto para os trabalhadores como para os empresários pois, os custos diretos e indiretos de uma reclamação trabalhista podem assumir proporções absurdas.

No ambiente de trabalho da Construção Civil, durante o período de trabalho há um alto grau de insalubridade. Neste período, é possível minimizar os riscos com uso de EPIs. E no período pós trabalho, em que os trabalhadores permanecem num ambiente similar como são as áreas de vivência, o que se espera? Que eles permaneçam de máscara, sapatão ...?

Se as empresas oferecem um ambiente de moradia para os trabalhadores, se faz necessário observar, nestes ambientes, condições saudáveis, que permitam um bem viver.

Atualmente muito se fala em Ecologia Humana, e nessa perspectiva, se faz necessário considerar a relação do ser humano trabalhador com os ambientes de sua vida, todos os ambientes, porém, primeiramente é preciso atentar para aquele que envolve necessidades fundamentais como a necessidade de abrigo, ou seja, o ambiente físico, que nas empresas estudadas constatou-se, apresentam-se bastante insalubres.

Dar abrigo, não pode ser entendida apenas como dar um teto, mas sim, dar condições saudáveis de moradia.

Como possibilidades de melhoria das condições da qualidade de vida dos trabalhadores, estão também, os **benefícios**, dado que são recursos fornecidos pela empresa, sem qualquer exigência legal. No entanto, pela falta de exigências e consciência dos trabalhadores, pode haver limitação na utilização destes benefícios por parte dos trabalhadores, além da limitação em termos de quantidade e qualidade dos benefícios oferecidos por parte da empresa, significando atributos que limitam a construção da qualidade de vida desejada pelos sujeitos.

A empresa que oferece benefícios em maior quantidade e mais satisfatórios é a Empresa Alfa, além de cumprir com os direitos trabalhistas. Estes aspectos são motivos de grande satisfação dos trabalhadores daquela empresa. A Empresa Beta oferece um bom número de benefícios, no entanto, a qualidade não muito satisfatória destes e a não oferta de alguns outros e, principalmente, o não cumprimento de direitos trabalhistas, gera insatisfação entre seus trabalhadores. Na Empresa Gama e demais envolvidas, aparecem satisfações e insatisfações, sendo esta e empresa que oferece menos benefícios, porém, deixa pouco a desejar em termos de direitos dos trabalhadores.

De grande importância no ambiente de trabalho, neste subsetor produtivo, estão os **cuidados de segurança**, que são nada mais que formas de satisfação da necessidade de proteção.

Provenientes da empresa, são recursos ou possibilidades para satisfação destas necessidades, o fornecimento de equipamentos de proteção individuais e coletivos, a manutenção e reposição adequada dos mesmos, a orientação, o controle, a atenção às normas de segurança e melhoria e adequação dos ambientes e equipamentos de trabalho.

Como possibilidades de cuidados de segurança advindas do trabalhador, é importante a conscientização pela necessidade do uso adequado dos equipamentos de trabalho e proteção, além de cuidados nas práticas de trabalho e circulação, dentre outros.

São limitações na qualidade de vida, enquanto cuidados de segurança, o próprio ambiente de trabalho da construção civil, que é de alto risco, e o não uso ou uso inadequado dos equipamentos de proteção, além das práticas de risco bastante comuns neste trabalhadores, dado que, no seu entendimento, o fato de estarem acostumados, diminui o risco de acidentes.

O próprio EPI (equipamento de proteção individual), segundo alguns depoimentos dos trabalhadores, pode ser uma possibilidade enquanto protege dos riscos de acidente, mas também uma limitação, enquanto inadequação, provocando dificuldades para realização dos

trabalhos, o que gera o não uso. Esta limitação, no caso do não uso, pode vir do próprio sujeito, de não valorizar a sua proteção, mas também pode ser que, mesmo valorizando, ele realmente não consiga fazer uso, pela característica do EPI. É uma situação complexa para ser reduzida simplesmente a uma limitação ou uma possibilidade.

Como exemplo destas práticas de risco, trago uma situação observada em campo, que me fez pensar, que além de “estarem acostumados”, os sujeitos gostam do perigo, de situações de risco:

Um carpinteiro (vice presidente da CIPA), para conversar com o mestre de obra ficou pisando apenas nas esperas da laje¹ e se segurando na armadura da viga, isso a 1,5 metros de altura do chão, quando poderia ter ficado parado na laje, onde estávamos. (Notas de Campo)

São também possibilidades de cuidados de segurança alguns elementos exigidos por lei, seja a CIPA, comissão formada por representantes do empregador e dos empregados, e os programas de condições de meio ambiente de trabalho e de prevenção de riscos de acidentes (PCMAT e PPRA). No entanto, estes só se tornarão recursos para satisfação da necessidade de proteção se saírem do papel e forem realmente postos em prática.

Os cuidados de segurança são uma imposição legal, uma exigência imposta às empresas que, pelo risco de punição, exigem que seus trabalhadores ajam com segurança, impondo também punições. Este processo tornar-se-ia uma possibilidade para melhorar a qualidade de vida se partisse de uma necessidade consciente do trabalhador que exige do empregador, e este, atendendo as exigências dos trabalhadores, cumpre a lei, eximindo-se dos riscos de punição.

Como necessidade de grande importância, a “saúde”, apontada pelos sujeitos como não estar doente para poder trabalhar, faz parte do processo de construção da qualidade de vida. Esta necessidade encontra, como recursos, no mínimo, o cumprimento das exigências legais inseridas no programa de controle de saúde ocupacional (PCMSO). No entanto, este recurso, enquanto ação da empresa, pode ir muito além do que a satisfação das exigências mínimas, e tornar-se recurso, para a real satisfação desta necessidade para o trabalhador e seus familiares. A empresa pode incluir no referido programa diversos programas de saúde, mas este só será possibilitará a satisfação se realmente estes programas forem praticados, bem como se houver a oferta de convênio médio e hospitalar, auxílio farmácia, dentre outros recursos para satisfação desta necessidade. Mas, ainda assim, de nada vale tudo isso, se não houver uma educação, do trabalhador e do empregador, para a saúde, uma conscientização de

que saúde é muito mais que “não estar doente”. Segundo Patrício (1999), saúde é processo e produto da satisfação de necessidades de bem estar do ser humano, de bem viver, saúde está relacionada à qualidade de vida esperada, desejada pelo ser humano, enquanto indivíduo e coletivo, a saúde de uma pessoa tem a ver com a saúde da outra.

Ainda nos momentos coletivos de construção da qualidade de vida, estão as inter-relações no **ambiente de casa** e **outros ambientes** externos ao familiar.

No **ambiente familiar** são constituintes da qualidade de vida as possibilidades e limitações de satisfação das necessidades de afeto, pois os sujeitos destacam o bom relacionamento e a troca de carinho com a esposa e os filhos, e a não existência de desentendimentos, ou a busca de meios para solucioná-los. Os sujeitos que ficam afastados da família durante a semana, sendo isso uma limitação, destacam, ainda, a necessidade de estar junto da família e poder acompanhar e participar do cotidiano familiar.

No ambiente familiar, também compõe a qualidade de vida dos sujeitos a necessidades de subsistência e de transcendência. Na primeira está a necessidade de abrigo quando destacam o ter a casa própria, além de condições de alimentação e, na segunda entra o sujeito no desejo, na vontade, no sonho de ter em casa condições boas de habitação, seja por sua forma e tamanho, como pelo que a compõe, além da satisfação de desejos próprios e de familiares, na expectativa de coisas melhores.

Alguns sujeitos com limitações, enquanto relacionamentos no ambiente familiar, destacam a liberdade, a possibilidade de afastamento como uma forma de satisfação, uma forma de melhorar a qualidade de vida. Mas, na maior parte dos casos estudados, a família é vista como fonte de satisfação da necessidade de afeto.

A maioria dos sujeitos do estudo apresentam as necessidades de sobrevivência satisfeitas e assim demonstram expectativas de satisfação de outras necessidades e sonhos, tais como melhorar a casa, fazer outra casa, adquirir um sítio, um carro, dar estabilidade para a família, ter um padrão de vida melhor, mas a principal expectativa relacionada com a família é a de dar condições para os filhos estudarem e ter patrimônio “para deixar” para eles.

Nos **outros ambientes**, a grande maioria dos sujeitos se percebe apenas como parte da comunidade, não transcendendo esta dimensão, e aí faz parte da construção da qualidade de vida relacionar-se bem, ter amizade com vizinhos e outros, isolar-se quando não há bom

¹ Espera da laje, ou espera em elementos estruturais, é a extensão da armadura para engastamento do elemento estrutural anexo.

entendimento, trabalhar para melhorar a comunidade, ajudar pessoas da comunidade, ter trabalhos extras, ter posses para lazer.

Enquanto construção da qualidade de vida noutros ambientes, percebem-se principalmente as necessidades de afeto, identidade, participação e lazer. A limitação, enquanto participação na comunidade, é apontada como consequência do tempo limitado de permanência neste ambiente, dado que a maior parte do tempo de vida do sujeito é tomada com trabalho, incluindo os trabalhos extras, embora estes, quando na comunidade, sejam uma forma de participação.

A grande limitação na satisfação de algumas necessidades dos sujeitos pode ser relacionada à necessidade de entendimento. Muitos dos sujeitos do estudo apresentam problemas de satisfação de necessidades no ambiente de casa e na comunidade pela má administração dos recursos financeiros, em função de pouco esclarecimento das leis, realizando negócios que futuramente se apresentam problemáticos.

A necessidade de entendimento, segundo Max-Neef, Elizalde e Hopenhayn (1989), teria como formas de satisfação o estar em ambientes de interação formativa, como escolas, universidades, grupos, comunidade, família; ter a possibilidade de investigar, estudar, experimentar, analisar, meditar, interpretar; ter oportunidade de desenvolver consciência crítica, disciplina, racionalidade, intuição, curiosidade, dentre outras.

A baixa satisfação dessa necessidade também é limitante enquanto o sujeito se ver como parte de algo além da sua comunidade. Ela é limitante de outra necessidade, a de identidade, que teria como forma de satisfação o sentir-se pertencendo ao universo, segundo Max-Neef, Elizalde e Hopenhayn (1989), de modo a comprometer-se, integrar-se, confrontar-se, definir-se, conhecer-se, atualizar-se e crescer.

Poucos foram os sujeitos que apontaram necessidades que ultrapassassem as dimensões da comunidade, como as de ter um mundo menos violento, não interferir tanto na natureza, ter condições boas de trânsito, e em muitos casos, não aparecia nem mesmo a identidade, enquanto comunidade.

Em geral, os trabalhadores avaliam a sua qualidade de vida como “boa”. Nas suas representações aparece um conformismo com a situação em que se encontram, situação de **terem as limitações causadas especialmente pela falta de estudos, que os obriga a terem esta profissão**. Não se permitem aspirações além do que poderiam conseguir.

As vidas dos sujeitos, em geral, se resumem a interações nos ambientes casa-trabalho, ao convívio com os familiares, seja família nuclear ou ampliada, e com os colegas de trabalho. Noutros contextos, a participação se dá, na maioria das vezes, em outros trabalhos realizados nos finais de semana, ou, eventualmente, uma ida a um bar, a jogos de futebol, algum outro passeio feito com a família. Estes nada mais são que o pouco lazer que eles e/ou as circunstâncias lhes permitem ter.

Na **Empresa Alfa**, em geral, os trabalhadores avaliavam a sua qualidade de vida como “boa”, satisfazendo-se com aquilo que lhes é possível alcançar, ou que crêem lhes seja possível alcançar.

Tá bom (...) tô com saúde pra trabalhar (...) o que ganho dá pra eu viver.

(...) tá tudo bom (...) na minha opinião tá ótimo.

A minha qualidade de vida é boa (...) eu tenho a minha casa, tenho meus pais, que é muito importante, né? (...) tenho lá minhas coisas que eu consegui com sacrifício (...). Tenho saúde que é mais importante de tudo, posso trabalhar. E no meu trabalho eu sou respeitado (...). Eu acho que a minha vida é boa. É lógico, a gente nunca tá contente com o que a gente ganha, a gente ganha pouco, tem que querer mais, né?

Na **Empresa Beta**, alguns trabalhadores apontam a qualidade de vida como “boa”, outros como “não tão boa”. Vários deles colocam que “agora está melhor que antes”, como resultado do amadurecimento próprio, de estarem mais conscientes e responsáveis e também como resultado de fatores externos, como não perderem tanto dinheiro com a inflação.

(...) hoje é bem mais fácil que antes. O trabalho é o mesmo só que a gente vai amadurecendo e vai pegando as coisa melhor, que tu ganha uma certa quantia de dinheiro e não esbanja, (...) quando era mais novo não cuidava disso (...) quando a gente a gente é novo o mestre vem e manda a gente fazer de novo, diz que não vai fazer coisa nenhuma, joga a ferramenta, às vezes ele manda embora, então hoje não, hoje a gente tá mais consciente daquilo que tá fazendo.

Agora a qualidade de vida é uma qualidade melhor, um jeito de viver melhor, não é aquela coisa, como se diz assim, viver no relento. (...) a qualidade minha, pra mim tá bom assim, principalmente com esse plano do governo que tá aí, se continuar do jeito que está logo, logo eu quero conseguir um carrinho pra mim. (...) todo mês era um aumento, e muitas vezes as firmas não passava esses aumentos pra nós, (...) ali que nós perdia o dinheiro, não ganhava aumento, ali é que nós perdemos a qualidade de vida. Hoje é bem melhor.

Na **Empresa Gama**, como uma avaliação geral da qualidade de vida alguns trabalhadores demonstram satisfação, embora não total, e outros insatisfação e ao mesmo tempo, falta de perspectiva de melhorar, por não terem muita opção em termos de trabalho, consequência da falta de estudos.

Eu consigo manter um padrão de vida, não que eu viva bem de maneira exagerado, eu vivo bem. Pra mim, pra minha família, pra minha outra família eu consigo dar, na medida do possível, toda parte material e me sinto bem com isso porque eu vejo o meu trabalho recompensado e vejo o motivo por que eu trabalho tá dentro do meu ideal, das minhas determinações.

É, eu me sinto privilegiado do nível de vida que eu tenho, tanto familiar como social, a gente se relaciona muito bem, tem um nível de amizade boa, e eu me sinto bem dentro do meu ambiente de

trabalho, gosto do que eu faço, tenho uma facilidade muito grande de me adaptar às circunstâncias, às pessoas, aos ambientes.

Pra mim tá bom assim. Não sei se dá pra melhorar mais. (...) Só se eu mudar de profissão.

Muitas vezes os sujeitos avaliam a sua qualidade no trabalho, no convívio em casa e na comunidade, e não a qualidade da vida que têm nestes ambientes, isto é, avaliam a sua qualidade naquele contexto e não a qualidade do contexto na sua vida. A sua atitude demonstra que percebem a qualidade de vida que têm, apenas como resultado de si mesmo, da maneira como conduziram e conduzem sua vida.

Os trabalhadores da **Empresa Alfa**, quando avaliando a sua qualidade de vida em ambientes específicos, como **no ambiente de trabalho**, falam de seu esforço pra fazer com que seja boa, expressam as insatisfações mesmo que não ditas claramente.

O elemento mais destacado como indicador de qualidade de vida no trabalho é o relacionamento com os chefes, envolvendo o respeito mútuo e o esforço do trabalhador em satisfazer as expectativas dos chefes, quanto ao trabalho. Eles avaliam se a qualidade do seu trabalho e a sua forma de agir no trabalho, é satisfatória, traz satisfação ao empregador.

É no trabalho a gente tem que trabalhar com vontade, ter amor no que se faz, né? Eu sempre gosto de ter amor naquilo que eu faço, pela empresa né? Que a empresa paga o salário da gente pra gente trabalhar, né? (...) a gente trabalha contente que a empresa é boa.

A minha qualidade de vida no trabalho (...) eu faço aquele serviço que eu gosto de fazer, né? Não tô, vamos supor fazendo um serviço, trabalhando de má vontade porque eu não gosto de fazer esse serviço.

Pra construção civil, esse meio que eu trabalho, essa empresa dá melhor, parece que tem uma consideração melhor com os empregados, a gente já é mais bem tratado (...).

No trabalho tem que sair tudo bem e (...) tá bem (...) não tem problema nenhum (...) Tudo normal, certinho, dentro da lei.

Boa. (...) eu gosto deles aqui, eles gostam de mim também.

Boa. Não tem do que reclamar. (...) No meu trabalho eu sou respeitado, eu não tenho nenhum inimigo, nunca tive um inimigo nenhum (...).

Pra mim eu vejo que é boa. (...) porque eu acho que o que eu faço é suficiente pra eles (...) se eles acham que tá bom, então pra mim também tá bom.

No trabalho, graças a Deus, também, me sinto bem, tenho um ambiente de serviço ótimo, todo mundo gosta de mim e eu gosto de todo mundo, me dou bem com todo mundo. Produção do serviço, só vai. A gente fica satisfeito que ganha elogio dos outros.

Enquanto **ambiente de trabalho**, na **Empresa Beta**, os trabalhadores avaliam a qualidade de vida como negativa, considerando, dentre outros, principalmente os atributos de compensação financeira e de uso das capacidades para realização do trabalho. Muitas vezes as insatisfações não são expressas claramente.

Vejo ela péssima. (...) o ganho não dá não. Se eles me botasse na minha profissão até que dava pra levar, porque eu sabia qual o serviço que eu ia fazer, quando chegasse aqui não tava perguntando, e eu sabia que ganhava um troco a mais.

(...) eu acho que, pra nós que trabalhamos de pedreiro, não tem muita qualidade de vida, é um serviço que o cara se suja muito, sempre na sujeira, eu acho que não tem muita qualidade não.

Aqui tá bom! Comendo um pouquinho meio mal, mas tá bom.

Sobre trabalho tá bom, que a gente tendo emprego tem tudo.

Digamos que boa, que como eu trabalho como engenheiro é diferente, não tem um serviço mais braçal é mais um serviço de supervisão, então é um serviço mais leve. Não força tanto, mais é pensar e se organizar.

Algumas funções têm uma maior autonomia, atributo que faz com que a avaliação seja “boa”, já que o relacionamento com a chefia desse modo fica favorecida.

Bom, o meu trabalho aqui é bom, eles não me prendem, eles nunca me chamaram a atenção, eu trabalho por conta, tu pode até ver, eu tô de obra em obra, nunca ninguém tá me perguntando: “tu tava aonde Maurício, tava fazendo o que?”, eles sabem que eu tô toda vida nas obras andando. Eu pra mim o trabalho com eles aqui é bom, e sobre isso, o trabalho deles, as pessoas são super gente boa. os encarregados são gente boa.

O amadurecimento do próprio trabalhador, enquanto mais responsável, mais consciente do valor das outras pessoas, também aparece como algo que tornou a qualidade de vida melhor.

Eu no meu trabalho. Hoje eu tenho mais qualidade do que antigamente. Que antigamente eu não pensava muito no serviço, eu achava ir no serviço que tava bom, não ir tava bom, hoje eu penso no serviço porque eu preciso do serviço, a gente depende do serviço. Depois que a gente vai pra igreja a pessoa muda muita coisa que ele não pensava, que às vez não dava valor pros colega de trabalho, hoje a gente dá mais valor.

Na **Empresa Gama**, mesmo não expressadas verbalmente, aparecem as insatisfações, quando da avaliação de como está a **qualidade de vida no trabalho**, apresentam-se alguns aspectos vistos como “bons” e outros como “ruins”.

A minha qualidade de vida não é ruim, mas também não é boa, porque apesar de tudo, não ganhamos lá essas coisas, não ganhamos bem, e fazemos duas horas e meia de ônibus todo dia é muito sofrido, nosso serviço judia demais da gente, então não é... mas dá pra viver, não é tão péssimo assim.

Pra mim aqui é bom, né? Porque todo mundo aí gosta de mim, me sinto assim a vontade, trabalho sem problema nenhum.

Eu acho que mais ou menos, que boa nunca é. (...) Porque sempre falta mais. Sempre a gente tem que agilizar mais a coisa, fazer... Não é que é ruim, é que a qualidade de vida do brasileiro tá tudo ruim, né? Hoje em dia o nosso salário tá pequenininho.

(...) É boa. É boa porque é um salariozinho [riso], parado é pior, né? (...) Ah! Eu me sinto bem, gosto do que eu faço. Se a gente não gostasse nada dava certo, né? Eu acho que a gente tem que fazer o que a gente gosta.

Eu acho que a minha qualidade de vida dentro da empresa eu acredito que seja considerada como boa, não ótima, nem regular, na média. (...) Porque a gente sempre tem, em tudo, altos e baixos, muitas vezes a gente tem um problema no serviço, às vezes a situação financeira no trabalho tá meio ruim, (...) e em casa tá tudo bem. (...) E às vezes acontece o contrário.

