

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO COM TRABALHADORES TERCEIRIZADOS EM UMA EMPRESA DE CONSTRUÇÃO CIVIL

QUALITY OF LIFE AT WORK: A STUDY WITH THIRD-PARTY WORKERS IN A CIVIL CONSTRUCTION COMPANY

PETERS, Ariane¹
CASAGRANDE, Jacir Leonir²
PICOLLI, Icaro Roberto Azevedo³

RESUMO: O presente estudo tem como objetivo analisar a satisfação dos trabalhadores terceirizados quanto aos principais fatores que interferem em sua qualidade de vida no trabalho. A pesquisa foi realizada por meio de um questionário, com perguntas abertas e direcionadas à qualidade de vida do terceirizado. As entrevistas ocorreram com autorização da empresa e foram realizadas no canteiro de obras durante o expediente. Foram entrevistados 12 trabalhadores terceirizados e cinco engenheiros gestores dos canteiros de obras em uma empresa de construção civil, na cidade de Cocal do Sul (SC). Por meio da análise qualitativa dos conteúdos das entrevistas, foi possível verificar que os terceirizados possuem qualidade de vida inferior aos colaboradores contratados da empresa. Apesar desta evidência, os terceirizados sentem-se satisfeitos e realizados por suas atividades, especialmente pelo que consideram receber boa remuneração e flexibilidade de trabalho.

Palavras-chave: Terceirizados. Qualidade de vida. Construção civil.

ABSTRACT: *The present study aims to analyze the satisfaction of outsourced workers regarding the main factors that interfere in their quality of life at work and more specifically sought to identify the main environmental, behavioral and work factors that interfere in quality of life, satisfaction of outsourcers faced with these factors, as well as identifying the motivational elements of outsourced work. The research was carried out through a questionnaire, with open questions and directed to the quality of life of the outsourced. The interviews took place with the authorization of the company and were carried out at the construction site during the working day. A total of 12 outsourced workers and five project managers were interviewed at a construction company in the city of Cocal do Sul (SC). Through a qualitative analysis of the interviews, it was possible to verify that outsourced workers have a lower quality of life than contracted employees. Despite this evidence, outsourcers feel satisfied and fulfilled by their activities, especially for what they consider to receive good remuneration and flexibility of work.*

¹ Graduada em Psicologia. Especialista em Gestão de Negócios pela Universidade do Sul de Santa Catarina. E-mail: ariane.peters@hotmail.com.

² Doutor em Engenharia de Produção. Mestre em Ciências Sociais. Professor permanente no Programa de Pós-Graduação em Administração/PPGA/UNISUL. E-mail: jacir.unisul@gmail.com.

³ Mestre em Administração pela Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL), Brasil. E-mail: icaropicolli@gmail.com.



Keywords: *Outsourced. Quality of life. Construction.*

1 INTRODUÇÃO

As discussões referentes às condições de trabalho ganharam destaque no final do século passado, atribuindo às empresas a responsabilidade por fornecer um bom ambiente, para que o trabalhador possa desenvolver sua atividade com plena segurança e saúde, além de ter seus direitos preservados e iguais a todos os colaboradores da mesma empresa. Nesta perspectiva, as empresas devem adotar estratégias para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores.

A Qualidade de Vida no Trabalho dentro das empresas busca profundamente a melhoria das condições da vida no trabalho, desde as práticas e os processos organizacionais, o ambiente físico e aos padrões de relacionamento (SCHIRRMESTER; LIMONGI-FRANÇA, 2012). Também Ribeiro e Santana (2015) entendem que as empresas desenvolvedoras de estratégias voltadas à qualidade de vida no trabalho (QVT), oferecem ambientes de trabalho mais agradáveis, condições melhores nos aspectos saúde, físico, emocional, social; além de tornar equipes mais comunicativas, integração dos setores com seus superiores, entre outras vantagens favoráveis à satisfação de todos aqueles inseridos na organização.

É nesta perspectiva que este estudo está inserido e tem como objetivo analisar a satisfação dos trabalhadores terceirizados quanto aos principais fatores que interferem na qualidade de vida no trabalho. Além disso, pretende verificar o nível de satisfação quanto a esses fatores e identificar os principais elementos motivacionais do trabalho.

