



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
CÂMPUS DE TRÊS LAGOAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
MESTRADO EM GEOGRAFIA**

**SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR DA
CONSTRUÇÃO CIVIL NO MUNICÍPIO DE TRÊS LAGOAS – MS,
NO PERÍODO DE 2008-2012**

FABRÍCIA TATIANE DA SILVA ZUQUE

**TRÊS LAGOAS
2014**

FABRÍCIA TATIANE DA SILVA ZUQUE

**SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR DA
CONSTRUÇÃO CIVIL NO MUNICÍPIO DE TRÊS LAGOAS – MS,
NO PERÍODO DE 2008-2012**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação
– Mestrado em Geografia/CPTL/UFMS – Área de
Concentração Análise Geoambiental e Produção do
Território, como exigência final para obtenção do Título de
Mestre em Geografia, sob orientação do(a) Prof^(a) Dr^(a)
Edima Aranha Silva.

**TRÊS LAGOAS
2014**



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL – UFMS
CAMPUS DE TRÊS LAGOAS
MESTRADO EM GEOGRAFIA
Análise Geoambiental e Produção do Território

FOLHA DE APROVAÇÃO

SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL NO MUNICÍPIO DE TRÊS LAGOAS – MS, NO PERÍODO DE 2008-2012.

por

Fabília Tatiane da Silva Zuque

Essa dissertação foi apresentada dia 29 de Agosto de 2014, como requisito parcial para a obtenção do título de MESTRE EM GEOGRAFIA, com área de concentração em Análise Geoambiental e Produção do Território, Programa de Pós Graduação em Geografia. O candidato foi arguido pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho aprovado.

Prof. Dr. Francisco José Avelino Junior
UFMS

Profª Drª Antonia Dallas
Prof. Visitante

Profª Drª Edima Aranha Silva
Orientadora

DEDICATÓRIA

À Deus, minha família, colegas do mestrado, amigos, colegas de trabalho, à minha orientadora e à minha mãe, pela paciência, apoio, incentivo e amizade, e principalmente à minha avó Noêmia, porto seguro de toda a família.

AGRADECIMENTOS

À professora Edima Aranha Silva, professora e orientadora que inicialmente me estendeu a mão e me ajudou a escolher o tema que uniria as duas áreas – Saúde e Geografia, permitindo o desenvolvimento desta dissertação. Sem o seu apoio e orientação seria muito difícil realizar este trabalho.

À professora Patrícia, pela paciência e dedicação ao me ensinar a trabalhar com mapas, apesar da minha falta de experiência na área.

Ao professor Francisco, que apesar de não ter realizado nenhuma disciplina ministrada pelo mesmo, sempre me acolheu no curso.

A professora Antonia, também pertencente a outra área, pela qual fiquei encantada e fascinada desde a sua primeira aula como convidada no curso!

A professora Luiza, pelas aulas maravilhosas sobre climatologia, por sua paciência e, principalmente, pelo acolhimento e aprendizados durante as aulas, os quais já estou utilizando em minhas práticas profissionais.

Ao professor Arnaldo Sakamoto, e, aos demais professores e funcionários do Programa de Pós Graduação em Geografia da UFMS/CPTL, pela amizade e pelos ensinamentos nesta nova área fascinante.

Ao meu marido e ao meu filho, pelo apoio oferecido, pela compreensão e paciência apesar da minha ausência em alguns momentos, para elaboração da pesquisa e realização das aulas.

Aos meus familiares e, especialmente, à minha mãe, por todo incentivo e apoio recebido ao longo destes meses, para que eu continuasse e persistisse acreditando em mim quando eu mesmo duvidava.

Aos meus amigos e colegas de trabalho, que me cobraram, desafiaram e incentivaram-me.

E finalmente agradecer a Deus, por iluminar meus passos e por todas as portas que me abre e permite entrar.

EPÍGRAFE

“Mesmo quando tudo parece desabar, cabe
a mim decidir entre rir ou chorar, ir ou ficar,
desistir ou lutar; porque descobri, no
caminho incerto da vida, que o mais
importante é o decidir.”

Cora Coralina

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo avaliar as condições de saúde e trabalho e os elementos constitutivos para se ter uma boa qualidade de vida, junto aos operários da construção civil dos grandes empreendimentos industriais de Três Lagoas – MS, no período de 2008 a 2012. Na coleta de dados foram utilizados dois instrumentos, o Questionário *Quality of Working Life Questionnaire* – QWLQ – 78 e um instrumento próprio criado pela pesquisadora. Os dados foram analisados, sendo correlacionados através das variáveis coletadas pelos instrumentos. Considerando a faixa etária, a maioria dos entrevistados apresentam idade entre 18 a 29 anos. Quanto ao registro em carteira de trabalho, todos estavam trabalhando com registro em carteira, porém observou-se que todos trabalhavam para as subcontratadas da gerenciadora da obra. A maioria destes estavam trabalhando há menos de 1 ano na empresa. No período de 2010 a 2012 foram caracterizados os acidentes de trabalho classificados como grave, segundo o conceito do Ministério da Saúde, preenchidas pelas unidades sentinelas no período mencionado. Conclui-se que muitos são os problemas que envolvem os operários da Construção Civil, como baixa escolaridade, condições adversas de trabalho e pouca possibilidade de promoção. Apesar da proposta da Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador observa-se que as ações vêm se desenvolvendo de forma isolada e fragmentada no município entre os órgãos competentes, gerando a subnotificação, e não oportunização da notificação e investigação.

Palavras chave: Trabalho. Território. Territorialidades. Saúde do Trabalhador.

ABSTRACT

The present study aims to evaluate the health and work and the constituent to have a good quality of life, together with the construction workers of large industrial enterprises elements of Três Lagoas - MS, from 2008 to 2012. In QWLQ - - 78 and a separate instrument created by the researcher collects data two instruments, the Questionnaire Quality of Working Life Questionnaire were used. Data were analyzed, correlated through the variables collected by the instruments. Considering the age, the majority of respondents have age between 18-29 years. How to record in working papers, everyone was working with record backlog, but it was observed that all subcontractors working for the Managing Company of the work. Most of these were working for less than 1 year in business. In the period 2010-2012 the accidents classified as serious were characterized, according to the concept of the Ministry of Health, filled by sentinel site in the mentioned period. It is concluded that there are many problems that involve the workers Construction, low education, adverse working conditions and little chance of promotion. Despite the proposal of the National Occupational Health and Safety is observed that the shares have been developing so isolated and fragmented in the city between the competent organs, leading to underreporting, and not oportunização the reporting and investigation.

Keywords: Work. Territory. Territoriality. Worker health.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Localização do município de Três Lagoas – MS no Estado de Mato Grosso do Sul.	34
Figura 1: nº de acidentes de trabalho segundo a faixa etária. Três Lagoas, 2010 a 2012	47
Figura 2: % de acidentes de trabalho grave segundo o tipo de acidente. Três Lagoas, 2010 a 2012.....	49
Figura 3: % de acidentados segundo a evolução do caso. Três Lagoas, 2010 a 2012.	51

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Escala numérica e interpretação das respostas.....	79
Quadro 2: Nº e distribuição das questões QWLQ 78	83
Quadro 3: Classificação proposta para o QWLQ 78	85
Quadro 4: Resultados obtidos da amostra total do instrumento QWLQ-78 com relação aos domínios apresentados.....	86
Quadro 5: Caracterização da Amostra – Função dos entrevistados	86
Quadro 6: Tempo de experiência na função	87
Quadro 7: Tempo de trabalho/registro na empresa.....	87
Quadro 8: Período trabalhado na construção dos empreendimentos industriais de grande porte no município.....	88
Quadro 9: Benefícios concedidos pelas empresas contratadas.....	88
Quadro 10: Classificação do IMC dos trabalhadores	91
Quadro 11: Estados de origem dos trabalhadores entrevistados.....	93

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Total e % de acidentes de trabalho grave segundo ano de notificação. Três Lagoas, 2010 - 2012 47

Tabela 2: Características dos trabalhadores acidentados. Três Lagoas, 2010 - 2012 48

Tabela 3: Total e % de acidentados segundo o tempo de serviço na ocupação. Três Lagoas, 2010 - 2012 50

Tabela 4: Total e % de acidentes decorridos após o início da jornada. Três Lagoas, 2010 – 2012..... 50

Tabela 5: total e % de acidentados segundo a parte do corpo atingida. Três Lagoas, 2010 – 2012..... 51

Tabela 6: Nº e % de afastamentos por período >15 dias pelo INSS segundo o sexo e ano de afastamento. Três Lagoas, 2010 – 2012 52

SUMÁRIO

LISTA DE FIGURAS	09
LISTA DE QUADROS.....	10
LISTA DE TABELAS	11
1 INTRODUÇÃO	14
1.1 Objetivos	16
1.2 procedimentos metodológicos.....	17
2 TERRITÓRIO E MOBILIDADE TERRITORIAL	21
2.1 Território utilizado e atividade industrial	26
2.2 O migrante e a territorialidade	28
2.3 Processo de industrialização e fluxos migratórios.....	31
3 A CONSTRUÇÃO CIVIL NA INDUSTRIALIZAÇÃO DO MUNICÍPIO DE TRÊS LAGOAS	33
3.1 Construção Civil	37
3.2 Definição das profissões da construção civil	40
3.3 Saúde e acidente de trabalho.....	41
3.4 Saúde do trabalhador em Três Lagoas/MS.....	45
4 QUALIDADE DE VIDA E A DES-RE-TERRITORIALIZAÇÃO	56
4.1 Instrumentos para avaliação de qualidade de vida	61
4.2 Qualidade de Vida no Trabalho.....	63
4.3 Condições de trabalho e saúde.....	67
4.4 Modelos para avaliação da QVT	71
4.5 Instrumento para avaliação da QVT	83
4.6 Análise dos questionários aplicados aos trabalhadores da construção civil dos empreendimentos industriais de Três Lagoas/MS.....	85
CONSIDERAÇÕES FINAIS	95
REFERÊNCIAS.....	97

APÊNDICE.....	107
Anexo 1 – Termo de consentimento livre e esclarecido	108
Anexo 2 – Entrevista	109
Anexo 3 – Questionário QWLQ -78.....	111

1. INTRODUÇÃO

A era da produção industrial em larga escala aliada à qualidade de vida e do conhecimento sustentável é algo presente em nosso cotidiano, permeando o setor produtivo e a comunidade.

Ampliar a ideia de sustentabilidade faz-se necessário, não a deixando restrita apenas ao meio ambiente, e sim, considerando a figura do ser humano como holístico. No caso deste trabalho, devemos perceber o ser humano como o ser trabalhador, produtivo e empenhado na sua práxis laboral e cotidiana (RIBEIRO FILHO, et al 2006). É importante perceber o homem em todos os seus níveis e, ao mesmo tempo, diretamente relacionado com o próprio meio, interagindo frequentemente com ele em busca de melhoria de qualidade de vida. Portanto, a melhoria das condições de trabalho e a constante busca pela otimização da produção, não esquecendo o conforto do trabalhador, é uma busca frequente do homem.

As condições inumanas presentes nos primórdios da Revolução Industrial, apesar de apresentarem avanços importantes na humanização do trabalho e das condições oferecidas pela empresa ao trabalhador, ainda não são as ideais (PILATI; BEJARANO, 2005).

A qualidade de vida se diferencia das outras medidas de saúde por se tratar de uma reflexão do modo como os indivíduos percebem o seu estado de saúde e outros aspectos não médicos de suas vidas, preferências e valores das pessoas (BELTRAME, 2009).

A indústria da construção civil é um dos setores nacionais que mais absorve mão-de-obra, sendo esta fundamental para o desenvolvimento do país, diante da quantidade gerada de empregos direta e indiretamente. Quando se trata de operários da construção civil brasileira, o trabalho desempenhado por estes mostra-se além do que realmente poderia ser em termos produtivos, considerando o baixo investimento em capacitação destes profissionais (COMISSÃO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL, 2007).

Para Silva (2008), o ramo se destaca como atividade intensiva em mão de obra, demandando empregos de baixa qualificação profissional, que vão de encontro às camadas da sociedade mais necessitadas e com menor índice de

alfabetização. Além disso, o setor ocupa uma posição estratégica na geração de empregos, uma vez que a oferta de uma vaga de trabalho no ramo da construção civil demanda menos investimentos que à oferta de uma vaga de emprego nas indústrias mais intensivas em capital.

Este setor da economia nacional é responsável por grande parte dos empregos das classes sociais menos favorecidas da população, principalmente do gênero masculino. Contrapondo essa capacidade econômica, é considerada uma profissão de risco, por conta das altas taxas de acidente de trabalho e doenças ocupacionais, ressaltando ainda o ritmo desgastante das atividades laborais aliadas as más condições de trabalho oferecidas aos trabalhadores (COMISSÃO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL, 2007).

Segundo Bauer (2000), a insuficiência do controle de qualidade da construção civil se estende em todos os níveis, e a falta de capacitação e treinamento dos operários é o principal problema, sendo este setor detentor de um perfil nômade de mão de obras, em constante mutação e constituído por operários de baixo nível de escolaridade.

As organizações que utilizam práticas de gestão de qualidade de vida no trabalho influenciam positivamente o comprometimento individual e afetivo do trabalhador, conseguindo também impactar positivamente no desempenho da empresa (MEDEIROS, 2003).

Para Silva Junior; Barbosa (2005), a satisfação no trabalho influencia diretamente a capacidade do trabalhador desenvolver suas atividades laborais, sendo um fator de produção tão importante como outros, visto que estudos apontam que operários satisfeitos e felizes produzem mais e colaboram para o crescimento das empresas.

O grande desafio para o século XXI é inventar e difundir uma nova organização, capaz de alavancar a qualidade de vida e do trabalho, elevando o desejo de felicidade (DE MASI, 2000).

1.1 Objetivos

Diante do cenário apresentado, o presente estudo tem como objetivo avaliar as condições de trabalho e saúde dos trabalhadores da construção civil dos grandes empreendimentos industriais do município de Três Lagoas (MS), para apontar a qualidade de vida destes.

Também será ponderado, a categoria território e seus desdobramentos – desterritorialização, reterritorialização e as territorialidades que se delineiam, por entender que a grande massa de trabalhadores do setor da construção é oriunda de outros estados e regiões do país. Ou seja, primeiro se desterritorializam, e ao chegar no novo lugar de trabalho se deparam com novas situações que nem sempre lhes permitem a reterritorialização, passam a viver de modo precário, submetendo-se aos interesses do capital industrial. Para tal, consideram-se alguns aspectos: características sócio-demográficos, ocupacionais, estado civil, grau de escolaridade, idade, sexo, formação profissional, ocupação atual, experiências anteriores, renda familiar, situação salarial, estudo, domicílio, local de residência, treinamentos, saúde e felicidade autopercebidas, acidentes não-fatais de trabalho e acidentes de trabalho grave.

1.2 Procedimentos metodológicos

A presente pesquisa iniciou-se com o levantamento bibliográfico referente ao tema: território, territorialidade, desterritorialização, reterritorialização, industrialização, construção civil, acidentes de trabalho, qualidade de vida no trabalho, instrumentos para medir a qualidade de vida no trabalho, fluxos migratórios, processo de industrialização do município de Três Lagoas – MS.

Em seguida, foram realizadas pesquisas de campo:

- *Primeiro momento*: pesquisa sobre os acidentes de trabalho. Foi realizado levantamento de dados secundários do banco de dados da Vigilância Epidemiológica e Vigilância Sanitária da Secretaria Municipal de Saúde de Três Lagoas – MS. Os dados foram coletados por meio de instrumentos elaborados pela autora e consolidados em tabelas e gráficos para melhor compreensão, objetividade e análise. Foram incluídos no estudo todos os casos de acidentes de trabalho classificados como acidentes de trabalho grave em consonância com a normatização do Ministério da Saúde, no período de 2010 a 2012. Foram excluídos do estudo todos os casos de acidentes de trabalho que não preencherem os critérios para serem classificados como acidentes de trabalho grave de acordo com o Ministério da Saúde (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 1997).

- *Segundo momento*: para levantar as informações objetivas e subjetivas sobre as condições de saúde e trabalho dos trabalhadores da construção civil de Três Lagoas/MS, realizou-se entrevista com aplicação de dois instrumentos - um roteiro elaborado previamente pela autora (anexo 2) e o questionário *Quality of Working Life Questionnaire* – QWLQ 78 (anexo 3), em uma amostra de 50 funcionários da construção civil de grandes empreendimentos industriais do município de Três Lagoas.

O critério adotado para seleção da amostra de operários da construção civil foi o de que eles, por ocasião da proposta do projeto de pesquisa, deveriam estar trabalhando em pelo menos uma das obras dos grandes empreendimentos industriais em construção no município, e deveriam seguir os seguintes critérios:

- possuir idade compreendida entre 18 anos completos e 65 anos;

- estar devidamente registrado em Carteira Profissional por Tempo de Serviço – CTPS e no Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS;
- estar de pleno acordo para responder as perguntas elencadas pelos instrumentos de avaliação do roteiro estruturado e do *Quality of Working Life Questionnaire* - QWLQ - 78, através da assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido.

A pesquisa foi realizada após a aprovação do Comitê de Ética da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Os participantes foram informados sobre o estudo e o seu consentimento deu-se pela assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. A privacidade e a individualidade dos pacientes que compõem o estudo foram respeitadas de acordo com a Resolução 196, de 10 de Outubro de 1996 (Diretrizes e Normas Reguladoras de Pesquisas envolvendo Seres Humanos), do Conselho Nacional de Saúde, que tem o mérito de dar ênfase aos compromissos éticos com os sujeitos da pesquisa, seja como indivíduo, seja como coletividade.

As entrevistas foram desenvolvidas em empresas que trabalham na realização dos exames médicos ocupacionais dos trabalhadores deste setor, bem como em empresa responsável pela capacitação e treinamento destes profissionais. As empresas envolvidas no processo concederam autorização para a coleta dos dados, ficando estabelecido que não seriam mencionadas suas denominações ou razão social, bem como não seria utilizada nenhuma informação que possibilitasse a identificação de suas marcas e de seus produtos, em todas as etapas do desenvolvimento da pesquisa.

A amostra de característica estratificada não proporcional foi composta por 50 indivíduos ($n = 50$), todos operários da construção civil, distribuídos equitativamente por sua função principal desempenhada na obra.

A coleta de dados foi precedida de uma explanação sobre os objetivos do trabalho de pesquisa aos sujeitos que compõem a amostra. Para tanto, foi reservado sala própria com mesas e cadeiras, durante os dias destinados à coleta de dados, para que fossem procedidas as explicações técnicas necessárias quanto aos instrumentos de coleta de dados ao grupo amostral.

A terminologia do vocabulário utilizada nas explicações foi em linguagem simples e acessível para os profissionais da construção civil envolvidos, caracterizando-se por informações curtas e de caráter prático.

Os dados foram coletados alternadamente em dias e grupos distintos, não sendo permitida a comunicação entre os entrevistados durante a coleta dos dados, afim de que não ocorresse interferência nos resultados.

A revisão, coleta e transcrição dos dados coletados para planilhas foram realizadas pela pesquisadora do estudo bem como a realização das entrevistas de modo a manter um padrão e fidedignidade do preenchimento das informações.

Para que os questionários QWLQ-78 respondidos fossem considerados válidos para a coleta de dados, foi estipulado que eles deveriam possuir um mínimo de 80% (ou 63 questões) respondidas.

Para a tabulação dos dados no instrumento QWLQ - 78, foram utilizadas tabelas nas quais constavam o somatório das respostas dadas no respectivo questionário. Essas informações foram processadas e consolidadas em tabelas e gráficos. Foi utilizada a escala proposta por Sivieiro adaptada por Reis Júnior (2008).

Em relação às questões abertas, da entrevista, incluiu-se a categorização, identificação de frequências e seleção de relatos vinculados a questões subjetivas. O propósito foi descrever e agregar informação qualitativa ao tema do estudo. Quanto às informações referentes ao fluxo migratório dos operários, foi elaborado um mapa de fluxo destes trabalhadores, com auxílio do programa PhilCarto®.

1.3 Estrutura do trabalho

O trabalho apresenta a seguinte estrutura:

Primeiro capítulo: Introdução, Objetivos e Procedimentos metodológicos. Inicia-se o capítulo com a apresentação do tema produção industrial, construção civil e qualidade de vida.

Partindo deste tema que causa grandes transformações no território onde está inserido o indivíduo, mudanças de extrema importância para a geografia, foi proposto rever os conceitos de território, territorialidades, industrialização, saúde e qualidade de vida, para analisar os fluxos migratórios de trabalhadores vindos para o ramo da construção civil de grandes

empreendimentos industriais do município e as condições de vida e saúde destes.

Segundo capítulo: Território. Discutiu-se conceitos sobre território, territorialidade, rede, território utilizado e atividade industrial, migração e a territorialidade. Para as definições e discussões, vários autores foram considerados, entre eles: Milton Santos, Rogério Haesbart, Becker, Povia Neto, Lefebvre, Marcelo Lopes de Souza, Claude Raffestin, Paul Claval, Robert Sack, entre outros.

Terceiro capítulo: Industrialização do município de Três Lagoas-MS. Localizou-se o município no estado de Mato Grosso do Sul e suas características. Abordou-se o processo de industrialização do município, com destaque para o setor da construção civil, presente na construção dos grandes empreendimentos industriais e que mobilizaram um grande fluxo migratório de trabalhadores para o município.

Também neste capítulo é feita discussão sobre saúde e acidentes de trabalho, apontando os dados levantados na pesquisa de campo, bem como abordagens sobre a saúde do trabalhador no município.

Quarto capítulo: Qualidade de Vida. Neste capítulo discutiu-se os conceitos relacionados a qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho, bem como os instrumentos utilizados para esta avaliação.

Este capítulo traz ainda um perfil sócio-econômico dos trabalhadores da construção civil dos empreendimentos industriais do município e de onde são originários.

Quinto capítulo: Considerações finais. A partir do que foi exposto chegou-se a conclusões gerais e particulares, e faz-se a proposta de sugestões para a melhoria da qualidade de vida destes trabalhadores.

Nos apêndices da pesquisa estão os instrumentos utilizados para a coleta de dados.

2 TERRITÓRIO E A MOBILIDADE TERRITORIAL

Território tornou-se um termo bastante banalizado, sendo empregado, às vezes, por pura comodidade de linguagem, com o sentido de “espaço” ou de “região”. Haesbaert (2002) entende que esta confusão estabeleceu-se quando alguns geógrafos, antropólogos e sociólogos, entre outros, passaram a considerar qualquer base material sócio-espacial, apropriada, como território.

Os conceitos de território e rede são clássicos na Geografia. Observa-se que nos últimos anos a intensidade e a rapidez das mudanças sociais em todos os níveis contribuem de forma decisiva para a complexidade e o enriquecimento de tais conceitos. No campo econômico, por exemplo, as corporações se articulam em redes cada vez mais integradas para exercer o controle sobre territórios.

A categoria território é fundamental neste trabalho e, por ter adquirido, nas últimas décadas, um cunho polissêmico, é importante retomar alguns conceitos propostos, mas não será discutido de modo prolongado.

Três idéias habitualmente são utilizadas pelos geógrafos em seus estudos espaciais: o de área dominada pelo controle territorial, o de limites face às fronteiras e àquela da dominação vinculada ao poder do governante. Para Lefebvre (2004) a palavra território quando usada na Geografia revela uma dupla filiação: uma é proveniente diretamente do domínio jurídico, presente na expressão *aménagement du territoire*, e a outra é aquela de inspiração mais nova, resultante dos avanços feitos pela Etologia, Antropologia, Psicologia e pela Sociologia, disciplinas das quais a Geografia tem se aproximado. Isso nos auxilia a entender, em parte, o porquê dessa polissemia em relação ao vocábulo território.

A imprecisão de sentido de território autoriza o uso de várias acepções do termo, desde a referência ao espaço político limitado pelas fronteiras do poder até uma alusão ao espaço efêmero dos povos errantes, grupos sociais em deslocamento, como os ciganos e os sem-terra.

Quando nos referimos ao território, estamos levando também em consideração a sua função jurídico-política, técnica, econômica e social, bem como as representações e lógicas culturais que lhe são atribuídas. Isto posto, cabe registrar que é da diversidade dos grupos sociais que resulta àquela dos

territórios: a dimensão, as configurações espaciais, as funcionalizações do território. Além disso, muita coisa pode modificar de um território para outro e novas fronteiras podem ser, assim, construídas.

Antes, era o Estado que definia os lugares. O Território era a base, o fundamento do Estado-Nação que, ao mesmo tempo, o moldava. Com a globalização, passamos da noção de território “estatizado”, nacional, para a noção de território “transnacional”, mundial, global.

O território nacional é o espaço de todos, abrigo de todos. Já o território “transnacional” é o de interesse das empresas, habitado por um processo racionalizador e um conteúdo ideológico de origem distante e que chegam a cada lugar com os objetos e as normas estabelecidos para servi-los.

O território constitui-se em um dos cinco conceitos-chave da Geografia, ao lado dos termos espaço, paisagem, região e lugar. Contudo, o conceito de território, assim como os outros, é apenas mais uma forma de analisar a realidade, esta sim única, porém, diversa e mutável temporalmente. Marcelo Lopes de Souza (2001) entende o território como “espaço das relações de poder”, onde as relações sociais são projetadas no espaço. O território é, para o autor, um espaço delimitado pelas relações de poder. Para Claude Raffestin (1993) o território é a “apropriação concreta ou abstrata do espaço por um ator sintagmático”. O território para o autor francês é um espaço político de um ou mais atores mediatizados pelas relações de poder. Ambos não percebem território e rede como antagônicos.