Aqui? Eu acho que... pra mim como tá assim tá bom. (...) Ah! Vai melhorar no que? Só se eu mudar de profissão, aí vai melhorar. (...) Não tenho reclamação nenhuma no trabalho, por enquanto tá bom.

No ambiente de casa, a qualidade de vida dos trabalhadores da **Empresa Alfa** é vista como “boa” por todos. Na avaliação, consideram principalmente o relacionamento com os familiares, mas também as condições materiais da vida em casa. Neste aspecto mostram expectativa de melhoria.

É boa também, graças a Deus (...) Eu me dou bem com a família, eu não brigo.

A minha vida em casa é boa (...) me dou bem graças a Deus, com a minha esposa, com a minha sogra, com meu cunhado (...) com eles tudo.

É boa, até (...) pela função que eu exerço, o nosso padrão de vida, meu e da mulher, que ela também trabalha, é bom. Sempre procurando melhorar, podia ser melhor.

É normal (...) não dá pra reclamar de nada (...) minha vida em casa eu acho boa (...) se dá bem com a família e coisa, então tá tudo bem.

Ótima. (...) o que quero tenho tudo, graças a Deus, né? O que os meus filhos e a esposa querem eu consigo, dou também.

Minha vida é boa em casa, é boa, a gente às vezes discute lá, mas não tem nada sério, são coisinhas simples.

Em casa, minha vida, graças a Deus, é ótima (...) Tudo o que eu preciso, quando chego em casa, o carinho dos filhos, o carinho da mulher, tenho tudo.

A qualidade de vida dos trabalhadores da **Empresa Beta**, no ambiente de casa é avaliada através de dois principais atributos: as condições materiais e o relacionamento com os familiares, sendo este último o de maior destaque. A maioria dos trabalhadores diz que a qualidade de vida em casa está “boa”, que procuram torná-la “boa”, embora muitos apresentem as condições materiais como aspecto limitante.

Em casa eu vejo ela meia ruim, porque em casa eu tenho muitas coisas pra fazer, tenho a minha casa mesmo pra ajeitar e não tenho condições [...] o dinheiro que eu pego aqui, bem, bem dá só pro rango mesmo. (...) A minha vida familiar é boa em casa. Graças a Deus é tudo tranquilo. Teve um tempo que eu me aperreei aqui, mas de uns tempo pra cá, graças a Deus tá tudo tranquilo. Vivo bem com a minha esposa, Vivo bem com meus filho, a minha cunhada também, que ela é meio ruim de se entender, mas graça a deus a gente veve bem.

Olhe eu percuo fazer tudo os impossiver pra mim agradar a minha esposa, os meus filho (...) Eu me considero bem em casa, eu respeito, que a gente tem de conversar com os filho, dá opinião, que não é só pôr um filho no colégio (...) Então nós, estamos a 15 anos casados, graças a Deus se damo muito bem, vivemo muito bem.

Em casa, é boa. O relacionamento com a minha família é muito bom, não tenho do que reclamar (...) a minha esposa é muito trabalhadeira, caprichosa, os filhos também bem educado (...).

Em casa eu esforço pra viver com a minha mulher, não ter briga, não ter nada, então a gente se dá muito bem. (...) a gente tá trabalhando aqui mas tá preocupado em casa com os filhos, a mulher que a gente trabalha longe (...). Mas noutros casos a gente não tem problema nenhum.

Um padrão razoável. (...) a gente passa suficiente bem (...) É financeiro, vida, convivência, tudo é normal. Tá tudo bem. A minha casa é um paraíso. Eu e minha esposa se demos praticamente muito bem, não tem discussão. Os filhos também são tudo bem, controlado.

Em casa eu acho a minha qualidade bem razoável, eu não vou dizer cem por cento, porque a gente tem, como eu te falei, um dos meus filhos está longe, aí minha qualidade de vida eu perco porque chego em casa final de semana e tá faltando alguma coisa (...). Mas de uma maneira geral, graças a Deus estou melhorando, (...) eu e a mulher montamos uma loja em Criciúma, a mulher tá cuidando. (...) faz dez dias também eu comprei um automóvel também. Se tu partir pra esse lado financeiro, posso dizer que

devagarzinho vai melhorando (...) a minha casa que eu tenho e estou aumentando (...) eu posso dizer que a minha qualidade de vida está bem razoável, meus filhos estão estudando, os três mais velhos trabalham (...) em casa a minha qualidade de vida é muito boa, é boa, me considero feliz nesse ponto.

Para os trabalhadores da **Empresa Gama**, no ambiente da casa, a qualidade de vida é avaliada além do aspecto material, principalmente pelos relacionamentos com a família, no valor dado aos familiares e na própria atitude do sujeito neste ambiente.

Oia, se no trabaio eu falei que não tá ruim, em casa eu acho que tá beleza, vivo muito bem com a família, é tudo que eu tenho tá lá em casa, então eu acho que eu vivo muito bem.

Olhe, o que eu sou aqui na obra eu procuro ser em casa, transmitir alguma coisa boa, conversar, sentar e conversar. Tá errado? Vamos sentar e acertar esse lado aí (...) assim na boa a gente resolve tudo bem. Sempre procurei ser assim.

(...)É pra mim hoje tá bom. Mas assim quando eu tava casado, com meus filhos, com minha mulher, que eu tava com tudo arrumadinho, casa boa (...) é outra vida, né? Assim pra mim tá bom, mas não muito bom, mas tá bom.

Em casa é mais ou menos. (...) Porque em casa eu já não faço tanto quanto eu faço fora, que era pra fazer eu não faço. Sou mais malandro.

(...) é o conjunto. No meu caso, eu tenho duas famílias, né? Então nem sempre tá tudo bem pra mim porque eu tenho que conseguir conciliar as duas (...) Na minha casa onde eu vivo com a minha família eu não tenho nenhum tipo de problema.

Em casa a gente vai passando do jeito que dá, a gente não ganha muito mas vai levando devagarzinho, eu trabalho, a mulher trabalha, tem uma menina que também trabalha, aí a gente vai levando, fome não se passa.

Nos outros ambientes da vida dos trabalhadores da **Empresa Alfa**, o único fator destacado são os relacionamentos, o convívio com as pessoas da comunidade ou outros ambientes que freqüentam.

(...) é bom também. No lugar onde eu moro convivo bem.

(...) o importante é se dar bem. (...) na minha comunidade onde eu moro me dou com todo mundo. (...) Importante saber que todo mundo gosta da gente.

Alguns dos sujeitos, porém, dizem não ter tempo para se envolver na comunidade e limitam sua vida aos ambientes casa e trabalho.

Para os trabalhadores da **Empresa Beta**, a qualidade de vida noutros ambientes é avaliada especialmente na relação com a vizinhança, aparecendo avaliações como “boa” e outras como “ruins”, “péssimas”, com predominância da segunda. Há, também, pouco envolvimento com a comunidade.

(...) no lugar onde eu vivo, na comunidade, ali eu acho uma péssima qualidade de vida.

Noutros contextos da vida dos trabalhadores da **Empresa Gama**, a qualidade de vida é avaliada como “boa” por aqueles que se envolvem, participam de atividades na comunidade. o aspecto mais importante são as inter-relações “boas” que existem. Se dizem incapazes de avaliar, aqueles que não têm uma participação, por viver há pouco tempo,

permanecer pouco tempo na comunidade, ou ainda permanecer em casa a maior parte do tempo.

Até nesse ponto eu não podia nem falar, que eu sou um cara que não saio de casa quase, sou muito caseiro. (...) Mas sou muito bem tratado, não sou um cara bagunceiro, não procuro bagunça com ninguém. Eu acho que não tem problema nenhum, eu acho que tá bom.

Socialmente me sinto bem, acho que tenho uma boa qualidade, porque tenho bons amigos e colegas.

(...) por eu não poder ter muito tempo na comunidade onde moro, que é só final de semana, então em final de semana eu preso ao máximo a vida em família

Ah! Eu me sinto muito bem. Onde vou sou bem recebido, me sinto bem!

Nesse vai e vem para compreensão de como se processa a qualidade de vida dos trabalhadores, focando a forma como o meio ambiente de vida dos sujeitos estimula, tolera ou reprime as necessidades e as possibilidades de satisfação destas; vendo o movimento entre as necessidades e as possibilidades e limitações de satisfazê-las, os dados expressam que a qualidade de vida dos trabalhadores se constrói num processo repetitivo, que tem início numa limitação gerada na história de vida dos trabalhadores.

Os trabalhadores do estudo, em sua maioria, têm em sua história de vida a limitação de ter deixado os estudos ou nem mesmo iniciado, para ajudar no sustento da família, através do trabalho, geralmente trabalho no campo ou outro trabalho braçal. Com o passar do tempo a necessidade de subsistência, de ter um trabalho, os conduziu ao trabalho na Construção Civil, setor que absorve mão-de-obra de baixa escolaridade e sem preparo e qualificação profissional. Por estas características, dentre outras, o trabalho na construção, ao mesmo tempo que é possibilidade de satisfação daquelas necessidades, é também limitação de outras necessidades e do desenvolvimento de possibilidades de satisfação das necessidades existentes. Mantidas as necessidades, mantém-se também a necessidade do trabalho, de modo que a qualidade de vida dos trabalhadores, nesse processo, se dá no viver as necessidades no pequeno mundo do trabalho e da família.

A essência da bondade está em percebermos a rede entretecida e interligada que formamos com todos os seres, em todos os reinos, em todas as dimensões. A bondade da Alma nos inspira a cuidar amorosa e responsabilmente de nossos relacionamentos com pessoas, animais e coisas.
(Sônia Cafê)

Possibilidades para Desenvolver uma Melhor Qualidade de Vida para os Trabalhadores da Construção Civil

Depois de apresentar, no capítulo anterior, uma compreensão de como se processa e como está a qualidade de vida dos sujeitos trabalhadores das Empresas Alfa, Beta, e Gama, neste capítulo, trago aspectos que podem sofrer modificações para melhoria da qualidade de vida daqueles trabalhadores, sejam os apontados por eles mesmos, sejam aqueles que percebi no trilhar destes caminhos. Isto é procuro apresentar possibilidades de desenvolver uma melhor qualidade de vida para aqueles trabalhadores, através de atitudes e ações empresarias.

As possibilidades apontadas são direcionadas para os casos estudados, mas, de certo modo, podem ser vistas como base para ações de outras empresas do setor, dado que foi um estudo de caso múltiplo, e que traz indicações que, juntas, podem constituir-se em informações quase que gerais para o setor.

Na **Empresa Alfa**, embora haja ações e vontade - “um tratamento mais humano” - da Empresa para melhorar a qualidade de vida dos seus trabalhadores, seja no ambiente de trabalho, como além dele, isso não é algo bem definido, pois são ações cheias de boa vontade, mas sem planejamento, sem vistas no “longo prazo”, que proporcionariam formas sinérgicas de satisfação das necessidades e que levariam a uma melhoria continuada da qualidade de vida dos trabalhadores.

Os trabalhadores desta Empresa apresentam o seguinte, com relação às mudanças para melhoria da sua qualidade de vida.

Não sei (...) tá tudo bom, tudo normal.

Gostaria (...) que de vez em quando tivesse um aumentozinho.

Não tem (...) acho que o melhor que eles podem fazer por nós eles estão fazendo.

Melhorar as camas (colchões), (...) aumentar todo mundo (o salário) ai deixava a qualidade de vida melhor ainda.

Todos os sujeitos colocaram o aumento de salário como uma das possibilidades de mudança. Um dos sujeitos, que se encontra insatisfeito por estar há muito tempo executando um mesmo trabalho, percebe que sua qualidade de vida melhoraria se tivesse um trabalho variado, não fazer sempre o mesmo trabalho o faria se “sentir bem melhor”. Em geral estão satisfeitos com as condições que encontram na Empresa.

Na **Empresa Beta** percebe-se que o objetivo é fazer mais da forma mais barata possível, porém, sem uma visão de “longo prazo”, ou seja, o objetivo é o lucro a curto prazo e dessa forma não é possível preocupar-se com o ser humano, pois investir no ser humano é algo que tem retorno, mas somente a longo prazo.

Na busca do lucro a curto prazo, se faz necessário olhar apenas em frente, e assim não há tempo e recursos para atividades paralelas. Por exemplo, a limpeza no canteiro não é realizada porque depende tempo de alguns trabalhadores e, conseqüentemente, recursos, mas agindo desse modo, deixa-se de perceber o quanto, no caso do exemplo, a falta de organização e limpeza no canteiro retarda o trabalho, e piora as condições deste. Essa mesma visão leva à não utilização de novas tecnologias de trabalho, equipamentos e materiais, e é claro, na forma como percebe o trabalhador, por isso, não há ações voltadas para a melhoria da qualidade de vida do trabalhador. Creio que nesta empresa as ações ainda precisam partir de um “programa de 5 S”, para seguir para o de Qualidade Total, com a visão de “Global”, que já foi tratada no referencial teórico, como necessária para voltar-se ao ser humano dentro e fora da organização.

Os trabalhadores apontam o que, na sua perspectiva, a Empresa poderia fazer e que traria melhorias à sua qualidade de vida.

Eu acho que as firma hoje tinha que, podia fazer reunião com os empregado vê o que que eles acham no trabalho, como é que está o trabalho, que muitas vezes eles fazem reunião só os encarregado e os engenheiros, mas eu acho que de vez em quando era bom fazer uma reunião com os empregados, pra saber o que eles tão achando do trabalho, se tem alguma coisa errado, como é que tá o alimento (...).

(...) eles tinha que ver qual é que merece ganhar mais e se a pessoa dá mais produção eles tinha que dá mais, pagar mais um pouco dá uma rendinha por cima. Que aqui tem que eles ganham mais na mesma função e as vezes faz menos serviço. (...) Nós pagamos sindicato e nós não usamos, então em vez de nós pagar quatro real de sindicato, a empresa podia fazer um convênio com a Caixa (CEF) e descontar cinco real de cada empregado e fazer uma poupança lá (...) eu acho que isso era importante, né?

Olha. Podia, né? Aumentar o preço um pouco. Que o nosso preço não é muito legal né? (...) É poderia dar vale transporte [...] um ticket alimentação seria bom, né?

(...) pra mim do jeito que ela tá indo assim tá bom.

Além do salário, não teria muito que questionar da empresa, poderia me dar ticket restaurante pra comer, que a comida não é 100%.

A empresa, na verdade ela poderia melhorar um pouco, se a gente ganhasse um salarinho mais alto, que hoje em dia os salários são baixo, só nessa parte aí, não é só aqui, todas empresas o salário são baixo, né?

Eu sou bem sincero, pra mim viver melhor aqui, eu trabalharia mais contente, o principal é se eles cumprissem o que determina a lei do trabalho, que se eles me pagassem por tarefa pagando o repouso remunerado, nem vou dizer que aumentasse o preço do trabalho, claro que eu queria que aumentasse, mas se eles só cumprissem o que diz a lei, pra mim já seria o suficiente, eu já ficaria muito mais contente.

Na **Empresa Gama**, embora haja algumas ações dentro dos princípios da Qualidade Total, ainda falta a questão da parceria com as empreiteiras. A Empresa, de certo modo, desobriga-se com os trabalhadores, pois são empregados de outras empresas. Mas se pensarmos nos princípios de parceria, no entanto, mesmo não assumindo, a responsabilidade também é sua.

Com a parceria, as empresas teriam obrigação conjunta, assumindo uma mesma forma de agir, com uma mesma finalidade. Se a Empresa assume princípios e procedimentos que consideram o ser humano, buscando a melhoria da qualidade de vida de “seus” trabalhadores e exigindo das subcontratadas que sigam os mesmos procedimentos e princípios, cria-se uma possibilidade de melhoria continuada da qualidade de vida para os envolvidos de todas as empresas.

Algumas possibilidades para melhorias foram apresentadas por trabalhadores; já outros não apresentam expectativas de melhorias:

(...) nós não temos ainda aqui alguma coisa de curso, reciclagem profissional, a gente recicla com a atividade, a gente vai procurando alguma técnica nova em função da atividade, do que o mercado oferece. A única deficiência que eu vejo é nessa parte porque a gente precisa se reciclar, periodicamente fazer algum curso ou treinamento. (...) É aumentar o meu salário.

Além do ticket, só depende de aumentar salário, que eu acho que tá muito pouco. Muito pouco não, tá baixo, não tá dentro do que a gente merece. Eu acho que a gente deveria ter um reajustinho bão de salário. Melhorava bem aí.

Eu acho que não?! eu acho que tá bom, né?

Acho que não, como tá assim tá, construção não tem o que melhorar, melhorar no que? (...) não vejo como só se eu mesmo trocar de profissão. (...) É que nem eu sou armador, ser encarregado, coisa assim. (...).

Como já discutido anteriormente neste estudo, a interação ser humano-organização é muito forte e, nessa interação, o ser humano sofre transformações, bem como a sociedade onde estão inseridos o ser humano trabalhador e a empresa. Assim sendo, é no ambiente do trabalho que se fazem necessárias as maiores transformações, para que possamos produzir uma melhor qualidade de vida do ser humano enquanto inserido na organização, mas também

enquanto ser humano do ambiente de casa e dos outros contextos. Pois como afirmam Max-Neef, Elizalde e Hopenhayn (1989), o melhor processo de desenvolvimento da humanidade será aquele que permita a elevação da qualidade de vida dos seres humanos.

O estudo mostra algumas possibilidades de ações práticas para o desenvolvimento de uma melhor qualidade de vida, voltadas mais especificamente aos aspectos observados como determinantes daquela.

Em relação às **áreas de vivência** e alojamentos. Em geral, o “padrão mínimo”, exigido por lei, que não permite boas condições de vida, ou é atendido no seu limite mínimo, ou não é atendido, pela provisoriedade percebida. Faz-se necessário abandonar essa percepção de provisoriedade e passar a perceber e construir estas como permanentes no canteiro de obras, além de serem feitos de modo a permitirem o reaproveitamento, fato que reduziria os recursos necessários e assim poderiam ser **maiores, mais bem ventiladas e mais bem conservadas** as áreas, seja, menos insalubres.

Em função de todos os trabalhadores permanecem no local de trabalho durante o intervalo para alimentação, e muitos durante toda a semana; as áreas de vivência poderiam possuir uma área com condições de descanso, ou pelo menos que cada trabalhador tivesse um colchonete para repousar, pois, no intervalo do meio dia, os trabalhadores descansam em condições muito estranhas, como utilizar-se de um tijolo como travesseiro e o chão como cama. A área de lazer pode permitir melhor integração entre os trabalhadores e divertimento, se for algo mais que o próprio refeitório com uma televisão.

Quanto à **organização do trabalho**, a modalidade de contratação por produção poderia ser adotada em todas as atividades que permitissem uma medição, mas de modo a possibilitar certa variedade na tarefa quando de vontade do trabalhador e mediante acordo, sem prejuízo do empregador ou do trabalhador.

Quanto ao fato da terceirização, que de certo modo apareceu como negativa, conforme discutido anteriormente sobre a Empresa Gama, desde que as empreiteiras e a empresa passem a considerar o ser humano e considerar-se parte de uma cadeia de inter-relações, as duas estarão assumindo a responsabilidade conjuntamente e promovendo melhorias.

Nos aspectos discutidos até aqui e, certamente, em todos os que ainda apresentarei, fica forte que a grande mudança possível e necessária está na mudança de valores, mudando para valores baseados nos princípios do paradigma holístico-ecológico, passando a valorizar o sistêmico, e pensando o processo produtivo e tudo o que nele está

envolvido, como parte de uma rede de relações pertencentes a um todo maior. Somente assim será possível cuidar da vida e do ser humano.

Em relação às **condições de trabalho**, a adoção de novas tecnologias, seja no modo de fazer ou pela aquisição de equipamentos que executam os trabalhos mais pesados, como o transporte de materiais, seriam ações que poderiam aliviar a carga de trabalho. Esta também pode ser minimizada pela distribuição das tarefas a um número maior de trabalhadores.

A jornada de trabalho não apresenta maiores problemas, dado que nenhum sujeito apontou nada de negativo com relação a este aspecto. Vislumbro, sim, a possibilidade de uma flexibilização do horário, bem como a distinção entre a extensão da jornada no verão e no inverno.

A remuneração justa do descanso semanal precisa ser considerada, principalmente no caso dos trabalhadores remunerados por produção.

