

## XVI ENCONTRO NACIONAL DE TECNOLOGIA DO AMBIENTE CONSTRUÍDO

Desafios e Perspectivas da Internacionalização da Construção  
São Paulo, 21 a 23 de Setembro de 2016

# SATISFAÇÃO DOS OPERÁRIOS DA CONSTRUÇÃO CIVIL: UM ESTUDO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ<sup>1</sup>

**NEVES, Antônio Arthur Fortaleza (1); PINTO, Isabelly Christiny Monteiro De Souza (2);  
COSTA, Ada Catarina Soares de Sena (3); COMELLI, Mariana Lira (4); CAMPOS,  
Vanessa Ribeiro (5)**

(1) PEC/UFC, e-mail: arthur@artificearquitetura.com.br; (2) PEC/UFC, e-mail: isabellycmosp@gmail.com; (3) PEC/UFC, e-mail: adacsena@hotmail.com; (4) PEC/UFC, e-mail: marianacomelli@yahoo.com.br; (5) PEC/UFC, e-mail: vanessa.campos@ufc.br

### RESUMO

Empresas da construção têm buscado formas de adaptação diante de um cenário de mercado cada vez mais competitivo. Por outro lado, o trabalhador é compelido a imprimir um grande esforço para acompanhar o ritmo estabelecido para a produção. O presente trabalho tem como objetivo pesquisar a qualidade de vida dos trabalhadores da indústria da construção civil através de questionário estruturado, considerando, como referencial, a hierarquia das necessidades da teoria de Maslow. O levantamento de dados nas empresas ocorreu em setembro e outubro de 2015 e foi desenvolvida com amostra de 6 empresas com 41 profissionais. Como principal resultado, relativo à necessidade de autorrealização, revela-se que o funcionário não acredita que irá realizar alguma satisfação individual na empresa que trabalha. A partir da discussão e análise dos resultados é possível concluir que falta de lugar adequado para repouso, é um item de insatisfação generalizado, assim como os baixos salários. A partir dos resultados foi possível ainda relacionar os elementos motivadores e desmotivadores. Sendo os elementos motivadores: oportunidade de crescimento; estímulo à criatividade; e amizade entre os colegas. E como elementos desmotivadores: falta de lugar adequado para repouso no canteiro de obra; e sentimento de instabilidade no emprego.

**Palavras-chave:** Teoria de Maslow; Satisfação do operário; Motivação no ambiente de trabalho.

### ABSTRACT

*Construction companies have sought ways to adapt on a market scenario increasingly competitive. On the other hand, the worker is compelled to print a lot of effort to keep up with the pace set for production. This study aims to investigate the quality of life for workers in the construction industry through a structured questionnaire, considering, as a reference, the hierarchy of Maslow's theory of needs. Data collection occurred in the companies in September and October 2015 and was developed with a sample of six companies with 41 professionals. The main result on the need for self-realization, it is revealed that the employee does not believe that will do some individual satisfaction in the company working. From the discussion and analysis of the results it can be concluded that lack of proper resting place, is an item of widespread dissatisfaction, and low wages. From the results, it was possible to relate the motivating and demotivating elements. It is the motivating factors: growth*

---

<sup>1</sup>NEVES, A. A. F.; PINTO, I. C. M. de S.; COSTA, A. C. S. de S.; COMELLI, M. L.; CAMPOS, V. R.. Satisfação dos operários da construção civil: um estudo na Universidade Federal do Ceará. In: ENCONTRO NACIONAL DE TECNOLOGIA DO AMBIENTE CONSTRUÍDO, 16., 2016, São Paulo. **Ancis...** Porto Alegre: ANTAC, 2016.

*opportunity; stimulating creativity; and friendship among colleagues. And how demotivating elements: lack of proper resting place on the construction site; and feeling of instability in employment.*

**Keywords:** *Maslow's theory. Satisfaction of the workers. Motivation in the workplace.*

## 1 INTRODUÇÃO

Atualmente as empresas têm buscado diversas formas pela sobrevivência, considerando um cenário de mercado cada vez mais competitivo. Por outro lado, o trabalhador tem sofrido grande desgaste devido ao elevado ritmo imposto para acompanhar a produção requerida (VASCONCELOS, 2001).

O setor da construção civil apresenta algumas características de organização do trabalho, como a precarização, terceirização, fragilidade dos vínculos empregatícios, alta rotatividade, baixos níveis de escolaridade e baixos salários. Todas essas são consideradas como obstáculos às ações de vigilância em saúde (TAKAHASHI *et al.*, 2012).