Paul Claval (1999) identifica três eixos na análise do território. Um eixo é o do *poder*, com ênfase no Estado-Nação (apropriação do espaço por um grupo). Pertencem a este eixo igualmente a questão da soberania e do controle do Estado colocados por Jean Gottman e as várias escalas da territorialidade de Robert Sack. Outro eixo é a da *realidade social*, onde entra a questão da naturalização do território e a abordagem crítica e marxista do espaço (território). O terceiro eixo diz respeito aos *símbolos e à representação*, ou seja, a dimensão simbólica do território, entendido como espaço vivido. Assim, o território para Paul Claval (1999) é material e simbólico, com destaque para o símbolo, a identidade e o pertencimento.

Robert Sack (1986) afirma que território implica “controle do acesso”: “[os territórios] são formas socialmente construídas de relações sociais e seus

efeitos dependem de quem controla quem e com que propósitos”. Nesta perspectiva, o território é um tipo de lugar.

Segundo Rogério Haesbaert & Ester Limonad (1999), existem basicamente três abordagens conceituais de território:

- Abordagem jurídico-política (majoritária na Geografia) que considera o território no âmbito do Estado-Nação e as diversas organizações políticas envolvidas;
- Abordagem culturalista, que considera o lugar, o cotidiano e a identidade dos atores para com o território;
- Abordagem econômica, que trata da divisão territorial do trabalho, classes sociais e relações de produção no território.

Rogério Haesbaert (2002) apresenta ao menos três enfoques para o conceito de território: *materialista*, onde o território é recurso natural, distância física ou no limite um abrigo; *idealista*, associando território e cultura, campo do simbólico e dos poderes invisíveis; e um enfoque *integrador entre as diferentes dimensões sociais*: naturalista/biológica, relações de poder (Estado-Nação Moderno) e econômica. O território para Rogério Haesbaert (2002) é relacional, ligado ao movimento e às conexões e engloba as dimensões biológica/natural, política (das relações de poder), cultural, simbólica e econômica.

Para assinalar a contínua mudança não só da forma mas também do conteúdo dos territórios e suas alterações ao longo do tempo (como um processo), da transformação da natureza, sua contínua artificialização através da técnica, Milton Santos (1999a) propõe a idéia de *território usado*:

Essa idéia de território usado, a meu ver, pode ser mais adequada à noção de um território em mudança, de um território em processo. (...) Por conseguinte, é o território que constitui o traço de união entre o passado e o futuro imediatos (SANTOS, 1999a).

Ou como afirmou em outra ocasião: “O território usado é o chão mais a identidade”. O território representa união, o “lócus do acontecer da sociedade” (SANTOS, 1999b). Concordamos com a vertente teórica colocada por Rogério Haesbaert (2002, 2006), que percebe o território de forma a não dicotomizar as dimensões sociais (política, econômica e cultural). Ou seja, dependendo do eixo temático que se quer abordar (como a ação de empresas em rede na

sociedade contemporânea) privilegiamos uma dimensão social (no exemplo das empresas, a dimensão econômica), mas temos consciência que as outras dimensões também possuem a mesma importância.

Para Santos (1988), a configuração territorial é dada pelo arranjo sobre o território dos elementos naturais e artificiais de uso social, como: cultivos, canais, vias, portos, redes de comunicação, prédios residenciais, comerciais, industriais, dentre outros. Mas que a cada momento histórico, varia o arranjo desses objetos sobre o território.

Desse modo, se o território for analisado como dominação e/ou apropriação do espaço, os objetivos ou as razões desta produção e controle podem ser os mais diversos, envolvendo fatores de ordem econômica, política e/ou cultural. Isto explica porque o território e a territorialização são sempre focalizados num sentido mais restrito, pelo qual se busca responder problemáticas específicas ligadas a questões econômicas, políticas ou culturais, mais do que isso, as problemáticas sociais que envolveriam uma noção de território mais integradora (ARANHA-SILVA, 2010).

O entendimento do território é que se trata de uma categoria geopolítica, sendo produzida por ações políticas e socioeconômicas que remetem às relações de força e poder. No entendimento de Santos (2007), o território é o fundamento do trabalho; o lugar da residência, das trocas materiais e espirituais e do exercício da vida, e, quanto maior a complexidade das relações externas e internas mais necessidades de regulação: “[...] e se levanta a necessidade do Estado: o Estado e os limites, o Estado e a produção, o Estado e a distribuição, o Estado e a garantia do trabalho [...]” (Idem, p. 16).

Depreende-se que o urbano é cumulativo de todos os conteúdos, resultados da indústria, técnicas e riquezas, tradições ou rupturas do cotidiano. Lefebvre (2004, p.112) afirma que: “o urbano é forma e receptáculo, vazio e plenitude, superobjeto e não objeto, Ele se liga, de um lado, à lógica da forma e, de outro, à dialética dos conteúdos”.

Milton Santos (1999) chama atenção para o novo funcionamento do território, através de horizontalidades (ou seja, lugares vizinhos reunidos por uma continuidade territorial) e verticalidades (formadas por pontos distantes uns dos outros, ligados por todas as formas e processos sociais).

O território, hoje, pode ser formado de lugares contíguos e de lugares

em rede: as redes constituem uma realidade nova que, de alguma maneira, justifica a expressão verticalidade. Mas além das redes, antes das redes, apesar das redes, depois das redes, com as redes, há o espaço de todos, todo o espaço, porque as redes constituem apenas uma parte do espaço e o espaço de alguns. São, todavia, os mesmos lugares que formam redes e que formam o espaço de todos.

O conceito de rede não é atual. Segundo Milton Santos (1999), a palavra rede teria vindo da Química, com Lavoisier, na passagem do século XVIII para o XIX. Ressaltava-se o caráter de articulação e interdependência dos elementos. A partir do momento em que houve uma revolução intensa e rápida nos meios de transporte e comunicação, aumento de intercâmbio entre locais, difusão e uma maior integração entre o setor financeiro global, já no século XIX, tal conceito foi empregado com mais frequência.

As redes não estão relacionadas somente aos fluxos e conexões. Para que haja fluxos, são necessários fixos, afinal, os fluxos possuem origem e destino. Nesta dinâmica, os fixos são constantemente refuncionalizados. Tais termos são complementares e interdependentes. Fluxos geram fixos que por sua vez geram novos fluxos.

A rede também se refere ao controle. Claude Raffestin (1993) destaca esta característica das redes, o controle cada vez maior das redes de circulação (de seres e bens *lato sensu*) e das redes de comunicação (de informações): “Controlar as redes é controlar os homens e é impor-lhes uma nova ordem que substituirá a antiga”. Para ele, o estudo das redes de circulação permite conceber a natureza das redes geográficas.

Há estreita relação entre redes geográficas e organização espacial: “Desse modo o estudo das diferentes redes que compõem a organização espacial constitui-se em relevante tarefa para os geógrafos” (CORRÊA, 2001).

Para Haesbaert (2006), território e rede não são dicotômicos, pois a rede pode ser um elemento constituinte do território. Segundo o autor (2002) existem três grandes abordagens teóricas sobre o território e a rede: uma que subordina a rede ao território (como em muitas abordagens da Geografia Tradicional); outra que dicotomiza território e rede (como o faz Bertrand Badie) e uma outra que percebe o território e rede juntos (posição de Haesbaert). O território aparece como movimento que se repete e territorializar-se “significa

também, hoje, construir e/ou controlar fluxos/redes e criar referenciais simbólicos num espaço em movimento, no e pelo movimento”.

A rede possui um duplo caráter territorializador e desterritorializador e não anula o território:

Para nossos propósitos, a característica mais importante das redes é seu efeito concomitantemente territorializador e desterritorializador, o que faz com que os fluxos que por elas circulam tenham um efeito que pode ser ora de sustentação, mais ‘interno’ ou construtor de territórios, ora de desestruturação, mais ‘externo’ ou desarticulador de territórios (HAESBAERT, 2006).

O território-rede consiste justamente nesse caráter móvel do território, sobretudo na sociedade contemporânea, marcada pelo desenvolvimento dos sistemas de transporte e comunicação que conectam e ao mesmo tempo desconectam territórios, pois nem todos fazem parte do “circuito formal” de trocas. A ação das corporações produzindo territórios-rede ocorre de forma seletiva e dupla, pois conecta os agentes vinculados à sua lógica de reprodução do capital e ao mesmo tempo desconecta os agentes que não se enquadram nessa lógica.

2.1 Território utilizado e atividade industrial

Para Selingardi-Sampaio (2009), é importante compreender a configuração dos territórios e fluxos frente às atividades industriais e suas dinâmicas no território, visto que são processos distintos e interdependentes.

Segundo o geógrafo Claude Manzagol (1985), há uma correlação entre a produção do espaço/território e o tecido industrial complexo, que através de suas múltiplas formas e processos, se apresenta como um sistema hierárquico e hierarquizante.

O conceito de território avança à medida que as atividades industriais proporcionam nas formas, estruturas e funções da cidade novas relações de poder multifacetadas, multiescalares e hipercomplexas (SILVA, 2013)

Santos (2007) considera território como um híbrido de relações superpostas nas diferentes categorias (sócio-político-econômica-cultural), onde

as relações de poder estabelecem as estratégias entre os atores sociais e objetos geográficos em múltiplas escalas, resultando na reconfiguração do território por meio do seu (re)uso.

O território usado com o cunho industrial complexifica o arranjo territorial, primeiro pelo aumento da demanda de serviços em função do capital industrial, segundo, pelas infraestruturas instituídas através dos sistemas de engenharia, acréscimo de ciência e informação no intenso (re)uso do território qualificando-o para o processo industrial (SANTOS, 2007; SPOSITO, 1996).

Com os novos arranjos espaciais e o novo (re)ordenamento da economia capitalista, no final do século XX e início do século XXI, os grupos empresariais começam a ser atraídos pelas cidades pequenas e médias com a oferta de redução de impostos, mão de obra barata, pouca organização sindical, mais espaços vazios, vias de acesso para escoar a produção. Com isto, começa a ocorrer a interiorização da indústria, mas com permanência das sedes das empresas nas grandes cidades (COSTA, 2007).

A interiorização das indústrias contribuem para a expansão da malha urbana e para a atração de mão de obra, porém são acompanhadas por problemas como falta de planejamento urbano e adensamento populacional. Segundo Carlos (1992), a chegada das indústrias causam problemas de ordem política, econômica e social, visto que a produção espacial ocorre de modo a viabilizar o processo de reprodução do capital.

O adensamento populacional em consequência da industrialização requer (re)ordenamento territorial, sendo necessário ações do poder público municipal em parceria com outros órgãos para a criação de novos loteamentos e disponibilização de mais moradias, vias de acesso, transporte coletivo urbano e reorientação do trânsito (COSTA, 2007).

As consequências do processo de industrialização são muitas, tanto na cidade onde se localiza a indústria quanto nas áreas circunvizinhas, pois espera-se a integração regional, a formação de mão de obra qualificada, centro fornecedor de matéria prima, mercado consumidor, etc (idem).

Além do reordenamento do espaço físico, espera-se também melhorias sociais para a população, como: o aumento da oferta de escolas, serviços médicos e hospitalares, áreas de lazer e segurança pública.

O processo de interiorização da indústria em nosso município, gesta um processo de desdobramento e mistura de temporalidades e refuncionalizações atribuídas aos objetos geográficos, reformulando as permanências e as descontinuidades por meio de um novo arranjo territorial complexo e hierarquizante, conforme a lógica exógena do capital (SILVA, 2013).

Nesse sentido, se entende que a implantação de um pólo de desenvolvimento industrial e o crescimento urbano induzido nos permite apreender como esse espaço é produzido, ou seja, a lógica do capital, com ênfase nos processos de concentração da força de trabalho e da sua reprodução ampliada, o funcionamento e as intervenções do aparato estatal. Pressupondo-se que a desmobilização (desterritorialização) e a mobilização (reterritorialização) de grande contingente de trabalhadores oriundos de outras regiões possibilitam a exploração dos mesmos e os tornam vulneráveis aos agravos da saúde submetendo-os a uma qualidade de vida não desejável.

O debate sobre os processos de des-re-territorialização, ou seja, sobre a criação e o desaparecimento dos territórios, constitui um dos mais relevantes na última década e promoveu uma espécie de diálogo oculto entre a Geografia e as demais ciências sociais, preocupadas cada vez mais com a dimensão espacial da sociedade.

2.2 O migrante e a territorialidade

Segundo Bega Santos (1997) “a migração pode ser definida como o movimento da população pelo espaço. Esse movimento relaciona-se às transformações econômicas, sociais e políticas que ocorrem nos diferentes lugares. Por isso, o seu significado e as suas motivações variam tanto no tempo como no espaço”. A origem destes movimentos podem ser diversas: políticas, econômicas, sociais, étnicas e/ou religiosas, podendo ou não ser espontânea.

Para Milton Santos (2007) a mobilidade é praticamente uma regra, e imprime novas características no final do século XX e início do século XXI com as facilidades de transportes e comunicação.

Toda essa mobilidade, culturização e desculturização é consequência da globalização, um fenômeno mundial capaz de transformar a política, a economia, as famílias, os valores e a sociedade (GIDDENS, 2006). Este processo contribui para mudanças nos hábitos cotidianos e é condutor das transformações sociais, que perdem suas características particulares.

A migração envolve pessoas que se deslocam de um lugar para outro, as quais carregam significado material e imaterial, o que acarreta transformações nas novas relações com outras pessoas e com o ambiente físico de onde chegam (BECKER, 2006). Portanto, o processo migratório é capaz de mudar tanto o local de partida quanto o de chegada do migrante, pois sofre influência de fatores que “obriga” o migrante a deixar seu local de origem (fatores de repulsão), enquanto outros são responsáveis por atrair estes migrantes (fatores de atração).

Ao deixar seu local de origem o migrante carrega muitos sentimentos contraditórios, e quebrar o vínculo deste com o ambiente físico, seus familiares, amigos, cultura, costumes, hábitos, faz com que o migrante sinta-se desterritorializado.

Para falar sobre desterritorialização, precisamos definir melhor territorialidade. Segundo Haesbart (2006), territorialidade seria “a tentativa de um indivíduo ou grupo de atingir, afetar, influenciar ou controlar pessoas, fenômenos e relacionamentos, pela delimitação e afirmação do controle sobre uma área geográfica. Essa área é chamada de território”.

Um território se define com a ocupação do espaço e as ações exercidas sobre ele. No entanto, a territorialidade se estabelece quando esse conjunto de relações humanas e sociais se dá com alteridade (SOUZA, 1995).

É importante ressaltar que não apenas o migrante passa pelos processos de territorialização e desterritorialização. As pessoas passam o tempo todo pelo processo de territorialidade, pois a todo momento são afetadas, influenciadas e controladas, tanto pelas classes sociais de maior poder aquisitivo, quanto pelo patrão empregador, ou por um político local ou regional, e/ou principalmente pelo Estado. Portanto, as pessoas podem ser afetadas pela exclusão sócio espacial, falta de acesso a infra-estruturas e serviços urbanos, etc.

O processo de migração acarreta dois processos semelhantes, porém

distintos, que são a territorialização e a desterritorialização.

A (des)territorialização pode ser explicada como estranhamento, acultramento/deculturação. É o movimento, a dinâmica da fluidez humana que deixa o território por diferentes motivos (HAESBAERT, 2006).

Desta forma, a materialidade do território não está na sua percepção e descrição mais banal e superficial, efetivada no século passado através de uma geografia não reflexiva de derivação positivista. Ao contrário, a materialidade do território exprime-se nas relações intersubjetivas derivadas, em última instância, da necessidade de produzir e de viver que, ligando os sujeitos humanos à materialidade do ambiente, provoca interações entre si, como membros da sociedade. O território, assim, resulta como conteúdo, meio e processo de relações sociais. Essas relações sociais que são, ao mesmo tempo, materiais, substantivam o território (DEMATTEIS, 2007, p.08).

Milton Santos (2007) considera que o migrante traz consigo sua própria cultura, mas, ao chegar num local diferente, conhecerá uma cultura diferente da sua e, com esse estranhamento, poderá se sentir desterritorializado.

Segundo Haesbaert (2006), uma vez que a apreensão do processo de construção e (des)construção do território é complexa, pois em um momento, segundo o autor, a problemática que se coloca é a mobilidade crescente do capital e das empresas, assim, a (des)territorialização é um fenômeno, sobretudo, de natureza econômica (num sentido mais amplo, a (des)territorialização é vista praticamente como sinônimo de globalização econômica); já em outro momento, o processo é primordialmente de natureza política; assim como também, a (des)territorialização pode estar ligada, acima de tudo, à disseminação de uma hibridação de culturas, dissolvendo os elos entre um determinado território e uma identidade cultural que lhe seria correspondente.

Apesar do estranhamento vivido pelo migrante na mudança de uma cidade para outra, o indivíduo é capaz de se adaptar a esse novo local e a se integrar na nova sociedade e ambiente, provocando sua reterritorialização (SANTOS, 2006).

Para Deleuze & Guattari apud Haesbaert (2006), a desterritorialização seria o abandono do território, enquanto a reterritorialização seria a reconstrução deste.

As migrações sempre estiveram presentes no cotidiano e contribuíram para a formação de espaços simples e desabitados em espaço geográfico e social, criando territorialização e territorialidades (COSTA, 2007).

2.3 Processo de industrialização e fluxos migratórios

Com o modo de produção capitalista e a separação do trabalhador dos seus meios de produção, as pessoas têm maior facilidade para se mover pelo espaço e vender sua força de trabalho ao capitalista, que exerce controle sobre a força do trabalhador, a produção e a venda do produto final (COSTA, 2007).

Segundo Povia-Neto (1997), há três abordagens sobre o conceito de migração: a neoclássica, histórico-estrutural e a da mobilidade do trabalho. Na abordagem neoclássica, considera o migrante como um portador do fator trabalho, que anseia pelo melhor “proveito” de sua força de trabalho. Para tal, está disposto a deixar seu local de origem com base nos fatores de repulsão e buscar outro local que ofereça bons fatores de atração, sem avaliar suficientemente os riscos presentes na proposta.

Portanto, estes trabalhadores são atraídos pelos capitalistas e, algumas vezes, acabam sendo cerceados de sua liberdade de escolha e satisfação pessoal, uma vez que perdem suas identidades ao romperem os vínculos com seus locais de origem e familiares e chegarem a um local totalmente novo e desconhecido, por vezes com culturas e costumes diferentes. Sendo assim, devemos pensar no migrante como um ser humano em busca de melhores condições de sobrevivência, mas que nem sempre obtém sucesso. Muitos migrantes mudam suas vidas em busca de sucesso e sonhos e acabam tendo frustrações, pois a proposta não era tão boa quanto se parecia.

Ainda segundo Povia-Neto (1997), o conceito histórico-estrutural o autor analisa grupos e classes sociais a sofrer as forças das estruturas sociais que explicam a maior ou menor propensão a migrar. Já a mobilidade de trabalho é um processo amplo no qual os homens oferecem sua força de trabalho para a utilização compulsória nos moldes capitalistas. Após venderem sua força de trabalho, os trabalhadores adquirem mobilidade para se deslocarem dentro do espaço e/ou setor dos diversos ramos da atividade econômica.

Se refletirmos, observamos a falsa liberdade de escolha do trabalhador que, ao deslocar-se pelo espaço em busca de emprego, não satisfaz as suas próprias vontades, mas sim as do mercado capitalista que oferece condições conforme seus interesses, ofertando alguns atrativos aos trabalhadores em troca de condições de trabalho que não respeitam o seu bem estar físico, mental e social (COSTA, 2007).

3 A CONSTRUÇÃO CIVIL NA INDUSTRIALIZAÇÃO DO MUNICÍPIO DE TRÊS LAGOAS

Três Lagoas localiza-se no leste de Mato Grosso do Sul a 330 Km da capital Campo Grande, na na Microrregião de Três Lagoas. Delimita-se a norte com os municípios de Selvíria e Inocência, ao sul com o município de Brasilândia, a oeste com Água Clara e a leste com o estado de São Paulo (figura 1).

Está inserida na Bacia Hidrográfica do Paraná, localizada a margem direita do Rio Paraná. Sua rede de drenagem é composta pelo Rio Paraná e seus afluentes, destacando-se os rios Sucuriú e Pardo, mas apresenta ainda grande número de córregos e ribeirões.

Sua topografia varia de plana a suavemente ondulada, apresentando aproximadamente 313m de altitude, tendo sua elevação máxima (518m) a 60km do núcleo urbano, em área denominada como “Serrinha”, e elevação mínima (260m) na barranca do rio Paraná. Os solos são classificados como do tipo Latossolo vermelho-amarelo e Latossolo vermelho-escuro (maior parte do município), Podzólico vermelho-amarelo (próximo ao sítio urbano), Podzólico vermelho-escuro (em direção a Ilha Comprida), e Planossolo (no vale dos rios Paraná e Sucuriú). Os do tipo Latossolo são muito intemperizados e arenosos, ácidos e de baixa fertilidade. Os do tipo Podzólico são moderadamente ou bem intemperizados, normalmente solos ácidos e de baixa fertilidade. Os do tipo Planossolo são solos inerais, hidromórficos, pouco profundos a profundos, com argila de atividade alta ou baixa.

A vegetação característica da região mais predominante é o cerrado, e em menores ocorrências temos o cerradão, campo sujo e mata galeria. Porém, grande parte da vegetação natural vem sendo substituída nos últimos anos pela plantação de eucalyptus e pastagem planda, existindo pouca área de lavoura.

Quanto ao clima, conforme classificação de Koppen ocorre o tipo climático AW, que é um clima tropical úmido com estação chuvosa no verão e seca no inverno (predominância no município) e do tipo Cfa (clima mesotérmico úmido sem estiagem). A temperatura média anual é de no mínimo 17°C e no máximo 30°C.

LOCALIZAÇÃO DO MUNICÍPIO DE TRÊS LAGOAS - MS

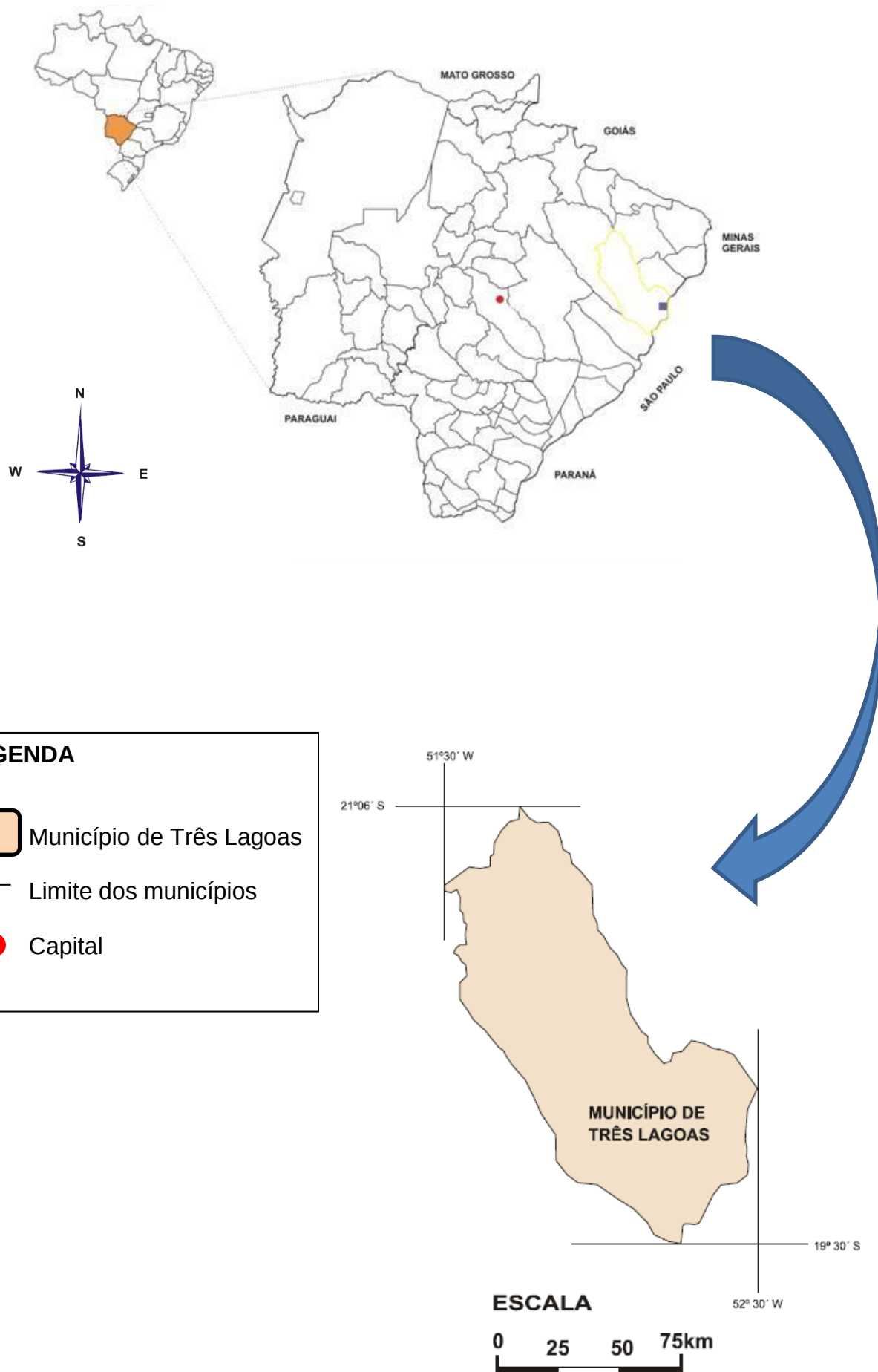


Figura 1: Localização do município de Três Lagoas-MS no estado de Mato Grosso do Sul

A população em 2010, segundo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) é de 101.722 habitantes e aproximadamente 93% da população reside na área urbana. O núcleo urbano apresenta as seguintes coordenadas geográficas: Latitude 20° 45'04"S (Sul) e uma Longitude de 51° 40'42" W (Oeste).