A elaboração dos PCMAT (Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho), PPRA (Programa de Prevenção de Riscos de Acidente) e PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), dentro dos princípios do paradigma holístico-ecológico e realmente praticados, deixando de ser um documento arquivado, são possibilidades de **melhorias nas condições, nos locais e nas situações de trabalho, nas condições de organização, higiene e limpeza dos ambientes, e também nas condições de segurança e saúde no trabalho.**

Deste último, porém, é possível destacar algumas ações que podem trazer melhorias, e a principal ação é um trabalho de conscientização dos riscos e possibilidades de proteção contra acidentes e doenças, pois não adianta colocar à disposição equipamentos de segurança, encher a obra com chamadas de atenção, manter um técnico de segurança e um médico do trabalho, dentre outras ações, se a necessidade de proteção não partir do trabalhador. Dentro deste princípio, o esclarecimento do que prescrevem as normas de segurança e saúde do trabalhador, “oficinas sobre segurança e saúde no trabalho”, e o exemplo dado por aqueles que tem clareza dos riscos e das possibilidades de proteção, por exemplo, o engenheiro, os proprietários das empresas, dentre outros, podem trazer bons resultados neste aspecto. São necessárias ações que também possibilitem ao trabalhador mudar o seu paradigma, isto é, mudar suas crenças, valores, conhecimentos, mas também suas práticas, pois muitas vezes, mesmo tendo consciência, o trabalhador faz escolhas distintas daquelas que sabe corretas, pela cultura vigente naquele ambiente, naquele grupo de trabalhadores.

Assim sendo, os cuidados de segurança precisam ser prioridade para todos os envolvidos. Somente desse modo tornar-se-ão possibilidade de satisfação da necessidade de proteção.

Neste aspecto, não se pode deixar de dar importância para o que vem de fora da empresa e que vem influenciar positivamente, como o caso da fiscalização por parte dos órgãos governamentais, e a própria elaboração e reformulação das leis, pois caso isto não existisse, quantas empresas, não sensibilizadas, deixariam de tomar cuidados de segurança?

A fiscalização, no entanto, também necessita de uma postura diferente, verificando a execução ou não dos programas e cuidados, e não apenas a existência documental destes, pois embora os novos textos das NR-7 e NR-9 sejam mais apropriados para uma melhor qualidade de vida do trabalhador no ambiente de trabalho, o PCMSO e o PPRA ainda não traduzem a intenção de melhoria das condições de trabalho, pois persiste nos empresários e no Governo a cultura de ter documento, do cumprimento de exigências legais apenas de forma documental, sem realmente colocar em prática os planos elaborados.

O aspecto de maior insatisfação, dentre os trabalhadores, é a pouca **remuneração**. Essa limitação não é um problema desta ou daquela empresa ou deste setor produtivo, mas sim há uma complexidade muito maior envolvida. Os salários da maioria dos trabalhadores no nosso país são baixos e também já faz parte de nossa cultura a insatisfação com os salários. Os dados mostram que os trabalhadores deste setor, porém, centram sua atenção nos aspectos financeiros, quando da sua contratação, deixando de atentar para as demais condições de trabalho envolvidas, destacando essa grande insatisfação. Como possibilidade de melhoria neste aspecto, as empresas poderiam passar a pensar na participação nos lucros e na remuneração vinculada ao desempenho.

Além daqueles cuidados citados anteriormente, a empresa, com a finalidade de melhorar a qualidade de vida do trabalhador pode oferecer uma grande diversidade de **benefícios**, e assim envolver os outros ambientes da vida do trabalhador.

No aspecto das **inter-relações**, as mudanças necessárias são na atitude das chefias, e aqui, não vou criar nada novo como sugestão, mas sim utilizar-me do exemplo da Empresa Alfa, em que o que é encarado pelos empresários como controle, é percebido pelos trabalhadores como atenção a eles. É claro que isso depende da forma com que é feito este controle. Os diretores (proprietários) da empresa visitam as obras todos os dias e conversam de forma amistosa com os trabalhadores. Nestas visitas fazem o controle do pessoal, dos materiais e da produtividade. Como nesta empresa não há muita rotatividade, os proprietários,

bem como os encarregados, conhecem pelo nome os trabalhadores e há um clima de amizade entre todos.

A postura da chefia perante os trabalhadores reduz a rotatividade, e a baixa rotatividade permite a melhoria no relacionamento entre os sujeitos, sejam de níveis hierárquicos iguais ou distintos, criando-se assim uma espiral crescente de melhoria.

O significado que o trabalho tem na vida do sujeito pode ser enriquecido quando este consegue percebê-lo como aquilo que lhe traz algo além de um retorno financeiro que permite apenas a subsistência. Assim todas estas melhorias no ambiente de trabalho podem fazer brotar no trabalhador este significado e a vontade de produzir mais, melhorando, conseqüentemente, a produtividade da empresa.

Se do trabalhador se espera um comprometimento ético com o futuro da organização, é justo que dela se aguarde uma atitude correspondente em relação ao trabalhador e assim se faz necessária a conjugação dos objetivos, que decorre também da boa convivência entre trabalhador e empresa, como diria Senge (1990), do trabalhar “objetivos comuns” através de uma “visão compartilhada”, princípios que fazem parte do paradigma holístico-ecológico. Mais uma vez destaca-se a necessidade de mudança de valores. É preciso mudar o nosso estilo de desenvolvimento, buscando a combinação de desenvolvimento pessoal, social e econômico - desenvolvimento conjunto de todos - pela realização harmônica das necessidades humanas através da geração de formas continuadas de satisfação destas.

Faz-se necessário inicialmente um “querer fazer” com princípios éticos, a partir da consciência de “para que” e “para quem” se vai fazer, o que exige, para realmente se realizar, estratégias planejadas conjuntamente entre quem faz, quem paga e quem consome.

E daí destaca-se uma questão importante a considerar, que é a estratégia organizacional, ou da empresa, que vem a ser uma orientação, um direcionamento da empresa. A estratégia, como um plano (Mintzberg *apud* Mello, 1997), é o resultado de um processo de planejamento da empresa, que resulta em um curso de ação ou em um guia que dá origem às metas, políticas e aos programas que norteiam as decisões da empresa, em busca do atingimento de objetivos específicos predefinidos. Esse processo, se desenvolvido “conjuntamente” com todos os envolvidos, gerará um “objetivo comum”, que permanece sempre na mente de todos, e assim promove o desenvolvimento de todas as ações voltadas para sua concretização.

É certo que penso nesta estratégia sustentada em ações que tenham como foco o ser humano dentro e fora do processo produtivo, que tenham um compromisso ético com os trabalhadores e com a sociedade, inseridos nos princípios do paradigma holístico.

É preciso que empresa, trabalhador e sociedade conpirem para a melhoria contínua da vida do ser humano na comunidade, indo além, alcançando a sociedade, a cidade, o estado, o país ... onde se insere.

A estratégia empresarial deve conter o objetivo de melhorar a qualidade de vida, e o programa de qualidade de vida ser orientado para a melhoria contínua.

Um programa empresarial de qualidade de vida, elaborado dentro dos princípios do paradigma, poderia, partindo de um estudo de caso aprofundado, trazer em si todos os aspectos levantados anteriormente e ainda ser orientados para esta constante melhoria.

Na construção civil, ainda se faz necessário investir em tecnologias de produção, em qualidade do processo produtivo, mas é desejável que também se procure investir em tecnologias que valorizem o humano, provendo, segundo Lima (1995, p. 5), não apenas “condições de trabalho adequadas às necessidades físicas e psíquicas dos trabalhadores, mas também propiciando condições de aperfeiçoamento e de atualização de potencialidades não exploradas pelas tarefas rotineiras, levando ao desenvolvimento do indivíduo como pessoa integral”. Pois, o que se observa em outros setores produtivos, trabalhadores mais conscientes, críticos, que exigem maior respeito a sua individualidade e valorização do seu trabalho, ainda é pouco observado na Construção Civil, pelo menos, nos casos estudados.

Este fato se deve à baixa escolaridade, como já discutido anteriormente, pela não satisfação da necessidade de entendimento, identidade e liberdade dos sujeitos, o que vem reforçar o pressuposto de que a capacitação, enquanto ser humano, dos trabalhadores é o ponto chave de ação dos programas de qualidade de vida neste setor, sendo um dos objetivos necessários da estratégia da empresa.

Para atingir este objetivo, no entanto, essa capacitação do trabalhador precisa ser educativa, envolvendo desde o aprender a ler e escrever até o aprender a ser, alicerçada nos quatro pilares da educação para o século XXI, apresentadas, no relatório da UNESCO elaborado com a coordenação de Delors (1998).

Vejo a construção da qualidade de vida do ser humano desenvolvida pela educação sustentada no aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a conviver e aprender a ser; pela educação que proporciona a construção do conhecimento pela literatura, pelo desenvolvimento de competências, pela participação e pela reflexão e discernimento. Uma

educação que permita a satisfação da necessidade de entendimento, mas também e principalmente das necessidades de identidade, liberdade, participação e criação.

Evidencia-se a necessidade de um desenvolvimento contínuo do ser através de uma educação com estes alicerces, uma educação participante, na qual o trabalhador possa abrir-se a outros aprendêres, a outros querereres.

As empresas, assim como toda a nossa sociedade, precisam mudar a concepção de que é melhor trabalhar com pessoas alienadas, e tomar consciência de que a ação conjunta é muito maior que a soma de ações individuais, que os sujeitos têm muito mais a oferecer que a força de seus braços, e que um sujeito com discernimento, mais consciente das inter-relações da vida, será mais produtivo dentro da empresa e na sociedade, desenvolvendo-se e desenvolvendo os ambientes onde vive continuamente, num processo sinérgico.

Sinergia, segundo Max-Neef, Elizalde e Hopenhayn (1989, p. 45), significa “una forma de *potenciación*, es decir, un proceso en que la potencia de los elementos asociados es mayor que la potencia sumada de los elementos tomados aisladamente”.

A qualidade de vida do ser humano se desenvolve pela mudança pessoal e coletiva, e assim a educação é a grande propulsora desse desenvolvimento, pois só no momento em que o sujeito consegue libertar-se de seu “pequeno mundo” e ir além, transcender, sentir-se parte de um todo maior, ele terá impulso para mudar-se e mudar seus ambientes. É através do conhecimento, do aprendizado, que se torna possível essa transformação, que o sujeito consegue romper os muros de seu “pequeno mundo” e, segundo Max-Neef, Elizalde e Hopenhayn (1989, p. 34). “vivir y realizar las necesidades, y vivirlas y realizarlas de manera continua y renovada”.

Segundo Max-Neef, Elizalde e Hopenhayn (1989, p. 46), “satisfatores” sinérgicos revelam “el devenir de procesos liberadores que son producto de actos volitivos que se impulsan por la comunidad desde abajo hacia arriba. Es eso lo que los hace contrahegemónicos, aún cuando en ciertos casos también pueden ser originados en procesos impulsados por el Estado”.

Espera-se que a própria sociedade seja capaz de desenvolver modos de vida que permitam a melhoria contínua da qualidade de vida e, como parte importante desta sociedade as organizações precisam no mínimo promover a qualidade de vida daqueles que a compõem enquanto nela inseridos, ou seja, promover no mínimo possibilidades de desenvolvimento da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Ao promover a qualidade de vida no ambiente de trabalho, com visão holístico-ecológica, incluindo a educação dos trabalhadores, será possível promover a qualidade de vida no seu sentido amplo, em toda a sociedade onde a empresa está inserida. Pois por essa abordagem percebe-se que as relações que se estabelecem, tomam possível um desenvolvimento mais humanista, sendo este o objetivo que deve guiar os programas de qualidade de vida dos trabalhadores, seja da Construção Civil ou de qualquer outro setor produtivo.

O saber é a razão de ser da existência do homem na terra; a primeira e a última se suas tarefas.
(Raumsol)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao chegar ao final da composição deste trabalho, tenho a sensação de deixar para trás uma riqueza infinita de dados. Fica a sensação de não ter dado conta da complexidade e riqueza do tema e da realidade estudada, e que ainda haveria muito a ser visto e discutido. Tal qual a mensagem dada por pressupostos do Paradigma Holístico-Ecológico (Patrício, 1996a), compreendo que um único estudo não pode dar conta desta complexidade, nenhuma teoria ou abordagem dá conta do todo. Este estudo é apenas um ponto de vista, um olhar único dentre infinitos possíveis, e ainda com as limitações sempre pertinentes advindas de poucos olhares nos dados e do pouco tempo para ampliá-los.

Dentre as limitações do estudo realizado, destaco o tempo de permanência no campo, pois ficou a sensação de que deveria ter “ficado” mais no campo, para conhecer melhor; observar por mais tempo e participar mais, para conhecer mais profundamente os trabalhadores através da participação, do convívio com eles. E daí surge outra limitação, que foi a amplitude do campo de pesquisa, pois para aprofundar melhor o estudo de campo, precisaria ter limitado o estudo a uma única empresa. No entanto, diante de minhas expectativas e meus valores, isso tornaria o estudo um simples estudo de caso, e o objetivo era conhecer a realidade do subsetor escolhido e não um caso específico. Assim o estudo de caso múltiplo era o indicado, embora tenha conferido uma complexidade maior ao estudo; ao mesmo tempo que trouxe essa riqueza, também exigiu grande esforço e dedicação.

Especialmente o momento de análise foi difícil, tendo em vista ser esse meu primeiro exercício em Pesquisa Qualitativa.

Mesmo percebendo as limitações, entendo que, ainda assim, foi possível atingir os objetivos, percebendo e apresentando os caminhos que devem ser trilhados quando se intenta

elaborar um programa empresarial que permita o desenvolvimento positivo da qualidade de vida dos trabalhadores, encontrando também perspectivas para novos estudos.

Cabe ressaltar que para elaboração de um programa empresarial de qualidade de vida dos trabalhadores, há sim a necessidade de aprofundar o estudo de caso; estudar a empresa no seu contexto micro e macro, permanecer maior tempo no campo, de forma mais participante, expandindo o campo de pesquisa até os outros ambientes da vida dos sujeitos. Só assim será possível elaborar um programa adequado aos trabalhadores da empresa em questão.

Como principal tema emergente para novos estudos está a educação permanente e participante, como fundamento de programas de qualidade de vida dos trabalhadores deste setor. A pesquisa-ação e os princípios de educação construtivista podem servir de referência para desenvolvimento deste trabalho.

Outra possibilidade de estudo emergiu de uma percepção quanto à relação jeito de ser do sujeito *versus* ações da empresa, ou condições por ela oferecidas para melhoria da qualidade de vida dos seus trabalhadores. Percebi dos sujeitos do estudo, que os que mais questionavam os aspectos relativos a sua qualidade de vida, que eram mais participantes, se envolviam mais nesse processo, eram trabalhadores daquela empresa que oferece as condições mais inadequadas para uma boa qualidade de vida, e os que menos refletiam e se envolviam no processo de construção da própria qualidade de vida, eram aqueles da empresa que melhores condições oferta.

Como mostram para nós certos atributos dos novos paradigmas, os paradoxos existem no processo de construção da qualidade de vida, e seu papel, a princípio “inacreditável”, é o de propulsor da consciência humana para busca de possibilidades de transformação de melhoria da qualidade de vida (Patrício e Casagrande, 1999). Esta relação permanece como um possível tema de estudos futuros.

Com a mesma abordagem adotada neste estudo, seria importante realizar um estudo em outros setores profissionais, buscando saber se o processo de construção da qualidade de vida se dá de forma similar ou não.

Destaco que este trabalho resulta para a pesquisadora como um grande aprendizado, com a consciência de que foram apenas alguns passos a mais de uma busca sem fim de conhecimento. E ainda que todo conhecimento deve destinar-se a favorecer a melhoria do bem viver de todos os seres que fazem parte da imensa teia que é a Vida.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- A Dificil trajetória das NRs 7 e 9, **Revista Proteção**, n. 69, p. 22-36, set. 1997.
- BOGDAN, Roberto C.; BIKLEN, Sari Knopp. **Investigação qualitativa em educação**. Trad. Maria J. Alvarez, Sara B. dos Santos e Telmo M. Baptista. Porto, Portugal: Porto Editora, 1994.
- CEFÉ, Sônia. **Meditando com os Anjos**. 18. Ed. São Paulo: Editora Pensamento, 1994.
- CALLENBACH, Ernest; CAPRA, Fritjof; GOLDMAN, Lenore; LUTZ, Rüdiger; MARBURG, Sandra. **Gerenciamento ecológico - ecomanagement - guia do instituto elmwood de auditoria ecológica e negócios sustentáveis**. Trad. Carmen Youssef; São Paulo: Cultrix, 1993.
- CAIRES, José Carlos. O terceiro milênio trará uma boa nova. **Rumos**, ano 19, n. 113, p.38-39, maio-jun. 1995.
- CAPRA, Fritjof. **A teia da vida: uma nova concepção científica dos sistemas vivos**. Trad. Álvaro Cabral, 15^o. ed. São Paulo: Cultrix, 1996.
- _____. **O ponto de mutação - a ciência, a sociedade e a cultura emergente**. Trad. Álvaro Cabral, 15^o. ed. São Paulo: Cultrix, 1993.
- CAPRA, Fritjof; STEINDL-RAST, David. **Pertencendo ao universo: explorações nas fronteiras da ciência e da espiritualidade**. Trad. Maria de Lourdes Eichenberger Newton R. Eichemberg. São Paulo: Cultrix, 1993.
- CERUTTI, Anice; COLOMBO, Ciliana Regina; QUINT, Fernanda de Albuquerque; KNIERIM, Karen Lisa Ferreira. **Qualidade de vida no trabalho**. Artigo apresentado na disciplina Aspectos Psicológicos do Trabalho, 1996. p. 9.
- CREMA, Roberto. Além das disciplinas: reflexão sobre transdisciplinaridade geral. In: WEIL, Pierre; D'AMBRÓSIO, Ubiratan; CREMA, Roberto. **Rumo à nova transdisciplinaridade: sistemas abertos de conhecimento**. São Paulo: Summus, 1993. p. 125-173.
- D'AMBRÓSIO, Ubiratan. A transdisciplinaridade como acesso a uma história holística. . In: WEIL, Pierre; D'AMBRÓSIO, Ubiratan; CREMA, Roberto. **Rumo à nova transdisciplinaridade: sistemas abertos de conhecimento**. São Paulo: Summus, 1993. p. 75-124.

- DEJOURS, Christophe. **A loucura de trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** Trad. de Ana I. Paraguay e Lúcia L. Ferreira. 5ª. Ed. Ampliada. São Paulo: Cortez - Oboré, 1992.
- DELORS, Jacques (Org.). **Educação: um tesouro a descobrir.** São paulo: Cortez: Brasília: MEC: UNESCO, 1998.
- FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** 2ª. Edição. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.
- FOUREZ, Gérard. **A construção das ciências: introdução à filosofia e à ética das ciências.** Trad. Luiz Paulo Rouanet. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista, 1995.
- GODOY, Arilda Schimidt. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.35, n. 3, p.20-29, mai/jun. 1995.
- KANAANE, Roberto (Org). **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI.** São Paulo: Atlas, 1995.
- LEUSIN, Sérgio. Existe inovação nas edificações?. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO (XVI : 1996 : Piracicaba) **Anais** . Piracicaba, SP: UNIMEP/ABEPRO, 1996.
- LIMA, Irê Silva. **Qualidade de vida no trabalho na construção de edificações: avaliação do nível de satisfação dos operários de empresas de pequeno porte.** Florianópolis, 1995. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) - Centro tecnológico, Universidade Federal de Santa Catarina.
- LIMONGI, Ana Cristina; ASSIS, Maria Paulina de. Projetos de qualidade de vida no trabalho: caminhos percorridos e desafios. **Revista de Administração de Empresas - Light**. São Paulo, vol. 2, n. 2., p. 26-33, mar/abr., 1995.
- MATTOS, Ruy de A. Comunidades de aprendizagem. **Treinamento & Desenvolvimento**, São Paulo, ano 4, n. 38, p. 14-16 , fev. 1996.
- MAX-NEEF, Manfred; ELIZALDE, Antonio; HOPENHAYN, Martin. **Desarrollo a escala humana: una opción para el futuro.** Buenos Aires, Argentina: Fundación Dag Hammarskjöld, 1989.
- MELLO, Rodrigo Bandeira de. **O estudo da mudança estratégica organizacional em pequenas empresas de construção de edificações: um caso em Florianópolis.** Florianópolis, 1997. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Centro Tecnológico, Universidade Federal de Santa Catarina.

MELO, Maria Bernadete F. Vieira de; NÓBREGA, Carmen A. L.; MESQUITA, Luciana S. de; SIQUEIRA, Ana Patrícia Allain de P. M. A importância de um programa de treinamento para a segurança dos trabalhadores na construção de edifícios. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO (XVI : 1996 : Piracicaba). **Anais** . Piracicaba, SP: UNIMEP/ABEPRO, 1996.

MINAYO, Maria C. de Souza; DESLANDES, Suely F.; NETO, O. Cruz; GOMES, Romeu. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 7 ed. Petrópolis: Vozes, 1997.

MINAYO, Maria C. de Souza; SANCHAES, Odésio. Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementariedade. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 9 (3): 239-262, jul/set 1993.

NASCIMENTO, Adriana Maria de Sá; MACEDO-SOARES, T. Diana L. V. A. de. A competitividade no setor de construção. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO (XVI : 1996 : Piracicaba). **Anais** . Piracicaba, SP: UNIMEP/ABEPRO, 1996.