Um dos setores responsáveis pelo grande crescimento na geração de empregos no início do século encontra-se na construção civil. Houve um intenso investimento pelo governo para proporcionar financiamento acessível à população e também o grande interesse pela procura por novos imóveis pela classe média. O resultado desse investimento, trouxe um vasto aquecimento no setor de construção civil (PANTALEÃO, 2014).

Por consequência, as empresas tiveram que contratar mais profissionais para atender a esta demanda. Trabalhadores que haviam abandonado a função nesta área, ao perceberem esta oportunidade, voltaram ao mercado de trabalho. Porém, as empresas não possuíam infraestrutura para contratar e manter tantos profissionais, o que provocou a terceirização dos



serviços nos canteiros de obras, diminuindo a mão de obra própria das empresas e gerando a chamada “subcontratação” ou “terceirização”.

A terceirização fez com que as grandes empresas terceirizassem boa parte dos seus processos produtivos, na perspectiva da redução dos gastos com impostos trabalhistas, com retenção de pessoas, aumento da produtividade e diminuição da rotatividade. Por outro lado, de acordo com Pena (2016), encontra-se menor valorização dos trabalhadores, baixa remuneração e, além disso, os trabalhadores terceirizados são submetidos a uma longa jornada de trabalho, por consequência, a qualidade de vida dos trabalhadores é afetada.

A inserção na temática desta pesquisa, teve origem em um trabalho de conclusão de curso de Pós-Graduação e, mais especificamente, no estudo dos conteúdos da disciplina de Gestão de Pessoas nas Organizações que despertou inquietudes nos pesquisadores pelo aprofundamento nos estudos referente à realidade da qualidade de vida dos trabalhadores terceirizados na construção civil. Assim, o estudo foi desenvolvido com trabalhadores terceirizados e engenheiros gestores do canteiro de obras em uma empresa de construção civil, na cidade de Cocal do Sul (SC). Para a coleta dos dados foram feitas entrevistas semiestruturadas e os dados foram analisados utilizando-se a abordagem qualitativa.

Aliando os conhecimentos teóricos e os resultados obtidos na pesquisa, a relevância deste estudo é considerada oportuna e proeminente, pois pode trazer contribuições sobre a qualidade de vida dos trabalhadores e aqui com foco nos trabalhadores terceirizados, tendo em vista também, a possibilidade de identificação de mudanças necessárias para melhorar a promoção do bem-estar e as condições de vida e trabalho, no cotidiano dos trabalhadores terceirizados.

2 ORIGEM E CONCEITO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A descrição de Qualidade de Vida atinge muitos significados que cogitam vivências, conhecimentos e valores do indivíduo e do ambiente coletivo. De acordo com Iokilevitc (apud Seidl e Zanoon, 2004), a partir de 1990, os estudiosos apresentaram dois pontos fundamentais na formação do conceito de qualidade de vida: subjetividade e multidimensionalidade. No que concerne à subjetividade, trata-se da percepção do sujeito acerca de sua saúde, do seu contexto e da sua avaliação sobre as dimensões relacionadas à qualidade de vida.



Conforme estudos de Iokelevct (2011), alguns autores afirmam que a qualidade de vida depende de inúmeros fatores ligados aos aspectos sociais, afetivos, profissionais e de saúde. Para obter um nível adequado de qualidade de vida, se faz necessário o equilíbrio destes aspectos. Quer dizer que, a mesma não está relacionada apenas com um aspecto da vida, mas diz respeito ao modo do sujeito interagir e se relacionar com o mundo, com sua individualidade e coletividade.

Tendo em vista o grau de subjetividade e abrangência do tema, muitos são os fatores que podem interferir e prejudicar a saúde do sujeito. Portanto, torna-se fundamental compreender quais os fatores das organizações são fontes positivas ou negativas para o desenvolvimento do bem-estar ou da doença nos indivíduos.

Muitas pesquisas trazem abordagens diversas quanto ao início da preocupação e estudo sobre a qualidade de vida no trabalho. Alguns autores relatam que, embora o termo QVT não fosse utilizado, a preocupação sobre o assunto estava presente quando estudiosos pesquisavam como diminuir o esforço físico dos homens no trabalho (CORCERTTI; BEHR, 2009).