O município situa-se em um entroncamento das malhas viária, fluvial e ferroviária do Brasil, possui acesso privilegiado às regiões Centro-Oeste, sudeste e Sul do país e a países da América do sul, apresentando-se como atrativo para a instalação de um polo industrial (IBGE, 2010). Desde seu início a pecuária foi a principal atividade desenvolvida no local. A partir de outubro de 2005, no entanto, a pecuária passou a sofrer com a descoberta de focos de aftosa no extremo oeste do estado.

Várias indústrias se interessaram pela posição privilegiada do município, bem como pelos atrativos incentivos fiscais que foram oferecidos para a instalação industrial. Em meados da década de 1990, um artigo da Revista Exame, apontou Três Lagoas como um dos maiores pólos do Brasil. A cidade receberia bilhões de dólares em investimentos e cresceria de forma surpreendente. A partir deste momento, começaram a surgir especulações de que a cidade seria a nova São Paulo, por possuir posicionamento estratégico com fácil acesso aos mercados do Sudeste, Sul, Centro-Oeste e América do Sul, além de ter a sua disposição os transportes rodoviários, fluviais e ferroviários.

O município encontra-se em processo de industrialização com franca expansão urbana e para as construções das indústrias de grande porte as empresas tem recorrido aos trabalhadores de várias regiões do país e exterior. No período de 2007 a 2008 o município recebeu aproximadamente 20.000 trabalhadores da construção civil. Paralelamente em razão deste desenvolvimento o município sofreu um luxo migratório intenso de indivíduos em busca de empregos e outros empreendimentos. A partir do segundo semestre de 2010 deu início a construção de outra indústria de grande porte com término previsto para 2012 e aproximadamente 27.000 trabalhadores envolvidos diretamente. Em 2012, iniciou a construção de mais um grande empreendimento industrial, com término previsto para 2014, e aproximadamente 20.000 trabalhadores envolvidos diretamente. Isto pode

justificar porque em pouco tempo a população de Três Lagoas saltou de 89.000 habitantes para 101.722, segundo o IBGE (2009), sem considerar a população flutuante. Foi o município com maior crescimento demográfico no estado.

Segundo o IBGE, Três Lagoas têm um total de 1.497 estabelecimentos comerciais e 323 indústrias de transformação, dentre as principais estão: Mabel, Cortex, Metalfrio, Cargil, CESP, Petrobras, Fibria, International Paper, Eldorado Brasil (maior fábrica de celulose em linha única no mundo) entre outras. Atualmente grandes empresas encontram-se em fase de instalação: Sitrel (Siderúrgica do Grupo Votorantim) e Petrobras (fábrica de Fertilizantes). Este crescimento acelerado trouxe para o município, no primeiro momento, trabalhadores das diversas regiões do Brasil sendo a maioria da região nordeste e norte, e vieram principalmente para a área de construção civil, posteriormente foi contratado pessoal técnico operacional para o desenvolvimento das atividades das empresas. Devido a este desenvolvimento no município observou-se também um crescimento do trabalho informal e de micro empresas. As empresas de grande e médio porte possuem ambulatório de medicina do trabalho próprio ou terceirizado.

Todas as empresas, independente do número de empregados ou do grau de risco de sua atividade, estão obrigadas a elaborar e implementar o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional - PCMSO, que deve ser planejado e implantado com base nos riscos à saúde dos trabalhadores, especialmente os riscos identificados nas avaliações previstas no Programas de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA. As características de um ambiente de trabalho refletem, de maneira expressiva, as qualidades do trabalhador (Alvarez, 1996). Um local de trabalho deve ser sadio e agradável, que proporcione o máximo de proteção, sendo o resultado de fatores materiais ou subjetivos, e deve prevenir acidente, doenças ocupacionais, além de proporcionar melhor relacionamento entre a empresa e o empregado (FIEDLER et al, 2006).

3.1 Construção Civil

O setor da construção civil é um dos mais importantes do país devido ao seu volume, capital circulante, utilidade dos produtos e principalmente, pelo significativo número de empregados. Influencia uma importante fatia da composição do produto interno bruto – PIB brasileiro, uma vez que seus elementos são formados por uma rede de fornecedores de materiais, de insumos, de equipamentos, e de mão de obra qualificada e não qualificada, atingindo em 2009, seu maior índice do PIB, desde 1996 (IBGE, 2009).

A importância deste setor no contexto ao qual está inserida, face às profundas transformações econômicas e sociais faz com que a construção civil estabeleça novas estratégias em busca da qualidade. É um dos setores que cria o maior número de empregos de todo o país, impulsionando a economia nacional. Esse aumento na demanda é percebido em maior parcela nas camadas de classes sociais mais carentes, estimando-se cerca de cinco milhões de trabalhadores no setor, com registro profissional em carteira de trabalho e recolhimento dos encargos sociais, abrangendo cerca de trinta e seis mil empresas formais (IBGE, 2009).

A tendência deste segmento inclui a orientação à redução de custos por meio da racionalização dos processos para diminuir o desperdício, reduzir o tempo de parada, com aumento da produtividade. Entre os avanços verificados, especialmente nas duas últimas décadas, a identificação dos fatores humanos e dos aspectos de organização da empresa, estão como os principais fatores para obtenção da qualidade. Vários estudos realizados em obras que apresentaram falhas e patologias construtivas, identificaram erros não só técnico mas também de caráter humano. Questões de segurança e saúde no trabalho na construção civil devem ser objeto de atenção contínua, pois as consequências apresentadas pelos acidentes e doenças do trabalho afetam tanto trabalhadores, empregadores, governo e sociedade, como um todo (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 1997).

Por suas características socioculturais, boa parte da população brasileira apresenta limitado índice de alfabetização e tem origem no êxodo rural da agricultura de subsistência. Diante disto, surge a necessidade de aceitar

empregos que exijam baixa qualificação profissional e com aspectos tradicionais na forma de execução do seu trabalho.

Segundo Campos Filho (2004), o baixo investimento em treinamentos pelas empresas faz com que permaneça o ciclo vicioso do baixo grau de instrução entre os operários, que apresentam dificuldades para compreender as etapas de execução dos novos processos construtivos, que exigem da mão de obra um conhecimento da representação gráfica e o domínio de um saber fazer, relativo ao processo de trabalho. Muitas vezes o conhecimento é passado de geração para geração.

A construção civil é uma categoria marcada por um processo de trabalho altamente desgastante, geralmente formada por mão de obra abundante, mal paga, com baixo nível de escolaridade, marcada também pela ocorrência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais nos canteiros de obras. Muitos ainda trabalham como terceirizados, sem contrato formal, sem a devida proteção social e submetidos a condições precárias de trabalho, não obstante a insegurança em relação a estabilidade laboral. Dentro deste contexto, ainda destacam-se a irresponsabilidade e a omissão das empreiteiras em relação aos trabalhadores, a alta rotatividade, o uso de alojamentos precários e improvisados, condições inadequadas de alimentação e trabalho, sem falar nas jornadas estendidas sem a devida remuneração compatível com todo o contexto (BUSNARDO, 2006).

Segundo Meseguer (1991), a indústria da Construção Civil caracteriza-se pelo seu caráter nômade e provisório. Tal fato dificulta a garantia do conforto dos operários que a executam, além de apresentar altos índices de acidentes do trabalho. Nesse tipo de indústria, há uma grande variabilidade do produto final, e a mecanização é reduzida. Consequentemente há uma intensa utilização de mão de obra.

O local destinado às obras adota um modelo de produção basicamente artesanal, caracterizado como atividade produtiva industrial com uso de mão de obra em grande escala, pouca mecanização e fluxo não contínuo de produção e alta rotatividade profissional.

Para contribuir com a melhoria da qualidade de vida destes trabalhadores, atualmente existem incentivos para o setor da construção civil por meio do acesso aos financiamentos públicos, os quais incrementam o

mercado de trabalho, geram empregos e proporcionam uma competição por mão de obra, melhorando os salários ofertados.

Outro exemplo são os cursos oferecidos pelas grandes empresas para qualificação profissional da mão de obra local, em funções específicas de um novo empreendimento regional, com incentivos financeiros aos estudantes. Após a conclusão dos cursos, os melhores alunos das turmas recebem propostas de diferentes empresas para iniciar o trabalho nesta nova função, com diferentes benefícios.

Em contrapartida, a demanda está fazendo com que os empregadores exijam cada vez mais dos empregados, em relação a sua capacidade produtiva, gerando horas extras obrigatórias aos trabalhadores. Esta necessidade do mercado de trabalho limita a possibilidade dos trabalhadores em realizar atividades de lazer e descanso, as quais fazem parte das necessidades básicas do ser humano, já que as empresas preocupam-se em entregar as construções dentro do prazo acordado contratualmente.

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) em 2007, e também o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) em 2009 possuem estudos sobre os operários da construção civil. Alguns aspectos contemplados nestes estudos são apresentados a seguir:

- Baixa qualificação profissional: 68% dos trabalhadores nunca realizaram curso técnico específico para a função, nem realizaram treinamento relacionado à função exercida; 76% possuíam apenas o ensino fundamental incompleto, enquanto 18% eram analfabetos totais ou funcionais;
- Rotatividade na empresa: 55% dos trabalhadores possuíam tempo inferior a um ano na empresa, bem como 42% estavam na empresa ou no setor da construção civil em período inferior a seis anos, reforçando características nômades e em constante mutação profissional.

Diante do exposto, observa-se a necessidade do desenvolvimento de políticas públicas e privadas para efetiva implantação de programas de gestão humanizada. Para tal, são necessários estudos científicos sobre a qualidade de vida dos operários da construção civil.

3.2 Definição dos Profissionais da Construção Civil

Para o Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, 2012), o conceito de ocupação é definido como um conjunto de empregos ou situações de trabalho com similaridade na atividade profissional desenvolvida. Essa classificação teve sua concepção no ano de 1977, em convênio firmado entre o Brasil e a Organização das Nações Unidas (ONU).

A Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) é o documento normatizador do reconhecimento, da nomeação e da codificação dos títulos e conteúdo das ocupações do mercado de trabalho brasileiro (BRASIL, 2012). Atualmente, os profissionais da construção civil, objetos de estudo deste trabalho, são definidos da seguinte forma:

- Pedreiro: também denominado por pedreiro de edificações, alvanel, alvaner ou pedreiro de alvenaria, este profissional possui as funções na obra de construção civil que passam pela organização e preparação do local da obra, construção de fundações e estruturas diversas de alvenaria e aplicação de contrapisos e de revestimentos diversos; essa ocupação pela CBO é classificada sob o código 7.152 – 10;
- Servente de pedreiro: também denominado por servente da construção civil, auxiliar de pedreiro ou ajudante de obras, este profissional possui as funções na obra de construção civil que passam pela demolição de estruturas diversas, quer sejam de concreto ou de alvenaria, preparação e limpeza de canteiro de obras, realização de escavações, transporte de materiais e preparo de argamassas; essa ocupação pela CBO é classificada sob o código 7.170 – 20;
- Carpinteiro: também denominado por carpinteiro de obras, este profissional possui as funções na obra de construção civil que passam pela seleção da madeira, efetuando a traçagem e assinalando os contornos da peça segundo o desenho ou o modelo, para possibilitar o corte; confecciona as partes da peça, serrando, aplainando, alisando,

furando e executando outras operações com ferramentas manuais ou mecânicas; monta e desmonta andaimes e estruturas de proteção; também atua na montagem de formas de madeira, estruturas para telhado, escoramentos de lajes, portas e esquadrias; essa ocupação pela CBO é classificada sob o código 7.155 – 05;

- **Eletricista:** também denominado por eletricista de instalações, este profissional possui as funções na obra de construção civil que passam pelo planejamento de serviços elétricos de manutenção e de prevenção, tais como a instalação de distribuição de baixa e alta tensão, reparação de instalações elétricas e instalação e reparos de equipamentos de iluminação; essa ocupação pela CBO é classificada sob o código 9.511-05;
- **Encanador:** também denominado por instalador de tubulações, este profissional possui as funções na obra de construção civil relativas à operacionalização de projetos de instalação de tubulações, dimensionamento e definição dos traçados de tubulações, quantificação e inspeção de materiais hidráulicos e similares, instalação e realização de testes de pressão, fluidez e estanqueidade de fluidos em instalações hidro-sanitárias; essa ocupação pela CBO é classificada sob o código 7.241 – 10.

3.3 Saúde e Acidente de Trabalho

A construção civil é responsável por grande parte do emprego das camadas de trabalhadores da população masculina, e também considerada uma das mais perigosas em todo o mundo, liderando as taxas de acidentes de trabalho fatais, não-fatais e anos de vida perdidos.

É importante ressaltar que essa classe de trabalhadores nem sempre é composta pelas camadas mais pobres, visto que a falta de empregos em outros setores e o aumento da demanda na construção civil em detrimento de grandes construções destinadas aos Jogos da Copa do Mundo e das Olimpíadas, ocasionou a migração de trabalhadores para este setor.

O canteiro de obras é um local no qual trabalhadores são submetidos a elevada carga de trabalho, pressionados pelos prazos de entrega das obras estabelecidos em cronogramas pelos engenheiros responsáveis pelo empreendimento. Além disso, segundo Borges et al (1999), o setor, como muitos outros, está sujeito a acidentes de trabalho, que vêm crescendo em quantidade e gravidade. Isto pode ser atribuído aos seguintes fatores: a terceirização indevidamente realizada, treinamento precário, ausência e uso incorreto de equipamentos de proteção, além da inexistência da definição de “segurança como parte do negócio”. A segurança ainda é considerada como custo e não mais apropriadamente como investimento.

Dentre as principais causas de morte no trabalho no setor da construção civil, situa-se em primeiro lugar as ocasionadas por acidentes de trabalho. Diferentemente do que o nome sugere, eles não são eventos acidentais ou fortuitos, mas sim fenômenos socialmente determinados, previsíveis e preveníveis. Desde 1970, quando começaram os registros sistemáticos em âmbito nacional, mais de 30 milhões de acidentes foram notificados, provocando mais de 100 mil óbitos evitáveis entre brasileiros jovens e produtivos. Apenas em 2001 foram notificados 339.645 acidentes do trabalho no Brasil (CORDEIRO et al, 2005).

Dentre outras enfermidades de risco elevado entre esses trabalhadores, encontram-se os sintomas músculo-esqueléticos, dermatites, intoxicações por chumbo e exposição a asbestos. As razões apontadas para a ocorrência destes problemas de saúde na construção civil são o grande número de riscos ocupacionais, como o trabalho em grandes alturas, o manejo de máquinas, equipamentos e ferramentas perfuro-cortantes, instalações elétricas, uso de veículos automotores, posturas anti-ergonômicas como a elevação de objetos pesados, além de estresse devido a transitoriedade e a alta rotatividade.

As questões como as de saúde no trabalho são em muitos países, determinantes de custo e qualidade de produtos, tendo em vista o rigor com que as penas são aplicadas aos que descumprem os ditames legais (SANTANA, OLIVEIRA, 2004). No Brasil, a saúde como direito universal e dever do Estado, é uma conquista do cidadão brasileiro, expressa na Constituição Federal pelo artigo 196 e regulamentada pela Lei Orgânica da Saúde. No âmbito deste direito encontra-se a saúde do trabalhador.

O conceito legal de acidente de trabalho está no artigo 2º da Lei nº 6367, de 19.10.1976, sob a seguinte definição:

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

Com a aprovação da portaria n 3.214 (de 8/7/1978), conforme art. 200 da CLT, as Normas Regulamentadoras (NR's) relativas à Segurança e Medicina do Trabalho, foi dada ênfase na prevenção de acidentes do trabalho através do estabelecimento de programas das condições de Segurança e Saúde Ocupacional (VILELA et al, 2001). As NR's foram criadas e ampliadas para a manutenção de condições seguras, bem como potencializar o ambiente de trabalho para a redução, ou até eliminação dos riscos existentes, como é o caso da NR-5, que estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) completando a NR-7, que objetiva a promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 1997).

Através da NR 7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), promove a preservação da saúde do trabalhador. Segundo PIZA (1998) este programa “tem por objetivo priorizar a preservação da higidez de todos os trabalhadores através de ações de saúde que privilegiam o diagnóstico precoce dos agravos à saúde, originadas pelas agressões das atividades laborais”.

O reconhecimento dos riscos para os trabalhadores da construção civil levou a criação de uma Norma Regulamentadora específica, a NR-18, e a existência de um cadastro nacional de dados.

Segundo Castro (2005), a Saúde do Trabalhador constitui uma área de saúde pública tendo como objetivo de estudo e intervenção as relações entre o trabalho e a saúde. Ainda promove a proteção da saúde do trabalhador, por meio do desenvolvimento de ações de vigilância dos riscos presentes nos ambientes e condições de trabalho, dos agravos à saúde do trabalhador e a

organização e prestação da assistência aos trabalhadores, compreendendo procedimentos de diagnóstico, tratamento e reabilitação de forma integrada.

A Lei Acidentária nº 8213, de 1991, adota a seguinte classificação para os acidentes do trabalho:

- Acidente típico: é aquele que ocorre a serviço da empresa;
- Acidente de trajeto: é aquele que ocorre no momento em que o trabalhador desloca-se para o local de trabalho e nos horários das refeições;
- Doença do trabalho: é aquela em que a atividade exercida atua na produção da incapacidade, da doença ou da morte.

O entendimento do acidente como uma forma de violência impõe à área de saúde do trabalhador novas relações no interior da Saúde Pública, bem como interfaces disciplinares e setoriais. Os acidentes decorrentes do processo de trabalho embora sejam classificados como causas externas, não são evidenciadas em toda a sua relevância (MACHADO, GOMEZ 1994).

O banco de dados mais abrangente é gerenciado pelo Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS), estima-se uma subnotificação em 80% dos acidentes ocupacionais ocorridos entre trabalhadores protegidos pela legislação trabalhista. A subnotificação dos acidentes do trabalho no Brasil contribui para que muitos acidentes de trabalho não sejam reconhecidos como relacionados ao trabalho, aparecendo nas estatísticas oficiais como homicídios comuns e acidentes em geral.

Essa idéia é reforçada por Waldvogel (2003), no qual enfatiza que a consequência mais grave dos acidentes do trabalho é a morte do trabalhador, mas que nem todos os casos fatais chegam ao conhecimento das autoridades competentes. Isso ocorre ou pela falta de tradição dos profissionais da saúde em notificar as ocorrências associadas às atividades laborais, ou pela omissão das empresas em notificar esses eventos, apesar da obrigatoriedade da notificação. Desta forma, a grande dificuldade nos estudos relativos à mortalidade por acidentes do trabalho é a inexistência de uma base de dados fidedigna.

Para o desenvolvimento de um programa que atue sobre os possíveis efeitos dos riscos sobre a saúde do trabalhador, requer-se um

comprometimento da empresa na busca de soluções viáveis a partir do diagnóstico adequado destas questões.

3.4 Saúde do Trabalhador em Três Lagoas - MS

Com o surgimento, no Brasil, de propostas da criação de Programas de Saúde do Trabalhador (PST), foi implantado na Secretaria de Estado de Saúde do Mato Grosso do Sul, o Núcleo de Saúde do Trabalhador com ações de vigilância e promoção da saúde do trabalhador. Estas ações eram realizadas por uma equipe multiprofissional, e sem a participação dos trabalhadores, como já vinha ocorrendo em outros estados.

Em novembro de 2003, foi inaugurado o Centro Estadual de Referência em Reabilitação e Saúde do Trabalhador (CEREST) em Campo Grande, a fim de atender a Portaria GM/MS nº 1679 de 2002, que instituiu a Rede Nacional de Atenção Integral a Saúde do Trabalhador (RENAST). No ano de 2005, aconteceu a 2ª Conferência Estadual de Saúde do Trabalhador com a realização prévia das conferências municipais em 56 municípios do Estado. Além disso, neste mesmo ano, ocorreram Encontros macrorregionais nos Estados da região centro-oeste, onde foram discutidas estratégias de implantação da Rede de Saúde do Trabalhador, como também apresentação das ações de cada Estado.

No ano de 2006, foram descentralizadas as ações com a implantação de Centro de Reabilitação em Saúde do Trabalhador – CEREST em macrorregiões, Corumbá e Dourados. Em meados do mês de maio de 2008 o CEREST Estadual deixa de realizar atendimentos ambulatoriais, com doação de parte dos seus equipamentos para o município de Três Lagoas que implantou o CEREST para o atendimento de fisioterapia aos trabalhadores acidentados.

Em Três Lagoas inicialmente as ações em saúde do trabalhador eram realizadas pelos fiscais de Vigilância Sanitária e técnicos da Vigilância Epidemiológica; posteriormente passou para os fiscais de Vigilância Sanitária durante suas inspeções e quando ocorria algum caso de acidente de trabalho a

investigação era feita em conjunto com um técnico do centro de reabilitação, treinado para isso, porém essa parceria não deu muito certo. Em 2010 foi criada um grupo de Vigilância em Saúde do Trabalhador, composta por dois técnicos de nível superior e um administrativo, elaborou-se um planejamento anual de ações e necessidades por meio do qual foram disponibilizados recursos financeiros pela Secretaria de Estado para realização das ações. Desta forma foram implantadas cinco unidades sentinelas para notificação de Acidentes de Trabalho Grave, fluxograma de notificação, lançamento das notificações no Sistema nacional de Agravos de Notificação (SINAN). Atualmente as ações são realizada em conjunto entre técnicos da Vigilância em Saúde do Trabalhador e da Vigilância Sanitária, a partir da notificação do acidente pela unidade sentinela, ou o conhecimento do acidente pela mídia e outros.

Quanto aos acidentes de trabalho, 66% relatam não ter sofrido nenhum tipo de acidente de trabalho. Do restante, 30% sofreu um acidente de trabalho e, 4% dos entrevistados, referem ter sofrido dois ou mais acidentes de trabalho.

A pequena experiência na ocupação (tempo menor que dois anos) foi fator de risco para esses acidentes, possivelmente pela limitação na familiaridade com os riscos, e na pequena habilidade com os modos de proteção por parte de trabalhadores.

Dos 17 funcionários acidentados, 06 permaneceram até 1 dia afastados do trabalho e 02 permaneceram de 02 a 07 dias afastados. Nenhum refere sequelas permanentes quando indagados.

É direito do funcionário fazer a comunicação do acidente de trabalho, para garantir seus direitos trabalhistas e sua integridade física. Porém, quando questionados sobre a notificação deste, observou-se que 88,23% dos acidentados realizaram a comunicação interna de acidentes (CAI), enquanto 11,77% preferiram não comentar o ocorrido. Quando questionados sobre a abertura da Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT do Ministério do Trabalho, apenas 29,41% souberam confirmar a abertura da CAT; o restante não soube informar se foi realizada ou não a comunicação ao Ministério do Trabalho.

Quanto aos acidentes de trabalho classificados como grave, em consonância com a normatização do Ministério da Saúde, no período de 2010 a 2012, levantados pelas Fichas de Notificação de Acidente de Trabalho Grave ocorridos no município, foram encontrados 38 acidentes segundo a Tabela 1.

Tabela 1: Total e % de acidentes de trabalho grave segundo ano de notificação. Três Lagoas, 2010 - 2012.

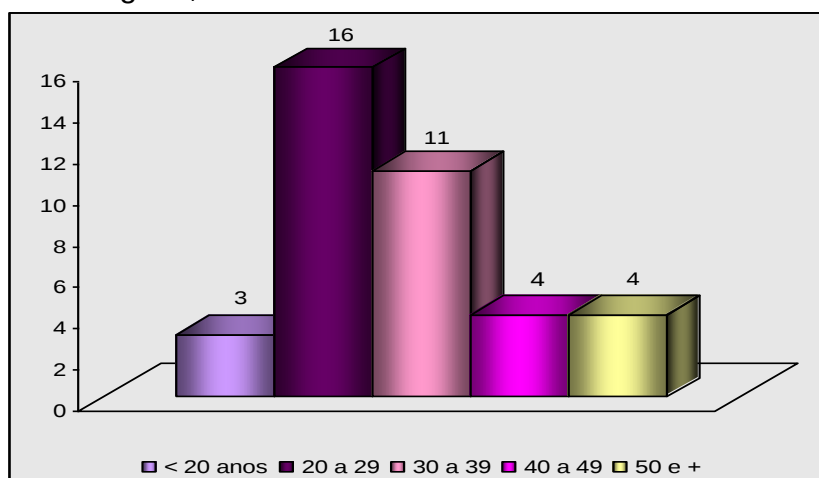
Ano	Nº	%
2010	04	10,5
2011	26	68,4
2012	08	21,1
TOTAL	38	100,0

Fonte: Vigilância Sanitária, 2013.
Org. Fabrícia T. S. Zuque

Observa-se um aumento considerável do número de acidentes graves ocorridos no ano de 2011, porém foi levantado que no ano em questão havia a construção de um novo empreendimento industrial de grande porte, onde a gestão de Segurança do Trabalho era diferente em relação a gestão de outros empreendimentos do mesmo porte construídos no município, tendo como consequência um maior número de acidentes graves.

Quanto à faixa etária encontrada, dentre os 38 indivíduos pesquisados, existe predominância entre 20 a 29 anos com 42,1% (n= 16) em seguida é a faixa etária entre 30 a 39 anos conforme demonstrado na **Figura 2**.

Figura 2: Nº de acidentes de trabalho segundo a faixa etária. Três Lagoas, 2010 - 2012.



Fonte: Vigilância Sanitária, 2013.
Org. Fabrícia T. S. Zuque

Em relação ao sexo, dos 38 sujeitos pesquisados com histórico de acidentes, observa-se maior ocorrência no sexo masculino com 68,4% (n=26) contra 31,6% (n= 12) entre o sexo feminino de acordo com a **Tabela 2**.