NUNES, Ana Maria L. A realidade objetiva e subjetiva dos coletivos de trabalho em canteiros de obra. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO (XII : 1992 : São Paulo). **Anais** . São Paulo, SP: Universidade Paulista, 1992. vol. 1. P. 377-381.

O'DONNELL, Ken. **Endoquality: as dimensões emocionais e espirituais do ser humano nas organizações**. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1997.

OLIVEIRA, Cristiane Sardin Padilla de; ALTÍSSIMO, João César; DENARDIN, Ceris Barato. A influência da qualidade de vida no trabalho nos programas de melhoria de qualidade na construção civil. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO (XVI : 1996 : Piracicaba). **Anais** . Piracicaba, SP: UNIMEP/ABEPRO, 1996.

PATRÍCIO, Zuleica Maria. **A dimensão felicidade-prazer no processo de viver saudável individual e coletivo: uma questão bioética numa abordagem holístico-ecológica**. Florianópolis, 1995. Tese - (Doutorado em Filosofia da Enfermagem) - Centro de Ciências da Saúde - Universidade Federal de Santa Catarina.

_____. **A prática do cuidar/cuidado à família da adolescente grávida e seu recém-nascido através de um marco conceitual de enfoque sócio cultural**. Florianópolis, 1990. Dissertação (Mestrado em Enfermagem). Universidade Federal de Santa Catarina.

_____. **Métodos Qualitativos de Pesquisa**. Florianópolis: 1996a. Notas de aula na Universidade Federal de Santa Catarina.

- _____. **Qualidade de vida do trabalhador numa abordagem holístico-ecológica.** Florianópolis: 1996b. Notas de aula na Universidade Federal de Santa Catarina.
- _____. Qualidade de vida do ser humano na perspectiva de novos paradigmas. In PATRÍCIO, Z. M.; CASAGRANDE, J. L.; ARAÚJO, M. F. **Qualidade de vida do trabalhador: uma abordagem qualitativa do ser humano através de novos paradigmas,** Florianópolis: Ed. do autor, 1999.
- _____. **Ser saudável na felicidade-prazer: uma abordagem ética e estética pelo cuidado holístico-ecológico.** Pelotas: Ed. Universitária/UFPel; Florianópolis: PPG em Enfermagem/UFSC, 1996c.
- PATRÍCIO, Z. M.; CASAGRANDE, J. L. A busca de satisfação no processo e no produto viver: a qualidade de vida do trabalhador na complexidade das interações do cotidiano. In PATRÍCIO, Z. M.; CASAGRANDE, J. L.; ARAÚJO, M. F. **Qualidade de vida do trabalhador: uma abordagem qualitativa do ser humano através de novos paradigmas,** Florianópolis: Ed. do autor, 1999.
- SALDANHA, Maria Christine W.; SOCORRO, Maria do; SOUTO, Márcia Lopes. Construção civil em João Pessoa: uma síntese das características técnicas e gerenciais. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO (XVI : 1996 : Piracicaba). **Anais**. Piracicaba, SP: UNIMEP/ABEPRO, 1996.
- SALIBA, Tuffi M.; CORRÊA, Márcia A. C. **Insalubridade e periculosidade: aspectos práticos.** 3. Ed. Atualizada. São Paulo: LTr, 1997.
- SEGURANÇA e saúde no trabalho. 4. Ed. São Paulo: IOB, 1994.
- SENGE, Peter. **A quinta disciplina: arte, teoria e prática da organização de aprendizagem.** São Paulo: Best Seller, 1990.
- SILVA, Benedito (Coord.); NETTO, Antonio Garcia de Miranda; Et Al. **Dicionário das ciências sociais.** Rio de Janeiro: Editora da FGV, 1986.
- TRIVINÕS, Augusto N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: pesquisa qualitativa em educação.** 1ª. Ed. 4ª. Tiragem. São Paulo: Atlas, 1995.
- VERGARA, Sylvia C.; BRANCO, Paulo D. Em busca da visão de totalidade. **Revista de Administração de Empresas,** São Paulo, v. 13, n. 6, set.-out. 1993.
- WEIL, Pierre. A nova ética. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1993a.

_____. Axiomática transdisciplinar para um novo paradigma holístico. In: WEIL, Pierre; D'AMBRÓSIO, Ubiratan; CREMA, Roberto. **Rumo à nova transdisciplinaridade: sistemas abertos de conhecimento**. São Paulo: Summus, 1993b. p. 9-73.

WISNER, Alain. **Por dentro do trabalho: ergonomia: método & técnica**. Trad. Flora Maria G. Vezzà. São Paulo: FTP - Oboré, 1987.

BIBLIOGRAFIA

- ALDRICH, Howard E. **Organizations & environments**. New Jersey: Prentice-Hall, 1979. P. 1-74.
- ALMEIDA, Pedro. A empresa do ano 2000. **Revista Roteiro**. UNOESC campus de Joaçaba, v. XVIII, n.33, jan.-jun. 1995.
- ALVES, Rubem. **Filosofia da ciência**. São Paulo: Brasiliense, 1993.
- AVILA-PIRES, Fernando de. **Princípios de ecologia humana**. Porto Alegre, RS: Ed. da Universidade, UFRGS/Brasília, CNPQ, 1983.
- BASTOS, Antonio V. B.; PINHO, Ana Paula M.; COSTA, Clériston A. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.35, n. 6, p.20-29, nov/dez. 1995.
- BICUDO, Maria Aparecida V.; MARTINS, Joel. **Pesquisa qualitativa em psicologia: fundamentos e recursos básicos**. [s.l.]: Ed. Moraes, [19--]. P. 52-58.
- BOFF, Leonardo. **Ecologia: Grito da terra, grito do pobre**. 2ª. ed. São Paulo: Ática, 1996.
- BRANDÃO, Dênis M. S.; CREMA, Roberto [Org.]. **O novo paradigma holístico: ciência, filosofia, arte e mística**. São Paulo: Summus, 1991.
- _____. **Visão holística em psicologia e educação**. Trad. Antonio F. Negrini, Denise Bolanho, Mirian Goldfeder. São Paulo: Summus, 1991.
- BÚRIGO, Carla C. D. **Qualidade de vida no trabalho: dilemas e perspectivas**. Florianópolis: Insular, 1997.
- BURSZTYN, Maria Augusta Almeida. **Gestão ambiental : instrumentos e práticas**. Brasília : IBAMA, 1994.
- CAMPOS, Edmundo (Org. e Trad.). **Sociologia da burocracia introdução**. 4ª. Edição. Zannar, 9-28, 59-67, 108-124.
- CAMPOS, Vicente Falconi, **Gerência da qualidade total: uma estratégia para aumentar a competitividade da empresa brasileira**. Rio de Janeiro: Bloch Ed., 1990.
- CAPRA, Fritjof. **Sabedoria Incomum**. Trad. Carlos A. Malferrari, 6ª. ed. São Paulo: Cultrix, 1995.
- CHANLAT, Jean-François (Coord.). **O indivíduo na organização - dimensões esquecidas**. 2ª. Ed. São Paulo: Atlas, 1992. P. 5-45.

- COLOMBO, Ciliana R.; CERUTTI, Anice; PATRÍCIO, Zuleica M. Das representações de infância à complexidade do cotidiano: qualidade de vida de um funcionário público. In PATRÍCIO, Z. M.; CASAGRANDE, J. L.; ARAÚJO, M. F. **Qualidade de vida do trabalhador: uma abordagem qualitativa do ser humano através de novos paradigmas**, Florianópolis: Ed. do autor, 1999.
- COMISSÃO MUNDIAL SOBRE MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO. **Nosso Futuro Comum**. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1988.
- CORRÊA, Rossi A. A. Qualidade de vida, qualidade do trabalho, qualidade do atendimento público e competitividade. **Revista da Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 1, p. 113-123, 1993.
- CREMA, Roberto. **Introdução à visão holística: breve relato de viagem do velho ao novo paradigma**. São Paulo: Summus, 1991.
- CÚPULA DA TERRA. **Resumo de Agenda 21**. Rio de Janeiro, Centro de Informações das Nações Unidas, 1992.
- DANTAS, José da Costa. Alienação e participação. **Revista da Administração Pública**. Rio de Janeiro, n. 22, p. 30-55, abr./jun., 1988.
- DEJOURS, Christophe; DESSORS, Dominique; DESRIAUX, François. Por um trabalho fator de equilíbrio. **Revista de Administração De Empresas**, São Paulo, v. 33, n. 3, p.98-104, maio/jun. 1993. P. 71-81, 229-247.
- DEMO, Pedro. **Metodologia científica em ciências sociais**. 2. Ed. São Paulo: Ed. Atlas, 1989.
- DRUCKER, Peter (Org.). **O líder do futuro - visões, estratégias e práticas para uma nova era**. Trad. Cyntia Azevedo. São Paulo: Futura, 1996.
- DURAND, Gilbert. Multidisciplinaridade e heurística. **Rev. Tempo Brasileiro**. Rio de Janeiro, v. 113, p. 59-74, abr./jun., 1993.
- FALLGATTER, Micheline G. H. **Alternativas ao desenvolvimento humano para o contexto da aprendizagem organizacional**. Florianópolis, 1996. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Centro tecnológico, Universidade Federal de Santa Catarina.
- FERNANDES, Eda Conte; GUTIERREZ, Luiz Homero. Qualidade de vida no trabalho: uma experiência brasileira. **Revista De Administração De Empresas**, São Paulo, v.23, n. 4, p.29-37, out/dez. 1988.

- FERRY, Luc. **A nova ordem ecológica: a árvore, o animal, o homem.** Trad. Álvaro Cabral. São Paulo: Ensaio, 1994.
- FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Tereza Leme. Os Desafios Da Aprendizagem E Inovação Organizacional. **Revista de Administração de Empresas - Light**, São Paulo, V. 2, n.5, p.14-20, 1995.
- FLEURY, Maria Tereza L.; FISCHER, Rosa Maria. **Cultura e poder nas organizações.** São Paulo: Atlas, 1989.
- FOLLETT, Mary Parket. **Profeta do gerenciamento.** Org. Pauline Graham; Trad. Eliana Chiocheti e Maria L. de Abreu Lima. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1997. P. 195-225.
- FONTES, Lauro B.; GOTTSCHALK, Elson; BORBA, Gelmirez G. **Produtividade.** Fundação Emílio Edebrecht. Salvador, 1982.
- FRANKL, Viktor E. **Em busca de sentido.** 5ª. Ed. Petrópolis: Vozes, 1991.
- FREITAS, Maria Ester de. **Cultura Organizacional : formação, tipologias e impacto.** [s.l.]: Makron Books - McGraw-Hill, [19--].
- GALBRAITH, John Kenneth. **A SOCIEDADE JUSTA - Uma perspectiva humana.** [s.l.]: Ed. Campus, [19--].
- GASALLA, José Maria. O Aprendizado Contínuo Como Parâmetro Do Desempenho Das Novas Organizações. **Treinamento & Desenvolvimento**, São Paulo, ano 3, n.26, p.30-32, fev. 95.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas em pesquisa social.** 3ª.Ed. São Paulo: Atlas, 1991. P. 91-133.
- GLEGG, Stewart; DUNKERLEY, David. **Organization, Class and Control.** London: Routledge & Kegan, 1980. P. 33-135. 3-13.
- GOMES, Maria de Lourdes B.; SOUTO, Maria Socorro M. L. **Organização do trabalho na construção civil: efeitos sobre a força de trabalho.** In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO (IX: 1989: Porto Alegre). **Anais** . Porto Alegre, RS: Universidade Paulista, 1989. vol. 3. P. 171-180.
- GUATTARI, Félix. **As três ecologias.** Trad. Maria Cristina F. Bittencourt; revisão da tradução Suely Rolnik. 4. Ed. Campina, SP: Papirus, 1993.
- GRAMIGNA, Maria Rita Miranda. Aprender Para Mudar; Mudar Para Aprender. **Treinamento & Desenvolvimento**, ano 1, n.7 , p. 34-36, jul. 1993.

- HAGUETTE, Teresa M. F. **Metodologias qualitativas na sociologia**. 3. Ed. Petrópolis: Vozes, 1992. P. 86-99, 109-169.
- HALL, Richard H. **Organizações: estrutura e processos**. Trad. Wilma Ribeiro. 3ª. Ed. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil, 1984.
- HAMBURGER, Pólia L. Considerações sobre “qualidade de vida” no processo decisório: impacto sobre as entidades públicas e privadas. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 15, n. 2, p.35-38, mar./abr. 1975.
- HESELBEIN, Frances; GOLDSMITH; Marshall; BECKHARD, Richard (Ed.). **O líder do futuro: visões, estratégias e práticas para uma nova era**. Trad. Cynthia Azevedo. São Paulo: Futura, 1996.
- HOWE, Roger J.; GAEDDERT, Dee; HOWE, Maynard Alfred. **Quality on trial: bringing bottom-line accountability to the quality effort**. McGraw-Hill, 1995. P. 113-126.
- HIRSCHMAN, Albert O. **As paixões e os interesses: argumentos políticos a favor do capitalismo antes de seu triunfo**; Trad. Lúcia Campello. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.
- HRADESKY, John L. **Aperfeiçoamento da qualidade e da produtividade: guia prático para implementação do CEP: controle estatístico de processos**. São Paulo: McGraw-Hill, 1989.
- JUCIUS, Michael James. **Administração de pessoal**. São Paulo: Saraiva, 1983.
- KATZ, Daniel; KAHN, Robert L. **Psicologia das organizações**. Trad. Auripheto Simões. 3ª. Edição, São Paulo: Atlas, 1987. P.31-129.
- KONDER, Leandro. **O que é dialética**. 4ª. Edição. São Paulo: Ed. Brasiliense, 1991.
- LAGO, Paulo Fernando. **A consciência ecológica: a luta pelo futuro**. Florianópolis: UFSC, 1991.
- LANGE, Carmen M.; GONZALEZ, Marco A.; GEYER, Rejane M. T. Caracterização da mão-de-obra na indústria da construção civil ao longo da década de oitenta. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO (XII : 1992 : São Paulo). **Anais**. São Paulo, SP: Universidade Paulista, 1992. vol. 1. P. 343-350.
- LÉVY-LEBOYER, Claude. **A crise das motivações**. Trad. Cecília W. Bergamini e Roberto Coda. São Paulo: Atlas, 1994.
- LOPES, Luis Tadeu Arraes; TORRES, Paulo Ricardo. Repensando as organizações. **Revista de Administração de Empresas - Light**, v. 2, n. 1, p. 46-48, jan-fev 1995.
- LUX, Kenneth. **O erro de Adam Smith**. São Paulo: Nobel, 1993. P. 81-93.

- LYRA, Júlio César Ribeiro. **Análise da influência das más condições de trabalho sobre a produtividade**: caso prático em uma empresa do setor metal-mecânico no estado de Minas Gerais. Florianópolis, 1994. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa.
- MACHADO, Paulo de Almeida. **Ecologia humana**. São Paulo: Cortez, 1984.
- MARGULIUS, Sergio, ed. **Meio ambiente**: Aspectos técnicos e econômicos. Rio de Janeiro, IPEA: Brasília, IPEA/PNUD, 1990.
- MATTOS, Ruy de Alencar. **De recursos a seres humanos**: o desenvolvimento humano na empresa. Brasília: Livre, 1992. P. 199-247.
- MINAYO, Maria C. de Souza. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 2. Ed. São Paulo-Rio de Janeiro: HUCITEC-ABRASCO, 1993.
- MITROFF Ian I.; MASON, Richard O.; PEARSON, Christine M. **Frame Break** - The radical redesign of american business. San Francisco: Jossey-Bass, 1994.
- MORAES, Maria Teresa R. de. Indústria da construção no Brasil: a utilização da força de trabalho no processo de produção. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO (VIII : 1988 : São Carlos). **Anais** . São Carlos, SP: EESC-USP, 1988. vol. 2. P. 798-805.
- MORAN, Emilio F. **Adaptabilidade humana**: uma introdução à antropologia ecológica. Trad. Carlos E. A. Coimbra Jr. E Marcelo Soares Brandão. São Paulo: Ed. da Universidade de São Paulo, 1994.
- MOREIRA, Daniel Augusto. **Medida da produtividade na empresa moderna**. São Paulo: Pioneira, 1991.
- MOREIRA, Daniel Augusto. **Os benefícios da produtividade industrial**. São Paulo: Pioneira, 1994.
- MORENO, Luiz Carlos. Do treinamento à educação permanente nas organizações. **Treinamento & Desenvolvimento**, ano 1, n. 6, p.11-12, jun 93.
- MOUZELIS, Nicos P. **Organization and bureaucracy**. Chicago: Aldine Publishing Co., 1978. P. 166-180.
- NADLER, David A.; LAWLER, Edward E. **Quality of work life**: perspectives and diretions. *Organizational Dynamics*, Winter, 1983.

- NUNES, Ana maria Leite. **A realidade objetiva / subjetiva da produtividade: os coletivos de trabalho em canteiros de obras.** Rio de Janeiro, 1993. Dissertação (Mestrado em Engenharia) - Universidade Federal do Rio de Janeiro.
- PALADINI, Edson Pacheco. **Gestão da qualidade no processo: a qualidade na produção de bens e serviços.** São Paulo : Atlas, 1995.
- PATRÍCIO, Zuleica Maria. Administrar é trabalhar com gente... A inter/transdisciplinaridade no processo de cuidar indireto através da educação. **Texto e Contexto - Enfermagem.** Florianópolis, v. 5, n. 2, p. 55-77, jul./dez. 1996.
- PERROW, Charles B. **Análise Organizacional: um enfoque sociológico.** Trad. Sônia Fernandes Schwartz. Atlas, 1976. P. 73-119.
- PIETRONI, Patrick. **Viver holístico.** Trad. Heloisa de Melo M. Costa. São Paulo: Summus, 1988
- PINCHOT, Giffort; PINCHOT, Elizabeth. **O poder das pessoas - como usar a inteligência de todos dentro da empresa para conquistar o mercado.** Trad. de Ivo Korytowiski. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 1994. 23-67, 115-145.
- QUEIROZ, Simone Hering de. **Motivação dos quadros operacionais para a qualidade sob o enfoque da liderança situacional.** Florianópolis, 1996. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Centro tecnológico, Universidade Federal de Santa Catarina.
- RAMOS, Alberto Guerreiro. **Administração e contexto brasileiro.** 2ª. Edição. Rio de Janeiro: Editora da Fund. Getúlio Vargas, 1993. P. 37-73, 187-249.
- _____. **A nova ciência das organizações - uma reconcentração da riqueza das nações.** 2ª. ed. Rio de Janeiro: Editora da Fund. Getúlio Vargas. 1989.
- RAY, Michael; RINZLER, Alan (Org.). **O novo paradigma nos negócios: estratégias emergentes para liderança e mudança organizacional.** Trad. Gilson César Cardoso de Souza. São Paulo: Cultrix, 1996.
- RICHMOND, Peter Graham. **Piaget : teoria e prática.** Tradução de Aydano Arruda. 2ª. Ed.. São Paulo: IBRASA, 1981.
- RIBEIRO, Carlos A. C. A responsabilidade social da empresa: uma nova vantagem competitiva. **Revista de Administração de Empresas,** São Paulo, v. 33, n. 1, p.46-50, jan/fev. 1993.
- RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial.** Fortaleza: UNIFOR, 1991.

- SALM, JOSÉ FRANCISCO, Paradigmas da formação de administradores: frustrações e possibilidades. **Universidade & Desenvolvimento**. Florianópolis, SC. 1(2): 18-42, out. 1993.
- SELL, Ingborg. Cargas e solicitações no trabalho. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO (IX: 1989: Porto Alegre). **Anais** . Porto Alegre, RS: Universidade Paulista, 1989. vol. 3. P. 77-89.
- SHERMAN, Stratford. Os Líderes Aprendem A Ouvir A Voz Interior. Tradução de Dirceu A. B. Romani. **Revista Fortune**, <http://ajax.e-net.com.br/dr/forthtml.html>, 21/10/1996.
- SCHIMITT, Carin M. et al. O desenvolvimento da qualidade e da produtividade da indústria da construção civil no Rio Grande do Sul. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO (XII : 1992 : São Paulo). **Anais** . São Paulo, SP: Universidade Paulista, 1992. vol. 1. P. 335-342.
- SCHINTMAN, Dora Fried (Org.). **Novos paradigmas, cultura e subjetividade**. Trad. Jussara H. Rodrigues. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.
- SHON, Donald A. **Beyond the stable state**. New York: The norton Library, 1971. P. 9-60.
- SIEVERS, Burkard. Além do sucedâneo da motivação. **Revista de administração de empresas**, São Paulo, v. 30, n.1, p. 5-16, jan./mar. 1990.
- SILVA, Antonia Céli de A. **Estresse, estresseores e qualidade de vida de bancários: Um estudo exploratório com uma amostra de funcionários do Banco do Brasil**. Campinas, 1992. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de Campinas.
- SIQUEIRA, Mirlene M. M. S.; COLETA, José A. D. Metodologia para investigação da qualidade de vida no trabalho. **Psicologia do Trabalho**, Rio de Janeiro, v. 41, n. 3, p. 51-66, 1989.
- SMITH, Elizabeth A. **Manual da produtividade: métodos e atividades para envolver os funcionários na melhoria da produtividade**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1993.
- THIRY-CHERQUES, Hermano Roberto. Maquiavel funcionário - produtividade e poder nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 33, n. 1, p. 40-45, jan./fev. 1993.
- THOMPSON, James D. **Dinâmica organizacional**. Trad. de Gert Meyer. São Paulo: McGraw-Hill, 1976. P.17-55.
- TOLEDO, Flávio de. **O que são recursos humanos**. 3ª. Edição. São Paulo: Brasiliense, 1984.