Para Vieira (1996), a expressão “qualidade de vida no trabalho” foi publicada no início dos anos 70, pelo professor Louis Davis (Ucla, Los Angeles), ampliando o seu trabalho sobre o delineamento de cargos. Entretanto, antes disso, já na década de 60, o movimento sobre o tema tomou impulso através de iniciativas de governantes, sindicalistas, cientistas, empresários, com o intuito de melhorar os efeitos negativos do trabalho. Conforme estudos de Búrigo (1997), seguindo a linha sócio-técnica, impulsionada pela perspectiva de uma sociedade progressista, a QVT teve como base a saúde, a segurança e a satisfação dos colaboradores.

Vieira (1996) entende que foi devido à crise energética e à alta inflação que atingiram o Ocidente e os Estados Unidos, que produziu uma queda sobre o interesse no tema qualidade de vida, voltando o interesse dos empresários para a sobrevivência das empresas e passando os empregados para um segundo plano.

Após esta crise, houve a constatação pelas empresas de que o compromisso dos colaboradores havia diminuído e, devido a esse desinteresse, os norte-americanos desenvolveram novos estilos gerenciais para alavancar a produtividade. Desta forma surge o movimento da QVT, com o objetivo de promover o equilíbrio entre o indivíduo e a organização, por meio da interação entre necessidade e exigência de tecnologia e do trabalhador (VIEIRA, 1996).



A grande expansão do movimento ocorreu nos anos 90, quando, segundo Knierim (1999), houve a preocupação com a qualidade total, visto que para produzir e oferecer produtos com qualidade e que satisfaçam as necessidades dos clientes, é imprescindível o comprometimento e envolvimento das pessoas da organização. Por meio desta expressão de Qualidade Total, as teorias iniciam sua atenção e estudos a um fator que antes não era importante, mas que se tornou um ponto chave para o crescimento das organizações: as pessoas em que nela atuam.

De acordo com Vieira (1996), faz-se necessário, a fim de compreender a evolução do sentido sobre qualidade de vida do trabalhador, o entendimento de quatro estágios importantes relacionados ao mesmo. O primeiro estágio segundo Vieira (1996, p. 38) “abrange as condições de subsistência, como salário compatível com a função, segurança, prevenção de acidentes, seguridade social e aposentadoria”. Esta dimensão é baseada no marxismo e nas políticas trabalhistas sociais, desenvolvidas em meados do século XIX. Conforme a mesma autora, o segundo estágio engloba os incentivos salariais, como a eficiência gerencial e a participação nos lucros da empresa. Nesse estágio destacam-se os modelos de Taylor e Fayol, no movimento de produtividade e de Engenharia Industrial. O terceiro estágio desenvolveu-se por volta de 1930, destacando o reconhecimento social, a liderança democrática, a capacitação, a participação, como qualidade de vida no trabalho.

Segundo Vieira (1996, p. 38) o último estágio, autorrealização, surge por volta de 1960 com as teorias comportamentais e o movimento de qualidade de vida no trabalho, “desenvolvendo teses de autodesenvolvimento, criatividade, flexibilidade no horário de trabalho, pequenos grupos e meio ambiente”.

Apoiada em Fernandes e Gutierrez (1998) Limongi-França (2004, p. 34) entende que a QVT é afetada por questões comportamentais que dizem respeito “às necessidades humanas e aos tipos de comportamentos individuais no ambiente de trabalho, como variedade, identidade de tarefa e reafirmação”.

Na literatura encontramos perspectivas diversas a respeito do conceito de qualidade de vida no trabalho, divergem entre desempenho, cargos produtivos, condições favoráveis ou desfavoráveis de um ambiente de trabalho, satisfação das necessidades básicas, dentre outros, constatando que não existe uma definição consensual na literatura que trata do tema. De acordo com Vieira (1996) pode-se definir a QVT reagrupando todas as experiências de humanização



do trabalho e que orientam em função do que se tem convencionalmente denominado Democracia Industrial.

Embora a QVT seja citada desde a década de 70, ainda se faz presente nos debates e questionamentos acerca da sua importância na vida dos trabalhadores. Os principais modelos de qualidade de vida no trabalho estão relacionados aos pontos fundamentais e que são de extrema importância para o trabalhador, para que o mesmo esteja saudável, não só no seu ambiente laboral, mas também no ambiente familiar e na vida em sociedade. Existem diversos métodos que foram desenvolvidos por estudiosos, visando identificar os aspectos presentes no trabalho e que estão relacionados à qualidade de vida (VIEIRA, 1996).