Quanto ao número de acidentes graves envolvendo trabalhadores da construção civil, dentre os 38 acidentados, foram observados 44,9% (n=18) acidentes relacionados ao setor da construção civil industrial.

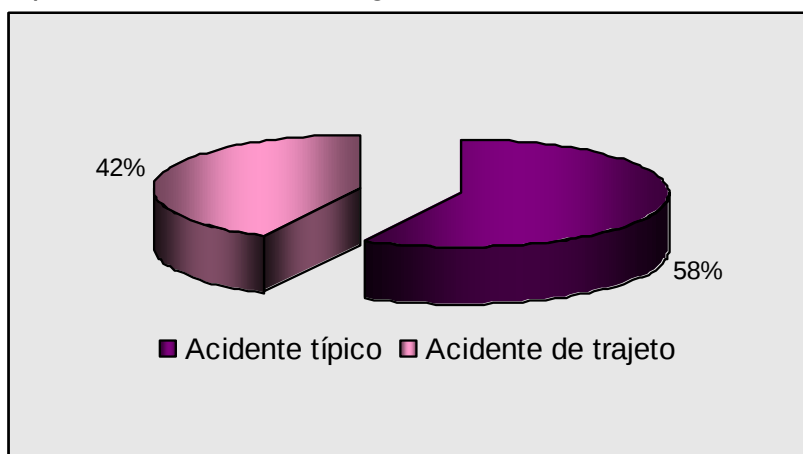
Tabela 2: Características dos trabalhadores acidentados.
Três Lagoas, 2010 - 2012.

Sexo	Nº	%
Masculino	26	68,4
Feminino	12	31,6
Faixa etária (em anos)	Nº	%
< 20 anos	3	7,9
20 a 29	16	42,1
30 a 39	11	29,0
40 a 49	4	10,5
50 e +	4	10,5
Ocupação	Nº	%
Trabalhador rural	4	10,7
Eletricista	3	8,0
Serviços gerais	3	8,0
Ajudante de produção	2	5,3
Comerciário	2	5,3
Costureira	2	5,3
Mecânico	2	5,3
Montador de andaime	2	5,3
Agente de endemias	1	2,6
Atendente administrativo	1	2,6
Auxiliar de guindaste	1	2,6
Auxiliar de manutenção	1	2,6
Auxiliar de montagem	1	2,6
Comerciante	1	2,6
Cozinheira	1	2,6
Enfermeira	1	2,6
Etiquetador	1	2,6
Estagiária	1	2,6
Faturista	1	2,6
Frentista	1	2,6
Motorista de carga perigosa	1	2,6
Motorista de ônibus	1	2,6
Pedreiro	1	2,6
Policial militar	1	2,6
Recepcionista	1	2,6
Tratorista	1	2,6
TOTAL DE ACIDENTADOS	38	100,0

Fonte: Vigilância Sanitária, 2013.
Org. Fabrícia T. S. Zuque

O tipo de acidente com maior frequência foi o acidente típico com taxa de 58,0% (n= 22 casos) seguido dos acidentes de trajeto com taxa de 42,0% (n=16) conforme a **Figura 3**. Entre os 16 casos notificados como acidente de trajeto, 37,5% (n= 6) vieram a óbito no local do acidente, 18,75% (n= 3) foram a óbito no hospital. Ainda em relação a óbitos relacionados com Acidente de Trabalho Grave, ocorreram 3 óbitos que não foram acidente de trajeto.

Figura 3: % de Acidente de Trabalho Grave segundo o tipo de acidente. Três Lagoas, 2010 - 2012.



Fonte: Vigilância Sanitária, 2013.
Org. Fabrícia T. S. Zuque

A maioria dos 38 acidentados, 68,4% (n= 26) estava trabalhando em regime celetista, emprego formal, com registro na carteira. Quanto à notificação do acidente de trabalho apenas 34,2% (n= 13) dos trabalhadores do total dos acidentes notificados deram entrada na CAT; não deram entrada na CAT 15,8% (n= 6); e não existia essa informação na ficha de investigação de 50% (n= 19) das notificações, o que remete a uma falta de dados e no mau preenchimento de tais fichas.

O tempo que o trabalhador exerce a ocupação, identificada na ficha de investigação, quando da ocorrência do acidente pode ser observado na **Tabela 3**.

Tabela 3: Total e % de acidentados segundo o tempo de serviço na ocupação. Três Lagoas, 2010 - 2012.

Tempo de serviço	Nº	%
< 6 meses	3	8,0
6 m - 1 ano	5	13,1
1 ano - 2 anos	5	13,1
2 anos - 3 anos	2	5,3
3 anos - 4 anos	3	8,0
4 anos - 5 anos	5	13,1
5 anos e +	7	18,4
Ig	8	21,0
TOTAL	38	100,0

Fonte: Vigilância Sanitária, 2013.

Org. Fabrícia T. S. Zuque

Em relação ao período do dia no qual ocorreu o acidente houve predominância no período diurno. Na **Tabela 4** encontra-se distribuídos os dados sobre o tempo decorrido entre o acidente e o início da jornada de trabalho. Chama a atenção o número de ignorados, é um número relevante e mais uma vez demonstra a inexatidão das informações obtidas na notificação e investigação.

Tabela 4: Total e % de acidentes decorridos após o início da jornada. Três Lagoas. 2010 - 2012.

Tempo após início da jornada	Nº	%
< 30 minutos	2	5,5
30 min - 1 hora	1	2,7
1 hora - 2 horas	1	2,7
2 horas - 3 horas	4	10,5
3 horas - 4 horas	2	5,5
4 horas - 5 horas	3	8,3
5 horas e +	10	27,8
Ig	13	36,1
TOTAL	36	100,0

Fonte: Vigilância Sanitária, 2013.

Org. Fabrícia T. S. Zuque

Do total de 38 Acidentes de Trabalho Grave, 92,0% (n=35) foram individuais e apenas 8,0% (n=3) tinham outros trabalhadores envolvidos no mesmo acidente.

Dos acidentados 97,4% (n=37) receberam atendimento médico, na rede pública, sendo que apenas 2,6% (n=1) procuraram atendimento em consultório médico particular. Na rede pública, 8,0% (n=3) passaram pelo Pronto

Atendimento Municipal, os demais foram atendidos ou pelo SAMU ou pelo Hospital Nossa Senhora Auxiliadora ou ambos.

Quanto à gravidade do acidente, na **Tabela 5** encontram-se distribuídas as partes atingidas do corpo dos trabalhadores que foram vítimas dos Acidentes de Trabalho Grave.

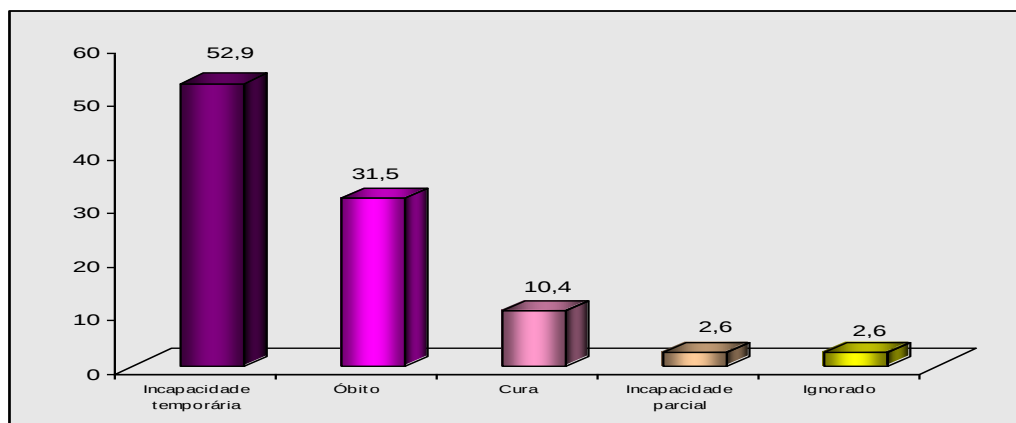
Tabela 5: Total e % de acidentados segundo a parte do corpo atingida. Três Lagoas. 2010 – 2012

Parte do corpo atingida	Nº	%
Cabeça	15	39,5
Membros inferiores	12	31,6
Membros superiores	11	29,0
Todo o corpo	4	10,5
Tórax	3	7,9
Pescoço	3	7,9
Abdome	2	5,2
Bacia	1	2,6
Coluna	1	2,6

Fonte: Vigilância Sanitária, 2013.
Org. Fabrícia T. S. Zuque

A evolução dos casos acidentados encontra-se na **Figura 4**, sendo que a maioria dos trabalhadores ficou incapacitada temporariamente.

Figura 4: % de acidentados segundo a evolução do caso. Três Lagoas, 2010 - 2012.



Fonte: Vigilância Sanitária, 2013.
Org. Fabrícia T. S. Zuque

Para fins de comparação, foi pesquisado também na base de dados do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), o número de afastamentos dos trabalhadores formais por um período maior de 15 dias, e encontram-se

distribuídos na **Tabela 6**.

Tabela 6: Nº e % de afastamentos por período maior de 15 dias pelo INSS segundo o sexo e ano de afastamento. Três Lagoas. 2010 - 2012.

Sexo	2010		2011		2012	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Masculino	57	67,0	138	75,0	61	71,0
Feminino	28	33,0	46	25,0	25	29,0
TOTAL	85	100,0	184	100,0	86	100,0

Fonte: INSS, 2013

Dentre o universo dos Acidentes de Trabalho Grave do estudo, em Três Lagoas, observa-se que após a implantação da Vigilância da Saúde do Trabalhador no ano de 2010 iniciaram as notificações dos acidentes de trabalho por meio de unidades sentinelas. Sendo apenas quatro (10,5%) neste ano subindo para 26 (68,4%) em 2011 demonstrando a ocorrência de acidentes no município e a necessidade de otimizar o atendimento da rede de saúde para identificação e notificação destes acidentes.

Com relação ao sexo, no estudo, houve um predomínio dos acidentados do sexo masculino com 68,4% contra 31,6% do sexo feminino, confirmando as estatísticas encontradas por outros autores. Em Três Lagoas com a expansão rápida do mercado de trabalho também é perceptível um maior contingente de trabalhadores do sexo masculino.

Lucca em 1993 ao estudar os acidentes de trabalho fatais, ocorridos na região metropolitana da região sudeste do Brasil de 1979 a 1989 identificou que a maioria das vítimas (96,2%) era do sexo masculino. Essa mesma proporção foi confirmada por Cordeiro et al. em 2005, onde demonstrou que dentre os acidentados na cidade de Piracicaba/SP entre 1º de novembro de 2003 e 31 de outubro de 2004, 686 (12,9%) eram do sexo feminino, e 4.634 (87,1%) eram do sexo masculino, estimando-se uma proporção de incidência de acidentes de trabalho de 1,3% e 5,5%, respectivamente, para trabalhadoras e trabalhadores.

Observa-se também que as faixas etárias mais envolvidas nestes acidentes são de adultos jovens variando de 42,1% entre 20 a 29 anos e 29,0% entre 30 a 39 anos. Também a massa de adultos jovens inseridos no mercado de trabalho é visível no município. Grande parte é oriunda de outras regiões

brasileiras somando aos jovens do local. Vêm em busca de novas oportunidades e qualificação de mão de obra por meio dos cursos oferecidos em Três Lagoas.

Relacionado a ocupação no momento do acidente, não existe concentração em nenhuma categoria profissional. Vale ainda ressaltar que a maioria dos acidentados era celetista, demonstrando a necessidade de envolvimento dos profissionais de saúde para identificação e notificação dos acidentes de trabalho entre os trabalhadores informais. Foram identificados também acidentes na área rural inclusive com óbito.

Quanto ao tipo de acidente o estudo revelou que 58,0% (n=22) foram acidentes típicos e 42,0% (n=16) foram acidentes de trajeto, semelhante ao encontrado na literatura em outros municípios do país. As mortes por acidentes de trajeto em Três Lagoas chamam a atenção, totalizaram nove óbitos. Se considerarmos a força trabalhadora do município constituída de adultos jovens, esses dados demonstram a violência do trânsito da cidade e a morte precoce destes trabalhadores, uma vez que 42,1% tinham entre 20 e 30 anos de idade.

A morte precoce dos trabalhadores foi discutida por Santana em 2000, que realizou um estudo no estado da Bahia onde se demonstrou com os resultados desta pesquisa, que é grande o impacto sobre a produção econômica dos acidentes de trabalho, fatais e não-fatais, considerando-se o número elevado e os anos potenciais perdidos de vida. O número de anos perdidos de vida chegou a 23.152 anos, um valor expressivo e que indica a carga dos acidentes de trabalho entre os trabalhadores mais jovens, que além de uma perda irreparável para familiares, impacta negativamente sobre o desenvolvimento do país.

Estudos relacionados aos tipos de acidentes de trabalho fatais apresentam aumento da prevalência de acidentes de trajeto em relação aos acidentes típicos, principalmente a partir da década de 1990. Esse fato aponta para a interação entre fenômenos da violência urbana e a progressiva exposição dos trabalhadores aos acidentes de trânsito fatais (MACHADO; GOMEZ, 1994; HENNINGTON; CORDEIRO; MOREIRA FILHO, 2004). As características dos acidentes de trabalho fatais, para o período de 1996 a 2006, apresentam maior prevalência dos acidentes de trajeto em relação aos acidentes típicos. Entretanto, há uma redução da percentagem dos acidentes

de trajeto ao se comparar os períodos de 1996 a 2000 e de 2001 a 2006, nas três esferas analisadas: Brasil, Minas Gerais e o município de Uberaba, segundo estudo de Iwamoto em 2011.

Ao analisar o tempo decorrido entre o acidente e o início da jornada de trabalho observa-se que quanto maior este intervalo maior é a frequência dos acidentes, similar ao encontrado na literatura. Foi identificado que 27,8% dos acidentes aconteceram quando o intervalo entre o início da jornada de trabalho e o acidente já havia decorrido a mais de cinco horas.

Outro ponto chave desta pesquisa foi a quantidade de dados ignorados que encontramos nas fichas de notificação e investigação, demonstrando a vulnerabilidade das informações bem como prejudicando algumas análises. Ao comparar o número de notificações das unidades sentinelas e os números de afastamentos registrados pelo INSS, 38 e 355 respectivamente sugere a existência de subnotificação, fato este já discutido por diversos autores.

Batista em 2010 realizou um estudo na rede de saúde em Campinas. Observou as evidências de aspectos de descentralização efetiva de algumas ações, como o atendimento dos trabalhadores nos Centros de Saúde, principalmente quando se acidentam, indicando o acerto da diretriz da descentralização do atendimento dos acidentes de trabalho que não necessitam de atendimento hospitalar para a rede de atenção primária pela facilidade de acesso. Porém, quando se tratou de doenças relacionadas ao trabalho, o atendimento ocorreu em número menor e/ou não se buscou a relação causal com o trabalho. Este fato pode levar à subnotificação das doenças e, ainda, apontar para a dificuldade de se incluir, no cotidiano dos profissionais, o trabalho como um dos determinantes da doença. A preocupação com o atendimento dos trabalhadores acidentados ou doentes foi maior em relação aos cuidados oferecidos do que em relação a seu registro. O registro dos agravos foi realizado de maneira burocrática, sem privilegiar o caráter epidemiológico que favorecesse as ações de intervenção. Estas, quando aconteceram, foram desencadeadas pela sensibilidade dos profissionais de saúde ao problema e não motivadas pelo registro.

Correa em 2003 também tratou do problema da subnotificação de mortes por acidentes de trabalho ao comparar três bancos de dados: Sistema de Informação em Mortalidade (SIM), da Secretaria Municipal de Saúde de

Belo Horizonte; Sistema de Informação em Acidentes de Trabalho, do SUS de Belo Horizonte (SIAT-SUS/BH); e Sistema de Comunicação de Acidente de Trabalho, do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), os resultados do estudo evidenciam uma subnotificação de mortes por acidentes de trabalho. Viu-se que, para uma mudança na situação de saúde dos trabalhadores do país, seria necessário definir o fluxo sistemático das informações entre os órgãos oficiais que agregam esses dados vitais.

Ao analisar os dados encontrados, com relação à parte do corpo atingida verifica-se a gravidade dos acidentes. A maioria (39,5%) foi atingida na cabeça, seguido de membros inferiores e superiores quase que na mesma proporção. Deve-se considerar ainda os politraumatizados como os dos acidentes de trajeto com seis óbitos no local do acidente, três óbitos posterior no hospital. Também mais três óbitos no local do serviço das vítimas de Acidente de Trabalho Grave.

Os casos tiveram evolução variada, a maioria (52,9%) evoluiu para incapacidade temporária e 31,5% foram a óbito. Estes resultados apontam o elevado custo social dos acidentes de trabalho, além do absenteísmo e seqüelas temporária ou permanente, prejudicando também o setor produtivo, além dos transtornos e sofrimento para os familiares destes trabalhadores.

4 QUALIDADE DE VIDA E A DES-RE-TERRITORIALIZAÇÃO

A qualidade de vida é um ramo do conhecimento humano caracterizado como multidisciplinar e com muitas dimensões e aspectos a serem considerados de forma simultânea, conforme as características e individualidades de cada pessoa.

É definida por Goulart e Sampaio (2004, p. 31) *apud* Siegel e Dos Santos (2006) como “a maneira pela qual o indivíduo interage (com sua individualidade e subjetividade) com o mundo externo; portanto, a maneira como o sujeito é influenciado e como influencia”. Segundo esses autores, tem-se qualidade de vida quando se consegue alcançar o equilíbrio entre as forças internas e externas.

Também devemos considerar a subjetividade do objeto no tocante à abordagem do bem-estar físico, social e psíquico, visto ser relativo entre a amostra de indivíduos, se considerarmos as diferentes épocas e necessidades sazonais da vida de cada pessoa.

Segundo Reis Júnior (2008), pensando na qualidade de vida como uma área multidisciplinar, podemos observar três áreas distintas envolvidas neste campo: de natureza biomédica (relacionada com a saúde do indivíduo ou grupo de indivíduos), de natureza comportamental (relacionada a estilos, hábitos e maneiras de vida) e de natureza social e governamental (relacionada à participação dos indivíduos em ações de cidadania).

Em termos históricos, a expressão qualidade de vida foi utilizada pela primeira vez, no ano de 1920, por Arthur Cecil Pigou (1877 – 1959), no livro “*The Economics of Welfare*” (1920). Na obra, Pigou focou temas acerca de economia e bem-estar, associando as políticas públicas e governamentais às classes menos favorecidas e os pertinentes impactos relativos ao montante do orçamento do Estado.

A qualidade de vida teve sua confirmação como área de estudo após a Segunda Guerra Mundial, primeiramente nos Estados Unidos da América, onde o intuito principal era reforçar a idéia de que para se viver bem não bastava estar economicamente estável, ou seja, para se atingir um estado satisfatório de qualidade de vida seria necessário vários componentes. Nesse contexto

histórico, o conceito estava bastante atrelado à aquisição de bens materiais, bons salários e ascendência na escala social e profissional.

Inicialmente o termo qualidade de vida foi utilizado nos Estados Unidos da América, no período pós-guerra, para defender a idéia de uma nação livre, caracterizada pelo comportamento de consumo de bens materiais. Depois, seu sentido foi ampliado, passando a considerar o acesso à educação, à saúde, o bem-estar econômico e o crescimento industrial (CARR, THOMPSON E KTRWAN, 1996).

A expressão qualidade de vida também foi empregada pelo presidente dos Estados Unidos, Lyndon Baines Johnson (1908-1973) no ano de 1964, ao declarar que: “[...] os objetivos não podem ser medidos somente através do balanço dos bancos. Eles só podem ser medidos através da qualidade de vida que proporcionam às pessoas” (FLECK MPA, et al., 2008). Esse discurso mostra a necessidade de se multifacetar o conceito de qualidade de vida, atrelando-o a vários segmentos de estudo, como a saúde.

A partir da década de 70 produziu-se, no mundo moderno, o aumento da expectativa de vida com qualidade, delineando novos contornos ao assunto. Sua multidimensionalidade está atrelada a fatores do nível educacional das populações, índices de desenvolvimento humano, fatores econômicos, sociais e espirituais.

Os conceitos propostos iniciais enfatizavam os aspectos materiais, como bens adquiridos, salário e sucesso profissional. Depois, foi enfatizado o quanto uma sociedade havia se desenvolvido economicamente, como medida e comparação da qualidade de vida. Com o decorrer dos anos este conceito foi ampliando, gradativamente, significando, além do crescimento econômico, o desenvolvimento social, como educação, saúde, lazer, etc.

Está ocorrendo uma crescente alteração nas abordagens e enfoques quando se trata de qualidade de vida, com a clara intenção de se acrescentar vida com qualidade aos anos, considerando, além dos aspectos objetivos, também os subjetivos, sempre considerando o seu conjunto como mais relevante que o individual. Como exemplo destes aspectos subjetivos, podemos citar: satisfação, amor, realização pessoal, relacionamentos, ambiente, entre outros, têm sido valorizados.

Qualidade de vida é uma expressão facilmente utilizada, porém de difícil definição do conceito, tendo em vista o seu caráter subjetivo, complexo e multidimensional. Ter qualidade de vida depende de fatores intrínsecos e extrínsecos. Portanto, há uma conotação diferente de qualidade de vida para cada indivíduo, que ainda é influenciada pela relação deste com a sociedade que está inserido (ROCHA e FELLI, 2004).

Diante do impacto que o conceito saúde pode ter na vida das pessoas, faz-se necessários indicadores que possam nortear essa dimensão da qualidade de vida. Sendo assim, esta expressão refere-se não só à forma como as pessoas percebem seu estado geral de saúde, ou a mera existência ou não de enfermidades, mas também o quão física, psicológica e socialmente se comportam na realização de suas atividades cotidianas (TOSCANO E OLIVEIRA, 2009).

A expressão qualidade de vida apresenta diferentes entendimentos, que vão desde o conceito popular até o científico, com os mais diversos significados.

Na abordagem científica, o conceito está relacionado com a conceituação de saúde amplamente difundida pela Organização Mundial da Saúde – OMS, que está relacionado com a percepção individual de um completo bem-estar físico, mental e social. Portanto, mesmo não apresentando qualquer alteração orgânica que comprometa sua saúde, para ser considerado um indivíduo saudável sua vida precisa ter qualidade. A relevância desse conceito está no fato de que, apesar de ser baseado no estado de saúde de indivíduos e populações, ele contempla outras dimensões, atribuindo-se a ele uma característica multidimensional.

Segundo Buss (2000), a promoção da saúde pode ser entendida como algo direcionado à transformação do comportamento dos indivíduos, com foco na educação para mudanças no estilo de vida, repercutindo entre indivíduos, família e meio ambiente.

Ainda em consideração a este conceito, é necessário observar que aumentar a expectativa de vida não está diretamente relacionada a melhor qualidade de vida, visto que muitas vezes as condições de vida são precárias e mantidas por meio de grandes esforços e limitações.

Segundo Albuquerque e Tróccoli (2004), o bem-estar subjetivo busca entender a avaliação que os indivíduos fazem de suas vidas, em relação aos aspectos: felicidade, satisfação, estado de espírito e afeto positivo.

Outra questão subjetiva é a capacidade que cada indivíduo tem de se autoavaliar com relação à sua qualidade de vida. Estas interpretações podem ocorrer em momentos de euforia e bem-estar momentâneos ou repentinos, ou ainda em situações financeiramente confortáveis, com um aparentemente bom estado de qualidade de vida. Entretanto, faz-se necessário ressaltar que num momento em que a pessoa esteja passando por dificuldades financeiras ou esteja em momentos de mal-estar e transtornos de humor, o inverso também poderá ocorrer.

Segundo Sampaio (2004), a qualidade de vida das pessoas está relacionada com o trabalho, a família, o lazer, os amigos, a religião e a afetividade, pois a pessoa é a mesma dentro e fora do emprego.

Para Nahas (2006), esta concepção está intimamente relacionada ao indivíduo e sua inserção na sociedade, com um conjunto de parâmetros individuais e socioambientais, modificáveis ou não. Os parâmetros individuais compreendem o estilo de vida e a hereditariedade; os parâmetros socioambientais incluem a moradia, a assistência médica, as condições de trabalho e de remuneração, a educação, as opções de lazer e o meio ambiente.

A abstratividade e a subjetividade conceitual acerca da qualidade de vida, adicionadas à multiplicidade de áreas de estudo e suas diferentes abordagens científicas, acarretam dificuldades para o estabelecimento de um conceito único, sendo isso comprovado pelos sete conceitos descritos a seguir.

Para o Grupo WHOQOL (1994) a qualidade de vida é "a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações".

Para Fleck et al (2003, p. 7):

A qualidade de vida possui intersecções com vários conceitos iminentemente biológicos e funcionais, como status de saúde, status funcional e incapacidade/deficiência; sociais e psicológicos, como bem-estar, satisfação e

felicidade; e de origem econômica, baseada na teoria "preferência" (*utility*). Entretanto, seu aspecto mais genérico (saúde é apenas um de seus domínios) tem sido apontado como seu grande diferencial e sua particular importância.

Para Comte (2003, p. 11):

[...] pode-se entender que qualidade de vida – QV é um programa que visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização, tendo como ideia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o seu trabalho, sendo que atualmente a esfera profissional é um dos pontos mais importantes do ser humano.

Para Minayo, Hartz e Buss (2005, p. 8):

O conceito de qualidade de vida pode ser concebido como uma representação social com parâmetros objetivos, tais como: a satisfação das necessidades básicas e criadas pelo grau de desenvolvimento econômico e social da sociedade e também por parâmetros subjetivos, tais como: bem-estar, felicidade, amor, prazer, realização pessoal. A qualidade de vida é uma noção eminentemente humana e abrange muitos significados que refletem conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e coletividades. Tais significados refletem o momento histórico, a classe social e a cultura a que pertencem os indivíduos. A qualidade de vida é uma importante medida de impacto em saúde. Além desses parâmetros, o conceito também inclui critérios de satisfação individual, bem-estar coletivo, fatores políticos e de desenvolvimento humano.