- TOLOVI JUNIOR, José. Os novos paradigmas da administração. **Revista de Administração de Empresas - Light**, v. 2, n. 3, p. 57-60, mai-jun 1995.
- TTTI - MADRAS. **Controle da qualidade**; Tradução Flávio Deny Steffen. revisão técnica José Carlos de Castro Waeny. São Paulo : McGraw-Hill, 1990.
- VALENTI, Geni D.; SILVA, Regina S. da. Trabalho criativo e ética: o início da nova história. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 1, p. 22-29, jan/fev. 1995.
- VALLE, Cyro Eyer do. **Qualidade ambiental : o desafio de ser competitivo protegendo o meio ambiente**. São Paulo : Pioneira, 1995.
- VERGARA, Silvia Constant; BRANCO, Paulo Durval. Em Busca Da Visão De Totalidade. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 13, n. 6, 20-31 - 1993.
- VIEIRA, Adriane. **A qualidade de vida no trabalho e o controle da qualidade total**. Florianópolis : Insular, 1996.
- VIEIRA, Débora Feijó V. B.; HANASHIRO, Darcy Mitiko M. Visão introdutória de qualidade de vida no trabalho. **Revista Gaúcha de Enfermagem**. Porto Alegre, v. 11, n. 2, p. 41-46, 1990.
- WALTON, Richard. Quality if working life: what is it? **Sloan Managment Review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.
- WEBER, Renée. **Diálogos com cientistas e sábios - a busca da unidade**. São Paulo: Cultrix, 1991.
- WEIL, Pierre; D'AMBRÓSIO, Ubiratan; CREMA, Roberto. **Rumo à nova transdisciplinaridade: sistemas abertos de conhecimento**. São Paulo: Summus, 1993.
- WERTHER, William B.; DAVIS, Keith. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.
- WHEATLEY, Margaret J. **Liderança e a nova ciência: aprendendo organização com um universo ordenado**. Trad. de Adail U. Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Cultrix, 1996.
- YOSHIMOTO, Tsikara. **Qualidade, produtividade e cultura: o que podemos aprender com os japoneses**. São Paulo: Saraiva, 1992.

ANEXO 1

Material de Apoio à Pesquisa

Folder de Apresentação

Campo de Pesquisa

Serão estudadas três empresas de construção civil, subsector edificações, filiadas ao SINDUSCON/ Florianópolis.

A seleção das empresas está baseada no recenseamento geral dos associados deste sindicato, procurando uma abrangência quanto à utilização de mão-de-obra própria ou terceirizada, quanto a segurança e medicina do trabalho e benefícios sociais, e quanto a abrangência geográfica das atividades.

Questões Éticas do Estudo

As questões éticas que nortearão este estudo são as seguintes:

- os sujeitos aderem voluntariamente ao estudo, cientes da sua natureza e circunstância que envolvem o processo de estudo.
- os sujeitos não serão expostos a riscos maiores que os ganhos advindos do estudo; a identidade dos sujeitos e da empresa será protegida (pode ser de escolha do sujeito um nome fictício para representá-lo).
- os sujeitos deverão ser tratados respeitosamente (incluo aqui o não registro de dados que o sujeito não esteja de acordo).
- os resultados serão baseados nos dados sem distorções e serão apresentados na Empresa antes de publicados.

CONTEXTO DA PESQUISA

Nos últimos anos, todo o nosso pensamento científico está diante de uma mudança de paradigma, estamos mudando da expansão para a conservação, da quantidade para a qualidade, da dominação para a parceria. Esse novo modo de pensar nos leva a uma maior preocupação com o ser humano e com suas interações com a teia da vida.

Encontrei assim razões para estudar sobre a qualidade de vida do trabalhador focalizado no trabalhador da construção civil devido a minha formação em engenharia civil.

- Como se processa a qualidade de vida dos trabalhadores da construção civil numa perspectiva Holístico-Ecológica?
- Quais as possibilidades de mudança apontadas pelos trabalhadores da construção civil numa perspectiva Holístico-Ecológica?

Estas são as questões que norteam o estudo, que é guiado também pelos seguintes pressupostos:

- A nova ética preconizada nos princípios do paradigma holístico-ecológico podem subsidiar o desenvolvimento de referencial teórico para os programas de qualidade de vida nas organizações.
- Os programas da "qualidade total" aspirada pelas organizações, precisam começar pelo interesse na qualidade de vida das pessoas que trabalham na empresa.
- A qualidade de vida do ser humano trabalhador está diretamente relacionada ao atendimento de suas necessidades de ser, estar, querer, sentir, conhecer, fazer e ter.
- O processo de qualidade de vida do trabalhador é desenvolvido pelo ser humano trabalhador através de seu estilo de vida, a partir de sua cultura, ou seja, seus valores, conhecimentos, crenças e suas práticas construídas no cotidiano pessoal e profissional, e de seus sentimentos, bem como pelas possibilidades oferecidas pela organização onde trabalha.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
DEPTO. DE ENG. DE PRODUÇÃO E SISTEMAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO
NÚCLEO TRANSCRIBAR - UFSC

PROJETO DE PESQUISA Mestrado

UMA PERSPECTIVA HOLÍSTICO-ECOLÓGICA DO PROCESSO DE DESENVOLVIMENTO DA QUALIDADE DE VIDA DE TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL, SUBSETOR EDIFICAÇÕES E POSSIBILIDADES DE MUDANÇAS:

Pesquisadora: Ciliana Regina Colombo
Orientadora: Zuleica Maria Patricio, Dr.ª

Endereço para contato:

Ciliana Regina Colombo (Pesquisadora)
Fone: (048) 223.3797
E-mail: ciliana@eps.ufsc.br

Zuleica Maria Patricio (Orientadora)
Fone: (048) 232.1322

Objetivo Geral:

Conhecer o processo de desenvolvimento da qualidade de vida de trabalhadores da Construção Civil, subsector Edificações e possibilidades de mudanças, numa perspectiva Holístico-Ecológica.

Objetivos Específicos:

- Identificar na literatura elementos que constituam o referencial de qualidade de vida, enquanto processo e produto, segundo a visão Holístico-Ecológica.
- Investigar como está e como se processa a qualidade de vida do ser humano trabalhador de Empresas de Construção Civil, subsector Edificações, na visão Holístico-Ecológica, tendo em vista o cotidiano pessoal e no trabalho.
- Identificar a relação da qualidade de vida descrita pelo trabalhador com e com as ações que sua Empresa desenvolve para a qualidade de sua vida, bem como seu contexto pessoal.
- Analisar a realidade da qualidade de vida do trabalhador identificando possibilidades de mudança para melhorar essa realidade.

TRAJETÓRIA DA PESQUISA

Como Pesquisar

Opto pelo método qualitativo de pesquisa, por crer que a realidade da qualidade de vida do trabalhador somente poderá ser realmente apreendida quando buscada no próprio sujeito.

É pela perspectiva qualitativa que "um fenômeno pode ser melhor compreendido no contexto em que ocorre e do qual é parte integrada", permitindo "captar" o fenômeno em estudo a partir da perspectiva das pessoas nele envolvidas".

Caracteriza-se por um estudo de campo com a finalidade de produção de ciência-aplicada através de estudo exploratório-descritivo, pois busca ampliar e aprofundar conhecimentos e conhecer e descrever a realidade presente no "campo de pesquisa"; caracterizado como "estudo de caso múltiplo" dado que pretendo investigar mais de uma organização, com vistas numa abrangência maior para o estudo.

Universidade Federal de Santa Catarina
Departamento de Engenharia De Produção e Sistemas
Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção
Curso da Mestrado em Qualidade e Produtividade
Mestranda: Ciliana Regina Colombo
Orientadora: Zuleica Maria Patrício, Dra.

CARTA DE APRESENTAÇÃO
Empresas

Florianópolis, de de 1998.

Ilmo. Senhor
MD. Diretor (Presidente) da Empresa X

Conforme é de vosso conhecimento, através de contato mantido anteriormente, estou em fase de iniciar a pesquisa para dissertação de mestrado no Curso de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da UFSC. O estudo tem o título provisório de “Uma Perspectiva Holístico-Ecológica do Processo de Desenvolvimento da Qualidade de Vida de Trabalhadores da Construção Civil, Subsetor Edificações e Possibilidades de Mudanças” e é orientado pela Doutora Zuleica Maria Patrício.

Para tal necessito realizar pesquisa de campo em três empresas do setor. Portanto solicito a V. S.^a a permissão para realizar o estudo na empresa de sua responsabilidade.

O estudo consiste em observar os ambientes de trabalho, os trabalhadores em atividade funcional, entrevistar alguns deles que concordarem em participar do estudo, bem como manusear documentos da empresa relativos a atividade relacionada a qualidade de vida dos trabalhadores.

Saliento que este estudo não pretende interferir de forma alguma no desenvolvimento dos trabalhos desta empresa, porém consciente que sempre há interferência, procurarei ser o mais discreta possível no desenvolvimento do estudo e também que seguirei os seguintes preceitos éticos:

- os sujeitos aderem voluntariamente ao estudo, cientes da sua natureza e circunstâncias que envolve o processo de estudo;
- os sujeitos não serão expostos a riscos maiores que os ganhos advindos do estudo;
- a identidade dos sujeitos e da empresa será protegida (pode ser de escolha do sujeito um nome fictício para representá-lo);
- os sujeitos deverão ser tratados respeitosamente (incluo aqui o não registro de dados que o sujeito não esteja de acordo);
- os resultados serão baseados nos dados sem distorções;
- os resultados serão apresentados na empresa antes de serem publicados.

Atenciosamente,

Universidade Federal de Santa Catarina
Departamento de Engenharia De Produção e Sistemas
Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção
Curso de Mestrado em Qualidade e Produtividade
**Pesquisa Uma Perspectiva Holístico-Ecológica do Processo de Desenvolvimento da
Qualidade de Vida de Trabalhadores da Construção Civil, Subsetor Edificações e
Possibilidades de Mudanças**
Mestranda: Ciliana Regina Colombo
Orientadora: Zuleica Maria Patrício, Dra.

TERMO DE ACEITE
Empresas

Aceitando os preceitos éticos apresentados autorizo a Sta. Ciliana Regina Colombo a realizar seus estudos nesta empresa, sendo permitido-lhe acesso para observação e entrevista junto aos trabalhadores que concordarem em participar do estudo, e também a realizar pesquisa em documentos que lhe for permitido.

Responsável

Universidade Federal de Santa Catarina
Departamento de Engenharia De Produção e Sistemas
Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção
Curso da Mestrado em Qualidade e Produtividade
Pesquisa **Uma Perspectiva Holístico-Ecológica do Processo de Desenvolvimento da
Qualidade de Vida de Trabalhadores da Construção Civil, Subsetor Edificações e
Possibilidades de Mudanças**
Mestranda: Ciliana Regina Colombo
Orientadora: Zuleica Maria Patrício, Dra.

**CARTA DE SOLICITAÇÃO
Empresas**

Florianópolis, de de 1998.

Ilmo. Senhor
D. Chefe do Setor de RH da Empresa

Solicito a V. S.a a permissão para manusear os documentos abaixo relacionados com o objetivo de coleta de dados, que se traduzirá em dissertação de mestrado no curso de pós-graduação em engenharia de produção da UFSC. Segue, em anexo, o termo de aceite da Direção da Empresa para realização do estudo nesta instituição.

Atenciosamente,

Relação dos documentos:

.....
.....

Universidade Federal de Santa Catarina
Departamento de Engenharia De Produção e Sistemas
Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção
Curso de Mestrado em Qualidade e Produtividade
Pesquisa **Uma Perspectiva Holístico-Ecológica do Processo de Desenvolvimento da
Qualidade de Vida de Trabalhadores da Construção Civil, Subsetor Edificações e
Possibilidades de Mudanças**
Mestranda: Ciliana Regina Colombo
Orientadora: Zuleica Maria Patrício, Dra.

**TERMO DE AUTORIZAÇÃO
Empresas**

Autorizo a Sta. Ciliana Regina Colombo a manusear os seguintes documentos:

Relação dos documentos:

.....
.....

Responsável

Universidade Federal de Santa Catarina
 Departamento de Engenharia De Produção e Sistemas
 Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção
 Curso da Mestrado em Qualidade e Produtividade
**Pesquisa Uma Perspectiva Holístico-Ecológica do Processo de Desenvolvimento da
 Qualidade de Vida de Trabalhadores da Construção Civil, Subsetor Edificações e
 Possibilidades de Mudanças**
 Mestranda: Cíliana Regina Colombo
 Orientadora: Zuleica Maria Patrício, Dra.

**CARTA DE APRESENTAÇÃO E SOLICITAÇÃO DE PARTICIPAÇÃO
 Trabalhadores**

Florianópolis, de de 1998.

Ilmo. Senhor

.....
 Trabalhador contratado pela Empresa

Estou realizando junto à Empresa para a qual trabalha uma pesquisa para dissertação de mestrado no Curso de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da UFSC. O estudo tem o título provisório de “Uma Perspectiva Holístico-Ecológica do Processo de Desenvolvimento da Qualidade de Vida de Trabalhadores da Construção Civil, Subsetor Edificações e Possibilidades de Mudanças” e é orientado pela Doutora Zuleica Maria Patrício.

Para realização do estudo farei observação dos ambientes de trabalho e dos trabalhadores em suas atividades, estudarei alguns documentos e também entrevistarei alguns dos trabalhadores que concordarem em participar do estudo.

Assim sendo, solicito sua participação como sujeito do estudo que realizarei.

Saliento a pretensão de que estes momentos do estudo interfiram de forma mínima no desenvolvimento dos seus trabalhos, e também os seguintes preceitos éticos que seguirei:

- os sujeitos aderem voluntariamente ao estudo, cientes da sua natureza e circunstâncias que envolve o processo de estudo;
- os sujeitos não serão expostos a riscos maiores que os ganhos advindos do estudo;
- a identidade dos sujeitos e da empresa será protegida (pode ser de escolha do sujeito um nome fictício para representá-lo);
- os sujeitos deverão ser tratados respeitosamente (incluo aqui o não registro de dados que o sujeito não esteja de acordo);
- os resultados serão baseados nos dados sem distorções;
- os resultados serão apresentados na empresa antes de serem publicados.

Atenciosamente,

Universidade Federal de Santa Catarina
Departamento de Engenharia De Produção e Sistemas
Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção
Curso de Mestrado em Qualidade e Produtividade
**Pesquisa Uma Perspectiva Holístico-Ecológica do Processo de Desenvolvimento da
Qualidade de Vida de Trabalhadores da Construção Civil, Subsetor Edificações e
Possibilidades de Mudanças**
Mestranda: Ciliana Regina Colombo
Orientadora: Zuleica Maria Patrício, Dra.

**TERMO DE ACEITE DE PARTICIPAÇÃO NO ESTUDO
Trabalhadores**

Ciente do conteúdo e preceitos éticos da pesquisa a ser realizada, concordo em participar das entrevistas sobre minha qualidade de vida.

Trabalhador

Universidade Federal de Santa Catarina
Departamento de Engenharia De Produção e Sistemas
Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção
Curso da Mestrado em Qualidade e Produtividade
Pesquisa **Uma Perspectiva Holístico-Ecológica do Processo de Desenvolvimento da Qualidade de Vida de Trabalhadores da Construção Civil, Subsetor Edificações e Possibilidades de Mudanças**
Mestranda: Cíliana Regina Colombo
Orientadora: Zuleica Maria Patrício, Dra.

ROTEIRO PARA SUBSIDIAR A OBSERVAÇÃO PARTICIPANTE COM ENTREVISTA

AMBIENTES COTIDIANOS A SEREM OBSERVADOS:

- trabalho(organização e condições de trabalho)/colegas e chefias
- casa/família nuclear e ampliada
- comunidade/pares
- sociedade/prestadores de serviços

Categorias de Análise

1. NECESSIDADES (carências/expectativas/desejos)
2. LIMITAÇÕES (restrições)
3. POSSIBILIDADES (recursos)

Crenças, valores, praticas, conhecimentos e sentimentos relacionados a essas categorias que se relacionam com a qualidade de vida individual e coletiva.

Universidade Federal de Santa Catarina
 Departamento de Engenharia De Produção e Sistemas
 Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção
 Curso da Mestrado em Qualidade e Produtividade
 Pesquisa **Uma Perspectiva Holístico-Ecológica do Processo de Desenvolvimento da Qualidade de Vida de Trabalhadores da Construção Civil, Subsetor Edificações e Possibilidades de Mudanças**
 Mestranda: Ciliana Regina Colombo
 Orientadora: Zuleica Maria Patrício, Dra.

ENTREVISTA SEMI- ESTRUTURADA

Objetivo da entrevista: “Investigar como está e como se processa a qualidade de vida do Ser Humano trabalhador de Empresas de Construção Civil, subsetor Edificações, na visão Holístico-Ecológica, tendo em vista o cotidiano pessoal e no trabalho”.

1. IDENTIFICAÇÃO DO SUJEITO:

Nome:
 Idade:
 Escolaridade:
 Número de Filhos:
 Estado Civil:
 Onde e com quem vive (reside)?

 Quanto tempo vive na cidade?
 Procedência:
 Categoria Profissional(função):.....
 • Atividade funcional que desenvolve na Empresa?.....

 • Atividade funcional que desenvolveu em outras empresas?

 Tempo de atuação na empresa:

1. O QUE É QUALIDADE DE VIDA PARA VOCÊ?

2. COMO VOCÊ PERCEBE A SUA QUALIDADE DE VIDA:

- A) Em casa?
- B) No trabalho?
- C) Fora destes ambientes (casa/trabalho), nos outros ambientes?

3. QUESTÕES SUPLEMENTARES

- A) Conte sua história de vida
 Quais são suas necessidades? Ser/Ter/Estar/Fazer
 Como você procura satisfazê-las?
 Quais seus desejos, expectativas, sonhos?
- B) Fale do seu trabalho.
 Como é seu trabalho?
 Qual o significado para você do seu trabalho?
 Como você se sente no seu ambiente de trabalho?
- C) Fale da sua casa, da sua família.
 Como você se sente em casa?
- D) Fale da sua comunidade.
 Você participa de atividades comunitárias? Como?
- E) Como você vê a sociedade e como se vê nela?
 Consciência de direitos e deveres: consumo, ecologia, trânsito, ...
- F) Fale sobre sua história de vida.
- G) Como é o seu dia-a-dia?
- H) O que te dá prazer/alegria?
- I) O que te incomoda/dá tristeza?

Universidade Federal de Santa Catarina
 Departamento de Engenharia De Produção e Sistemas
 Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção
 Curso da Mestrado em Qualidade e Produtividade
Pesquisa Uma Perspectiva Holístico-Ecológica do Processo de Desenvolvimento da Qualidade de Vida de Trabalhadores da Construção Civil, Subsetor Edificações e Possibilidades de Mudanças
 Mestranda: Ciliana Regina Colombo
 Orientadora: Zuleica Maria Patricio, Dra.

DIÁRIO DE CAMPO

IDENTIFICAÇÃO DO SUJEITO:

Nome:
 Idade:
 Escolaridade:
 Número de Filhos:
 Estado Civil:
 Onde e com quem vive (reside)?

 Quanto tempo vive na cidade?
 Procedência:
 Categoria Profissional(função):.....
 • Atividade funcional que desenvolve na Empresa?.....

 • Atividade funcional que desenvolveu em outras empresas?

 Tempo de atuação na empresa:

NOTAS DE CAMPO	ANÁLISE

NOTAS DO PESQUISADOR	ANÁLISE

ANEXO 2

Funções/Tarefas na Construção Civil

Funções / Tarefas dos Trabalhadores da Construção Civil

A função de **carpinteiro** tem como tarefa principal a construção de formas de madeira para concretagem e demais tarefas correlatas tais como os serviços de escoramento. Executa outros trabalhos que envolvem madeira como construção de andaimes fixos e suspensos, e bandejas.

Na função de **armador** ou ferreiro, a tarefa é montar armações (armaduras) de ferro através de atividades como corte, dobragem e união de barras de ferro por meio de solda ou amarração com arame. É tarefa também a introdução, ajuste e fixação das armaduras no interior das formas para concretagem.