O modelo apresentado mais difundido, principalmente no Brasil, entre os pesquisados de QVT, foi elaborado por Walton (1973). Segundo Medeiros (2002) por ser bastante completo e amplo, este modelo serviu como norteador para diversas pesquisas, como a de Vieira (1993), Lima (1994), Tannhauser (1994) e Búrigo (1997).

Nessa teoria, a QVT pode ser avaliada conforme o grau de satisfação dos trabalhadores, com os fatores que interferem em seu bem-estar e no trabalho (MEDEIROS, 2002). No entanto, Vieira (1996) considera importante salientar que, dependendo do contexto, novos grupos de critérios diferenciados poderão ser gerados.

Em sua teoria, Walton (1973) identificou oito categorias de QVT (demonstradas no Quadro 1), cada uma com possíveis variáveis que permitem analisar as principais características dessa linha.

Quadro 1 – Modelo de Walton para Aferição da QVT.

FATORES	DIMENSÕES
1 – Compensação justa e adequada	1 – Renda adequada ao trabalho 2 – Equidade interna 3 – Equidade externa
2 – Condições de trabalho	4 – Jornada de trabalho 5 – Ambiente físico seguro e saudável
3 – Uso e desenvolvimento de capacidades	6 – Autonomia 7 – Significado de tarefa 8 – Identidade de tarefa 9 – Variedade da habilidade 10 – Retroinformação
4 – Chances de crescimento e segurança	11 – Possibilidade de carreira 12 – Crescimento profissional 13 – Segurança de emprego
5 – Integração social na empresa	14 – Igualdade de oportunidades 15 – Relacionamento 16 – Senso comunitário



6 – Constitucionalismo	17 – Igualdade às leis e direitos trabalhistas 18 – Privacidade pessoal 19 – Liberdade de expressão 20 – Normas e rotinas
7 – Trabalho e espaço total de vida	21 – Papel balanceado do trabalho
8 – Relevância social da vida no trabalho	22 – Imagem da empresa 23 – Responsabilidade social pelos serviços 24 – Responsabilidade social pelos produtos 25 – Responsabilidade social pelos empregados

Fonte: Walton (1973).

O nível de satisfação fica comprometido quando algum dos critérios anteriores, não sendo bem gerenciado, e, por consequência, é gerado um reflexo na qualidade de vida dos trabalhadores, repercutindo também no desempenho da organização (FERNANDES, 1996). O mesmo autor relata que, a relação dos ganhos em QVT e o desempenho organizacional são complexos. Contudo, caso a organização não se preocupe em atender o mínimo das expectativas dos trabalhadores, a insatisfação prejudicará o bom andamento da organização.

Medeiros (2002) afirma que, além do modelo apresentado por Walton, a QVT pode ser avaliada através de quatro indicadores: econômico, político, psicológico e sociológico. Os indicadores econômicos referem-se à equidade salarial e equidade no tratamento recebido, onde os trabalhadores possam ter um equilíbrio entre as remunerações na empresa e também, um salário compatível com o mercado de trabalho. O segundo indicador, cita a segurança no emprego, direito ao trabalho e à garantia de não ser dispensado por discriminação. O terceiro indicador refere-se ao psicológico e aponta a autorrealização como ponto essencial. O último, indicador sociológico, destaca a participação nas decisões que afetam o trabalho do indivíduo, mostrando que o trabalhador deve ser um sujeito autônomo e participativo nas suas atividades.

Corroborando com esta linha de pensamento, Vieira (1996, p. 40) partindo dos estudos de Nadler e Lawler, afirma que a QVT é a forma de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e da organização. Mostra que neste cenário, dois elementos são importantes: o impacto do trabalho gerado, tanto na vida das pessoas quanto na eficácia da organização; além da participação dos trabalhadores na resolução de problemas.

São atividades representativas de QVT, a participação nas decisões de vários níveis hierárquicos; a reestruturação do trabalho por meio de enriquecimento de tarefas e grupos de trabalho autônomos; a inovação no sistema de recompensas com influência no clima organizacional e a melhora do ambiente de trabalho no que se refere a horas de trabalho, condições, regras e meio ambiente físico, entre outros (VIEIRA, 1996).



Para Hackman e Oldhan (1975) a QVT pode ser avaliada por meio de três estados psicológicos críticos. O primeiro grau corresponde ao trabalho percebido pelo indivíduo, contendo valor e significado. O segundo é a responsabilidade percebida pelo indivíduo como resultado do trabalho realizado. E o terceiro refere-se ao conhecimento do trabalho realizado, ou seja, o sujeito só estará motivado se estiver realizando algo significativo e com bom desempenho.