Para Ferris (2006, p.14):

A qualidade de vida é o resultado de duas forças - endógenas e exógenas. As endógenas incluem forças mentais, emocionais e respostas fisiológicas do indivíduo para com a sua vida. As forças exógenas incluem a estrutura social, cultural, social psicológica e influências do ambiente social que afetam o indivíduo, grupo e a comunidade.

Para Katschnig (2006, p. 143):

Trata-se de um construto multidimensional, que reflete o bem-estar físico e psíquico subjetivo dos sujeitos em diferentes domínios da vida. Tal campo de interesse envolve

aspectos como bem-estar psicológico, satisfação com a vida, funcionamento social e desempenho, condições de vida e apoio social, mas não tem uma definição totalmente clara ou universalmente aceita, nem há um instrumento considerado padrão ouro para sua avaliação. Apesar disso, desde a década de 1990 houve grande incremento nas pesquisas neste campo dentro da área da saúde, pela necessidade de se aplicar o modelo biopsicossocial das doenças na prática clínica.

Para Toscano e Oliveira (2009, p. 2):

O conceito de qualidade de vida tem que ser compreendido como influenciado por todas as dimensões da vida e, assim, inclui, mas não deve estar limitado à existência ou não de morbididades. Contudo, diante do impacto que o conceito saúde pode ter na vida das pessoas, se fazem necessários indicadores que possam nortear operacionalmente essa dimensão da qualidade de vida. Assim, a qualidade de vida relacionada com a saúde refere-se não só à forma como as pessoas percebem seu estado geral de saúde, mas também o quanto física, psicológica e socialmente atuam na realização de suas atividades diárias.

O contraste desses conceitos deixa evidente que a noção e a consequente percepção deste conceito é diferente e mutável no aspecto temporal de indivíduo para indivíduo, e mostra-se atrelada a todo um contexto sociocultural no qual a pessoa se encontra imersa e naturalmente inserida.

4.1 Instrumentos para Avaliação de Qualidade de Vida

Diante dos diferentes conceitos sobre qualidade de vida expostos anteriormente, é natural a dificuldade em avaliar dentro de parâmetros científicos. Estas dificuldades podem ser influenciadas por vários fatores, como: características culturais da população estudada, costumes e questões religiosas pertinentes aos sujeitos da pesquisa, região geográfica, níveis de escolaridade, políticas públicas e demais intervenções propostas pelo governo, investimentos privados, participação popular, entre outros.

Em 1995, a Organização Mundial da Saúde – OMS e um grupo composto por pesquisadores de variadas áreas (WHOQOL Group), elaborou a

proposta de criação de instrumento que se destinasse à avaliação da qualidade de vida e pudesse ser utilizada em vários países.

Um dos instrumentos desenvolvidos foi o questionário de avaliação de qualidade de vida com 100 questões, denominado por Instrumento de Avaliação de Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde ou WHOQOL-100. Essas questões encontram-se agrupadas e formam seis domínios, com suas respectivas facetas:

- Físico: dor e desconforto, energia e fadiga, sono e repouso;
- Psicológico: sentimentos positivos; pensar, aprender, memória e concentração; autoestima; imagem corporal e aparência; sentimentos negativos;
- Relações sociais: relações pessoais, suporte/apoio social, atividade sexual;
- Meio ambiente: segurança física e proteção; ambiente no lar; recursos financeiros; cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade; oportunidades de adquirir novas informações e habilidades; participação e oportunidades de recreação e lazer; ambiente físico; transporte;
- Nível de independência: mobilidade; atividades da vida cotidiana; dependência de tratamentos ou de medicação; capacidade de trabalho;
- Espiritualidade: espiritualidade, crenças pessoais, religião.

Diante da necessidade de questionários mais sucintos, o grupo de pesquisa sobre qualidade de vida da OMS criou uma versão simplificada, denominada Instrumento Abreviado de Avaliação de Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde ou *WHOQOL-bref*, o qual consta de 26 questões. Nesta versão, constam duas questões gerais sobre qualidade de vida, sendo as restantes sobre cada uma das facetas apresentadas anteriormente.

4.2 Qualidade de Vida no Trabalho

Desde há muito tempo o trabalho faz parte da vida do homem, seja como fonte de sua própria subsistência ou do seu grupo social, seja como realização pessoal. Ele exerce uma influência muito grande na vida das pessoas, pois estas passam a maior parte do dia trabalhando (pelo menos um terço do seu dia), e em sua maioria por mais de 35 anos.

Segundo Limongi (2003), a influência mais dominante na vida de um homem é provavelmente sua profissão, visto o longo tempo que o homem permanece no labor. Nesse período, uma série de alterações de ordem física, social e psicológica ocorre no organismo do trabalhador, as quais podem influenciar em escalas diversas a qualidade de vida, de uma forma geral e também no trabalho, atuando diretamente no cotidiano do trabalhador, quer seja no trabalho, em casa ou nas suas horas de lazer e afetando a sua qualidade de vida no ambiente laboral.

As primeiras manifestações com a qualidade de vida no trabalho ocorreu no final da idade da pedra, com a descoberta da metalurgia, quando observou-se que os trabalhadores da produção de liga de cobre e arsênico estavam adoecendo. (ASIMOV, 1993).

Outros fatos sobre a qualidade de vida no trabalho podem ser remontados a Arquimedes de Siracusa (287 a.C. – 212 a.C.), pelos seus estudos sobre as alavancas, que são máquinas capazes de produzir multiplicação da força humana e propiciar vantagens e comodidades na movimentação de cargas, ou ainda os estudos de Euclides de Alexandria (360 a.C. - 295 a.C.), em que princípios da geometria por ele desenvolvidos, otimizavam os métodos usados por agricultores nas margens do rio Nilo. No entanto, os estudos acerca da QVT ocorrem há poucas décadas.

Os primeiros estudos sobre a qualidade de vida no trabalho surgiram por volta da década de 30 do século passado, com a teoria das relações humanas, que contrapôs as condições desumanas proporcionadas principalmente pelo taylorismo, através dos métodos de racionalização do trabalho. Surgem outras variáveis ligadas as dimensões da qualidade de vida no trabalho, como:

treinamento, liderança democrática, motivação, participação, entre outros (VIEIRA, 1995).

Segundo Carvalho-Freitas (2007), a primeira pesquisa científica realizada na área foi desenvolvida nas instalações das oficinas de Hawthorne, da Companhia Western Electric, na cidade americana de Chicago, nos Estados Unidos da América, feita por Mayo (1968). O pesquisador apontou a necessidade de avaliar a satisfação do trabalhador em relação às suas atividades laborais. Observou ainda que grupos informais influenciavam o comportamento de indivíduos nas suas atividades laborais. Percebeu que ocorria uma relação direta entre a produtividade de uma equipe com sua satisfação no trabalho desenvolvido e que esta também estava relacionada às condições de autonomia e ritmo de trabalho. Por fim, constatou que as relações humanas entre os trabalhadores e supervisores, e dos trabalhadores entre si, bem como questões como motivação, cooperação, integração e satisfação de necessidades sociais possuíam influência direta no comportamento dos trabalhadores em suas atividades laborais.

Segundo Macêdo *et al.* (2004) *apud* Perdigão (2007), o tema começou a ser investigado desde o início de 1950. Nesse período, surgiram os primeiros estudos sobre as relações indivíduo x trabalho x organização, com Eric Trist, na Inglaterra (ERIC TRIST, 1975 *apud* FERNANDES, 1996) e seus colaboradores, que se propuseram a desenvolver um modelo conceitual para tratar o trinômio Indivíduo-Trabalho-Organização. A partir desse modelo, a qualidade de vida no trabalho tem por base a satisfação do trabalhador no trabalho e com o trabalho, dando início a várias tentativas de conceituação.

Em 1960, havia sinais de tentativas múltiplas de se reduzirem os efeitos negativos da prática laboral sobre os trabalhadores. Entre as décadas de 1960 e 1970, as inter-relações e interdependências entre vida profissional, indivíduo, vida pessoal e a manutenção da saúde do trabalhador ganham bases científicas, buscando então a redução das consequências negativas da prática laboral dos empregados em seus estados de saúde.

A qualidade de vida no trabalho tem sido preocupação do homem desde o início de sua existência, às vezes apresentada com outros títulos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador (RODRIGUES, 2002).

Através da revisão da literatura, verifica-se que não há uma definição conceitual unânime a respeito de Qualidade de Vida no Trabalho, mas sim várias correntes e abordagens (SCORSIN et al; AYRES et al). Vários modelos de Qualidade de Vida no Trabalho podem ser encontrados na literatura. O modelo Limong-França é considerado o contemporâneo.

O trabalho pode criar a propriedade, em seu conceito geral, podendo esta propriedade se constituir em bens móveis, imóveis ou moeda circulante. E para que seja garantida ao cidadão, após consumada sua aquisição, deve existir a interferência do Estado, com a missão de defender essa propriedade.

As atividades relacionadas ao trabalho também podem servir para propiciar a comodidade social, buscando essencialmente o prazer e a tranquilidade, não acumulando bens e riquezas sem a função primordial de propiciar bem-estar de caráter temporal imediato ou de curto prazo.

Em análise oposta ao acúmulo de riquezas, o trabalho pode gerar no indivíduo insatisfação e desencanto, constituindo-se em um fardo a se carregar. Pode ainda desencadear processos patológicos diversos no trabalhador, sendo seu desenvolvimento e conseqüentemente seu desempenho de natureza multivariada.

Por volta do ano de 1974, as empresas estavam passando por um período de grande competição entre os mercados internacionais, crescente inflação e momento de crise do petróleo. Esse cenário fez com que as empresas se preocupassem com a sua sobrevivência, independente da situação dos trabalhadores.

As conseqüências de uma gestão inadequada de qualidade de vida no trabalho são o surgimento de doenças ocupacionais, a ocorrência de acidentes de trabalho e a insatisfação com o próprio trabalho. A adoção de ações e Programas pertinentes ao tema proporciona ao indivíduo maior resistência ao estresse e à fadiga, maior equilíbrio emocional, maior motivação, eficiência, melhor auto-imagem e relacionamento (LIMA e STANO, 2004).

Com a necessidade de se criar uma mão de obra saudável e comprometida com o trabalho, é importante responder às exigências e ouvir as sugestões dos funcionários para que se obtenham melhorias de Qualidade de vida no Trabalho. O foco desta deve estar não apenas no bem-estar físico do

trabalhador, por meio de implementação de atividades físicas na empresa, incremento do ambiente físico de trabalho por meio da melhoria de aspectos ergonômicos e gestão eficiente de saúde e segurança no trabalho, mas deve ser considerada também um instrumento de incremento da produtividade organizacional, o que inclui aspectos como motivação, participação nas decisões, auto-desenvolvimento, por meio de treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho com ferramentas de *feedback* e a implementação de planos de carreira no interior da empresa. As organizações devem desenvolver estratégias que minimizem as incertezas na garantia de sobrevivência no mundo atual competitivo e globalizado.

O estudo da qualidade de vida no trabalho vem suscitando a emergência de vários conceitos, como: a participação do empregado nas decisões que afetam o desempenho de suas funções; reestruturação de tarefas, estruturas e sistemas para que estes ofereçam maior liberdade e satisfação no trabalho; sistemas de compensações que valorizem o trabalho de modo justo e de acordo com o desempenho; adequação do ambiente de trabalho às necessidades individuais do trabalhador; satisfação com o trabalho (PILATTI e BEJARANO, 2005).

A capacidade de trabalho pode ser influenciada por inúmeros fatores, como as condições em que é exercido, as doenças, os acidentes relacionados ao trabalho e as condições gerais da vida do trabalhador (BELLUSCI e FISCHER, 1999). Nesse contexto, é possível destacar situações em que o trabalho exercido pelo indivíduo pode se constituir em um ou no principal elemento desencadeador de redução de sua saúde, passando a ser um elemento patogênico e por extensão fazendo com que o trabalhador tenha momentos de baixa produção laboral ou ainda afastamentos temporários de suas funções profissionais.

A teoria humanística, bem como os estudos e modelos de Qualidade de Vida no Trabalho, emergiram como reação às teorias tradicionais de Administração Científica e Clássica e como instrumento de humanização do trabalho, bem-estar e participação dos colaboradores no processo decisório. O profissional não é mais considerado um mero executor, como preconizavam Taylor e Fayol, e sim um funcionário integrado à organização (BIAZIN *et al*, 2006).

A qualidade de vida no trabalho se preocupa principalmente com dois aspectos importantes, que são o bem-estar do trabalhador e a eficácia organizacional. Com a necessidade das empresas de se tornarem mais competitivas no mercado, veio a busca incessante da qualidade total. Acompanhando esta qualidade total também surgiu a qualidade de vida no trabalho, que está focalizada no potencial humano e no meio em que convive em todos os sentidos. Um programa adequado de qualidade de vida no trabalho busca uma organização mais humanizada e proporciona condições de desenvolvimento pessoal ao indivíduo.

4.3 Condições de Trabalho e Saúde

O sentido do trabalho já passou por muitas fases desde os caçadores pré-históricos até chegar aos operários que formam a mão-de-obra das organizações atuais. Durante esse tempo o trabalho sempre foi parte integrante da vivência diária do homem, mas foi a partir da Revolução Industrial, em 1776, que o sentido do trabalho e a vida em sociedade foram claramente modificados.

Com a chegada das máquinas, muitos camponeses saíram do campo e migraram para a cidade, deixando de serem “empregados da natureza” para serem submetidos a regras empresariais e ao ritmo das máquinas, mesmo sem qualificação para execução das funções a que foram submetidos.

Segundo Pilatti (2007), com a revolução industrial, as condições de trabalho foram deterioradas a ponto de serem consideradas desumanas. Devido ao grande número de trabalhadores chegando às cidades em um curto período de tempo, a infra-estrutura das cidades acabou não suportando. As moradias eram inadequadas e não existiam as mínimas condições de higiene e limpeza.

Durante o século XVIII, os trabalhadores chegavam a suportar 18 horas de trabalho diário, pois os operários eram considerados pelos empresários como meras extensões das máquinas. Essa relação entre empresário e trabalhador mostra que o capital humano era completamente ignorado.

Pilatti (2007) acrescenta outros fatores que contribuíram para deixar o trabalho cada vez mais impróprio. Além da jornada de trabalho excessiva, a fadiga causada pelo excesso de esforço requerido; a falta de higiene e a inadequação do ambiente fabril. Com efeito, ocorre um grande número de acidentes de trabalho e a proliferação de doenças.

Entre os anos de 1860 e 1914, ocorre a segunda fase da revolução industrial. Conhecida como a revolução do aço e da eletricidade foi desencadeada por três grandes acontecimentos: o desenvolvimento do aço, o aproveitamento do dínamo e a invenção do motor de combustão interna.

Pilatti (2007) cita uma consequência desses avanços tecnológicos ocorridos no final do século XIX e início do século XX. As empresas passaram a exigir mão-de-obra cada vez mais qualificada, desempregando um grande número de trabalhadores e aumentando a miserabilidade da classe proletária.

Depois de lutar durante todo o século XIX por melhores condições de trabalho e de vida, os trabalhadores conseguiram organizar entidades que os representasse e que fossem capazes de organizar e fortalecer a classe trabalhadora, conseguindo amenizar o esforço braçal desumano a que eram submetidos.

As relações de trabalho, no entanto, continuavam as mesmas. Para Santos (1999), o capital continuava nas mãos dos civis, proprietários dos meios de produção, os demais continuavam vendendo a sua força de trabalho para sobreviver. O trabalho foi hierarquizado ao extremo.

Frederick Taylor (1976) sugeriu que o máximo de prosperidade só pode ser atingido através do resultado máximo de produção. Estava introduzida a organização racional do trabalho através da administração científica, com a subdivisão de funções.

O Taylorismo surge dentro das organizações. Através da observação empírica do trabalho, iniciam-se os primeiros estudos sobre tempos e movimentos. As empresas adotam medidas como: seleção científica de trabalhadores, aplicação de métodos planejados, padrões de produção, supervisão, criam estruturas organizacionais rígidas e incentivos monetários.

Alguns métodos e algumas técnicas criadas por Taylor (1976) são alvos de restrições e críticas até os dias de hoje. Um desses métodos é o fato de Taylor condicionar o baixo rendimento de um trabalhador à preguiça e falta de

vontade (leia-se preguiça e falta de vontade como realizar a tarefa deliberadamente de forma vagarosa), sugerindo uma severa supervisão como solução desse problema.

Dejours (1992) defendeu esse “tempo preguiçoso” como sendo uma fase em que os indivíduos trabalhavam aquém das suas capacidades. Era uma fase de repouso mental que intercalava o trabalho e tinha como objetivo a proteção da vida mental do trabalhador e a continuidade das tarefas. Porém, Pilatti (2007) acrescenta que essa idéia de tempo de “não-trabalho” ser definido como “tempo de compensação” também já está se esvaindo.

Outro método defendido por Taylor (1976) foi dividir o trabalho entre vários operários, substituindo o trabalho individual pelo coletivo. Esse método transformou o indivíduo em um executor de tarefas simples, facilmente treinável e substituível. Com isso o trabalhador foi desqualificado, ficando restrito às exigências de tempo e à execução de movimentos repetitivos, tornando o trabalho extremamente monótono.

Para Dejours (1992), o sistema Taylorista gerou muitas divisões entre os indivíduos, que mesmo compartilhando o mesmo ambiente de trabalho, as mesmas condições e a mesma vivência diária, são desafiados individualmente a cumprirem as metas de produtividade.

Esse isolamento dos operários é um dos aspectos tayloristas negativos que tiveram maior impacto. Esse isolamento resulta no enfraquecimento do interesse do trabalhador pelo produto acabado, na perda do orgulho pela tarefa, no declínio da qualidade e em altos índices de rotatividade, absenteísmo e alienação.

As mudanças sociais ocorridas ao longo do tempo agravaram cada vez mais a relação entre operário e patrão. Alguns trabalhadores, normalmente os mais instruídos, entravam em conflito com os chefes em busca de melhores condições de trabalho, buscando satisfazer suas necessidades e aspirações.

Os responsáveis pela organização do trabalho, movidos pela euforia comercial, optaram por aumentar o número de bens produzidos no mesmo período de tempo, ao invés de manter a produção em um período menor. Segundo Pilatti (2007) isso reflete a existência de uma incongruência entre a valorização do capital humano e o mundo empresarial. Ainda que os aspectos

elementares do trabalho tenham sido humanizados, a qualificação requerida dos colaboradores os impôs exigências ainda mais sofisticadas.

A preocupação com as condições laborais e sua relação com a saúde dos trabalhadores, nos aspectos de motivação e satisfação profissional, tornaram-se questões de grande importância, em consequência ao momento de constantes mudanças sociais e tecnológicas. Para Zanetti (2002), as empresas, ao invés de investirem única e diretamente em produtos e serviços, também estão investindo nas pessoas que entendem deles, sabem como criá-los, desenvolvê-los e melhorá-los.

Segundo Beltrame (2009), é importante a atuação nos níveis de promoção à saúde e prevenção de doenças ocupacionais para a preservação da capacidade laborativa e consequente diminuição da incapacidade para o trabalho e aposentadoria precoce.

As atividades desempenhadas no trabalho permitem duas situações diferentes: primeira, a de produzir a possibilidade de adquirir independência financeira, atingir níveis de satisfação pessoal e reconhecimento profissional; por outro lado, estas atividades também podem desencadear situações antagônicas como insatisfação e desânimo com a função exercida.

Para Dejours (2000), a busca do prazer e a fuga do sofrimento constituem-se em um dos desejos do trabalhador, em oposição às exigências feitas pela organização do trabalho. Portanto, para obtenção do prazer é necessário que a organização torne-se flexível, permitindo ao indivíduo empregar as aptidões psicomotoras, psicossensoriais e psíquicas.

Segundo Abrahão e Torres (2004), o trabalho constitui um elemento fundamental da existência humana, podendo contribuir tanto para o bem-estar como para a manifestação de sintomas que afetam a saúde.

Para Vendramini (2000), a capacidade produtiva no trabalho está relacionada a aspectos motivacionais relativos à vida do trabalhador, dentro e fora do trabalho, perpassando por questões inerentes à dignidade da função desempenhada e sua participação na organização.

O trabalho também pode ser considerado como realização profissional, ocasionando sofrimento apenas em situações específicas. Por isto, hoje as empresas também investem no caráter social vinculado à realização

profissional e pessoal de seus trabalhadores, o que despertou o aumento no número de pesquisas voltas à área do trabalho (CORTEZ, 2004).

4.4 Modelos para Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho

Há algumas décadas as empresas estão mudando seu comportamento: até pouco tempo visavam apenas lucro em seus negócios e, atualmente, procuram oferecer aos colaboradores satisfação na execução das tarefas laborais, quer por necessidades de competitividade ou por critérios organizacionais próprios.

Segundo Antunes (2000), para que haja uma vida dotada de sentido, é necessário que o indivíduo encontre realização na esfera do trabalho. Se o trabalho for autodeterminado, autônomo e livre, será também dotado de sentido ao possibilitar o uso autônomo do tempo livre de que o ser social necessita para se humanizar e se emancipar em seu sentido mais profundo. A busca de uma vida dotada de sentido a partir do trabalho permite explorar as conexões decisivas existentes entre trabalho e liberdade.

A expectativa média de vida chega aos 75 anos, dos quais uma média de 35 anos é destinada as atividades laborais. É necessário que o trabalho seja executado em locais saudáveis, aprazíveis e que possibilitem momentos de criação de idéias e de realização de tarefas, para que ocasione uma qualidade de vida satisfatória ao trabalhador.

Há indícios de que a qualidade de vida no trabalho está relacionada ao prazer pela atividade laboral, segundo Guidelli e Bresciani (2010). Fazer o que se gosta tem relação direta com o bem-estar psicológico. Dentre as qualidades do relacionamento humano, temos: convívio harmonioso, tratamento igualitário, amizade, diálogo entre líderes e entre pares e transparência nas relações. Atualmente, as relações no trabalho considera vários aspectos que atuam na universalidade do ser humano, passando por dimensões físicas, psicológicas, intelectuais e emocionais.

Surgem modelos de qualidade de vida no trabalho, após a década de 1970, frutos de experiências e fatores observados em pesquisas em ambientes de atividade laboral. Os modelos clássicos a serem utilizados neste trabalho

são: Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Werther e Davis (1983), apud Pedroso (2010).

4.4.1 Modelo de Richard Walton (1973)

Este modelo é muito utilizado em pesquisas qualitativas e quantitativas nessa área. É o modelo mais amplo e sistêmico, segundo Mônaco e Guimarães (2000), contemplando processos de diagnóstico de qualidade de vida no trabalho, levando em consideração os fatores intra e extraempresa. Segundo Pedroso (2010), o modelo de Walton enfatiza o trabalho como um todo, mencionando inclusive aspectos presentes na vida de não trabalho.

Este é um importante modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho, pois aborda desde as necessidades básicas dos trabalhadores até as condições organizacionais da empresa. O autor conclui que a autoestima e o nível de satisfação do indivíduo são diretamente proporcionais à qualidade de vida no trabalho (DONAIRE; ZACHARIAS; PINTO, 2005).

Esta abordagem considera o intervalo de variáveis composto pelas necessidades básicas do trabalhador, até o todo das necessidades organizacionais. O próprio Walton ressalta que:

Independentemente da forma como se aborda a Qualidade de Vida no Trabalho, é necessário conhecer a diversidade das preferências humanas – culturais, sociais, familiares, educacionais e de personalidade. A sociedade está tomando maior consciência da Qualidade de Vida no Trabalho num tempo de grande crescimento das diversidades nos estilos de vida [...]. Diferenças entre sub-culturas e em estilos de vida são acompanhadas por diferentes definições acerca do que seja uma alta Qualidade de Vida no Trabalho (WALTON, 1993, trad. CARVALHO-FREITAS, 2007, p. 9).

Para Cunha et al (2008), essa abordagem é fundamentada em um enfoque social e técnico, interagindo dois grupos: indivíduo e organização.

Nesta abordagem proposta por Walton (1973) apud Pedroso (2010), a expressão qualidade de vida é utilizada para descrever valores ambientais e

humanos, negligenciados em favor da produtividade, do crescimento econômico e do avanço tecnológico.

Esse modelo está fundamentado nas questões relacionadas diretamente com: compensação justa e adequada, condições de segurança e saúde no trabalho, utilização e desenvolvimento de capacidades, oportunidades de crescimento contínuo e de segurança, integração social na organização, garantias constitucionais, trabalho e espaço total de vida, e relevância social da vida no trabalho. Estas são as oito dimensões abordadas neste modelo, que busca o equilíbrio entre a situação do trabalho e o espaço total de vida do trabalhador, considerando que a atividade laboral pode otimizar ou prejudicar as demais áreas da vida profissional de um trabalhador.

Esse modelo aborda não somente as situações de trabalho, como também aquelas que tenham ações indiretas sobre o trabalho. Permite analisar tanto o conjunto de condições e práticas organizacionais, como aspectos relacionados à satisfação e à percepção dos empregados sobre os fatores positivos no trabalho (SILVA; TOLFO, 1995).