Processos de mudança estão sendo discutidos sobre a importância da apropriação do funcionário com a responsabilidade na função exercida. Os mesmos devem ser conduzidos pela empresa, promovendo a flexibilidade necessária para o seu desenvolvimento. Essa abordagem deve favorecer ao trabalhador o entendimento de suas funções, facilitando a aceitação do processo hierárquico, a relação cooperativa da equipe e o comprometimento com o objetivo da empresa (SZNELWAR; HUBAULT, 2015).

Devido aos baixos salários e às condições de trabalho, muitos profissionais são desmotivados, pois ainda vêem o trabalho como um castigo (SILVA JUNIOR, 2014). O ato de compreender a motivação humana é de suma importância para as empresas se tornarem competitivas, visto que a falta de motivação tem causado inúmeros problemas às organizações (ALVES *et al.*, 2007).

A motivação é o motor que impulsiona o trabalhador no sentido de atingir o objetivo desejado. Já a satisfação pode ser considerada como o contentamento pela possibilidade de atingir ou de ter atingido o objetivo desejado (SILVA, 2008).

Dessa forma, o homem sempre tem procurado trazer satisfação e bem-estar na execução de suas tarefas. Porém, as melhorias dos métodos de trabalho e especialização da mão de obra, dos aspectos físicos do local de trabalho, sempre tiveram como objetivo o aumento da produtividade e melhoria da qualidade dos produtos (LEITE JÚNIOR, 2012).

A busca pela satisfação e bem-estar do trabalhador é considerada uma preocupação da humanidade, porém a partir do século XX, pesquisadores passaram a contribuir com estudos sobre a satisfação do funcionário. Essas ações culminaram em parâmetros de metas organizacionais voltadas para qualidade de vida do indivíduo no trabalho (VASCONCELOS, 2001).

O autor Abraham H. Maslow apresentou a teoria da motivação denominada "Hierarquia das Necessidades de Maslow", na qual classifica as necessidades

humanas em ordem hierárquica, composta de cinco níveis em formato de pirâmide (CHIAVENATO, 2011). A teoria estabelece para esses níveis, sendo da mais baixa (base da pirâmide) à mais elevada (topo da pirâmide), as seguintes necessidades: fisiológicas e biológicas; segurança; sociais; estima; e a autorrealização (ROBBINS, 2002).

Alguns aspectos da teoria são fundamentados por Maslow, como: somente quando um nível inferior é satisfeito, o nível imediatamente superior surge no comportamento do indivíduo; a satisfação da necessidade de autorrealização depende da realização de todos os níveis inferiores; o efeito de realização de todas as necessidades é um conjunto sistêmico, que nunca é percebido pelo organismo como níveis isolados (CHIAVENATO, 2011).

A principal motivação da pesquisa é a busca pela lacuna do conhecimento sobre a qualidade de vida dos funcionários da construção civil. Nesse aspecto, a teoria de Maslow é considerada base relevante para a pesquisa, pois relaciona todos os aspectos das necessidades humanas.

O presente trabalho tem como objetivo pesquisar a qualidade de vida dos trabalhadores da indústria da construção civil, com base em questionário estruturado e fundamentado na hierarquia das necessidades da teoria de Maslow, assim como, relacionar elementos motivadores e desmotivadores do ambiente de trabalho a partir dos resultados obtidos.

## **2 METODOLOGIA**

Quanto ao universo da pesquisa, o estudo abordou empresas prestadoras de serviços atuando em obras civis no campus do Pici da Universidade Federal do Ceará.

Como delimitação da pesquisa, foram executadas as seguintes etapas: primeiramente foi realizada uma revisão bibliográfica para definir os conceitos relacionados ao assunto; após a fase anterior, foi definido o universo amostral e realizada uma pesquisa de campo através da aplicação de questionários com a finalidade de analisar os requisitos de satisfação dos operários quanto à sua qualidade de vida no trabalho.

Os dados obtidos para esse trabalho terão validade somente para o grupo de indivíduos estudados, não sendo possível sua generalização.

### **2.1 Participantes**

Foram analisados os trabalhadores de seis empresas de construção civil da cidade Fortaleza/CE. Estes empreendimentos foram visitados no horário escolhido pelas empresas, buscando entrevistar operários de diferentes funções. A presente pesquisa foi desenvolvida com amostra de 41 profissionais, o que retrata todos os trabalhadores presentes no momento das entrevistas. A distribuição dos operários em relação as suas funções são demonstradas no Quadro 1.