A função de **pedreiro** inclui tarefas de diversos trabalhadores distintos, devido a especializações dentro da função. Dentre as especialidades dos pedreiros há o **pedreiro de assentamento** ou azulejista, que faz assentamento de tijolos de argila ou concreto, ou ainda outros tipos de blocos em camadas superpostas e fixadas com argamassa de fixação. Outra especialidade é o **pedreiro de revestimento em argamassa**, neste caso faz revestimentos de paredes tetos e solos com argamassa diversas. Há também o **pedreiro que realiza revestimentos cerâmicos** ou similares, ou seja fixação de azulejos, pastilhas ou pisos cerâmicos entre outros. Este último, utiliza serra elétrica para corte das peças.

O **encanador** ou instalador hidráulico tem como tarefa as instalações de água e esgoto da obra, ou seja monta e instala sistemas de tubulações de diferentes materiais e pressões. Utiliza furadeira, esmirilhadores, prensa dobradeira, maçarico e outros dispositivos mecânicos.

O **eletricista** tem como tarefa as instalações de equipamentos e fiação elétricas, de telefone e alarme da obra. Sua tarefa inclui ainda a manutenção preventiva das obras.

Na função de **servente** o trabalhador executa tarefas manuais como escavação de valas e fossas, efetua carga e descarga de materiais, auxiliar na montagem e desmontagem de andaimes e outras armações, preparara misturas de materiais , trabalha como guincheiro e demais tarefas correlatas.

O **Meio-oficial** trabalha auxiliando carpinteiros ou pedreiros. Sua função está entre as de servente e oficial (pedreiro e carpinteiro), é em verdade um aprendiz de oficial.

O **mestre de obra** tem como tarefa, coordenar, orientar e distribuir as diversas tarefas para assegurar o desenvolvimento da obra dentro dos prazos e normas estabelecidas, além de atividades correlatas.

ANEXO 3

Normas Reguladoras

Normas Regulamentadoras

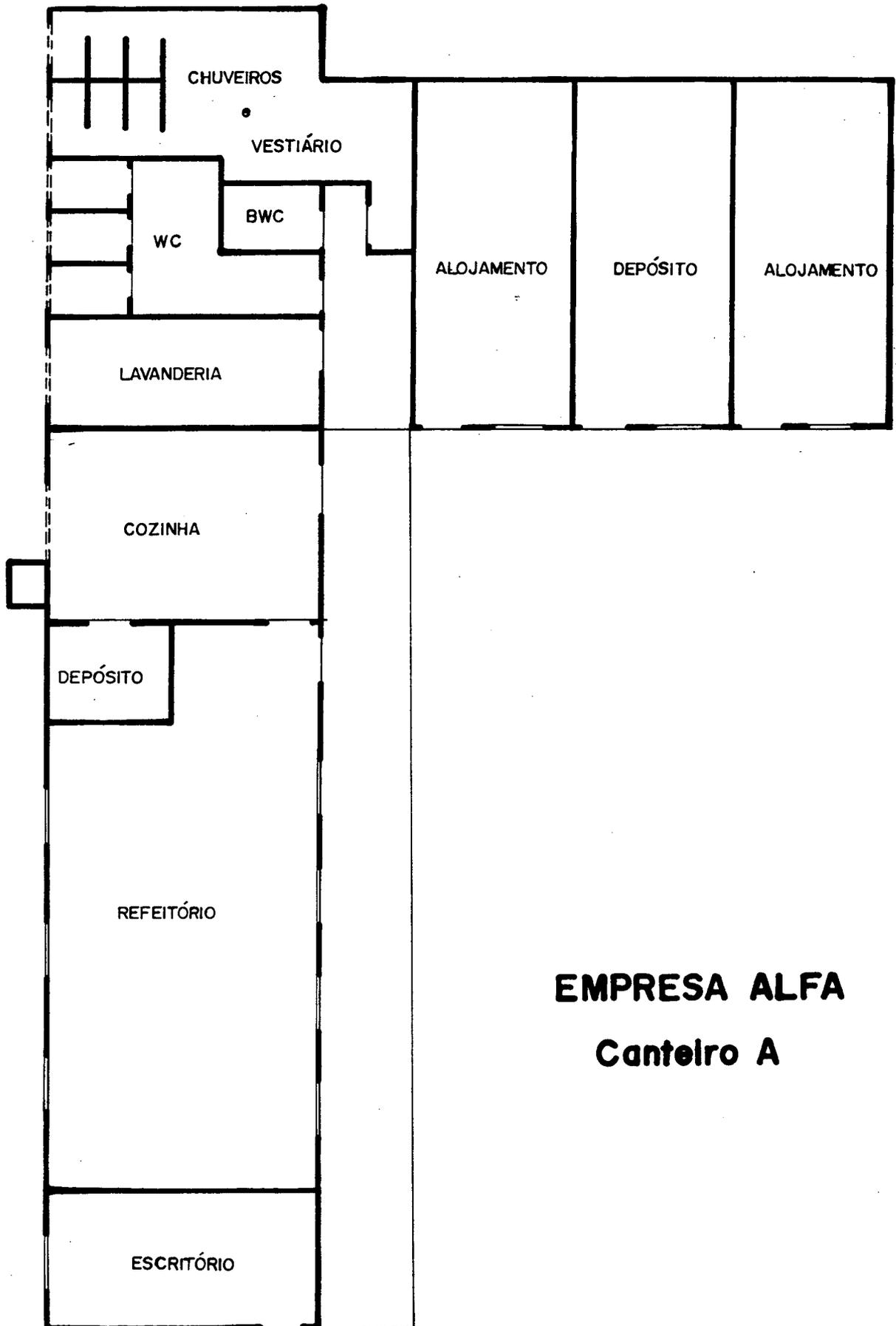
As Normas Regulamentadoras compõe o Capítulo V do título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho.

Dentre as Normas Regulamentadoras, as mais diretamente ligadas à construção civil são as seguintes em ordem de numeração, sendo as grifadas as mais importantes e a NR-18 a principal.

NR-2	Inspeção Prévia
NR-3	Embargo e Interdição
NR-4	Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT
NR-5	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA
NR-6	Equipamento de Proteção Individual
NR-7	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO
NR-8	Edificações
NR-9	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
NR-10	Instalações e Serviços em Eletricidade
NR-11	Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de materiais
NR-12	Máquinas e Equipamentos
NR-15	Atividades e Operações Insalubres
NR-17	Ergonomia
NR-18	Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção
NR-23	Proteção Contra Incêndios
NR-24	Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho
NR-25	Resíduos Industriais
NR-26	Sinalização de Segurança

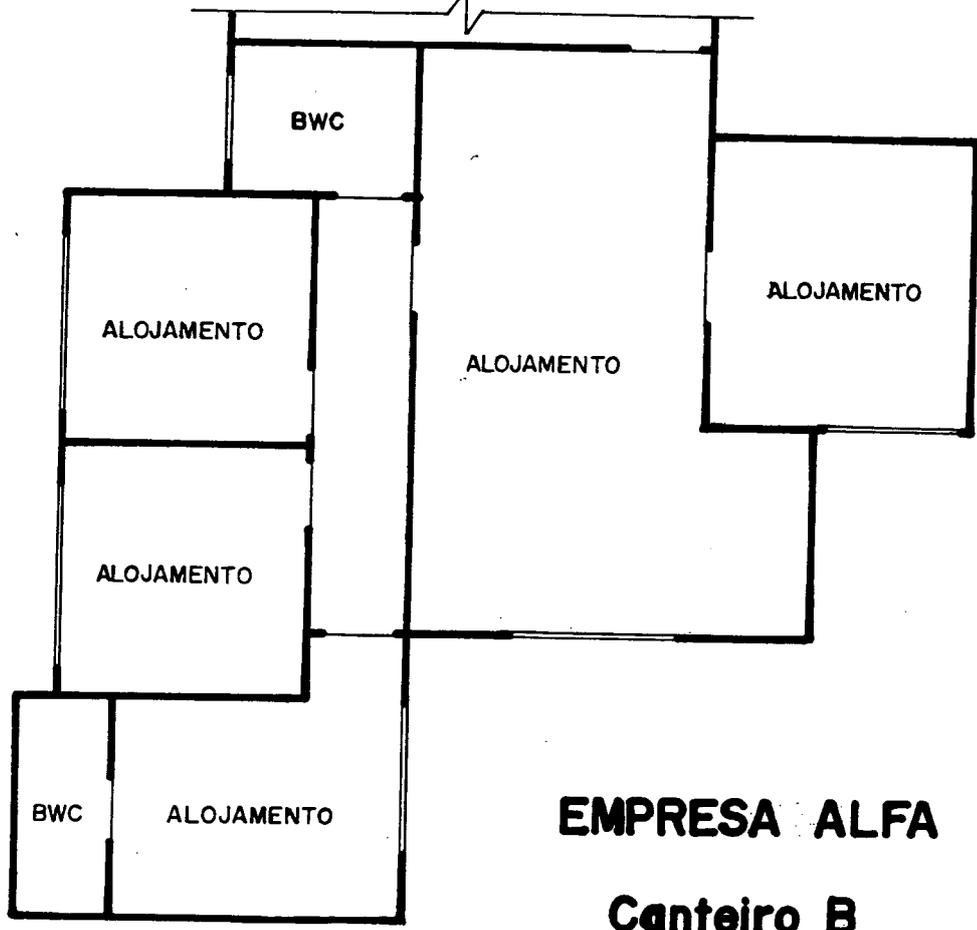
ANEXO 4

Croquis das Áreas de Vivência nos Diversos Canteiros



EMPRESA ALFA
Canteiro A

Figura 1



EMPRESA ALFA
Canteiro B

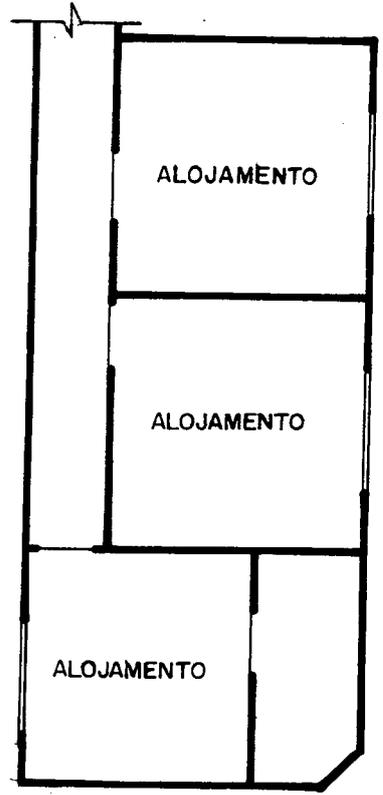
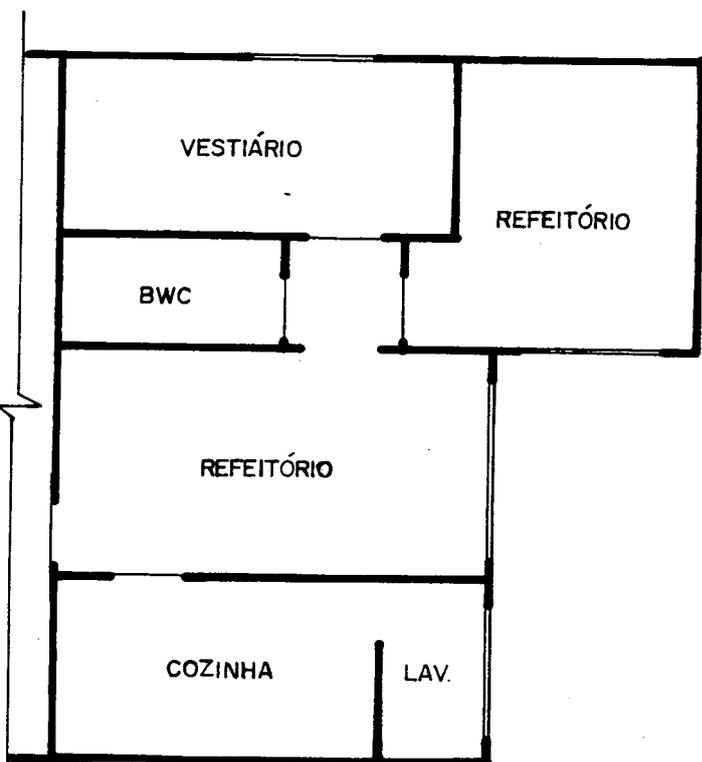
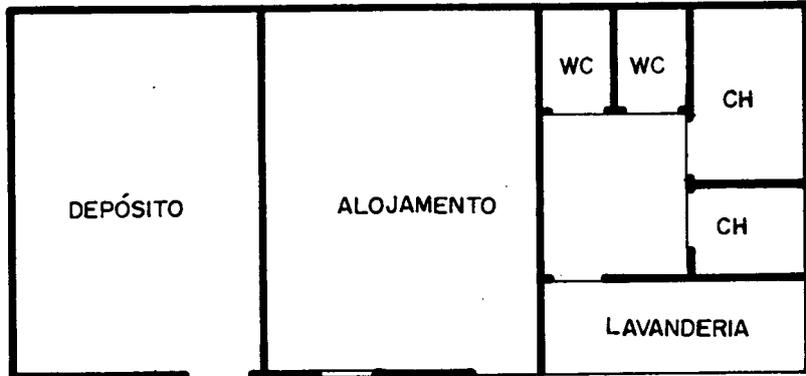
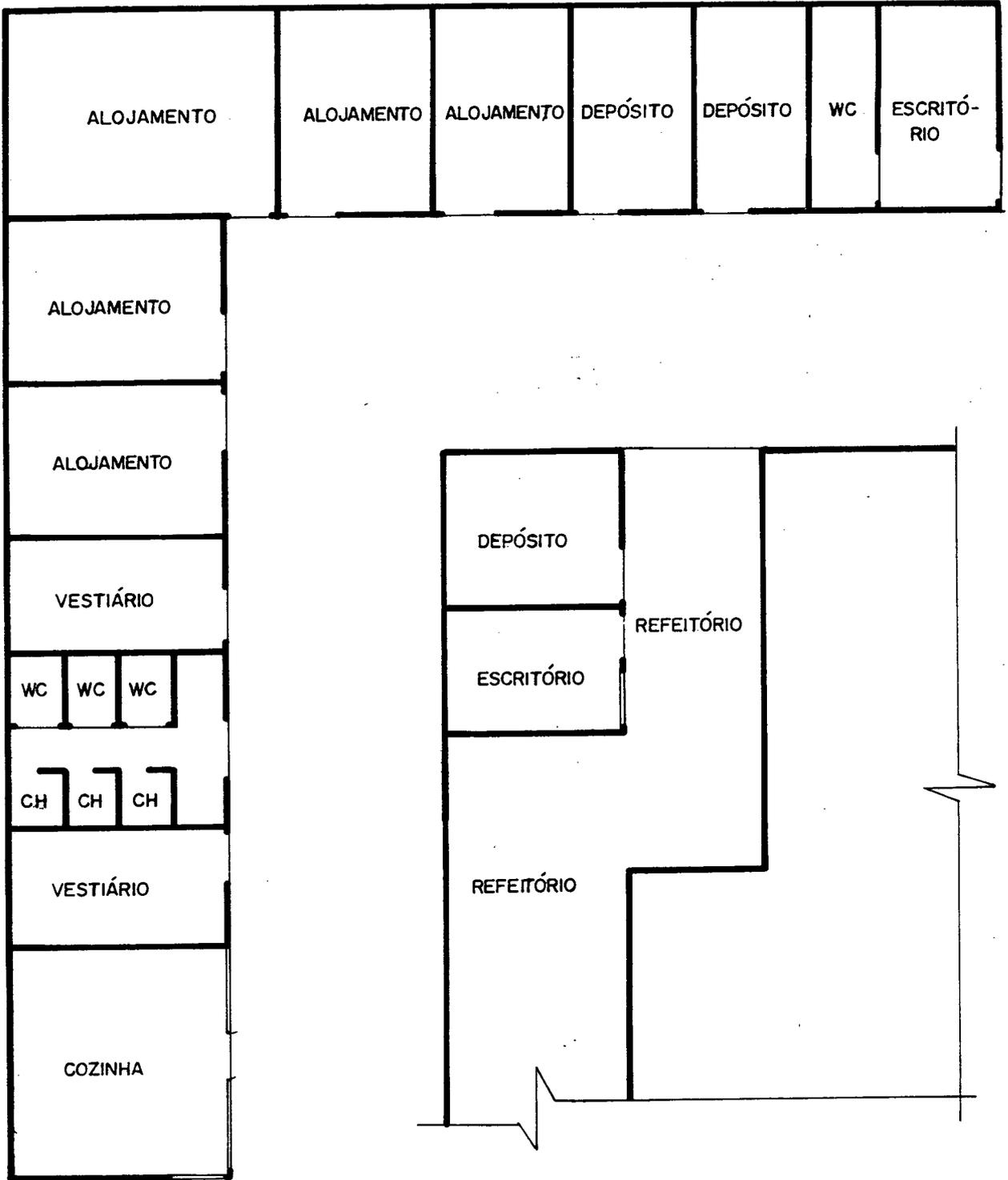