Podemos especificar algumas abordagens propostas pelas oito dimensões propostas no modelo de Walton:

a) Compensação justa e adequada:

- salário ou remuneração adequados: a qualidade de vida no trabalho está relacionada diretamente aos valores do salário ou da remuneração, tendo estes que suprir as necessidades do trabalhador;
- equidade ou compatibilidade interna: aborda o equilíbrio entre as remunerações recebidas pelos demais funcionários da empresa em funções similares dentro da mesma organização;
- equidade ou compatibilidade externa: aborda o equilíbrio entre as remunerações recebidas pelos demais funcionários de outras empresas que atuem em atividades similares;

b) Condições de segurança e saúde no trabalho:

- Jornada de trabalho: faz referência ao número de horas trabalhadas por dia ou ainda por semana e sua relação direta com a carga de trabalho ou tarefas exigidas nessa respectiva jornada;

- Ambiente físico: refere-se às condições de salubridade do ambiente onde a atividade é desenvolvida, considerando sua segurança física com relação a acidentes e à contaminação por doenças infectocontagiosas ou adquiridas pela execução de movimentos repetitivos;

c) utilização e desenvolvimento de capacidades: nesta dimensão é fundamental que os superiores hierárquicos incentivem os trabalhadores a utilizar suas capacidades, desenvolvendo-as em prol da organização. Considera:

- autonomia: nessa dimensão o trabalhador possui uma relativa liberdade para tomar decisões e executar suas tarefas e estabelecer a programação de seu trabalho, em conformidade com as necessidades da organização;
- significado da tarefa: caracteriza a importância da tarefa e sua influência nos públicos interno e externo em relação à organização;
- identidade da tarefa: identifica a visibilidade que o executor e seus colegas possuem do trabalho a ser realizado, destacando a sua importância;
- variedade de habilidades: é relacionada com a complexidade do trabalho a ser realizado, ou seja, quanto mais complexo o trabalho, maior o número de habilidades requeridas;
- retroação e retroinformação: referem-se às informações recebidas para a realização do trabalho e as respectivas ações desenvolvidas para a sua boa execução. Essa dimensão requer uma constante comunicação entre colaboradores da organização.

d) Oportunidades de crescimento contínuo e segurança: a oportunidade de crescimento e segurança refere-se à valorização do empregado por meio de oportunidades para manifestação e expansão de potencialidades, bem como para o avanço na carreira ocupacional. As dimensões consideradas são:

- possibilidade de carreira: enfatiza a possibilidade de o trabalhador, por meio de suas habilidades natas ou adquiridas, vislumbrar uma carreira dentro da empresa;
- crescimento profissional: relaciona a atividade desenvolvida com o crescimento profissional do indivíduo, fazendo com que ele se aperfeiçoe durante sua vida laboral;
- segurança do emprego: preconiza a possibilidade de o trabalhador permanecer na empresa, adquirindo relativa estabilidade em relação à função desempenhada.

e) Integração social na organização: são enfatizadas as relações profissionais e pessoais entre os diferentes níveis hierárquicos e também entre pares. Neste fator destacam-se as seguintes dimensões:

- igualdade de oportunidades: possibilita oportunidades de ascensão profissional, independentes de condições como: sexo, religião, etnia, condição social, aparência física e graus de parentesco com superiores hierárquicos;
- relacionamentos interpessoais e grupais: referem-se à condição de diferentes grupos e níveis hierárquicos dentro da empresa se relacionarem de forma produtiva e com ajuda mútua;
- senso comunitário (cooperação): diz respeito à cooperação constante entre os colaboradores de um mesmo setor e intersetores da empresa; sendo que a integração social na organização preconiza atualmente a necessidade de se colocar em discussão questões que envolvam preconceito, senso de companheirismo e a possibilidade de comunicação direta e aberta entre todos.

f) Garantias constitucionais ou constitucionalismo: considera o aspecto legalista interior da organização, no tocante às leis e aos direitos trabalhistas e a sua respectiva aplicação ao quadro funcional.

- respeito às leis e aos direitos trabalhistas: refere-se ao fato de a empresa seguir os direitos preconizados na legislação trabalhista em relação aos colaboradores;

- privacidade pessoal: estipula que todo colaborador deve possuir um grau de privacidade compatível com a função por ele desempenhada;
- liberdade de expressão: aborda a margem de liberdade que o funcionário possui dentro da empresa para expressar suas opiniões, sentindo-se dessa forma útil e valorizado;
- normas e rotinas claras da organização: o funcionário precisa possuir acesso rápido às normas e às rotinas e dessa forma poder desempenhar seus afazeres laborais dentro das necessidades e aspirações da empresa

g) Trabalho e espaço total de vida: neste item deve existir a divisão harmônica entre as horas de trabalho e aquelas destinadas ao convívio com a família, atividades relacionadas ao lazer e às ações filantrópicas em sua comunidade, devendo prevalecer o equilíbrio entre o trabalho e a vida global do trabalhador.

- papel balanceado do trabalho na vida pessoal: relacionado diretamente à quantidade de horas em que o trabalhador se dedica ao trabalho e a sua influência quantitativa no todo da vida do trabalhador, englobando horas de sono, convívio com a família, tempo dedicado ao lazer, à religião, à vida pessoal e a viagens;
- estabilidade de horários de entrada e de saída: engloba os horários de entrada e de saída do trabalhador do seu trabalho e sua relação direta com os demais itens componentes de sua vida; ressaltando que tais horários devem estar condizentes e não conflitantes em seu todo ou em grande parte com os horários de entrada e de saída do trabalho ou estudo de seus familiares diretos ou com os quais o trabalhador tem maior relação (esposa, filhos e pais).

h) Relevância social da vida no trabalho: abrange a capacidade que o trabalhador possui de visualizar a importância da empresa e de seu trabalho dentro de sua comunidade e como ele é valorizado pela organização.

- imagem da empresa: relacionada ao orgulho e à satisfação que o trabalhador possui de trabalhar na empresa;

- responsabilidade social da organização: ligada à condição de percepção do todo que o trabalhador tem em relação à importância social da empresa dentro da comunidade em que está inserida, auxiliando-a e ao mesmo tempo não a prejudicando;
- responsabilidade social pelos produtos e serviços: este fator está diretamente atrelado ao anterior, porém em uma visão mais fragmentada, relacionando os benefícios sociais dos produtos e serviços desenvolvidos pela empresa dentro da comunidade;
- responsabilidade social pelos colaboradores: engloba as ações sociais possíveis de serem desenvolvidas pelos trabalhadores, em conjunto com a seção ou divisão de recursos humanos da empresa, para o benefício da comunidade.

4.4.2 Modelo de Hackman e Oldham (1976)

Estes pesquisadores desenvolveram um modelo para explicar de que forma as características de um emprego, as respectivas interações e as diferenças individuais podem influenciar a motivação, a satisfação e a variação de produtividade dos trabalhadores. Isto é decorrente da possibilidade de análise da interação entre as diversas características do trabalho com as várias diferenças individuais e resultados respectivos, englobando os níveis de produtividade e de satisfação.

Este modelo, também conhecido por “Modelo das Dimensões Básicas das Tarefas”, propõe o desenvolvimento de um levantamento diagnóstico do trabalho, a partir de três estágios psicológicos críticos, que são:

- a) significação prática do trabalho, com a qual o trabalhador tem a percepção do seu trabalho e sua respectiva importância e significância, dentro de uma escala de valores;
- b) responsabilidade prática com o resultado do trabalho, para desenvolver no indivíduo o sentimento de responsabilidade pelas funções laborais que executa;

- c) o conhecimento de suas atividades, com o objetivo de que o trabalhador possa avaliar o grau com que conhece efetivamente as tarefas laborais a ele designadas.

Sobre os estágios propostos neste modelo, pode-se explicitar as seguintes dimensões:

- variedade de habilidade: o indivíduo precisa ser capaz de avaliar o nível em que é possível a realização das tarefas e irá requerer dos executantes uma quantidade de talentos e habilidades a ela inerentes;
- identificação das tarefas: ocorre por parte do executor a estimativa do grau em que tais tarefas são capazes de impactar a vida laboral das outras pessoas;
- autonomia: o trabalhador avalia a sua independência para a realização das tarefas, desde o planejamento até a execução dos procedimentos finais;
- abertura de canais de retroalimentação (*Feedback*): caracteriza-se pela capacidade da realização do serviço, o qual resulta em informação que servirá de base para avaliações. O *feedback* pode ser classificado em extrínsecos e intrínsecos, considerando que no *feedback* extrínseco, as tarefas executadas são avaliadas por indivíduos que estão em posição de observadores (terceiros); enquanto no *feedback* intrínseco (ou do próprio trabalhador), é permitido que o próprio executor possa autoavaliar o trabalho e exprimir uma opinião a respeito;
- inter-relacionamento: ocorre a avaliação do grau com que o trabalho requer que o indivíduo se relacione com outros colaboradores e também com clientes.

Com base nestes estágios são obtidos resultados positivos, como por exemplo: alta motivação interna, alta satisfação no trabalho, alta qualidade de desempenho, baixo absenteísmo e baixa rotatividade. Neste modelo é proposto um escore chamado de potencial motivador do trabalho, que avalia as propriedades motivacionais do trabalho, demonstrando sua significância, indicando a responsabilidade e proporcionando o respectivo conhecimento dos resultados, através da seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{variedade da tarefa} + \text{identidade da tarefa} + \text{significado da tarefa})}{3} + \text{autonomia} + \text{feedback}$$

3

A variabilidade do escore é de 1 até 343, sendo o valor de referência para a análise quantitativa de 125.

Esse escore é constituído por quinze questões com formatação objetiva e as respostas com disposição na escala do tipo Likert, com um total de sete alternativas.

A escala do tipo Likert foi criada em 1932, por Rensis Likert, para verificar o nível de aceitação de clientes com produtos e serviços, e se constitui um modelo de escala psicométrica de resposta, utilizada comumente em questionários, para o nível de concordância dos entrevistados com uma afirmação. Estas escalas requerem que os indiquem seu grau de concordância ou discordância com declarações relativas à atitude que está sendo medida. Atribuem-se valores numéricos e/ou sinais às respostas para refletir a força e a direção da reação do entrevistado à declaração. As declarações de concordância devem receber valores positivos ou altos enquanto as declarações de discordância devem receber valores negativos ou baixos (BAKER, 2005).

Uma das formas mais utilizadas de apresentar as perguntas, com as respectivas possibilidades de interpretação das respostas, está demonstrada no quadro a seguir:

Quadro 1: Escala numérica e interpretação das respostas.

Escala numérica das respostas	Interpretação
1	Nada – muito baixa – muito ruim – muito pouco
2	Pouco – baixa – raramente – ruim
3	Mais ou menos – média – às vezes
4	Alta – bastante – frequentemente – bom - muito
5	Sempre – muito alta – extremamente – muito bom – completamente

Fonte: adaptado de Reis Junior (2008)

4.4.3 Modelo de Westley (1979)

Foi desenvolvido nos Estados Unidos da América, na perspectiva de que a qualidade de vida no trabalho tem por premissa que as situações do mundo moderno irão influenciar de forma articulada na vida pessoal e laboral do trabalhador.

Visando à otimização da qualidade de vida no trabalho, este modelo apresenta a proposta de que, nas esferas de trabalho, ocorra uma ação conjunta e cooperativa entre os trabalhadores e os empresários, englobando situações como a divisão dos lucros, a tomada de decisões em conjunto e a busca de soluções parceiras. Dessa forma, grande parte das ações desenvolvidas pode favorecer a humanização do trabalho e contribuir dessa forma para a solução de problemas na esfera individual ou coletiva. Tais ações buscam guiar os indivíduos no momento de estruturação e de reestruturação da organização em que atuam, constatando problemas e relacionando a eles as soluções pertinentes.

No modelo de Westley propõe-se a abordagem em quatro níveis de situações que afetam a qualidade de vida no trabalho, de ordem política, econômica, psicológica e sociológica, enfatizando que elas possuem sua origem na natureza das organizações oriundas da sociedade industrial e suas respectivas transformações ocorridas no espaço temporal.

As esferas política e econômica são de natureza geral e estão relacionadas entre si, enquanto que as esferas psicológica e sociológica estão relacionadas diretamente com a estruturação organizacional das empresas. Os quatro níveis de atuação são explicitados conforme segue.

- a) Política: posicionada no sentimento permanente ou cíclico que o trabalhador possui de ser demitido de forma sumária, sem um motivo aparente. O nível político é desencadeado principalmente pela concentração excessiva do poder e capital nas mãos de gerentes, diretores e acionistas. Essa esfera é um fator desencadeador de insegurança e pode acarretar a redução da produtividade dentro das corporações.
- b) Econômica: relacionada diretamente à equidade salarial entre os colaboradores da empresa, além da equidade salarial e equidade

na forma de tratamento recebida pelo trabalhador por parte dos superiores e colegas.

- c) Psicológica: a capacidade de autorrealização do funcionário aparece como a abordagem mais importante. A falta dessa situação acarreta normalmente sentimentos de prostração profissional, podendo levar o indivíduo ao desânimo e até mesmo a quadros depressivos. As outras abordagens desse nível consideram nível de desafio, desenvolvimento pessoal e profissional, criatividade, identidade da tarefa, demanda de trabalho e a autoavaliação.
- d) Sociológica: centrada na falta de participação do funcionário nas decisões sobre seu trabalho, o *status* do indivíduo na empresa, suas responsabilidades inerentes à função e à maneira com que o trabalho pode ser desenvolvido. Esse nível pode gerar no funcionário a sensação de falta de leis, normas ou organização (anomia), acarretando a ideia de que o trabalho é somente a razão financeira de subsistir ou adquirir bens e produtos e dessa forma relegando a planos inferiores a razão moral de sua função na empresa. Para Pedroso (2010), quando a razão moral supera a razão financeira, o trabalho se torna mais significativo e menos anônimo.

Este modelo considera que as melhoras observadas na qualidade de vida no trabalho são oriundas de contínuos esforços que objetivam a humanização das atividades laborais.

4.4.4 Modelo de Werther e Davis (1980)

Publicado pela primeira vez em 1980, no livro *Human resources and personnel management*. Nesse modelo a qualidade de vida no trabalho pode ser afetada por situações como benefícios, condições e local de trabalho, projeto de cargos, relação de poder, remuneração e supervisão.

Segundo Sampaio (2004), este modelo “visa reavaliar os cargos com o intuito de verificar até que ponto as tarefas e os cargos interferem na qualidade de vida do trabalhador”.

Para o autor o projeto de cargos é o item mais importante, pois a ênfase maior da qualidade de vida no trabalho é tornar para o trabalhador os cargos mais interessantes, desafiadores e preferencialmente com o mínimo possível de rotina. O projeto de cargos é influenciado por uma série de fatores ambientais, organizacionais e comportamentais, a saber.

- a) Fatores ambientais: considera que as habilidades do funcionário, as suas expectativas individuais e sociais e as respectivas disponibilidades devem ser consideradas e constantemente relacionadas com o ambiente externo. É necessário a existência de equilíbrio entre as habilidades e disponibilidades de empregados, em relação as exigências inerentes à função desempenhada. Em relação às expectativas individuais e sociais, estas são influenciadas pela sociedade como um todo e, ao não serem consideradas, podem causar situações como frustração profissional, baixa motivação ou ainda dificuldade na seleção de profissionais devidamente qualificados.
- b) Fatores organizacionais: relacionam a identificação entre a tarefa e o cargo, buscando ampliar de forma qualitativa o fluxo do processo do trabalho e suas respectivas práticas. Nesses fatores busca-se a eficiência do trabalho, a partir do máximo do rendimento com o mínimo do esforço, tendo como principal aliada à motivação do funcionário. Os elementos componentes desse fator são: abordagem mecanística (relaciona a especialização do cargo com as suas respectivas funções); fluxo de trabalho (visa à eficiência do trabalho a partir da determinação da sequência das tarefas desempenhadas); práticas de trabalho (identificam a forma de execução das atividades do trabalho realizado pelo indivíduo).
- c) Fatores comportamentais: aborda itens como a autonomia do funcionário (para que este execute suas tarefas laborais de maneira livre e com responsabilidade); a variedade das tarefas (identifica e aplica capacidades diversas); a identidade da tarefa (aponta a necessidade de

conhecer todas as fases do trabalho realizado, para permitir ao funcionário conhecer sua contribuição para o resultado final); e a retroinformação (aquisição e troca de informações sobre o trabalho desempenhado pelos colaboradores). Esta abordagem busca que o ambiente do trabalho satisfaça o colaborador em suas necessidades individuais.

Devemos ressaltar que as mudanças ocorridas nestes fatores podem influenciar a qualidade de vida no trabalho, acarretando consequências positivas ou negativas no cargo ocupado pelo funcionário, podendo este receber uma promoção bem como um rebaixamento no nível de função exercida.

4.5 Instrumento de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho

Há muitas maneiras para se interpretar o conceito de qualidade de vida no trabalho, bem como muitas maneiras de se avaliar esta área de conhecimento. A necessidade de instrumentos objetivos e eficazes para avaliar a qualidade de vida no trabalho fez com que vários pesquisadores criassem os mais diversos instrumentos.

O instrumento *Quality of Working Life Questionnaire* – QWLQ – 78 aborda os domínios físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional, abordando dessa forma a qualidade de vida no trabalho de forma multifacetada. É formado por 78 questões objetivas, distribuídas em relação aos domínios da seguinte forma:

Quadro 2: Número e distribuição das questões do QWLQ 78

Domínios	Físico/saúde	Psicológico	Pessoal	Profissional
Nº de questões	17	10	16	35

Fonte: Reis Junior (2008)

É um questionário específico para avaliação da qualidade de vida no trabalho, sem deixar de avaliar domínios inerentes à vida do trabalhador dentro e fora da organização, os quais podem vir a influenciar em sua vida laboral.

Trata-se de um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho, com respostas compreendidas em uma escala numérica do tipo Likert, variável de 1 até 5. Nesse instrumento de avaliação existem 78 questões e são considerados quatro domínios, descritos abaixo.

a) Domínio físico / saúde: neste item foram avaliados indicadores como qualidade do sono, qualidade da alimentação, hereditariedade, sensação de conforto, cansaço, satisfação das necessidades fisiológicas básicas, doenças crônicas, atividade física, ginástica laboral, atendimento médico e estresse, por meio das seguintes questões: 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 43, 48, 53, 57, 61, 65, 69, 73 e 77.

b) Domínio psicológico: neste item foram avaliados indicadores como avaliação, autocontrole, autoestima, espírito de camaradagem, grau de responsabilidade, liberdade de expressão, orgulho do trabalho e segurança, por meio das questões: 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 44, 49.

c) Domínio pessoal: nesse domínio foram avaliados indicadores como auto-avaliação, lazer próprio e da família, moradia, mudanças geográficas, preconceitos, privacidade pessoal, realização pessoal, relação chefe/subordinado, relação trabalho/família, cultura familiar, respeito dos colegas e dos superiores, transporte/mobilidade, valores e crenças pessoais e valores familiares. As questões pertinentes ao presente item são: 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 45, 50, 54, 58, 62, 66, 70, 74.

d) Domínio profissional: este item avalia os indicadores como absenteísmo, assistência médica, autonomia, burocracia, carga horária, cooperação entre níveis hierárquicos, credibilidade do superior, criatividade, educação, equidade interna e externa, estabilidade de horários, habilidade e disponibilidade de empregados, identidade com a tarefa, imagem da empresa (orgulho), acidentes de trabalho, informações sobre os processos totais do trabalho, metas e objetivos, nível de desafio, participação nas decisões, partilha de ganhos na produtividade, plano de carreira e aprendizagem, remuneração, retroalimentação/reconhecimento do seu trabalho, treinamento, variedade da tarefa e vida pessoal preservada. As questões pertinentes ao presente domínio

são: 4, 5, 9, 10, 14, 15, 19, 20, 24, 25, 29, 30, 34, 35, 39, 40, 41, 42, 46, 47, 51, 52, 55, 56, 59, 60, 63, 64, 67, 68, 71, 72, 75, 76, 78.

Pela própria natureza deste questionário, o domínio profissional possui um maior número de questões. Para Reis Junior (2008), essa diferença se justifica pelo grande número de indicadores enquadrados neste domínio.

Para efeito de tabulação dos dados e de classificação dos resultados pode-se utilizar a escala proposta por Sivieiro (2003) e adaptada por Reis Júnior (2008), a seguir.

Quadro 3: Classificação proposta para o QWLQ

Muito insatisfatório	Insatisfatório	Neutro	Satisfatório	Muito satisfatório
0 a 22,5	22,5 a 45	45 a 55	55 a 77,5	77,5 a 100

Fonte: Reis Junior (2008)

O instrumento QWLQ 78 teve duas aplicações após sua concepção, uma considerada como teste piloto e outra como aplicação final, sendo este validado por critérios técnicos pré-determinados pelo *WHOQOL Group*.

4.6 Análise dos questionários aplicados aos trabalhadores da construção civil dos empreendimentos industriais de Três Lagoas / MS

O QWLQ - 78 é utilizado para avaliar a qualidade de vida no trabalho, composto por 78 questões distribuídas em 4 domínios (físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional) para a amostra de operários da construção civil (pedreiros, serventes de pedreiro, carpinteiros, eletricitas e encanadores).

Na organização dos resultados obtidos pelas respostas da amostra total no instrumento questionário ou *Quality of Working Life Questionnaire - QWLQ - 78*, com relação aos quatro domínios considerados, estes acham-se dispostos no quadro 04 conforme segue:

Quadro 4: Resultados obtidos da amostra total do instrumento QWLQ 78, com relação aos domínios apresentados.

DOMÍNIO	Muito insatisfatório (%)	Insatisfatório (%)	Neutro (%)	Satisfatório (%)	Muito satisfatório (%)
Físico / Saúde	23,17	20,82	24,47	27,41	4,11
Psicológico	13,6	10,2	24	30,4	21,8
Pessoal	6,12	6,37	20,25	52,25	15
Profissional	9,08	16,49	30	35,11	9,31

Fonte: autoria própria de dados coletados em 2012

Dentre a amostra total de entrevistados (n=50), o questionário foi respondido por pedreiros, carpinteiros, serventes de pedreiro, eletricitas e encanadores, todos do sexo masculino, conforme o quadro a seguir:

Quadro 5: Caracterização da Amostra – Função dos Entrevistados

Função	Nº absoluto	%
Pedreiro	17	34
Servente de pedreiro	21	42
Carpinteiro	03	06
Eletricista	04	08
Encanador	05	10
TOTAL	50	100

Fonte: autoria própria de dados coletados em 2012

A identificação do grau de instrução é determinante na definição das abordagens para a qualificação profissional, através de treinamento ou de programas educacionais. Em relação ao nível de escolaridade, 58% apresentam ensino fundamental incompleto, 24 % ensino fundamental completo, 16% ensino médio incompleto e apenas 2% concluíram o ensino médio.

Considerando a faixa etária, 52% dos entrevistados apresentam idade entre 18 a 29 anos, 26% entre 30 a 39 anos, 12% entre 40 a 49 anos, 6% de 50 a 59 anos e apenas 4% com 60 a 65 anos. Correlacionando estes dados

com o tempo de experiência na função, observou-se que para a maioria jovem, o tempo de experiência na função era menor de 1 ano. Segue os dados no quadro 6.

Quadro 6: Tempo de experiência na função.

Tempo de experiência	Nº Absoluto	%
< 1 ano	21	42
1 ano a < 2 anos	18	36
2 anos ou +	11	22
TOTAL	50	100

Fonte: autoria própria de dados coletados em 2012

Supõe-se que, devido à falta de perspectiva no setor da Construção Civil, muitos operários não investem na profissão, procurando aperfeiçoamento.

Do total de entrevistados, 100% estavam trabalhando com registro em carteira, porém todos trabalhavam para as subcontratadas da gerenciadora da obra. A maioria destes (72%), trabalha há menos de 1 ano na empresa. Essa rotatividade pode não estar diretamente relacionada com a vontade dos trabalhadores, mas, às atividades desenvolvidas pela empresa.

A rotatividade pode ser atribuída a diversos fatores, que vão desde o processo de seleção de mão de obra até a crise e recessão econômica. O processo de seleção baseia-se em critérios que variam de empresa para empresa, assim como em função da disponibilidade da mão de obra. Outro fator determinante da rotatividade refere-se às etapas da construção, quando os operários são contratados para executar as tarefas específicas e, com a finalização das etapas ou da obra, na sua maioria são dispensados.

Quadro 7: Tempo de trabalho/registo na empresa.

Tempo na empresa	Nº Absoluto	%
< 1 ano	36	72
1 ano a < 2 anos	11	22
2 anos ou +	03	06
TOTAL	50	100

Fonte: autoria própria de dados coletados em 2012

Na concepção de Singer (1998, p.29) a precarização do trabalho inclui tanto a exclusão de uma crescente massa de trabalhadores do gozo de seus direitos legais como a consolidação de um ponderável exército de reserva e o agravamento de suas condições.

Referente ao período em que prestaram serviço na construção destes grandes empreendimentos industriais, observou-se que alguns operários trabalharam em diferentes anos na mesma obra, e/ou retornaram depois para a construção de outros empreendimentos no município, conforme quadro 8.

Quadro 8: Período trabalhado na construção dos empreendimentos industriais de grande porte do município.

ANO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO	Nº de Trabalhadores
2008	12
2009	08
2010	05
2011	09
2012	23

Fonte: autoria própria de dados coletados em 2012

Considerando os benefícios oferecidos pela empresa, 100% dos entrevistados concordaram receber pelo menos um tipo de benefício da empresa. Dentre os benefícios apontados, segue as informações no quadro 09.

Quadro 09: Benefícios concedidos pelas empresas contratantes.

Benefícios	Nº de Beneficiários
Plano de Saúde	12
Moradia / Alojamento	50
Folga de Campo	50
Ajuda de custo	15
Cursos / Treinamentos	50
Outros	21

Fonte: autoria própria de dados coletados em 2012

A amostra total de entrevistados é oriunda de outros estados, o que justifica a empresa oferecer alojamento ou república para todos os seus trabalhadores, bem como oferecer folga de campo, passagens para sua cidade de origem e alimentação.

Algumas empresas oferecem ajuda de custo ou outros benefícios, para ajudar a custear os gastos com materiais de higiene pessoal e outros.