Quadro 1 – Distribuição das funções dos operários

<b>Cargo</b>	<b>Quantidade</b>
Pedreiro	11
Servente	11
Eletricista	1
Mestre	3
Encarregado	4
Engenheiro	1
Almoxarife	2
Operador de betoneira	3
Montador de duto industrial	1
Técnico em segurança	1
Motorista	1
Técnico em edificações	1
Auxiliar de ferreiro	1

**Fonte:** dos autores.

## 2.2 Instrumento e procedimentos da pesquisa

O instrumento de pesquisa teve estruturação e fundamentação conforme Chiavenato (2011) e Maslow (1962):

- Perfil do operário: dados pessoais e da família, escolaridade, cargo na empresa e renda;
- Necessidades fisiológicas: intervalos de e condições de descanso, conforto físico e horário de trabalho;
- Necessidades de segurança: condições de segurança de trabalho, remuneração, benefícios e estabilidade no emprego;
- Necessidades sociais: amizade dos colegas, interação com os clientes e relação com o gestor;
- Necessidades de estima: responsabilidade por resultados, orgulho, reconhecimento e promoções;
- Necessidades de autorrealização: trabalho criativo e desafiante, diversidade, autonomia e participação nas decisões.

Os requisitos de satisfação dos trabalhadores no seu ambiente de trabalho foram mensurados através da aplicação de questionário estruturado. As respostas foram obtidas mediante entrevista, pois a baixa escolaridade dos operários dificultaria as respostas por escrito. Durante sua aplicação, foram repassadas instruções quanto à exposição do objetivo da pesquisa, solicitação da colaboração do participante e como responder, com a finalidade de facilitar a compreensão.

O levantamento de dados nas empresas ocorreu em setembro e outubro de 2015. Os questionários foram aplicados individualmente, no próprio local de trabalho dos participantes, garantido o anonimato desses, bem como o sigilo das respostas. Quando os participantes respondiam de forma contínua a duração da entrevista variava entre 20 e 40 minutos.

### 2.3 Análise dos dados

As entrevistas foram tratadas quantitativamente e buscou-se enquadrar as práticas observadas de acordo com a teoria motivacional estudada. A pesquisa realizada se caracteriza por quantificar pensamentos através da coleta de informações e aplicar técnicas estatísticas para medir os eventos estudados.

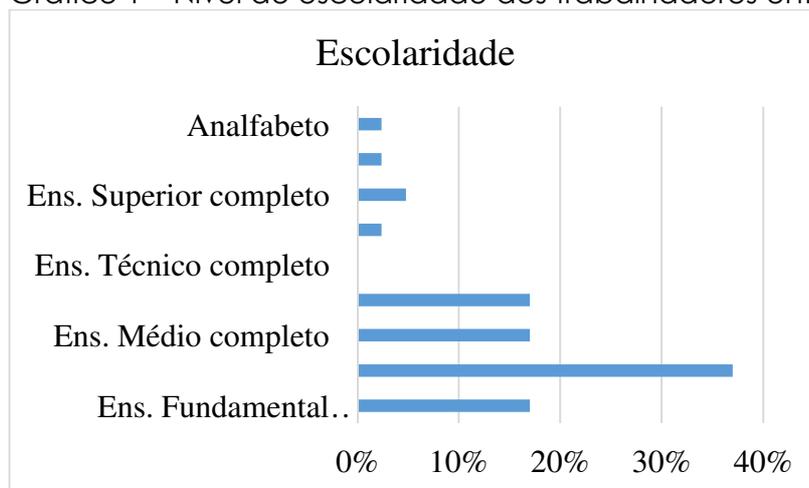
## 3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

### 3.1 Análise dos dados relativos ao perfil dos trabalhadores

A amostra dessa pesquisa foi constituída por 41 (quarenta e um) trabalhadores, sendo todos do sexo masculino.

O Gráfico 1 mostra o nível de escolaridade dos operários. Para análise desses dados se considerou a escolaridade em dois níveis: alto/regular (ensino médio completo e incompleto; ensino superior completo e incompleto; ensino técnico completo e incompleto) e nível baixo (analfabeto; ensino fundamental completo e incompleto).