Outros autores como Siqueira e Coletta (1989) defenderam que os principais fatores que interferem na QVT, além do próprio trabalho, são as relações interpessoais, os colegas, o chefe, a política de recursos humanos e a empresa onde o sujeito trabalha. Essa constatação se deu através de uma pesquisa com 100 trabalhadores de uma empresa industrial e comercial de Uberlândia/MG, a fim de aferir a QVT.

Percebe-se que há inúmeros fatores que interferem na QVT e que a mesma interfere diretamente no desenvolvimento e desempenho do indivíduo no ambiente laboral e por decorrência no ambiente familiar. Todavia, a forma como as organizações trabalham no gerenciamento da QVT faz a diferença para que os propósitos sejam efetivamente alcançados.

A QVT estaria diretamente ligada ao cuidado do trabalhador, tendo como objetivo o seu desenvolvimento e por consequência o crescimento da empresa. Porém, um dos grandes desafios na atualidade, está na capacidade da empresa de atender às demandas dos trabalhadores tendo em vista a melhoria na qualidade de vida no trabalho (IOKILEVICT, 2011).

Embora o papel da organização seja de grande importância na qualidade de vida do trabalhador, para que o mesmo tenha um bom desempenho e que seja efetiva sua participação na empresa, ele precisa ter claro o seu papel e sua importância profissional para a organização. Seguindo nesta perspectiva, no capítulo que segue serão apresentados alguns conceitos e posicionamentos em relação ao significado e importância do trabalho para o indivíduo.

2.1 Importância e Significado do Trabalho

Não é possível negar a importância e o significado do trabalho no desenvolvimento da humanidade. A história do trabalho apresentou modificações no seu significado e importância ao longo da história da humanidade, da satisfação das necessidades básicas ao sofrimento.



O desenvolvimento do significado e a visibilidade do trabalho se iniciam com o desenvolvimento do capitalismo industrial, que representa uma trajetória na obstinação pelo crescimento das indústrias, estimulando o êxodo rural e a concentração da população no ambiente urbano (DEJOURS, 1992). Com o aumento da população nas grandes cidades industriais, surgem elementos marcantes, como a questão da higiene, promiscuidade, acidentes de trabalho, salários baixos, trabalho infantil, escala de trabalho diário de 12 a 14 horas, esgotamento físico, dentre outros aspectos que começam a ter relevância em uma realidade em que o lucro e o capital para os empregadores são essenciais.

De acordo com Chanlat (1996), neste cenário industrial, o trabalho passa a ser representado como mercadoria. Os trabalhadores passam a receber salários pela execução de tarefas, produzindo evolução socioeconômica. As indústrias por sua vez exploravam mais a mão-de-obra tonando os salários desproporcionais às horas trabalhadas, fazendo com que a exaustão permanecesse na vida profissional dos sujeitos.

Com a visão da representação do trabalho como mercadoria, Codo (1994, p. 149) relata que quando falamos sobre o significado qualitativo do processo de trabalho, o conteúdo refere-se à “produção de utilidades que irão satisfazer necessidades humanas”. Mas este conteúdo torna-se compreendido diferenciadamente na era capitalista, sendo “uma mercadoria, que tem como destino ser vendida e comprada no mercado. E, para que ela seja negociada, deve possuir valor; valor este que lhe é incorporado também pelo trabalho”.

Mesmo os trabalhadores sendo remunerados pela atividade executada, permanece a má qualidade no ambiente de trabalho. Isto fez com que, antes da Revolução Industrial surgissem movimentos operários, em uma classe sindical a qual lutasse por condições mais humanas e dignas de trabalho. A necessidade de se enxergar e viabilizar os sujeitos que se encontravam em situações precárias de vida e saúde iniciou uma intensa manifestação de um grupo excluído tanto pelas indústrias como pelo Estado (DEJOURS, 1992).

Em todo o período de mudanças no cenário das indústrias, até os dias de hoje, o trabalho sempre se fez presente na vida do ser humano. Seja como forma de executar uma tarefa por si só, seja com o objetivo de conquistar recursos materiais. Porém, durante a evolução do sentido do trabalho, houve diversas modificações no entendimento sobre a capacidade atribuída à atividade.