Todas as empresas oferecem cursos e/ou treinamentos a seus funcionários, lembrando que esta é uma exigência do Ministério do Trabalho, e norma de segurança das gerenciadoras de contrato destes empreendimentos industriais. Conforme visto, a capacitação profissional é uma condição essencial para um desempenho satisfatório das empresas de construção no contexto atual.

Constata-se, através do estudo sobre o perfil do trabalhador da construção civil, que os operários estão conscientes da necessidade de formação profissional, visto que 76% dos entrevistados encontram-se muito satisfeitos com os treinamentos oferecidos pela empresa, 76% destes estão muito satisfeitos com sua capacidade de aprendizagem e 8% estão extremamente satisfeitos com esta capacidade.

Poucos os trabalhadores que têm direito a plano de saúde custeado pela empresa (24%), o que acarreta maior demanda para os serviços públicos básicos do município, os quais já se encontram no limite da capacidade de atendimento. Ainda considerando sobre a saúde, 74% dos trabalhadores referem estar bastante preocupados com a própria saúde.

Os resultados obtidos neste estudo indicam que a maior parte da população de trabalhadores do sexo masculino se concentram na indústria da construção civil. Esses trabalhadores apresentaram com maior frequência características de exclusão social, como ter a cor da pele negra, baixo nível educacional e socioeconômico.

Embora a maioria percebesse a sua ocupação como perigosa, não houve diferenças significantes com relação à percepção de que no local do trabalho eram adotadas medidas de proteção.

Dentre os problemas de saúde examinados, verificou-se que apesar do nível de precarização, não houve diferenças relativas ao estado de saúde, exceto para hábito de fumar e os acidentes de trabalho não-fatais mais comuns entre os trabalhadores da construção civil. A falta de experiência no trabalho foi um fator de risco para acidentes, enquanto que o uso de transporte coletivo (ônibus) para ir ao trabalho parece ter um efeito protetor em relação a estes eventos.

A maior idade, encontrada entre os trabalhadores da construção civil, contrasta com o achado de que grande parte referiu ter começado a trabalhar ainda criança ou adolescente jovem. É possível que este ramo de atividade represente uma porta de entrada para o mercado de trabalho, mas não uma atividade atrativa para o jovem, que tão logo encontre oportunidade de trabalhar em outra ocupação, a abandonaria.

Nesse mesmo estudo também houve indicações de que a ocupação de pedreiro e servente de pedreiro eram alvos de discriminação social e desvalorização, o que pode também levar os mais jovens a rejeitar o trabalho neste ramo de atividade.

Também na construção civil predominavam pessoas de cor negra, de menor nível de escolaridade e nível socioeconômico, que podem se constituir em fatores adicionais para a discriminação social, como já descrito para outras categorias profissionais.

Por outro lado, a baixa escolaridade desses trabalhadores pode ser tanto expressão da pobreza dos segmentos populacionais que a origina, como também pelo ingresso e a mobilidade ocupacional no setor, que parecem não ocorrer com base no nível de instrução, mas sim na experiência de um saber de ofício adquirido durante a prática do trabalho, disso resultando que pessoas com um baixo nível de educação formal se engajem nesse ramo de atividade. A menor experiência, entre trabalhadores da construção em comparação com os demais, encontrada neste estudo, também apóia estas considerações.

O trabalho quando criança ou adolescente jovem foi referido pela maioria dos trabalhadores da construção civil. Em que pesem alguns efeitos positivos do trabalho feito por adolescentes para o desenvolvimento comportamental e psicológico, um grande número de estudos indica uma maior vulnerabilidade de adolescentes, e em especial crianças, aos efeitos adversos

de riscos ocupacionais e a uma maior ocorrência de comprometimento do desempenho escolar, com consequências sobre a escolaridade, problemas de saúde e do desenvolvimento. Esta entrada precoce no mercado de trabalho pode também determinar que grande parte dos trabalhadores da construção civil tenha pouca qualificação profissional, característica dos pedreiros.

Apesar da maior precariedade do trabalho no ramo da construção civil em comparação com os demais, e das altas prevalências dos problemas de saúde estudados (34% referem bastante cefaléia e 4% referem este sintoma extremamente frequente, apenas 10% não apresentam queixas como pirose e epigastria) não se verificaram diferenças significativas do perfil de saúde em relação aos demais trabalhadores.

Vale notar a elevada prevalência de consumo de álcool associado a problemas, cujas perguntas podem ter superado a tendência a minimizar ou negar um comportamento não aceito socialmente, quando se trata de dados auto-referidos, ou a quantidade da ingestão alcoólica. Dos 50 entrevistados, 24% admite não fazer consumo de bebidas alcoólicas, 50% refere uso semanalmente, enquanto 26% relatam uso 2 ou mais vezes na semana.

Foi feito a classificação do índice de massa corpórea dos trabalhadores, a partir dos dados coletados de peso e altura. Segue abaixo, no quadro 10, a classificação do IMC dos entrevistados conforme parâmetros estabelecidos pelo Ministério da Saúde.

Quadro 10: Classificação do IMC dos trabalhadores.

Classificação	Nº de Trabalhadores	%
BP	0	0
PN	25	50
SP	19	38
OB1	06	12
OB2	00	00
TOTAL	50	100

Fonte: autoria própria de dados coletados em 2012

Ao relacionar a classificação do índice de massa corpórea com seus respectivos estados de origem, idade e o tempo que estão em Três Lagoas-MS, observa-se que metade dos trabalhadores possuem IMC adequado, e apenas 38% (n=19) apresentam sobrepeso.

Comparando com os estudos de Josué de Castro (1980), observa-se que 50% dos trabalhadores são da região alimentar considerada pelo autor como “Nordeste Açucareiro”, onde apresentam deficiência alimentar quantitativa e qualitativamente (deficiência de vitaminas, proteínas, ferro e cálcio), e que pelo tempo de serviço neste município influenciado pela dieta alimentar oferecida pelas empresas, possa resultar nestes indivíduos com Peso Normal, porém não necessariamente indica sinais de saúde. Segundo o autor, estes indivíduos apresentam alguns problemas nutricionais por conta da dieta inadequada, bem como a diminuição da capacidade para o trabalho com cansaço ao menor esforço. Em relação à alimentação destes, em seus territórios de origem eram baseadas em farinha de mandioca, feijão, charque, alimentos marinhos, coco e caju (idem, 1980).

Também há uma pequena parcela de trabalhadores oriundos das áreas alimentares do Sertão Nordestino, do Centro Oeste e do Extremo Sul.

Na região alimentar do Sertão Nordestino, há predominância de alimentos como milho, associado ao feijão, carne, rapadura, leite e seus derivados. Castro (1980) definiu a alimentação desta região como sendo qualitativamente e quantitativamente equilibrados, sem excessos e nem déficits, porém sujeito a períodos de “fome epidêmica” em consequência dos períodos de seca. Na região do Centro Oeste, a oferta de alimentos é mais calórica (tornando os indivíduos suscetíveis a obesidade e outras doenças), porém a dieta é satisfatória tanto qualitativamente quanto quantitativamente, sendo baseada em alimentos como milho, feijão, carne e toucinho, porém associado a vegetais, hortaliças e frutas, que equilibram e dão valor biológico à dieta. Na região alimentar do Extremo Sul, cuja dieta é baseada em arroz, pão, batata e carne com alto consumo de frutas e verduras, a alimentação é mais equilibrada as deficiências alimentares apresentadas pela população é mais discreta, sendo restrita a grupos ou classes sociais.

Quando questionados sobre o que sentem falta referente à sua cultura e costumes, 72% dos trabalhadores (n=36) sentem falta de pratos típicos como:

acarajé, vatapá, paçoca (carne seca desfiada com farinha), feijão tropeiro, cuscuz paulista, chimarrão e macarrão caseiro. Apesar das empresas responsáveis pela alimentação dos trabalhadores nas obras e nos alojamentos tentarem reproduzir pratos regionais típicos, muitas vezes esses pratos não condiziam com a realidade e lembrança dos trabalhadores.

Observou-se que 46% (n=23) dos entrevistados referiram praticar atividades físicas regulares atualmente, enquanto apenas 32% praticavam atividades quando estavam em casa, nas suas cidades de origem. Este aumento pode ser observado pelas práticas desportivas oferecidas nos alojamentos, supervisionadas por educador físico, e pelas inúmeras atividades desenvolvidas neste setor pela empresa, a qual também reflete na baixa prevalência de doenças crônicas entre os entrevistados.

Considerando as doenças crônicas e hereditárias, 62% (n=31) referiram não apresentar nenhuma patologia. Em relação ao absenteísmo, 26% (n=13) alegam não faltar ao trabalho por motivo de doença, enquanto 50% (n=25) relatam faltar muito pouco por este problema, 22% (n=11) faltam razoavelmente e 2% (n=1) faltam muito.

Quando questionados sobre o convívio social e familiar, 82% (n=41) dos entrevistados referiram que, quando em sua cidade de origem, residiam com familiares, e apenas 18% (n=9) residiam sozinhos ou com pessoas sem laços familiares. Após a mudança destes para Três Lagoas, 88% (n=44) referiram morar em alojamento oferecido pela empresa e 12% (n=6) moram em repúblicas também de responsabilidade das empresas. Todos os entrevistados são residentes de outros estados e, ao migrarem para o município, deixaram casa, família e amigos em seus municípios para virem trabalhar na nova proposta de emprego.

No quadro 11 abaixo, segue as informações sobre a origem dos entrevistados.

Quadro 11: estado de origem dos trabalhadores entrevistados.

Estado de origem	Nº Absoluto	%
Rio de Janeiro	02	04
Espírito Santo	04	08

Minas Gerais	05	10
São Paulo	05	10
Ceará	08	16
Maranhão	09	18
Bahia	17	34
TOTAL	50	100

Fonte: autoria própria de dados coletados em 2012

Em se tratando de acolhimento pela população local, 58% (n=29) referiram se sentir acolhidos, sendo este um dos motivos de trabalharem em outras obras de construção civil no município. Demonstraram também sinais de reterritorialização no município, muitos criando novos vínculos afetivos e novos laços familiares.

Os demais, 42% (n=21), referiram sentimentos negativos em relação a esta acolhida, relatando momentos de desprezo e sofrimento por serem trabalhadores oriundos de outros estados, muitas vezes sendo apontados como “baianos” pela população, independente de suas origens. Alguns destes relatam sentimentos de tristeza, angústia e falta da vida que deixaram para trás.

Quando questionados sobre o que mais sentem falta em relação a suas cidades de origem, todos (100%) os entrevistados concordam que sentem falta de seus familiares e suas casas. A maioria também relata sentir a ausência dos amigos (47%), das festas típicas/populares regionais (41%), da Igreja que frequentava (39% - independente da religião), entre outros.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Constatou-se com esta pesquisa que muitos são os problemas que envolvem os operários da Construção Civil, como baixa escolaridade, condições adversas de trabalho e pouca possibilidade de promoção.

A simples modernização da empresa, sem levar em consideração as crenças, os valores e os anseios de seus funcionários, não é suficiente para garantir a competitividade no mercado atual.

A principal observação é que as variáveis medidas no estudo apontam para um perfil bastante idêntico a outros estudos realizados anteriormente no país. Ou seja, a mão de obra possui as mesmas características de outras cidades de médio e grande portes.

De acordo com a análise de vida dos operários entrevistados no setor da Construção Civil, percebeu-se algumas semelhanças em suas trajetórias de vida. São trabalhadores com baixa escolaridade, pois afinal de contas este é um setor em que, ainda, para começar a trabalhar não precisa muita escolaridade, nem experiência prévia (dependendo da função).

Em relação ao estudo, muitos gostariam de continuar seus estudos mas, após a jornada de trabalho diária, referem chegar cansados e indispostos para o estudo.

Quanto aos acidentes de trabalho, a implantação das unidades sentinelas e notificações pelo SINAN em Três Lagoas a partir de 2010, esperavam-se um número de notificações de acidentes de trabalho acompanhando a expansão do mercado de trabalho uma vez que o município possui mais de 300 indústrias de transformação em atividade, propiciando grande oferta de emprego nesse setor aos trabalhadores. No período do estudo foi possível verificar um número inferior de notificações em relação ao número de afastamentos registrados pelo INSS.

Os resultados apontam dificuldades entre os profissionais de saúde para identificar e notificar os acidentes de trabalho prejudicando desse modo a caracterização do perfil epidemiológico dos trabalhadores deste município.

A qualidade do preenchimento das fichas de notificação e investigação deixou a desejar diante do grande número de informações ignoradas. Para que

a vigilância em Saúde do Trabalhador alcance a proposta de sua implantação, é necessário que os profissionais de saúde alimentem o SINAN adequadamente para obtenção de relatórios fidedignos permitindo desse modo, articulação das ações de vigilância, monitoramento de doenças e riscos ambientais derivados dos processos e ambientes de trabalho, bem como as possíveis causas dos acidentes.

Apesar da proposta da Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador observa-se que as ações vêm se desenvolvendo de forma isolada e fragmentada no município entre os órgãos competentes, gerando a subnotificação, e não oportunização da notificação e investigação. Ainda existe a demora do encerramento da investigação e até mesmo a inconclusão do caso.

A partir dos dados levantados, ficam algumas sugestões:

- Cursos de alfabetização e profissionalizantes dentro dos canteiros de obras, ou alojamentos das empresas;
- Elaboração de plano de carreira incluindo cargos e salários, em que o operário mude de nível a depender da sua melhora na produção;
- Melhora no treinamento em segurança no ambiente de trabalho;
- Realização de reuniões nos canteiros de obras nas quais os funcionários possam opinar e participar do processo de produção.

REFERÊNCIAS

ABRAHÃO, J; TORRES, C. Entre a organização do trabalho e o sofrimento: o papel de mediação da atividade. **Revista Produção**, São Paulo, v. 14, n. 3. set./dez., 2004.

ALBUQUERQUE, A. S., TRÓCCOLI, B. T. **Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo**. Revista de Psicologia Teórica, v. 20, p. 153-164, 2004.

ALVAREZ, BR. **Qualidade de vida relacionada à saúde de trabalhadores**. [Dissertação]. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina; 1996.

ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho**. Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2000.

_____. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 5.ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Ed. Unicamp. 1998

ARANHA-SILVA, Edima. **Industrialização e dinâmica territorial em Três Lagoas-MS**: limites e possibilidades. Três Lagoas-Campo Grande (MS): UFMS/FUNDECT, 2010. (Relatório de Pesquisa)

ASIMOV, I. **Cronologia das ciências e das descobertas**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1993.

AYRES, Kátia Virgínia; SILVA, Iraneide Pereira; SOUTO-MAIOR, Robéria César. **Stress e qualidade de vida no trabalho**: a perspectiva de profissionais do setor de hotelaria. SEBRAE, 2005. Disponível em: [http://www.biblioteca.sebrae.com.br/bds/BDS.nsf/100F0E78C3AE8EA803256FCB005FBC4D/\\$File/NT000A5432.pdf](http://www.biblioteca.sebrae.com.br/bds/BDS.nsf/100F0E78C3AE8EA803256FCB005FBC4D/$File/NT000A5432.pdf). Acesso em: 21 dez. 2012.

BAKER, P. de. **Gestão ambiental**: a administração verde. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

BAUER, L. A. F. **Patologia e terapia das construções**. Revista Pesquisa e Tecnologia, p. 16-18, 2000.

BECKER, O.M.S. Mobilidade espacial da população: Conceitos, tipologia, contextos. In: CASTRO, E.; CORREA, R.; GOMES, P. (Org). **Explorações geográficas**. 3ªed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil 2006.

BELTRAME, M. R. S. **Capacidade de trabalho e qualidade de vida em trabalhadores de indústria**. Dissertação (Mestrado em Ciências Médicas). 165 f. Universidade Federal do Rio do Grande do Sul. Porto Alegre, 2009.

BELLUSCI, S. M.; FISCHER, F. M. Envelhecimento funcional e condições de trabalho em servidores forenses. **Revista de Saúde Pública**, v. 33, n. 6, p. 602-609, dez. 1999.

BEGA SANTOS, R. **Migração no Brasil**. São Paulo: Hucitec, 1997

BIAZIN, C.C.; CAVASSANI, A.P.; CAVASSANI, E.B. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações. *In*: SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 13, 2006, Bauru. **Anais Eletrônicos do XIII SIMPEP**. Bauru: UNESP, 2006. Disponível em http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf. Acesso em 4/11/2012.

BORGES, Valéria Barbosa *et al.* **O perigo na jornada de trabalho com proposta de melhoria a partir das técnicas de G.Q.T**. UFF- CTC-LATEC- Pós Graduação em Engenharia de Segurança no Trabalho. *In*: ENEGEP1999. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP1999_A0237.PDF. Acesso em: 06 out. 2012.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Cadastro Brasileiro de Ocupações – CBO**. Desenvolvido pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Apresenta informações sobre as ocupações profissionais. Disponível em: www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/home.jsf. Acesso em: 21 ago. 2012.

BUSNARDO, E. A. **Autogestão em construção**: uma cooperativa de construção civil do Rio de Janeiro. Caderno de Psicologia Social do Trabalho, v. 9, p. 53-71, 2006.

BUSS, P. M. **Promoção de saúde e qualidade de vida**. Ciência & Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 5., n. 1, p. 163-177, 2000.

CARR, A. J., THOMPSON, P.W., KTRWAN, J.R. Quality of life measures. **British Journal of Rheumatology**, v. 35, p. 275-281, 1996.

CARVALHO-FREITAS, M. N. de. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras**: um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. 2007. 315 p. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) - Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2007.

CAMPOS FILHO, A. S. de. **Treinamento a distância para mão de obra na construção civil**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Construção Civil e Urbana). 140 f. Universidade de São Paulo. São Paulo, 2004.

CARLOS, A.F. **A cidade**. São Paulo: Contexto, 1992.

CARVALHO-FREITAS, M. N. de. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras**: um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. 2007. 315 p. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) - Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2007.

CASTRO, H.A.; ROCHA, L.F.; SOALHEIRO, M. **Ações de vigilância dos ambientes de trabalho versus ações de vigilância em saúde da população exposta ao ruído** – estudo do impacto ambiental e ocupacional. Santa Catarina, 2005. Anais... I Simpósio Nacional de Vigilância em Saúde do Trabalhador.

CASTRO, J. **Geografia da fome**: o dilema brasileiro: pão ou aço. 10ª ed., Rio de Janeiro: Edições Antares; 1984.

CLAVAL, Paul. **O território na transição da pós-modernidade**. GEOGRAPHIA, Revista da Pós-Graduação em Geografia da UFF, ano 1, nº 2, 1999. p. 7-26.

COMISSÃO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL. **Construbussines 2007** - Habitação, Infraestrutura e Emprego. São Paulo, 2007.

COMTE, A. L. **Qualidade de vida no trabalho**. Revista Fae Business, n. 7, p. 34-41, 2003.

CORDEIRO, R. VILELA, RAG MEDEIROS, MAT. GONÇALVES, CGO, BRAGANTINI, CA. VAROLLA, AJ. STEPHAN, C. **O sistema de vigilância de acidentes do trabalho de Piracicaba, São Paulo, Brasil**. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 21(5):1574-1583, set-out, 2005.

CORRÊA, R. L. Dimensões de análise das redes geográficas. In: **Trajetórias Geográficas**. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001

CORREA, P. R.; ASSUNÇÃO, A. A. A subnotificação de mortes por acidentes de trabalho: estudo de três bancos de dados. **Epidemiologia e Serviços de Saúde**, Brasília, v. 12, n. 4, p. 203-212, 2003

CORRÊA, R. L. **Estudos sobre a rede urbana**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

CORTEZ, H. B. T. **Qualidade de vida na ótica da macroergonomia**. Dissertação (Mestrado Profissionalizante em Engenharia). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2004.

COSTA, L.C.S. **Fluxos migratórios e a dinâmica sócio espacial em Três Lagoas – MS**. Dissertação de mestrado, Três Lagoas: UFMS, 2007.

CUNHA, N.; et al. Qualidade de vida no trabalho: a mensuração da percepção dos servidores em uma organização hospitalar e a construção de uma escalar

a partir do modelo de Walton. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008. 1 CD-ROM.

DEJOURS, C. A carga psíquica do trabalho. In: DEJOURS, C, ABSOUCHELLI, E, JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejourina à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas; 2000.

_____. **Por um Novo Conceito de Saúde**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. n. 54 (14), abril/maio/junho:7-11. São Paulo: Fundacentro. 1986.

_____. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Oboré, 1992.

DE MASI, D. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Rio de Janeiro: José Olympio, 2000.

DEMATTEIS, Giuseppe. O território: uma oportunidade para repensar a geografia. IN: SAQUET, Marcos A. **Abordagens e concepções de território**. São Paulo: Expressão Popular, 2007. p.7-11.

DONAIRE, D.; ZACHARIAS, J. J.; PINTO, A. D. L. Um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho nas agências bancárias do Vale do Ribeira: uma contribuição à estratégia da gestão de pessoas. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 29., 2005, Brasília. **Anais...** Brasília: ANPAD, 2005.

DOURADO, D. P.; CARVALHO, C. A. **Controle do homem no trabalho ou qualidade de vida no trabalho?** In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 29., 2005, Brasília. **Anais...** Brasília: ANPAD, 2005.

FERRIS, A. L. A theory of social structure and the quality of life. **Applied Research in Quality of Life**, n. 1, p. 117-123, 2006.

FIEDLER NC, VENTUROLI F, MINETTI LJ. **Análise de fatores ambientais em marcenarias no Distrito Federal**. R. Brás Eng. Agríc. Amb 10:679-85, 2006.

FLECK, M. P. A.; et al. **Desenvolvimento do WHOQOL, módulo espiritualidade, religiosidade e crenças pessoais**. Revista de Saúde Pública, v. 37, n. 4, p. 446-455, 2003.

FLECK, M. P. A. **Problemas conceituais em qualidade de vida**. In: _____. A avaliação de qualidade de vida: guia para profissionais da saúde. Porto Alegre: Artmed, 2008.

GIDDENS, A. **Mundo em descontrolado**. 5ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2006.

GUIDELLI, N. S.; BRESCIANI, L. P. Inovação e qualidade de vida no trabalho: uma visão integrada da gestão a partir de estudo de caso na indústria petroquímica do Grande ABC. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 45, n. 1, mar. 2010. Disponível em: <<http://www.revistasusp.sibi.usp.br/pdf/rausp/v45n1/05.pdf>>. Acesso em: 03 jan. 2012.

GRUPO WHOQOL. **Versão em português dos instrumentos de avaliação da qualidade de vida (WHOQOL)**. 1998. Faculdade de Medicina da UFRGS. Departamento de Psiquiatria. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/psiq/whoqol1.html>>. Acesso em: 21 jan. 2013.

HAESBAERT, Rogério. Concepções de território para entender a desterritorialização. **Território, territórios**. Programa de Pós-Graduação em Geografia da UFF. Niterói: UFF/ AGB, 2002. p. 17-38.

_____. **O mito da desterritorialização: do fim dos territórios à multiterritorialidade**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HAESBAERT, Rogério; LIMONAD, Ester. **O território em tempos de globalização**. *GeoUERJ*. Revista do Departamento de Geografia, UERJ. Rio de Janeiro, nº 5, p. 7-19. 1º semestre de 1999.

HENNINGTON, E. A.; CORDEIRO, R.; MOREIRA FILHO, D. C. Trabalho, violência e morte em Campinas, São Paulo. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 2, p. 610-617, 2004

IBGE. **Séries Estatísticas**. Desenvolvido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2009. Apresenta informações sobre o Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro. Disponível em <<http://seriesestatisticas.ibge.gov.br>> Acesso em: 25 out. 2012.

KATSCHNIG, H. Quality of life in mental disorders: challenges for research and clinical practice. **World Psychiatry**, v. 5, n. 3, p. 139-145, 2006.

LEFEBVRE, Henri. **A revolução urbana**. Trad. Sergio Martins. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2004.

LIMA, Wander Demonel; STANO, Magalhães, TRINDADE, Rita de Cássia. **Pesquisa de clima organizacional como ferramenta estratégica de gestão da qualidade de vida no trabalho**. Anais... XI SIMPEP. Bauru, SP, Brasil, 08 a 10 de novembro de 2004. FERNANDES, E. C. Qualidade de vida no trabalho : como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996. 128 p.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. L. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2003.

LUCCA, S. R. de & MENDES, R. Epidemiologia dos acidentes do trabalho

fatais em área metropolitana da região sudeste do Brasil, 1979-1989. **Rev. Saúde Pública**, 27: 168-76, 1993.

MACHADO, JMH. GOMEZ, C. M. **Acidentes de Trabalho**: uma expressão da violência social. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 10(supl. 1): 74-87, 1994.

MANZAGOL, C. **Lógica do espaço industrial**. São Paulo: DIFEL, 1985.

MEDEIROS, C. A. F. **Comprometimento organizacional**: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras. 2003. 181 f. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Universidade de São Paulo. São Paulo, 2003.

MESEGUER, A.G. **Controle e garantia da qualidade na construção**. Trad. de Antonio Carmona Filho, Paulo Roberto do Lago Helene e Roberto José Falcão Bauer. São Paulo: Sinduscon/SP, Projeto, PW, 1991

MINAYO, M. C. S.; HARTZ, Z. M. A.; BUSS, P. M. **Qualidade de vida e saúde**: um debate necessário. *Revista Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 5, p. 7-18, 2005.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Segurança e Medicina do Trabalho**: Lei n 6.514, de 22 de dezembro de 1977, normas regulamentadoras (NR) aprovadas pela Portaria nº 3.21 de 8 de junho de 1978. São Paulo: Atlas, 1997.

MÔNACO, F. F.; GUIMARÃES, V. N. Gestão da qualidade total e qualidade de vida no trabalho: o caso da gerência de administração dos correios. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 4, n. 3, p. 67-88, set./dez. 2000.

NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida**. Londrina: Midiograf, 2006.