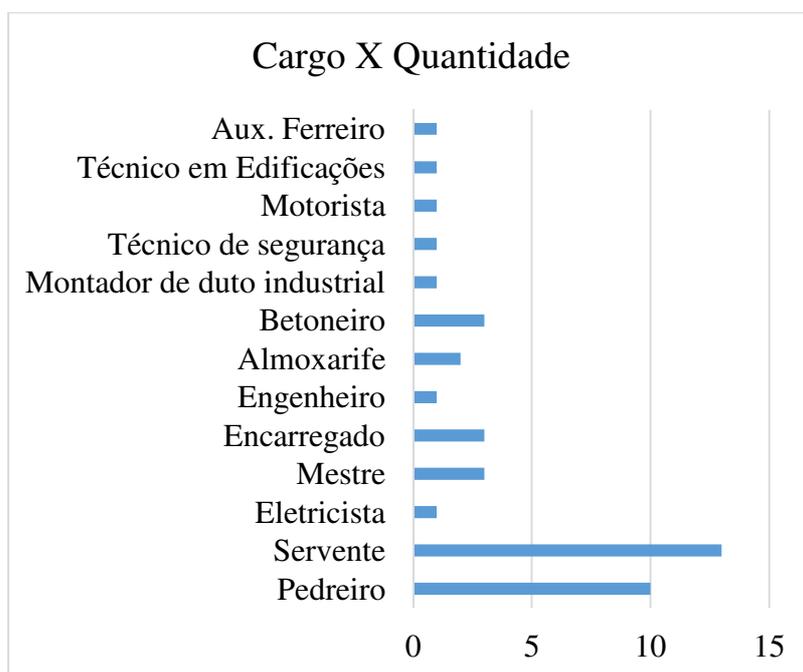
Gráfico 1 – Nível de escolaridade dos trabalhadores entrevistados



Fonte: dos autores.

No Gráfico 2 se expõe a quantidade de cada tipo de cargo. Essa representação é dada da seguinte forma: pedreiro (24,4%); servente (32%); mestre de obras (7,3%); encarregado (7,3%); operador de betoneira (7,3%); almoxarife (4,9%); eletricista (2,4%); engenheiro (2,4%); montador de duto industrial (2,4%); técnico em segurança (2,4%); motorista (2,4%); técnico em edificações (2,4%); auxiliar de ferreiro (2,4%).

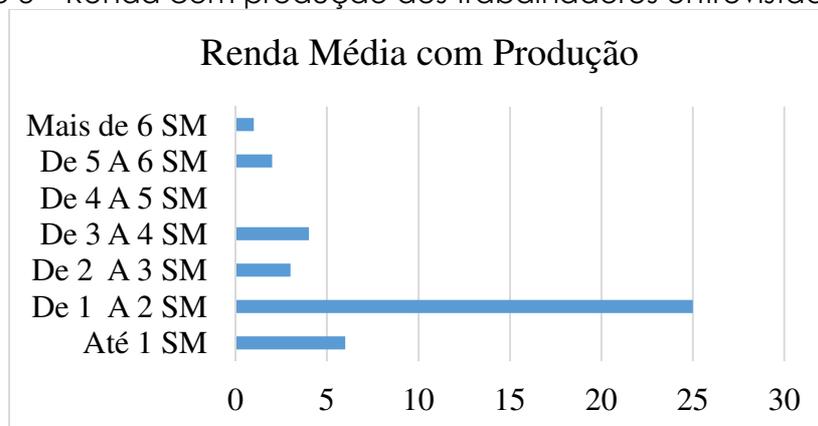
Gráfico 2 – Cargos que os trabalhadores entrevistados exercem na empresa



Fonte: dos autores.

No Gráfico 3 é apresentada a renda média dos funcionários.

Gráfico 3 – Renda com produção dos trabalhadores entrevistados



Fonte: dos autores.

Apesar da falta de oferta do plano de saúde configurar um item de insegurança pelo funcionário, em uma das empresas entrevistadas havia a oferta, porém nenhum dos funcionários aderiu ao plano. Por uma outra ótica, acredita-se que o plano de saúde onera o custo de vida do funcionário, podendo ser o motivo limitante da não adesão.

### 3.2 Análise dos dados relativos à hierarquia das necessidades humanas da teoria de Maslow

A análise dos dados a seguir tem sua estruturação sequencial a partir das necessidades humanas da teoria de Maslow.

As informações apresentadas nos quadros a seguir e os respectivos percentuais são extraídos de respostas dos entrevistados, considerando a subdivisão por cargo/função. É importante ressaltar que, em alguns casos, havia somente um respondente por cargo/função, conforme pode ser observado no Quadro 1 deste trabalho.