Atualmente, diversos são os significados atribuídos ao trabalho. E este significado varia de acordo com o desenvolvimento psicossocial do sujeito, bem como sua inter-relação com o meio em que o mesmo está inserido. Segundo Codo (2002), o trabalho não tem em si mesmo qualquer significado, mas é o homem quem significa o que faz, a partir de como percebe o que faz, o ato de fazer, pelo que tem de gratificante e até mesmo lúdico, há significado intrínseco. Mas se o trabalhador percebe o trabalho apenas como fonte de subsistência, empresta sentido apenas àquilo que ele pode proporcionar em termos de consumo, então há somente significado extrínseco.

Segundo Tolfo e Piccinini (2007, p. 40), “o trabalho é rico de sentido individual e social, é um meio de produção da vida de cada um ao prover subsistência, cria sentidos existenciais ou contribui na estruturação da identidade e da subjetividade”. Desta forma, cada sujeito dentro de sua vivência psicossocial irá entender o trabalho conforme sua percepção. A organização do trabalho que o sujeito participa também é fator importante para a construção e percepção do sentido do trabalho para o indivíduo. Pois a instituição é capaz de alterar comportamentos, a fim de que o sujeito produza, desenvolvendo suas competências, julgamentos e conhecimento acerca do que é desempenhado.

Zanelli (2010) afirma que o trabalho é um forte elemento na construção da pessoa que convive bem consigo mesma, acredita em si e sente-se digna. Logo, o trabalho além de possuir características particulares para cada sujeito contendo sua história de vida, possui também características fundamentais para o desenvolvimento social, econômico e familiar do indivíduo. Sendo assim, o conceito sobre o trabalho está cada vez mais incerto, pois gira em torno de dimensões subjetivas frente ao trabalho.

Sendo o trabalho tão importante para a construção do sujeito, o mesmo pode ser também fundamental para o desenvolvimento de patologias, desgaste físico e mental. Codo (1994) afirma que o trabalho é o momento significativo do homem, é a possibilidade da felicidade, da liberdade, mas também da loucura e da doença mental.

2.2 Trabalho Terceirizado na Construção Civil

A indústria da construção civil possui um papel relevante no desenvolvimento econômico e social do país. Na virada do milênio, ela absorve cerca de um terço da população



trabalhadora envolvida em atividades industriais, sendo na maioria das vezes composta por pessoas de classes menos favorecidas e sem qualificação profissional (HONORIO, 2002).

De acordo com Fogaça (2000), a construção civil nos setores de edificações habitacionais, construção pesada, material de construção, máquinas, equipamentos e serviços diversos empregava 13,5 milhões de pessoas direta e indiretamente no país e realizava investimentos superiores a R\$ 115 bilhões por ano.

Conforme Barros e Mendes (2003), as constantes mudanças tecnológicas, a globalização e a reestruturação produtiva provocaram mudanças significativas no mundo do trabalho, como, por exemplo, o surgimento de um novo modelo de produção baseado na acumulação flexível de capital, denominado terceirização. Com a terceirização, foi possível observar pontos positivos e negativos, tanto para as organizações quanto para os trabalhadores.

Como vantagens, a terceirização permite flexibilizar o processo produtivo, reorganizando a produção focando nas atividades fins da empresa e a externalização das demais. As empresas diminuem setores produtivos, administrativos ou de serviços, e transferem sua realização para outras empresas, concentrando-se no produto principal. A terceirização resulta de muitos fatores como: reestruturação produtiva, crise da sociedade do trabalho, crise da sociedade salarial, que resultam em aumento do desemprego, da intensificação do trabalho, com mais trabalho, com menos trabalhadores e da maior vulnerabilidade social (LIMA, 2010).

De acordo com Inhoff e Mortari (2005), a principal vantagem da terceirização seria a de focar na melhoria do produto ou serviço vendido e também a produtividade. A empresa poderá obter o controle sobre a qualidade total, diminuição dos encargos trabalhistas e previdenciários, além da redução do valor final do produto ou serviço. Com a terceirização, novas empresas são geradas, como também novos empregos e, em contrapartida, aumento da arrecadação de impostos na área de serviços.

Como desvantagens, encontra-se a situação do trabalhador, por indicar possivelmente a perda do trabalho, no qual tinha remuneração fixa mensal, passando a receber conforme a produção, além das perdas dos benefícios sociais decorrentes do contrato de trabalho e das normas da categoria e também os custos de demissões no final do contrato (INHOFF & MORTARI, 2005).