NAHAS, M. V.; OLIVEIRA, E. S.; SANTOS, P. D. **Promoção da saúde na era o estilo de vida**. *Revista Plural*, São Paulo, v.14, n.º 11, p.28-33, 2005.

PEDROSO, B. **Desenvolvimento do TQWL - 42**: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. 2010. 129 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, 2010.

PERDIGÃO, C. **Uma análise sobre qualidade de vida no trabalho e motivação na perspectiva da Ergonommia da atividade**. Centro Universitário de Desenvolvimento do Centro Oeste, Luziânia, Goiás, Brasil. Disponível em: <http://www.unidesc.com/download.php?codigoArquivo=74>. Acesso em 10/12/2012.

PIGOU, A. C. **The economics of welfare**. London: University of Cambridge, 1920.

PILATTI, L. A. **Qualidade de vida e trabalho: perspectivas na sociedade do conhecimento**. In: GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L.; VILARTA, R. (Org.). **Qualidade de vida e novas tecnologias**. Campinas, IPES Editorial, 2007.

PILATTI, L. A.; BEJARANO, V. C. Qualidade de vida no trabalho: leituras e possibilidades no entorno. In: GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L.; VILARTA, R. (Org.). **Gestão da qualidade de vida na empresa**. Campinas: IPES Editorial, 2005. p. 85-103.

PIZA, F. T. Conhecendo e eliminando riscos no trabalho. CNI/SESI/SENAI/IEL. **Campanha da indústria para prevenção de acidentes**. São Paulo: 100 p, 1998.

POVOA-NETO, H. **migrações internas e mobilidade do trabalho no Brasil atual**. Novos desafios para a análise. In: Revista Experimental. São Paulo, n 2, FFLCH-USP, p. 11-24, 1997.

RAFFESTIN, Claude. **Por uma geografia do poder**. São Paulo: Ática, 1993.

REIS JUNIOR, D. R. **Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ-78**. 2008. 114 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção). Programa de Pós-Graduação em Engenharia da Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, 2008.

RIBEIRO FILHO, J. N.; et al. Projeto e execução de casa ecoeficiente em Campina Grande – PB. In: CONGRESSO DE PESQUISA E INOVAÇÃO DA REDE NORTE/NORDESTE DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA., 1., 2006. Natal. **Anais...** Natal, 2006.

ROCHA, S. S. L.; FELLI, V. E. A. **Qualidade de vida no trabalho docente em enfermagem**. Revista Latino-Americana de Enfermagem, v. 12, n 1, p. 28-35, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rlae/v12n1/v12n1a05.pdf>>. Acesso em: 13 nov. 2012.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis (RJ): Vozes, 2002.

SAAD, V. L. **Análise ergonômica do trabalho do pedreiro: o assentamento de tijolos**. 2008. 124 f. Dissertação. (Mestrado em Engenharia da Produção), Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, 2008.

SACK, Robert. **Humanterritoriality**. Cambridge: Cambridge University Press, 1986. (trad. Rogério Haesbaert).

SAMPAIO, J. R. **Qualidade de vida no trabalho e psicologia social**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

SANTANA, V. S.; OLIVEIRA, R. P. **Saúde e trabalho na construção civil em uma área urbana do Brasil**. Cadernos de Saúde Pública, v. 20, n. 3, 2004.

SANTOS, A.; et al. **Método de intervenção para redução de perdas na construção civil**: manual de utilização. Porto Alegre: SEBRAE, 2002.

SANTOS, R. B. **A crítica da razão indolente**. São Paulo: Cortez, 2001.

SANTOS, Milton. **Metamorfoses do espaço habitado**. São Paulo: HUCITEC, 1988.

_____. **A natureza do espaço**: técnica e tempo, razão e emoção. São Paulo: Hucitec, 1997.

_____. **O Território e o Saber Local**: algumas categorias de análise. *Cadernos IPPUR*, Rio de Janeiro, Ano XIII, Nº 2, 1999a, p. 15-26.

_____. **O dinheiro e o território**. *GEOgraphia. Revista da Pós-Graduação em Geografia, UFF*. Rio de Janeiro, nº1, Ano 1, p. 7-13. Junho de 1999b.

_____; BECKER, B. K. **Território, territórios: ensaios** sobre o ordenamento territorial. 3. ed. Rio de Janeiro: Lamparina, 2007.

SANTOS, M. S. **Um mundo sem empregos ou desemprego**: Relações possíveis entre homem e trabalho para o século XXI. Dissertação de mestrado, UFSC, 1999.

SCORSIN, Luciana Maria; SANTOS, Marilane da Silva; NAKAMURA; Eunice K. **A qualidade de vida no trabalho da enfermagem e seus reflexos na satisfação pessoal**. UNIANDRADE. Disponível em: <http://lcms.uniandrade.br/publicador/publicacoes/Revistas/enfermagem/artigo013.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2012.

SELINGARD-SAMPAIO, Silvia. **Indústria e território em São Paulo**: a estruturação do multicomplexo territorial industrial paulista (1950-2005). São Paulo: Alínea, 2009.

SIEGEL, Ronaldo ; DOS SANTOS, Paulo César. Qualidade de vida no trabalho. **Revista de divulgação técnico-científica do ICPG**. Vol. 2 n. 8, jan-jun de 2006. ISSN 1807-2836. Disponível em: http://www.icpg.com.br/hp/revista/download.exec.php?rpa_chave=e4d97c8760194354523e
Acesso em 23 de novembro de 2012.

SILVA JÚNIOR, J. C. L., BARBOSA, M. A. P. **Qualidade de vida percebida no trabalho e os serviços de manutenção**: estudo de caso em uma indústria no Estado do Ceará. *Revista de Tecnologia de Fortaleza*, v. 26, n. 1, p. 21-32, jun, 2005.

SILVA, A. R. P. **Perfil dos operários da construção civil na cidade do Rio de Janeiro (avaliação do nível de satisfação dos operários)**. *Revista do Congresso Nacional de Excelência em Gestão*, v. 4, p. 34-46, ago. 2008.

SILVA, N.; TOLFO, S. R. **Cultura organizacional e qualidade de vida no trabalho**: um estudo no ramo hoteleiro de Florianópolis. Projeto de Pesquisa - Departamento de Psicologia. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 1995.

SINGER, Paul. **Globalização e desemprego**: diagnóstico e alternativas. São Paulo: Contexto, 1998.

SOUZA, Marcelo José Lopes de. O território: sobre o espaço e poder, autonomia e desenvolvimento. IN: CASTRO, I. E. de; CORRÊA, R. L.; GOMES, P. C. C. (org.). **Geografia**: conceitos e temas. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1995, p.77-116.

SOUZA, Marcelo José Lopes de. O território: sobre espaço e poder, autonomia e desenvolvimento. In: CASTRO, Iná Elias de, CORRÊA, Roberto Lobato & GOMES, Paulo Cesar da Costa (Org.) **Geografia**: conceitos e temas. 3 ed. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2001. p. 77-116.

SPOSITO, M.E.B. **Capitalismo e urbanização**. São Paulo: Contexto, 1996.

TAYLOR, F. W. **The principles of scientific management**. New York. New York e Row, 7. ed. 1976.

THE WHOQOL GROUP. Development of the world health organization quality of life assessment instrument (the WHOQOL), 1994, *apud* FLECK, M.P.A. *et al*. Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida "WHOQOL-bref". In FLECK, M.P.A. *et al*. Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida "WHOQOL-bref". **Rev. Saúde Pública**, vol 34, n. 2, p. 178-183, 2000. Disponível em http://www.scielo.org/scielo.php?pid=S0034-89102000000200012&script=sci_abstract. Acesso em 20/11/2012.

TOSCANO, J. J. O.; OLIVEIRA, A. C. C. Qualidade de vida em idosos com distintos níveis de atividade física. **Revista Brasileira de Medicina do Esporte**, Niterói, v. 15, n. 3, jun. 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbme/v15n3/a01v15n3.pdf> >. Acesso em: 2 jan. 2012.

VENDRAMINI, P. **Liderança e mudança organizacional**: as categorias essenciais do líder facilitador. 2000. 225 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção e Sistemas. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2000

VIEIRA, A. **A qualidade de vida no trabalho na gestão da qualidade total**: um estudo de caso na empresa WEG Motores em Jaraguá do Sul/SC. 1995. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós Graduação em Administração. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1995.

VILELA, RAG; RICARDI, G. V.F; IGUTI, A. M. **Experiência do Programa de Saúde do Trabalhador de Piracicaba:** desafios da Vigilância em Acidentes do Trabalho. Informe Epidemiológico do SUS. Brasília-DF, 10(2):81-92, 2001.

WALDVOGEL, BC. **A população trabalhadora paulista e os acidentes do trabalho fatais.** São Paulo em perspectiva, 17(2), São Paulo, 2003.

ZANETTI, E. M. S. P. **Gerenciamento de recursos humanos:** o caso das micro e pequenas indústrias de confecções do município de Colatina (ES). 2002. 118 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2002.

APÊNDICES

ANEXO 1

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

(TERMINOLOGIA OBRIGATÓRIO EM ATENDIMENTO A RESOLUÇÃO 196/96 –CNS-MS)

Eu, _____, concordo e estou ciente de que as informações contidas na pesquisa intitulada “Condições de trabalho e saúde do trabalhador da construção civil em Três Lagoas-MS, no período de 2008-2012”, têm o objetivo de verificar a reterritorialização ou não destes trabalhadores no município, analisar as condições de trabalho, saúde e qualidade de vida bem como os fatores que podem influenciá-los.

Estas informações trarão um retorno de sugestões de melhorias estruturais, funcionais dentre outras, visando garantir melhores condições para os sujeitos envolvidos no setor da construção civil de grandes empreendimentos industriais do município de Três Lagoas/MS.

Tenho a garantia de receber todos os esclarecimentos sobre as perguntas antes e durante o transcurso da entrevista. Posso recusar a responder as perguntas que causem constrangimentos ou afastar-me em qualquer momento da pesquisa, se assim o desejar, sem que isto cause algum prejuízo a minha imagem. Também está assegurado o absoluto o sigilo das informações obtidas durante a entrevista e a segurança plena de que não serei identificado mantendo o caráter oficial da informação, assim como, está assegurado que a pesquisa não acarretará nenhum prejuízo individual ou coletivo.

Tenho a segurança de que não terei nenhum tipo de despesa material ou financeira durante o desenvolvimento da pesquisa, e estou ciente de que não receberei nenhum ressarcimento ou indenização pela participação no presente estudo. Esta pesquisa não causará nenhum tipo de risco, dano físico ou mesmo constrangimento moral e ético ao entrevistado.

Três Lagoas, ____/____/____

Entrevistado

Fabrícia Tatiane da Silva Zuque
Pesquisadora

Garantimos manter o caráter confidencial das informações obtidas e a não identificação dos participantes.

Caso haja qualquer dúvida o (a) senhor (a) poderá falar conosco pelos seguintes contatos:

- Prof^a Edima Aranha Silva: edimaranha@gmail.com
- Pesquisadora: Fabrícia Tatiane da Silva Zuque Tel.: 3929-1810;
e-mail: fabricia.dst@treslagoas.ms.gov.br

ANEXO 2



Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - Mestrado em Geografia
Pesquisa: Condições de trabalho e saúde do trabalhador da
construção civil em Três Lagoas-MS.

PESQUISA ACADÊMICA

1. **Identificação**

Idade: _____	Sexo: _____	Estado Civil: _____	Religião: _____
Escolaridade: _____		Renda familiar: _____	
_____ SM			
Cor/raça: _____		Peso: _____ kg	
Altura: _____ m			

2. **Cidade e estado de origem:** _____

Em sua cidade residia com quem? _____

Atualmente reside com: () sozinho(a) () companheiro(a)

() familiares () república () alojamento () outros _____

3. **Hábitos:**

Você praticava atividades físicas em seu município de origem: () sim () não.

Atualmente, você pratica alguma atividade: () sim () não Se sim, qual:

É fumante: () sim () não

Faz uso de bebidas alcoólicas: () não () 1x/semana () 2 ou +/semana

4. **Música:** () axé () forró () MPB () sertanejo () rock () gospel Outros: _____

5. **Trabalho:**

Tempo de empresa: _____

Função: _____ Tempo na função: _____

Curso específico para a função: () sim () não. Qual: _____

A empresa que lhe paga é a mesma onde você trabalha? () sim () não

Há benefícios concedidos pela empresa: () sim () não.

Quais: () plano de saúde () ticket alimentação () auxílio moradia ()

folga de campo () ajuda de custo () plano de carreira () cursos ()

outros _____

Há quanto tempo você trabalha em obras de construção civil: ____ () meses
____ () anos

Qual(is) o(s) ano(s) que você trabalha(ou) em construção de indústrias neste município:

() 2008 () 2009 () 2010 () 2011 () 2012 () 2013

O que te motivou a procurar emprego fora de sua cidade de origem: () falta de emprego () salário () empresa () benefícios () amigos () outros _____

A empresa promove alguma atividade relacionada à saúde ocupacional: () sim () não.

6. Acidentes de Trabalho:

Você já sofreu algum acidente de trabalho na construção civil: () sim () não. Se sim, quantas vezes: _____.

Precisou afastar-se temporariamente do emprego: () sim () não. Se sim, quanto tempo: _____.

Você ficou com alguma sequela: () sim () não. Se sim, qual: _____.

Foi feita a notificação interna de acidente: () sim () não.

Foi aberta a CAT: () sim () não.

7. Subjetivos:

Você se sente acolhido pela comunidade local? () sim () não. Por que: _____

Do que você sente falta: () família () amigos () casa () comidas típicas () igreja () festas populares/típicas () outros: _____

Quando você aceitou este emprego, qual era a sua expectativa? _____

Você conseguiu atingir suas expectativas: () sim () não.

ANEXO 3

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. QUALITY OF WORKING LIFE QUESTIONNAIRE – QWLQ - 78

ProfªEdima Aranha Silva

Programa de Pós-Graduação Stricto Senso em Geografia

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS/CPTL

Três Lagoas – MS

Mestranda Fabrícia Tatiane da Silva Zuque

Programa de Pós-Graduação Stricto Senso em Geografia

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS/CPTL

Três Lagoas – MS

Este questionário tem por objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho, sob o ponto de vista pessoal, de saúde, psicológico e profissional.

Por favor, responda **todas** as questões. Caso não tenha certeza sobre qual resposta dar, sugiro escolher a alternativa a que lhe parece ser a mais adequada.

Exemplo:

Ao final da jornada de trabalho, o quanto você se sente cansado:				
nada	Muito pouco	Mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

Você deve assinalar o número que melhor corresponde à sua realidade.

Por favor, leia com atenção as questões e escolha a opção que representar melhor a sua realidade.

Muito Obrigada!

- | | | | | | |
|---|--|-------------|---------------|----------|--------------|
| 1 | Quanto você cuida da sua alimentação? | | | | |
| | nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
-
- | | | | | | |
|---|---|-------|-------|------|------------|
| 2 | Em que medida você avalia sua auto-estima? | | | | |
| | muito baixa | baixa | média | alta | muito alta |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
-
- | | | | | | |
|---|---|-------|-------|------|------------|
| 3 | Como você avalia a sua capacidade de auto-avaliação no trabalho? | | | | |
| | muito baixa | baixa | média | alta | muito alta |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
-
- | | | | | | |
|---|--|-----------|----------|----------------|--------|
| 4 | Com que frequência você falta ao trabalho por motivo de doença? | | | | |
| | nunca | raramente | às vezes | frequentemente | sempre |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
-
- | | | | | | |
|---|--|-----------|----------|----------------|--------|
| 5 | Com que frequência você fica doente devido ao seu trabalho? | | | | |
| | nunca | raramente | às vezes | frequentemente | sempre |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
-
- | | | | | | |
|---|---|-------------|---------------|----------|--------------|
| 6 | Quanto você se preocupa com sua saúde? | | | | |
| | nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
-
- | | | | | | |
|---|---|-------------|---------------|----------|--------------|
| 7 | Quanto você se sente inibido no trabalho devido à sua aparência? | | | | |
| | nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
-
- | | | | | | |
|---|---|-------|-------|------|------------|
| 8 | Em que medida você avalia a qualidade do seu lazer e da sua família? | | | | |
| | muito baixa | baixa | média | alta | muito alta |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
-
- | | | | | | |
|---|--|-------|-------|-----|-----------|
| 9 | Como você avalia o seu acesso a assistência médica no trabalho? | | | | |
| | muito baixo | baixo | médio | bom | muito bom |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
-
- | | | | | | |
|----|---|-------|-------|-----|-----------|
| 10 | Como você avalia a qualidade da assistência médica recebida no trabalho? | | | | |
| | muito baixa | baixa | média | boa | muito boa |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
-
- | | | | | | |
|----|---|-------------|---------------|----------|--------------|
| 11 | Quanto você se preocupa com dores ou desconfortos no trabalho? | | | | |
| | nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
-
- | | | | | | |
|----|--|-------------|-------|-------|--------------|
| 12 | Quanto você consegue se concentrar no seu trabalho? | | | | |
| | nada | muito pouco | médio | muito | extremamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
-
- | | | | | | |
|----|---|------|-------|-----|-----------|
| 13 | Como você avalia a qualidade da sua moradia? | | | | |
| | muito ruim | ruim | média | boa | muito boa |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

- 14 **Como você avalia a sua autonomia no trabalho?**
- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 15 **Como você avalia a sua carga horária de trabalho diário?**
- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 16 **Em que medida você tem dificuldades para cuidar da sua saúde?**
- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 17 **Em que medida algum sentimento negativo (tristeza, desespero) interfere no seu trabalho?**
- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 18 **Você tem alguma dificuldade geográfica em relação ao seu trabalho? (deslocamento, viagens, mudanças)**
- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 19 **Como você avalia a cooperação entre os níveis hierárquicos no trabalho?**
- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 20 **Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?**
- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 21 **Você pratica exercício físico regular?**
- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 22 **Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?**
- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 23 **Você sofre algum tipo de preconceito no seu trabalho?**
- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 24 **Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?**
- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 25 **Com que frequência você é obrigado a mudar sua rotina em casa devido ao trabalho?**
- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 26 **Você tem alguma dificuldade para dormir?**
- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

- 27 **Como você avalia o espírito de camaradagem dos seus colegas de trabalho mais próximos?**
- | | | | | |
|-------------|-------|-------|------|------------|
| muito baixa | baixa | média | alta | muito alta |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 28 **Como você avalia a sua privacidade pessoal no seu trabalho?**
- | | | | | |
|-------------|-------|-------|------|------------|
| muito baixa | baixa | média | alta | muito alta |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 29 **Em que medida você confia na disponibilidade e na habilidade de seus colegas de trabalho?**
- | | | | | |
|-------------|-------|-------|-------|---------------|
| muito pouco | pouco | médio | muito | completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 30 **Em que medida você possui identidade com a tarefa que realiza?**
- | | | | | |
|-------------|-------|-------|-------|---------------|
| muito pouca | pouca | média | muita | completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 31 **Em que medida você avalia o seu sono?**
- | | | | | |
|------------|------|-------|-----|-----------|
| muito ruim | ruim | média | bom | muito bom |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 32 **Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?**
- | | | | | |
|-------------|-------|-------|------|------------|
| muito baixa | baixa | média | alta | muito alta |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 33 **Você se sente realizado com o trabalho que faz?**
- | | | | | |
|------|-------------|-------|-------|---------------|
| nada | muito pouco | médio | muito | completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 34 **Com que frequência você pensa em mudar radicalmente de emprego?**
- | | | | | |
|-------|-----------|----------|----------------|--------|
| nunca | raramente | às vezes | frequentemente | sempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 35 **Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?**
- | | | | | |
|-------------|-------|-------|-------|---------------|
| muito pouco | pouco | médio | muito | completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 36 **Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?**
- | | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 37 **Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?**
- | | | | | |
|-------------|-------|-------|------|------------|
| muito baixa | baixa | média | alta | muito alta |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 38 **Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?**
- | | | | | |
|-------------|-------|-------|------|------------|
| muito baixa | baixa | média | alta | muito alta |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 39 **Em que medida você se sente seguro quanto a prevenção de acidentes de trabalho?**
- | | | | | |
|-------------|-------|-------|-------|---------------|
| muito pouco | pouco | médio | muito | completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

- 40 **Como você avalia o seu conhecimento sobre todos os processos de trabalho da organização?**
- | | | | | |
|-------------|-------|-------|-------|---------------|
| muito pouco | pouco | médio | muito | completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 41 **Em que medida você possui consciência sobre as metas e objetivos do seu trabalho?**
- | | | | | |
|-------------|-------|-------|-------|---------------|
| muito pouco | pouco | médio | muito | completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 42 **Em que medida você gosta do nível de desafio que lhe é proposto no trabalho?**
- | | | | | |
|-------------|-------|-------|-------|---------------|
| muito pouco | pouco | médio | muito | completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 43 **Você sofre com cefaléias (dores de cabeça)?**
- | | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 44 **Como você avalia a segurança no ambiente de trabalho?**
- | | | | | |
|-------------|-------|-------|------|------------|
| muito baixa | baixa | média | alta | muito alta |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 45 **Em que medida sua família avalia o seu trabalho?**
- | | | | | |
|------------|------|-------|-----|-----------|
| muito ruim | ruim | médio | bom | muito bom |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 46 **Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?**
- | | | | | |
|-------------|-------|-------|-------|---------------|
| muito pouco | pouco | médio | muito | completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 47 **Como você avalia a partilha de ganhos na produtividade na sua empresa ?**
- | | | | | |
|------------|------|-------|-----|-----------|
| muito ruim | ruim | média | boa | muito boa |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 48 **Você sofre com dores estomacais?**
- | | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 49 **Em que medida o barulho no ambiente de trabalho lhe incomoda?**
- | | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 50 **Você sofre algum tipo de dificuldade na família por causa do seu trabalho?**
- | | | | | |
|------|-------------|-------|-------|--------------|
| nada | muito pouca | média | muita | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 51 **A sua organização possibilita a construção de uma carreira e/ou de avanços salariais ?**
- | | | | | |
|-------|-----------|----------|--------------|--------|
| nunca | raramente | às vezes | quase sempre | sempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 52 **Como você avalia a sua remuneração pelo trabalho ?**
- | | | | | |
|------------|------|-------|-----|-----------|
| muito ruim | ruim | média | boa | muito boa |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

53	Em que medida você necessita de medicamentos para poder trabalhar?				
	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

54	Você sofre algum tipo de dificuldade no trabalho por causa da sua cultura familiar?				
	nada	muito pouca	média	muita	extremamente
	1	2	3	4	5

55	Com que frequência você necessita de outras fontes de dinheiro para se sustentar?				
	nunca	raramente	às vezes	frequentemente	sempre
	1	2	3	4	5

56	Com que frequência seus benefícios e direitos trabalhistas são respeitados?				
	nunca	raramente	às vezes	quase sempre	sempre
	1	2	3	4	5

57	Você sofre com doenças hereditárias (colesterol, pressão alta)?				
	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

58	Em que medida seus valores familiares são respeitados no seu trabalho?				
	nada	muito pouco	médio	muito	completamente
	1	2	3	4	5

59	Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho ?				
	nada	pouco	médio	bastante	completamente
	1	2	3	4	5

60	Você está satisfeito com o feedback (retroalimentação) dado pela organização sobre o seu trabalho?				
	nada	pouco	médio	bastante	completamente
	1	2	3	4	5

61	Ao final da jornada de trabalho, o quanto você se sente cansado?				
	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

62	Em que medida suas crenças pessoais e/ou religiosas são respeitadas no seu trabalho?				
	nada	muito pouco	médio	muito	completamente
	1	2	3	4	5

63	Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?				
	nada	pouco	médio	bastante	completamente
	1	2	3	4	5

64	Em que medida você está satisfeito com a sua capacidade para aprender?				
	nada	pouco	médio	bastante	completamente
	1	2	3	4	5

65	Em que medida suas dores e/ou saúde o impede de realizar o que precisa?				
	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

- 66 **Em que medida você é respeitado pelo seus colegas e superiores?**
- | | | | | |
|------|-------------|-------|-------|---------------|
| nada | muito pouco | médio | muito | completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 67 **Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?**
- | | | | | |
|------|-------|-------|----------|---------------|
| nada | pouco | médio | bastante | completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 68 **Você tem sua vida pessoal preservada no ambiente de trabalho?**
- | | | | | |
|------|-------|-------|----------|---------------|
| nada | pouco | médio | bastante | completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 69 **Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?**
- | | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 70 **Em que medida você tem os meios de transporte adequados para trabalhar?**
- | | | | | |
|------|-------------|-------|-------|---------------|
| nada | muito pouco | médio | muito | completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 71 **Quanto você se sente estável no seu emprego?**
- | | | | | |
|------|-------|-------|-------|--------------|
| nada | pouco | médio | muito | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 72 **Como você avalia o espírito de camaradagem na sua empresa?**
- | | | | | |
|------------|------|-------|-----|-----------|
| muito ruim | ruim | médio | bom | muito bom |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 73 **Você pratica ginástica laboral ou outro tipo de atividade física na empresa?**
- | | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 74 **O quanto você está satisfeito com a sua capacidade de ajudar os outros no**
- | | | | | |
|------|-------------|-------|-------|---------------|
| nada | muito pouco | médio | muito | completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 75 **O quanto você consegue dos colegas o apoio que necessita no trabalho?**
- | | | | | |
|------|-------|-------|----------|--------------|
| nada | pouco | médio | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 76 **Em que medida você consegue ter acesso rápido as informações no trabalho?**
- | | | | | |
|------|-------|-------|----------|---------------|
| nada | pouco | médio | bastante | completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 77 **Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?**
- | | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 78 **O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?**
- | | | | | |
|------|-------|-------|----------|--------------|
| nada | pouco | médio | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Muito obrigado pela sua colaboração!