### 3.2.1 Necessidades Fisiológicas

O Quadro 2 trata das respostas relacionadas às necessidades fisiológicas. Alguns itens resultantes chamam atenção nesse quesito, como: “Falta de lugar adequado para repouso” citado pela maioria das funções; “Nenhum incômodo” citado apenas pelo mestre de obras; e “Pouca reclamação sobre alimentação”, item pouco citado pelos respondentes.

Quadro 2 – Questões que causam mais incômodo no trabalho

Função/Cargo	Itens que causam mais incômodo no trabalho	%
Pedreiro	Falta de lugar adequado para repouso	81%
	Alimentação (qualidade)	45%
	Qualidade da água	36%
	Condições inadequadas no alojamento	27%
	Vestiário e instalações de banheiros inadequados	18%
Servente	Falta de lugar adequado para repouso	64%
	Vestiário e instalações de banheiros inadequados	55%
	Tempo de transporte casa/trabalho	45%
	Alimentação (qualidade)	36%
	Qualidade da água	36%
Eletricista	Tempo de transporte casa/trabalho	100%
Mestre de obra	Nenhum incômodo	100%
Encarregado	Falta de lugar adequado para repouso	75%
	Presença de alunos no local de trabalho	25%
Engenheiro	Falta de lugar adequado para repouso	100%
Almoxarife	Falta de lugar adequado para repouso	100%
Operador de betoneira	Falta de lugar adequado para repouso	67%
	Tempo de transporte para trabalho-casa	67%
	Qualidade da água	33%
Montador de duto industrial	Falta de lugar adequado para repouso	100%
Técnico em segurança	Tempo de transporte para trabalho-casa	100%
Motorista	Tempo de transporte casa/trabalho	100%

Quadro 2 – Questões que causam mais incômodo no trabalho

Função/Cargo	Itens que causam mais incômodo no trabalho	%
Motorista	Instalações de banheiros inadequados	100%
	Falta de lugar adequado para repouso	100%
Técnico em edificações	Falta de lugar adequado para repouso	100%

	Tempo de transporte para trabalho-casa	100%
Auxiliar de ferreiro	Vestiário e instalações de banheiros inadequados	100%
	Falta de lugar adequado para repouso	100%

Fonte: dos autores.

### 3.2.2 Necessidades de segurança

O Quadro 3 aborda respostas relacionadas às necessidades de segurança. Os itens mais citados pelos respondentes são a “Falta de plano de saúde pela empresa” e deficiência quanto à “Estabilidade no emprego”.

Quadro 3 – Questões que julgam deficientes no canteiro de obras

Função/Cargo	Itens que julgam deficientes no canteiro de obras	%
Pedreiro	Estabilidade no emprego	64%
	Falta de plano de saúde pela empresa	55%
	Segurança no ambiente de trabalho	45%
	Carga horária	18%
Servente	Quantidade e qualidade das ferramentas de trabalho	81%
	Falta de plano de saúde pela empresa	64%
	Segurança no ambiente de trabalho	18%
Eletricista	Segurança no ambiente de trabalho	100%
Mestre de obra	Falta de plano de saúde pela empresa	67%
Encarregado	Falta de plano de saúde pela empresa	75%
Engenheiro	Estabilidade no emprego	100%
Almoxarife	Estabilidade no emprego	50%
Operador de betoneira	Falta de plano de saúde pela empresa	67%
Montador de duto industrial	Falta de plano de saúde pela empresa	100%
Técnico em segurança	Quantidade e qualidade das ferramentas de trabalho	100%
Motorista	Estabilidade no emprego	100%
Técnico em edificações	Estabilidade no emprego	100%
Auxiliar de ferreiro	Quantidade e qualidade das ferramentas de trabalho	100%
	Segurança no ambiente de trabalho	100%
	Falta de plano de saúde pela empresa	100%

Fonte: dos autores.

### 3.2.3 Necessidades sociais

As necessidades sociais são tratadas no Quadro 4. Nesse quesito, “Aceitação” e “Comunicação” são os itens mais citados pelos respondentes, sendo entendida como opinião genérica, pois as respostas foram dadas por funcionários que ocupam funções diferentes.