Segundo Barros e Mendes (2005), a terceirização dos serviços, pautada no trabalho por produção e amplamente difundido no ramo da construção civil, tem-se constituído em uma das



formas de remuneração geradoras de sofrimento, na medida em que coloca sobre o trabalhador toda a responsabilidade da produção e de sua remuneração. Quanto mais produzir, mais ele ganha dinheiro. Segundo os Souza *et al.* (2016), esta situação impõe um ritmo acelerado ao trabalhador, fazendo com que ele ultrapasse os próprios limites, o que pode levar ao comprometimento do seu bem-estar, da sua saúde, vida cotidiana familiar, social, chegando ao limite do seu desempenho profissional.

Contrário a essa ideia de sofrimento do trabalhador terceirizado, Lima (2010) relata que nem sempre a situação do terceirizado é precária, tendo em vista o acesso a ganhos regulares, o grau de autonomia e a estabilidade que desfruta. Além disso, a forma de pagamento por contrato atrai o trabalhador que, em diversas situações, recebem mais do que receberiam com contratos regulares e que embora percam com a ausência de salário indireto e benefícios.

Borges *et al.* (2016), em estudos na construção civil, perceberam que a terceirização traz como ponto positivo para o trabalhador, ser reconhecido - identificar o trabalho como algo importante para a sociedade e, ao mesmo tempo, como espaço de valorização da participação do trabalhador no processo produtivo - e ser retribuído equitativamente - reconhecer o trabalho concreto como terceirização e empregados efetivos, um dever de todos e um direito à retribuição proporcional ao empenho na execução das atividades. Porém, embora existam fatores positivos que atraem trabalhadores para esta forma de produção, os mesmos autores Borges *et al.* (2016) e Lima (2010) relatam que, trabalhadores estáveis e terceirizados não se sentem parte do mesmo coletivo.

Lima (2010), esclarece que em uma pesquisa realizada com trabalhadores terceirizados da Petrobrás, os mesmos relatam que existe um tratamento diferenciado entre os trabalhadores que atuam dentro e fora da empresa. Condições de trabalho degradante, falta de equipamentos adequados, refeitórios diferenciados, portarias, vestiários, banheiros, uniformes e outras formas de diferenciação compõem o dia a dia do trabalhador terceirizado (LIMA, 2010).

Essa diferenciação entre empregados e terceirizados, segundo o mesmo autor, reduz o bem-estar do profissional terceirizado e ocasiona um desgaste emocional, dentre outras perdas para o trabalhador, o que por consequência, acaba refletindo também na organização.

Para Lima (2010) regulamentar a terceirização como forma de atenuar seus efeitos pode ser um caminho. Deve-se repensar a forma como os trabalhadores terceirizados estão inseridos



na empresa, pois a mesma possui regras, valores e direitos que devem ser compartilhados e vivenciados por todos os que atuam nela.

Corroborando com o exposto acima, a autora Iokilevict (2011) relata em seu estudo que embora haja muitos debates hoje sobre a qualidade de vida do terceirizado, pouco é investido e não há espaço para a promoção de QVT para estes trabalhadores. Há uma precariedade em nossa legislação para tal prática e, em consequência, ninguém assume a responsabilidade pelo bem-estar do trabalhador terceirizado.

Concluindo, as empresas além de oferecerem condições adequadas às necessidades físicas e psíquicas de todos os trabalhadores, diretos e indiretos, necessitam propiciar o desenvolvimento do sujeito como pessoa integral, propiciar também integração e igualdade entre os trabalhadores, prezando pelo bem-estar de ambos e pelo bom convívio no ambiente corporativo e de produção.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A natureza desta pesquisa é qualitativa, por propiciar um maior aprofundamento de questões a serem investigadas. Esta forma de estudo promove uma compreensão minuciosa dos significados dos dados mencionados pelos entrevistados, de forma a quantificar características ou comportamentos (RICHARDSON, 1999).

Quanto à investigação, esta pesquisa pode ser caracterizada como investigação aplicada, aproximando-se da percepção de Gil (1999), pois ela objetiva a produção de conhecimento aplicado na prática e dirigido à solução de problemas reais e específicos.