Figura 2



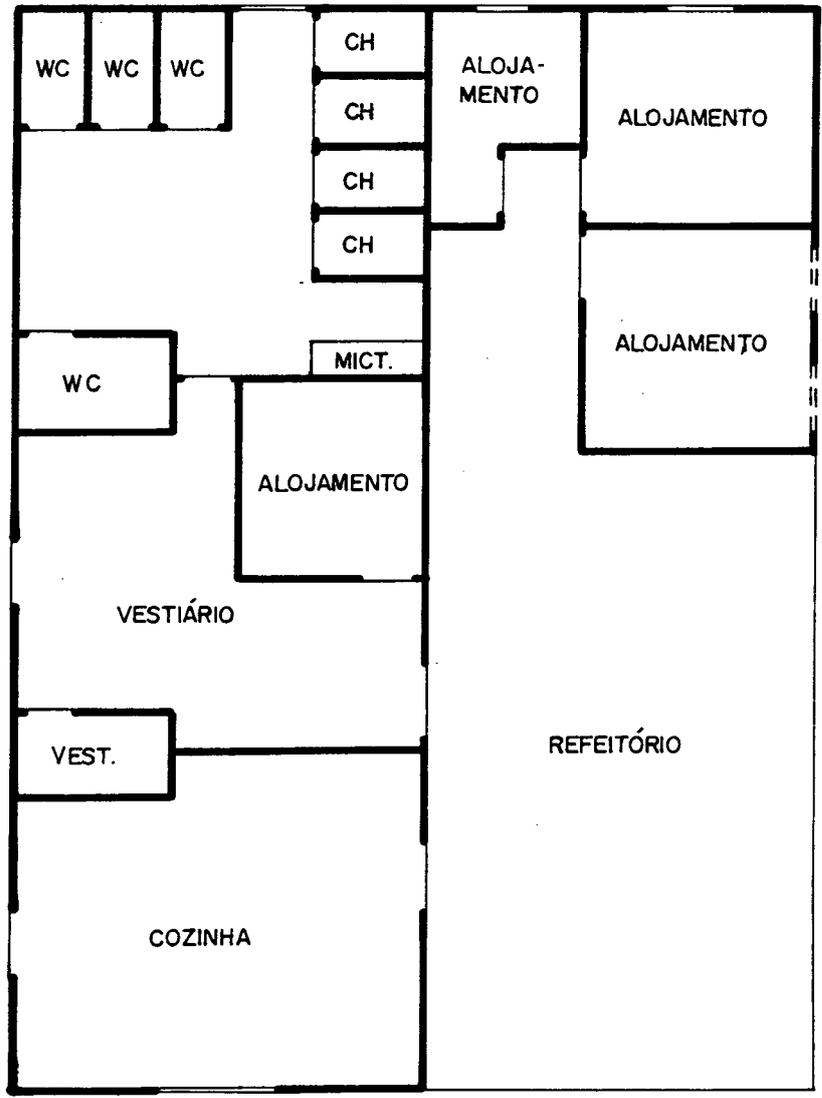
EMPRESA BETA
Canteiro C

Figura 3



EMPRESA GAMA
Cantelro A

Figura 4

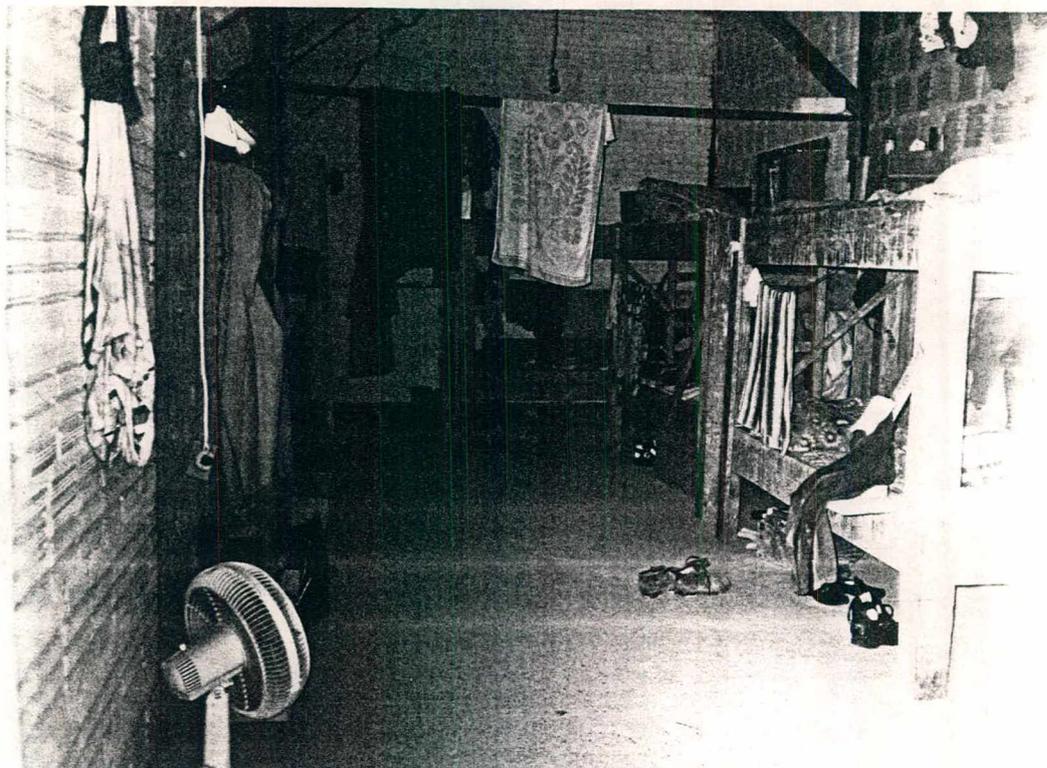


EMPRESA GAMA
Canteiro B

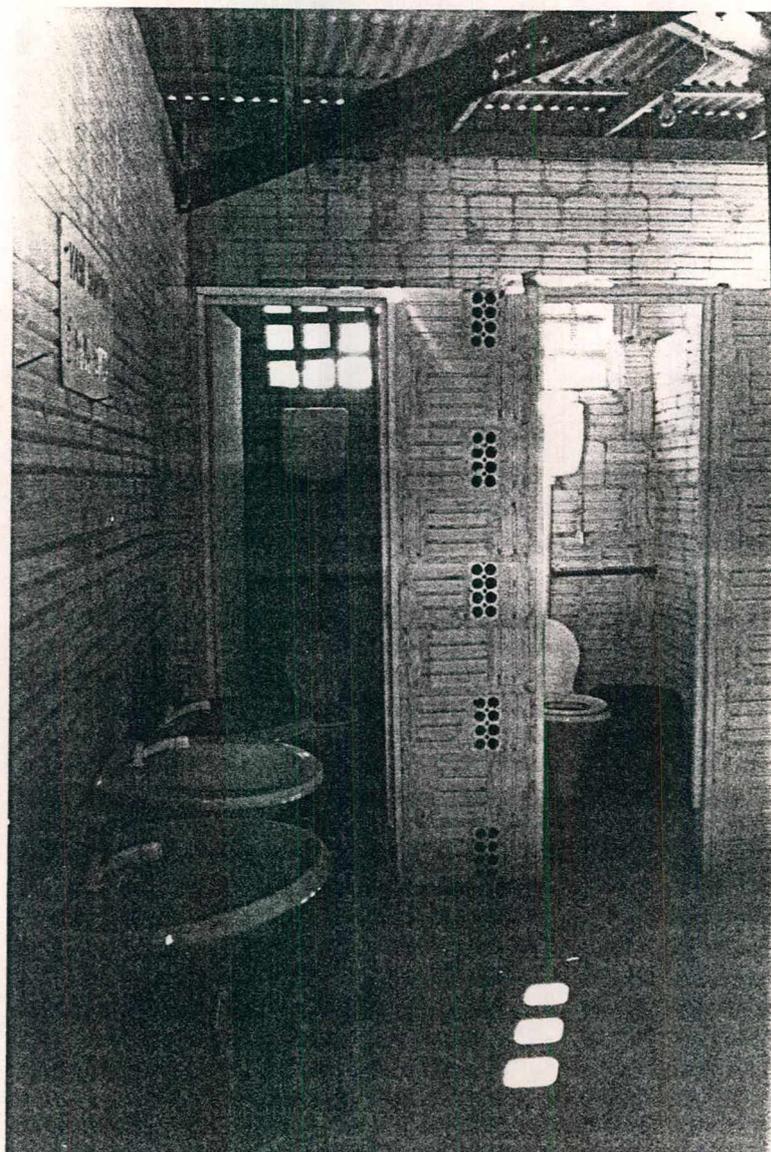
Figura 5

ANEXO 5

Fotografias



Alojamento (Canteiro A - Empresa Alfa)



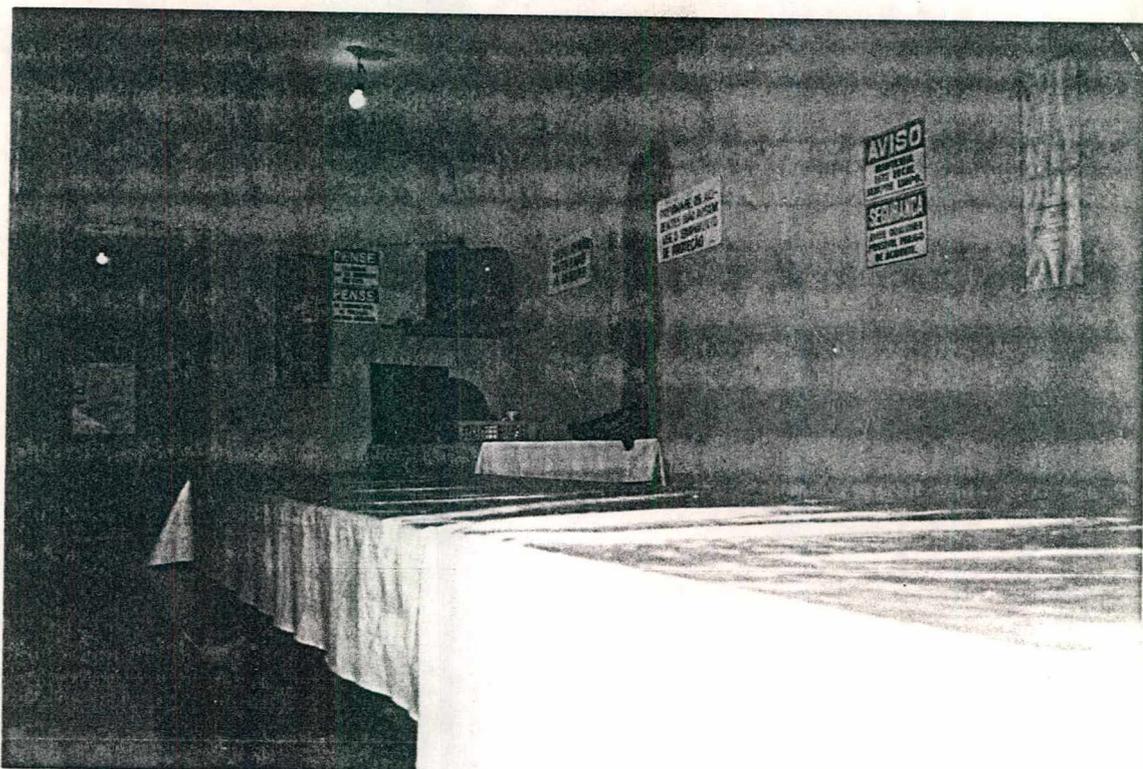
WCs (Canteiro A - Empresa Alfa)



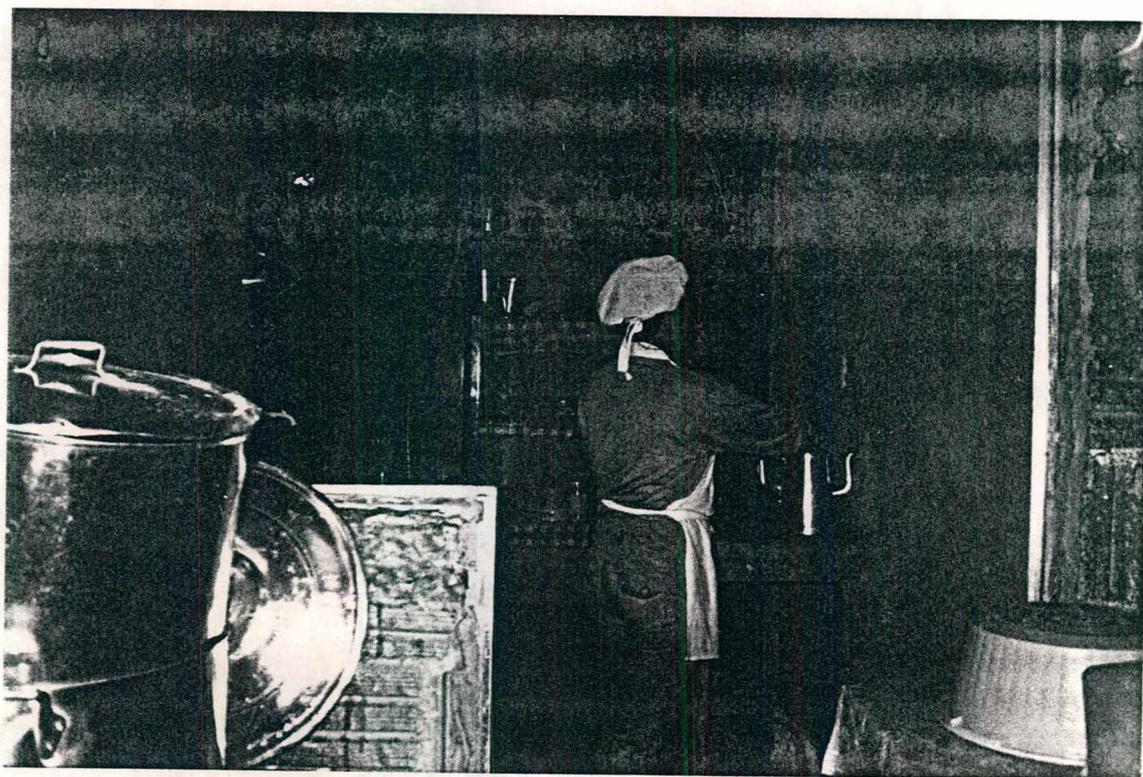
Refeitório (Canteiro A - Empresa Alfa)



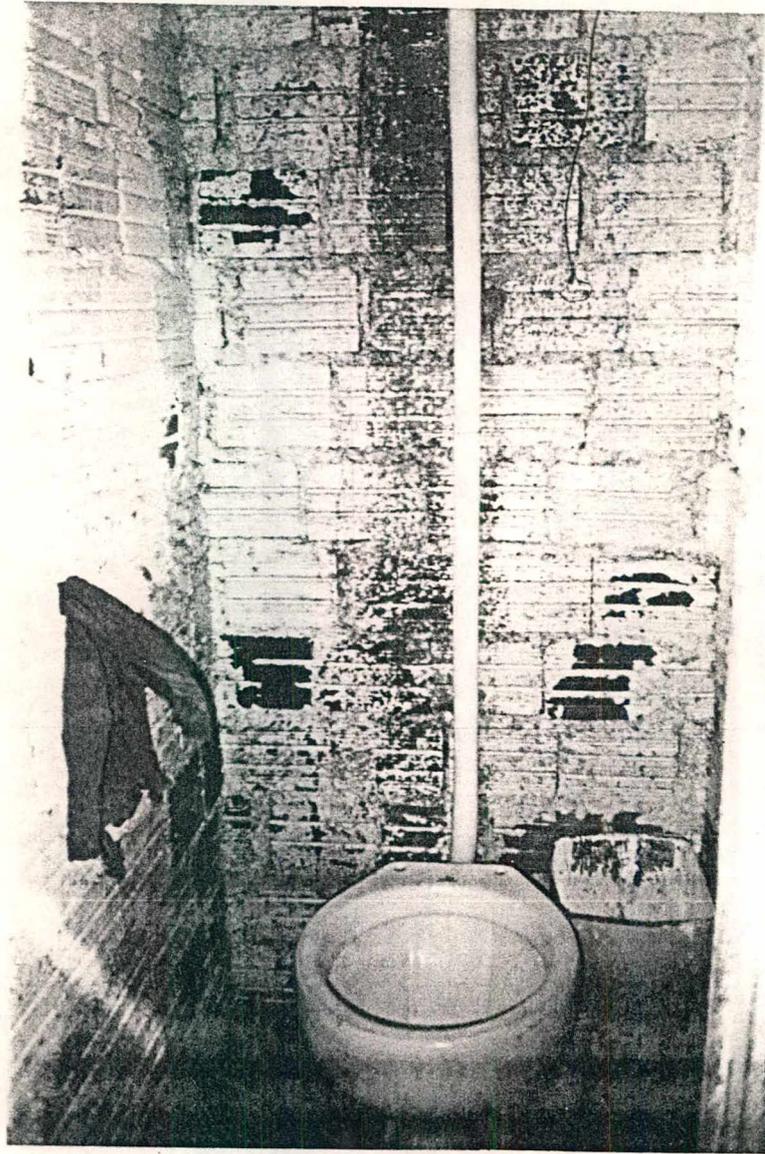
Alojamento (Canteiro B - Empresa Alfa)



Refeitório e notas de segurança (Canteiro B - Empresa Alfa)



Cozinha (Canteiro B - Empresa Alfa)



WCs (Canteiro Central - Empresa Beta)



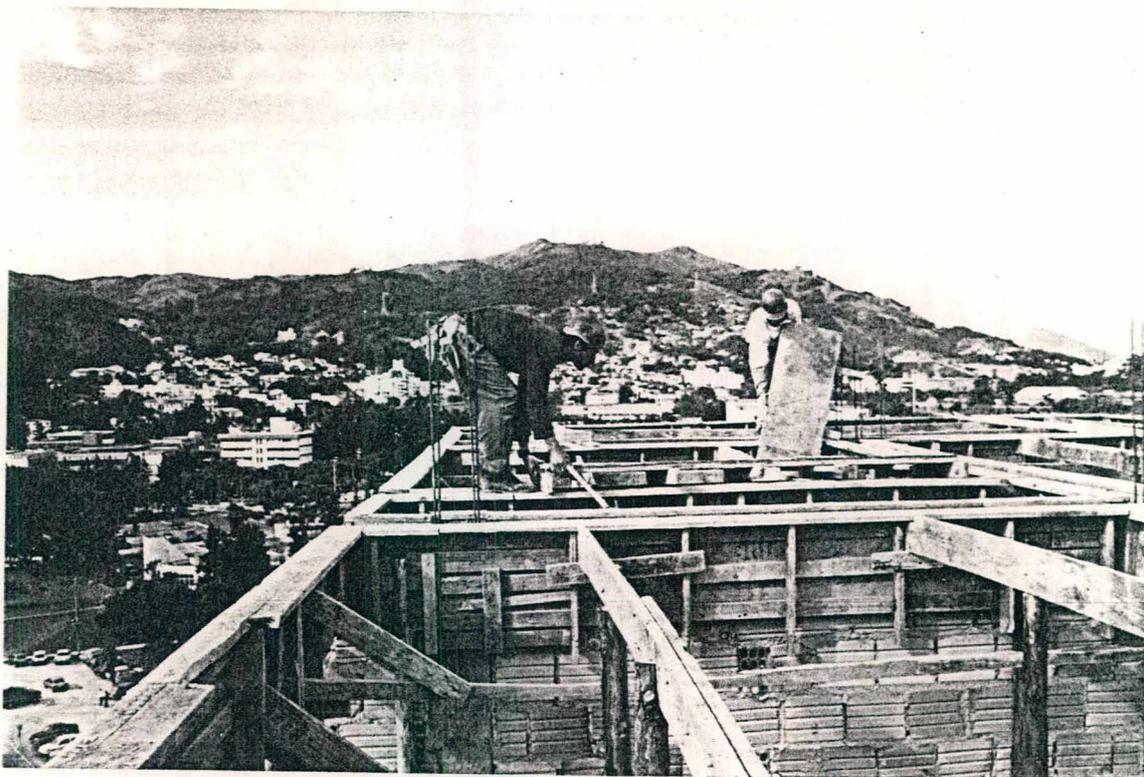
Vestiário (Canteiro A - Empresa Beta)



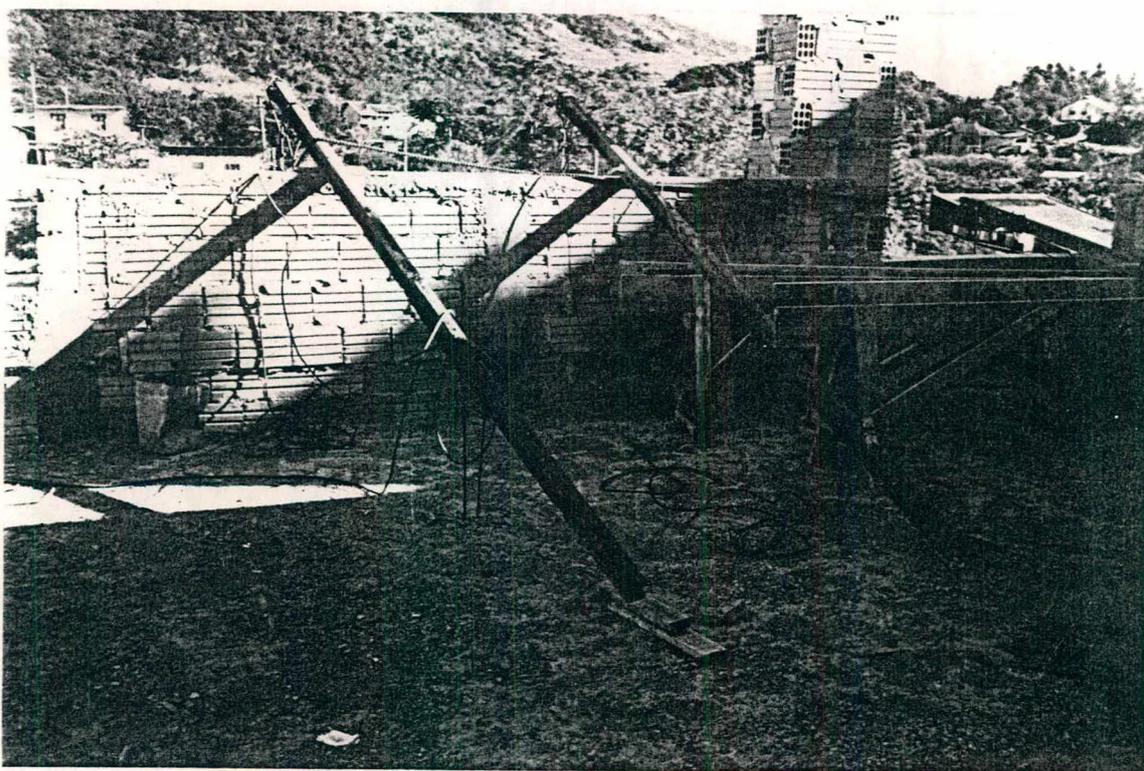
WCs e chuveiro em construção (Canteiro A - Empresa Beta)



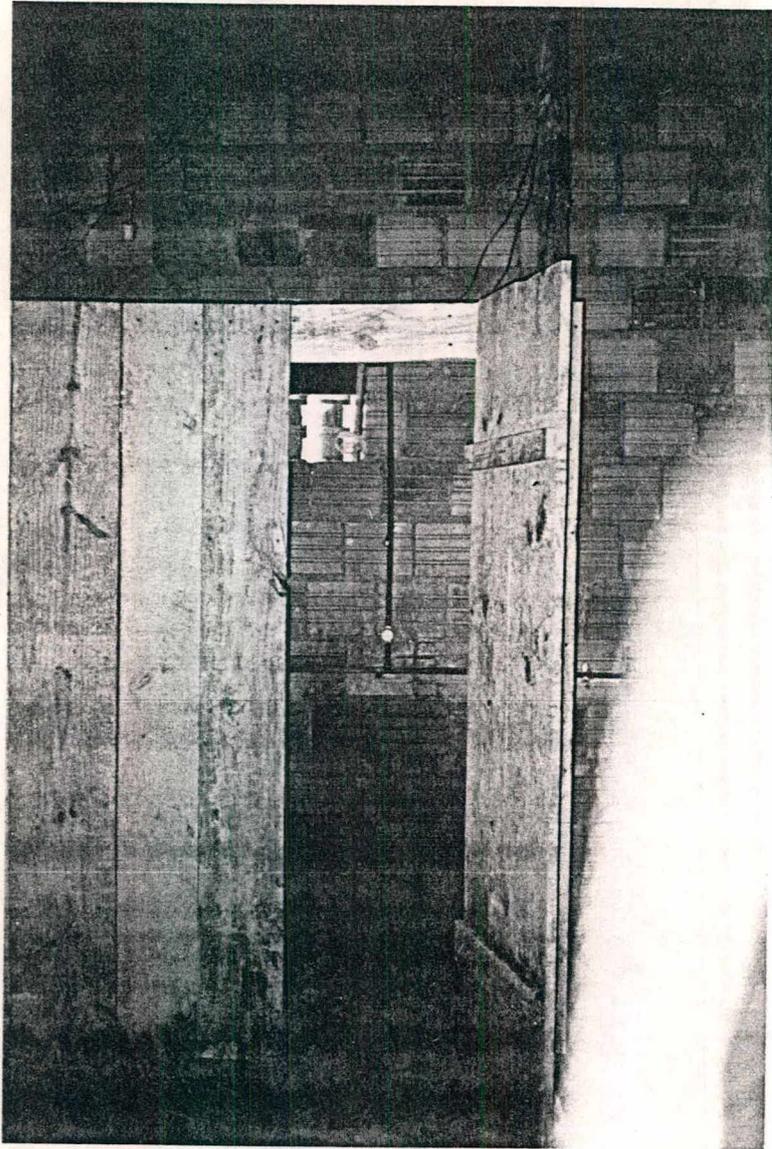
Locais de Trabalho (Canteiro A - Empresa Beta)