Quadro 4 – Fatores que não percebem no ambiente de trabalho

Função/Cargo	Fatores que não percebem no ambiente de trabalho	%
Pedreiro	Participação	63%
	Comunicação	55%
	Aceitação	45%
Servente	Aceitação	73%
	Participação	55%
	Amizade	27%
Eletricista	Comunicação	100%
Mestre de obra	Amizade	100%
Encarregado	Aceitação	100%
Engenheiro	Produtividade	100%
	Aceitação	100%
Almoxarife	Participação	100%
Operador de betoneira	Comunicação	100%
Montador de duto industrial	Aceitação	100%
Técnico em segurança	Aceitação	100%
Motorista	Comunicação	100%
Técnico em edificações	Aceitação	100%
Auxiliar de ferreiro	Comunicação	100%

Fonte: dos autores.

### 3.2.4 Necessidades de estima

O Quadro 5 apresenta os resultados de aspectos relacionados à necessidade de estima. Como resultados da aplicação dessa questão, dois pontos podem ser importantes: insatisfação quanto ao “Salário”, apontado por níveis hierárquicos operacionais; e “Consideração pelo trabalho realizado”, apontado pelos níveis hierárquicos gerenciais.

Quadro 5 – Questões que geram mais insatisfação para execução das tarefas

Função/Cargo	O que gera mais insatisfação para execução das tarefas	%
Pedreiro	Salário (valor)	45%
	Maior respeito por parte dos superiores	55%

Quadro 5 – Questões que geram mais insatisfação para execução das tarefas

Função/Cargo	O que gera mais insatisfação para execução das tarefas	%
Servente	Salário (valor)	55%
	Relacionamento com os superiores	45%
Eletricista	Salário (valor)	100%

Mestre de obra	Consideração pelo trabalho realizado	100%
Encarregado	Salário (valor)	100%
Engenheiro	Consideração pelo trabalho realizado	100%
Almoxarife	Salário (valor)	100%
Operador de betoneira	Relacionamento com os superiores	67%
	Consideração pelo trabalho realizado	33%
Montador de duto industrial	Salário (valor)	100%
Técnico em segurança	Consideração pelo trabalho realizado	100%
Motorista	Salário (valor)	100%
Técnico em edificações	Consideração pelo trabalho realizado	100%
Auxiliar de ferreiro	Salário (valor)	100%

Fonte: dos autores.

Ainda tratando de aspectos relacionados à necessidade de estima, o Quadro 6 apresenta como resultados dois pontos percebidos: de um modo geral, os funcionários julgam a “Oportunidade de crescimento” fator relevante, porém, “Estímulo à criatividade” e “Espaço para treinamento e qualificação dos operários” formam quesitos importantes para níveis hierárquicos gerenciais.

Baixos salários são apontados quanto às questões ligadas à estima, porém nesse mesmo quesito, os níveis hierárquicos gerenciais apontam questões ligadas ao reconhecimento da empresa.

Quadro 6 – Questões que julgam necessário no trabalho

Função/Cargo	O que julga necessário no trabalho	%
Pedreiro	Oportunidade de crescimento	63%
	Maior respeito por parte dos superiores	37%
Servente	Estímulo à criatividade	45%
	Maior respeito por parte dos superiores	36%
	Oportunidade de crescimento	18%
Eletricista	Oportunidade de crescimento	100%
Mestre de obra	Estímulo a criatividade	100%

Quadro 6 – Questões que julgam necessário no trabalho

Função/Cargo	O que julga necessário no trabalho	%
Encarregado	Oportunidade de crescimento	100%
Engenheiro	Espaço para treinamento e qualificação dos operários	100%
Almoxarife	Oportunidade de crescimento	100%

	Abertura para apresentação de ideias e sugestões para resolução de problemas	50%
Operador de betoneira	Maior respeito por parte dos superiores	100%
Montador de duto industrial	Oportunidade de crescimento	100%
Técnico em segurança	Estímulo a criatividade	100%
Motorista	Maior respeito por parte dos superiores	100%
Técnico em edificações	Abertura para apresentação de ideias e sugestões para resolução de problemas	100%
Auxiliar de ferreiro	Oportunidade de crescimento	100%

Fonte: dos autores.

O Quadro 7 apresenta resultados de três questões abertas aplicadas ao final do questionário: a primeira trata das situações em que o funcionário sentiu que seu trabalho foi reconhecido; a segunda trata das situações que deixam os funcionários mais insatisfeitos; e a terceira trata das situações positivas no local de trabalho.