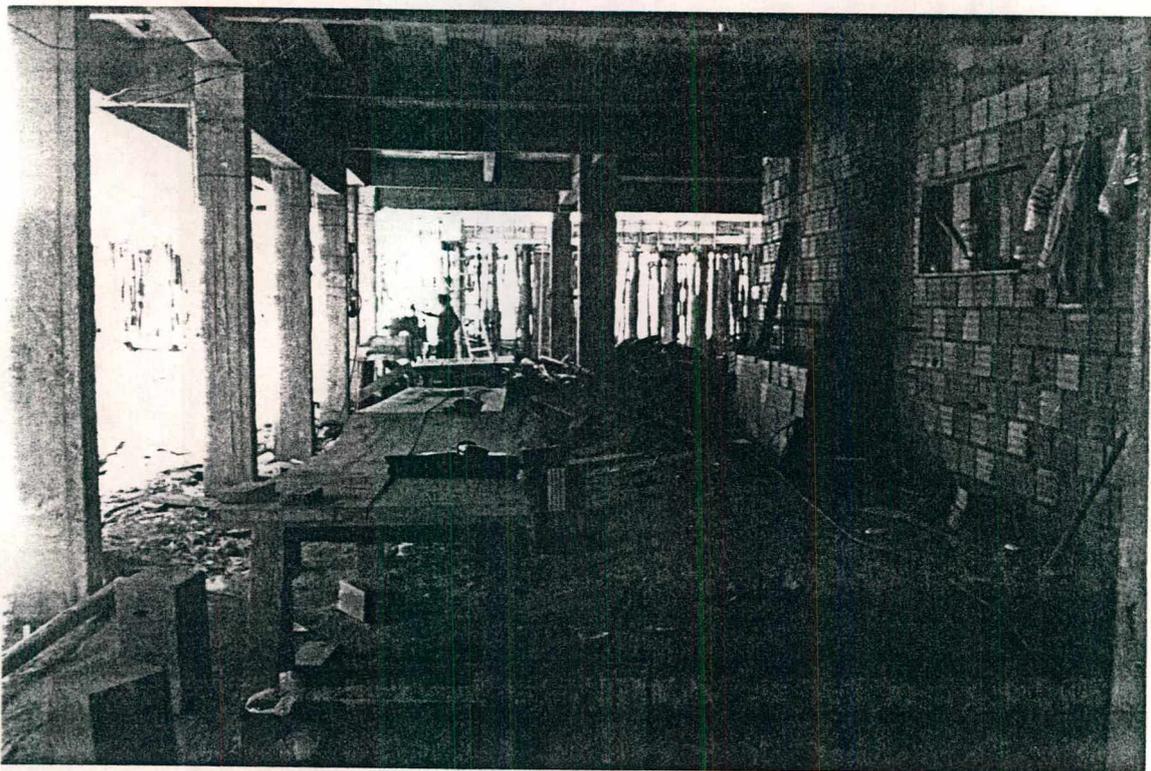
Locais e posições de Trabalho (Canteiro A - Empresa Beta)



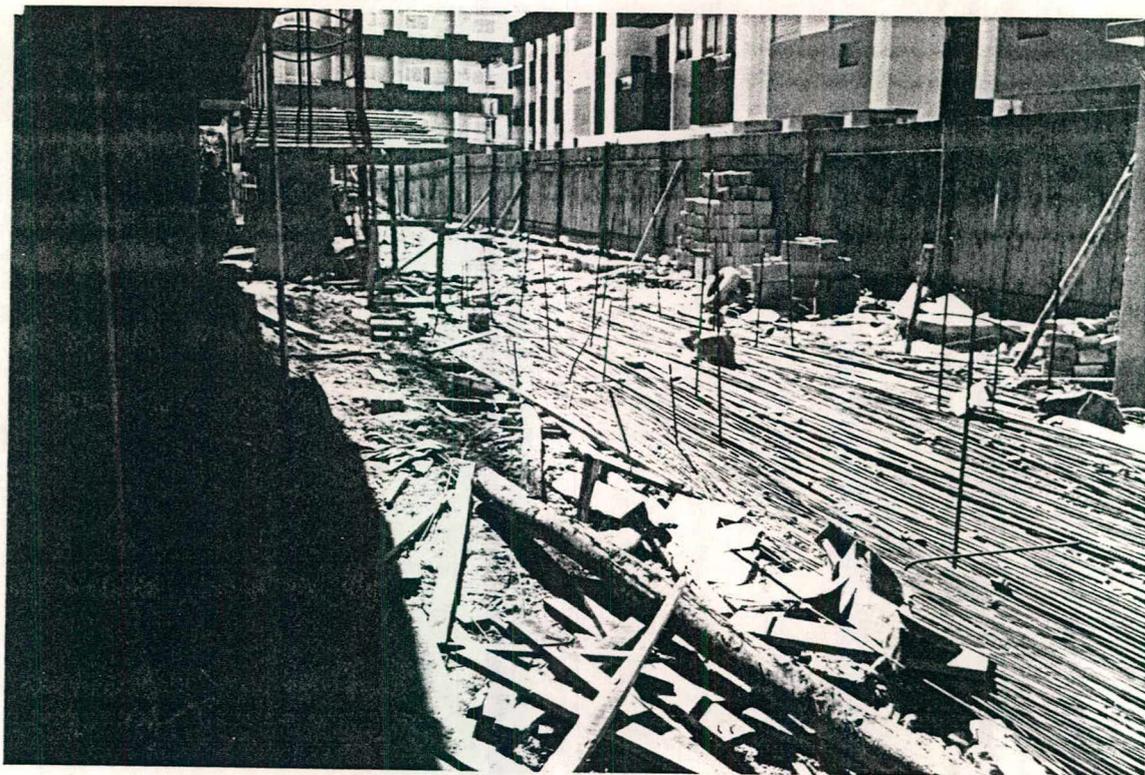
Fixação do andaime suspenso e corda de fixação do cinto de segurança
(Canteiro B - Empresa Beta)



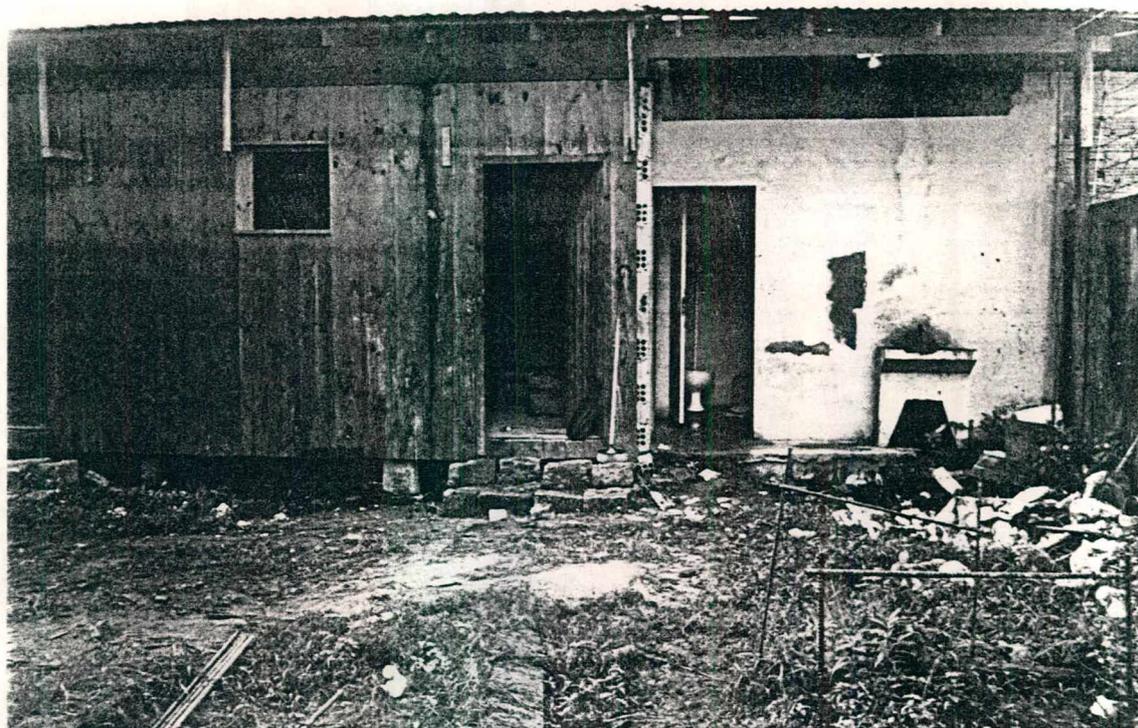
Chuveiro (Canteiro B - Empresa Beta)



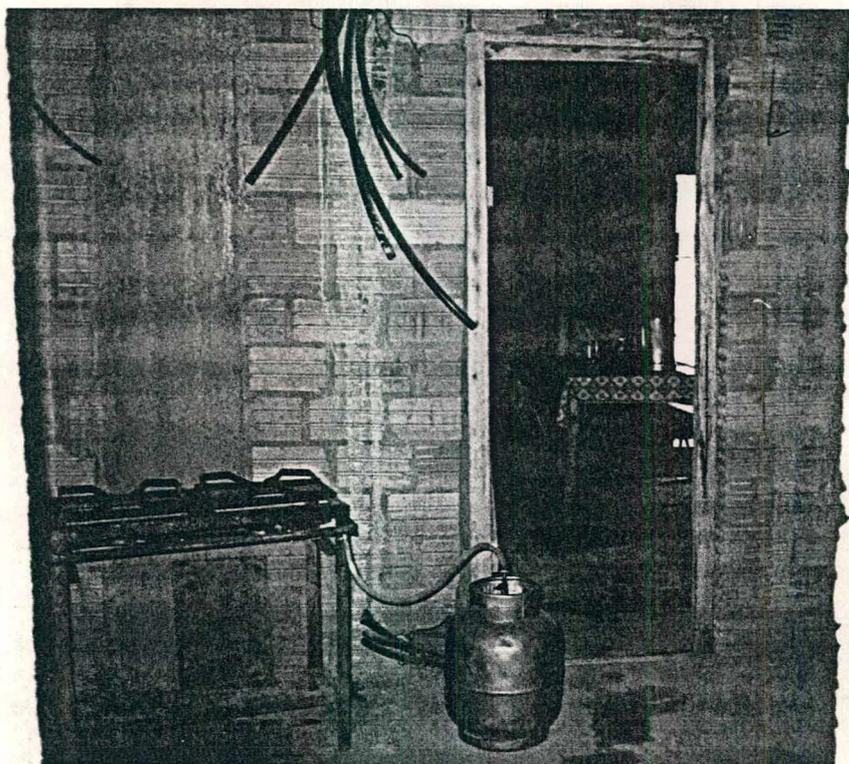
Local para refeições e local de Trabalho (Canteiro B - Empresa Beta)



Área de circulação e armazenamento de materiais (Canteiro B - Empresa Beta)



Alojamento, WC, lavanderia e condições circunvizinhas (Canteiro C - Empresa Beta)



Cozinha e refeitório (Canteiro C - Empresa Beta)



Vestiário (Canteiro C - Empresa Beta)



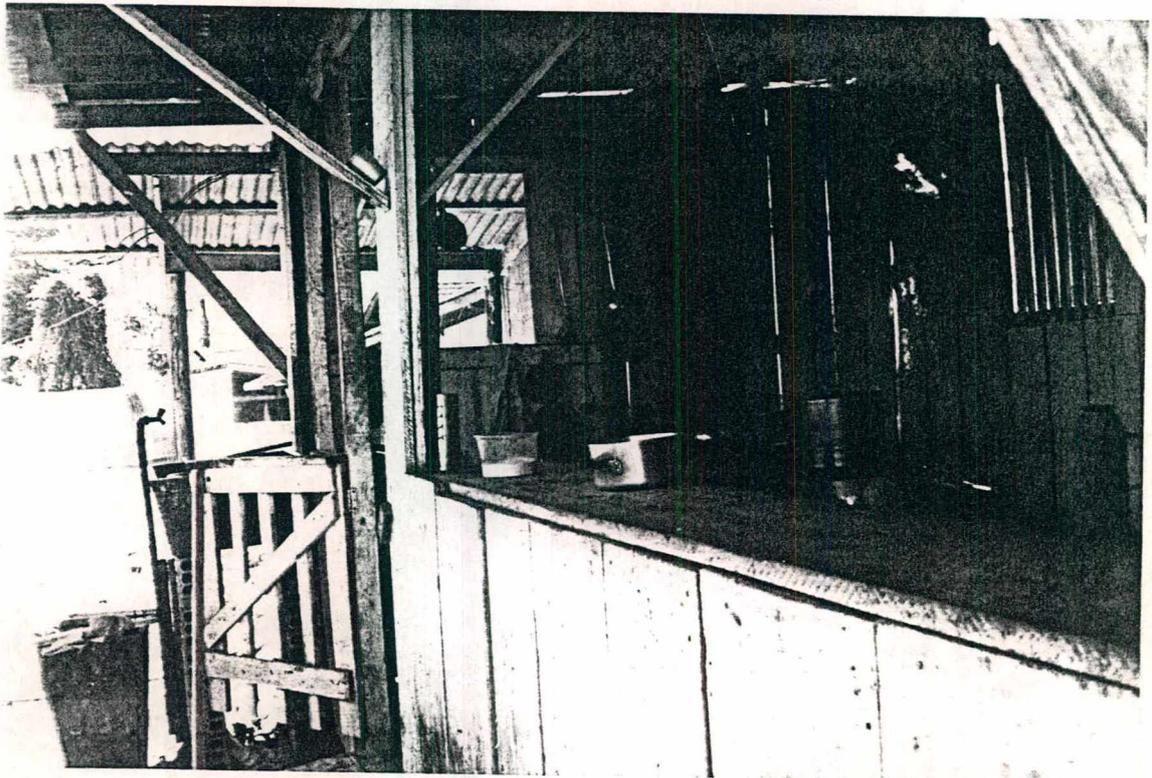
Andaime suspenso (Canteiro A - Empresa Gama)



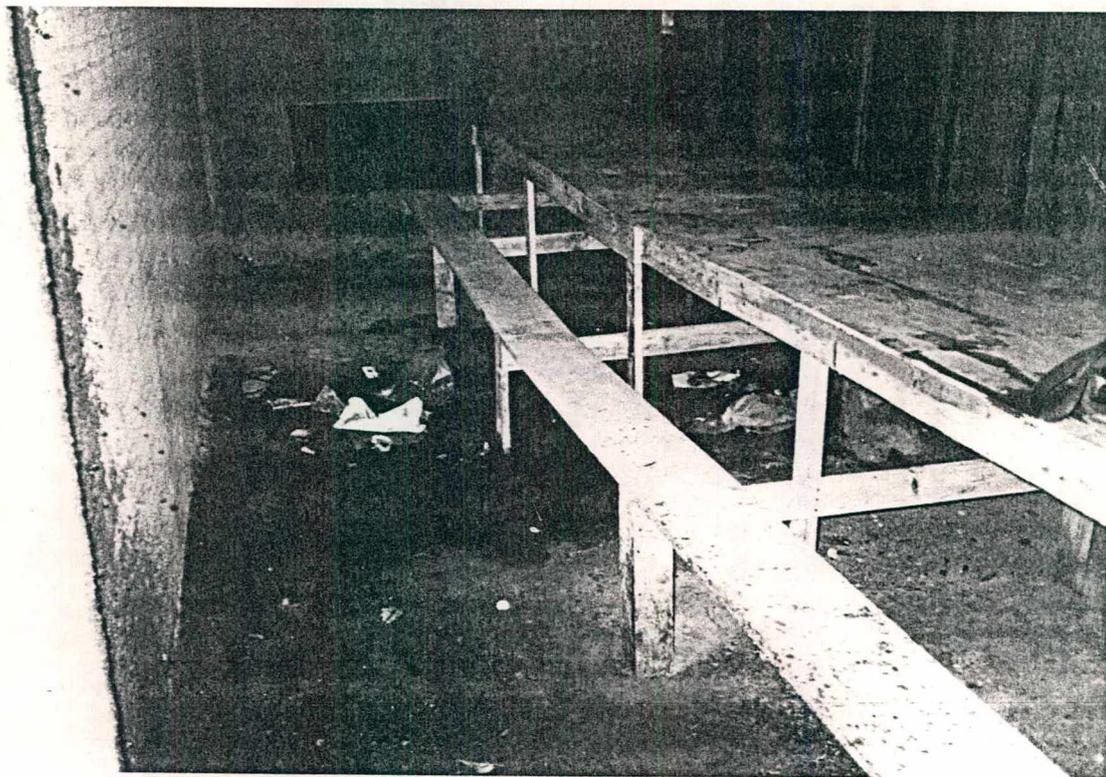
Local e posição de Trabalho (Canteiro A - Empresa Gama)



Alojamento e utensilios (Canteiro A - Empresa Gama)



Cozinha (Canteiro A - Empresa Gama)



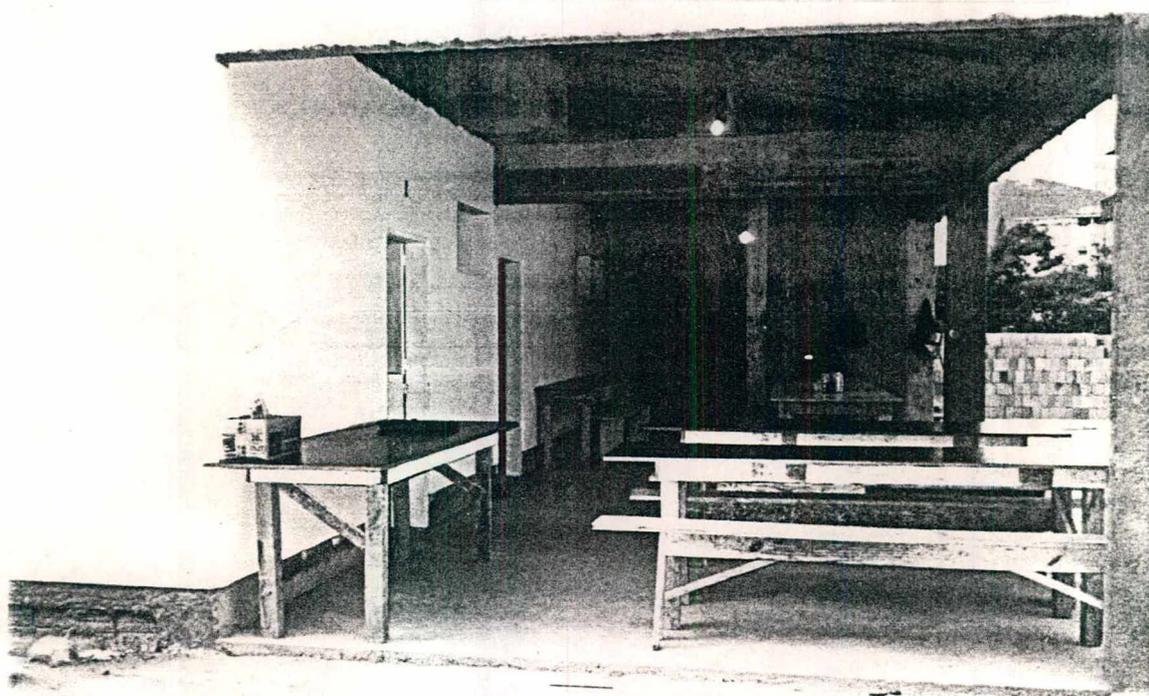
Refeitório (Canteiro A - Empresa Gama)



WC (Canteiro A - Empresa Gama)



Local e posições de Trabalho (Canteiro B - Empresa Gama)



Refeitório (Canteiro B - Empresa Gama)