Como resultado da primeira questão, 61% dos funcionários (25 funcionários) citaram que houve reconhecimento, porém não houve relato do momento ou dia do acontecido. Quanto aos resultados da segunda questão, alguns tópicos tiveram destaque através dos respondentes: “excesso de trabalho urgente”; e “salário, por questões ligadas ao baixo valor ou atraso no pagamento”. E como resultado da terceira questão, a “amizade entre os colegas” teve destaque entre os respondentes.

Quadro 7 – Questões de satisfação ou insatisfação de forma aberta

Situações em que sentiu que seu trabalho foi reconhecido
Manter a limpeza do ambiente - 66%
Durante a execução do trabalho - 39%
Situações que deixam os operários mais insatisfeitos
Salário (valor e atraso) – 92%
Excesso de trabalho urgente – 78%
Falta de materiais e ferramentas de trabalhos – 66%
Realização de trabalhos extra função – 59%
Qualidade da alimentação – 41%
Saúde dos profissionais – 34%
Organização da gestão – 39%
Logística da empresa - setor de compras – 34%

Quadro 7 – Questões de satisfação ou insatisfação de forma aberta

Distância dos banheiros – 29%
Não receber o total da parcela da produção – 29%
Capacitação – 22%
Distância dos familiares – 22%
Promessas que não são cumpridas pelos superiores (Cesta básica e vale transporte) – 22%

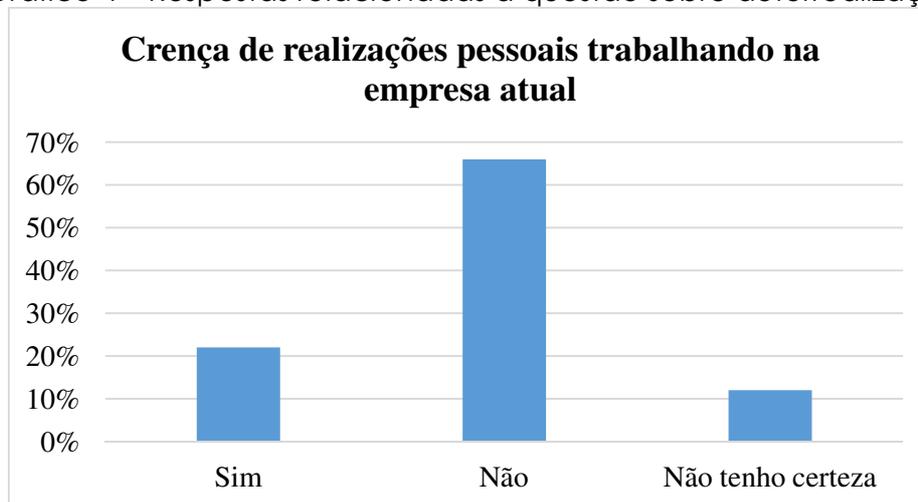
Condições inadequadas no alojamento – 17%
<b>Situações positivas no local de trabalho</b>
Amizade entre os colegas – 88%
Salário recebido em dias – 78%
Alimentação – 66%
Confiança da gestão – 59%
Oportunidade de trabalho na área específica – 41%
Relação com os superiores – 39%
Tipologia da obra que trabalha – 39%
Distância de casa – 22%
Gratificação para funcionários que não faltam – 17%

Fonte: dos autores.

### 3.2.5 Necessidades de autorrealização

Uma das questões aborda aspectos relacionados à necessidade de autorrealização do funcionário, estruturada da seguinte forma: “tendo em vista alguma necessidade individual/pessoal ainda não satisfeita, você acredita que poderá satisfazê-la trabalhando nesta empresa?”. As alternativas são compostas por “sim”, “não” e “não tenho certeza”. Conforme o Gráfico 4, com resultado bastante expressivo, 66% dos entrevistados responderam a alternativa “não”, outros 22% responderam “sim” e 12% responderam que “não tem certeza”.

Gráfico 4 – Respostas relacionadas à questão sobre autorrealização



Fonte: dos autores.

No aspecto de autorrealização, o estudo aponta que nas empresas estudadas existe uma forte tendência de o funcionário desconsiderá-la em seus planos de continuidade profissional, tendo em vista seus objetivos nesse quesito.

## 4 CONCLUSÃO

A realização deste estudo permitiu a obtenção das seguintes conclusões:

- A falta de lugar adequado para repouso é um item de insatisfação generalizado para o grupo estudado, que compromete a base das **necessidades fisiológicas** e interfere no equilíbrio laboral do próprio funcionário;
- A **necessidade de segurança** do funcionário não é plenamente atendida pela falta de dois itens abordados: o primeiro está relacionado à falta de plano de saúde ofertado pela empresa; e o segundo, diz respeito ao sentimento de instabilidade no emprego percebido pelo funcionário;
- Quanto às **necessidades sociais**, conclui-se que o processo de aceitação do grupo e uma maior proximidade da empresa são de extrema importância para os funcionários entrevistados;
- A possibilidade de crescimento do funcionário e o desejo de melhores salários na empresa são apontados pelos respondentes como itens importantes, estes sendo associados à **necessidade de estima**.
- Quanto à **necessidade de auto realização**, pode-se concluir que o que a teoria confirma, pois conforme o primeiro capítulo desse trabalho, “somente quando um nível inferior é satisfeito, o nível imediatamente superior surge no comportamento do indivíduo”. Os resultados indicam que somente na esfera da gestão essa necessidade pode ser alcançada, pois o estímulo à criatividade e a qualificação dos operários fazem parte de suas necessidades pessoais. Ainda nesse quesito é possível citar que os funcionários não acreditam poderem realizar suas maiores metas pessoais nas empresas que trabalham atualmente.

A partir dos resultados foi possível relacionar os elementos motivadores e desmotivadores dos trabalhadores estudados:

- Elementos Motivadores: “Oportunidade de crescimento”; “Estímulo à criatividade”; e “Amizade entre os colegas”.
- Elementos Desmotivadores: “Falta de lugar adequado para repouso no canteiro de obra”; “Falta de plano de saúde ofertado pela empresa”; “Sentimento de instabilidade no emprego”; “Falta de percepção de aceitação por parte da empresa”; “Falta de comunicação por parte da empresa”; “Baixo salário”; e “Falta de consideração pelo trabalho realizado”.

As conclusões obtidas para esse trabalho terão validade somente para o grupo de indivíduos estudados, não sendo possível sua generalização.

### **AGRADECIMENTOS**

Os autores agradecem a todos os operários que colaboraram para a realização desta pesquisa. Agradecem ainda a CAPES e à FUNCAP pelo suporte financeiro prestado para a realização dos estudos.

## REFERÊNCIAS

ALVES, T. C. L.; BARROS NETO, J. P.; HEINECK, L. F. M.; AZEVEDO, A. K. S. **Sistemas de Remuneração e Incentivos da Mão-de-obra na Construção Civil e a Implementação de Novas Filosofias de Produção: Um Estudo Exploratório**. In: I Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. Anais... Natal: ENGP, 2007.

Chiavenato, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 8a ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

LEITE JÚNIOR, J. A. P.; PICCHI, F. A.; CAMARINI, G.; CHAMON, E. M. Q. O. **Aplicabilidade de instrumento para avaliação da Qualidade de vida no trabalho em um canteiro de Obra**. In: XIV ENTAC - Encontro Nacional de Tecnologia do Ambiente Construído. Anais... Juiz de Fora: ENTAC, 2012.

MASLOW, Abraham H. **Introducao a psicologia do ser**. 2a ed. Rio de Janeiro: Eldorado, 1962.

ROBBINS, S. **Comportamento organizacional**. 8a ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

SZNELWAR, Laerte Idal; HUBAULT, François. Subjectivity in ergonomics, a new start to the dialogue regarding the psychodynamics of work. **Production**, v. 25, n. 2, p. 354-361, 2015.

SILVA, A. R. P. **Perfil dos operários da construção civil na cidade do rio de janeiro (avaliação do nível de satisfação dos operários)**. In: IV Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Anais... Niteroi: CNEG, 2008.

SILVA JÚNIOR, J. Ações essenciais para desenvolvimento motivacional no professor de língua portuguesa que trabalha em cursos preparatórios para concurso. **Revista Philologus**, Ano 20, Nº 60 Supl. 1: Anais da IX JNLFLP. Rio de Janeiro, 2014.

TAKAHASHI, M. A. B. C.; SILVA, R. C.; LACORTE, L. E. C.; CEVERNY, G. C. O.; VILELA, R. A. G. Precarização do Trabalho e Risco de Acidentes na construção civil: um estudo com base na Análise Coletiva do Trabalho (ACT). **Saúde Soc.** São Paulo, v.21, n.4, p.976-988, 2012.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de pesquisas em Administração**, v. 8, n. 1, p. 23-35, 2001.