Os sujeitos da pesquisa foram acessados por meio de uma empresa de construção civil, identificada neste artigo como NE. Com sede em Tubarão (SC), a empresa apresenta obras nas cidades de Cocal do Sul e Lages (SC). A organização foi fundada em 2007 e atualmente conta com 22 colaboradores e 50 terceirizados, sendo distribuídos pelas cidades onde a empresa possui as obras. Sua atuação no mercado é bastante dinâmica, pois possui projetos de loteamentos, residenciais de classe A, residenciais Minha Casa Minha Vida, condomínios e obras públicas.

Devido a maior concentração de terceirizados na obra em Cocal do Sul (SC), as entrevistas foram realizadas com os profissionais que atuavam nesta cidade, nos meses de setembro e outubro de 2016. A obra em que os terceirizados trabalhavam era um residencial



denominado Minha Casa Minha Vida, com uma área de aproximadamente 10.000 m². Os indivíduos participantes eram do sexo masculino, sendo doze trabalhadores terceirizados e cinco engenheiros responsáveis pela gestão das obras, com idade entre 22 a 57.

Quanto à escolaridade em relação aos terceirizados, seis trabalhadores possuem o Ensino Fundamental completo e outros seis trabalhadores possuem o Ensino Médio completo. Quanto aos engenheiros entrevistados, apenas dois possuem pós-graduação.

Antes de se iniciarem as entrevistas, foi realizada uma investigação com os trabalhadores terceirizados para identificar quais deles gostariam de colaborar com esta pesquisa, prestando seu depoimento. Simplesmente perguntava-se se o trabalhador tinha interesse em contribuir com a pesquisa e marcava-se um horário para o encontro.

Para a coleta de dados, nas entrevistas foram utilizadas perguntas parcialmente estruturadas, com questões abertas e sequência elaborada previamente com o intuito de definir um conteúdo e roteiro a ser seguido. Todavia, houve plena liberdade tanto quanto à retirada eventual de alguns questionamentos, quanto em relação à ordem em que estas foram colocadas, bem como ao acréscimo de perguntas improvisadas. O procedimento utilizado teve o intuito primordial de analisar a satisfação dos trabalhadores terceirizados quanto aos principais fatores que interferem em sua qualidade de vida no trabalho.

Neste contexto, as perguntas parcialmente estruturadas foram:

Quadro 2 – Roteiro de Entrevista.

1	Como você percebe o trabalho do terceirizado?
2	Como é a rotina de trabalho do terceirizado, desde que chega no trabalho até a saída?
3	Os terceirizados costumam realizar atividades de trabalho fora do horário? Por quê?
4	Como é o relacionamento dos terceirizados com os colaboradores da empresa contratante?
5	Qual o significado/importância do trabalho na sua vida?
6	O que você entende por segurança no trabalho?
7	Como você percebe o terceirizado no dia a dia em relação à energia e à fadiga?
8	O que você entende por qualidade de vida no trabalho?
9	Trabalhar como terceirizado interfere na QVT? Por quê?
10	Do que você mais gosta e menos gosta na empresa/trabalho?

Fonte: Elaborado pelos autores.



É importante ressaltar, ainda, que a origem das questões anteriores se deu através de análise de artigos e orientações de profissionais especialistas na área de qualidade de vida no trabalho.

Quanto às entrevistas em si, foram realizadas no próprio canteiro de obras, de modo que os trabalhadores ficassem o mais à vontade possível visando não inibi-los ou evitar qualquer tipo de resistência no sentido de alcançarem-se respostas fidedignas sobre as questões abordadas. Na sequência foi feita a análise seguindo as orientações da abordagem qualitativa, que busca uma compreensão de significados na fala dos entrevistados, conectando ao contexto em que os mesmos estão inseridos e interligando a teoria do pesquisador, conforme corroboram Alves e Silva (1992).

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Percebe-se pelos dados da pesquisa que, na construção civil, além da taxa de rotatividade ser alta, os terceirizados possuem baixa escolaridade comparada a outras atividades produtivas. As indústrias não investem na capacitação dos trabalhadores terceirizados, fazendo os mesmos permanecerem sem formação e desenvolvimento profissional limitado.

Dos terceirizados entrevistados, dois deles relatam que iniciaram seus trabalhos de forma autônoma, devido ao término de um trabalho registrado e à dificuldade de se realocar no mercado de trabalho. Outros relatam que embora iniciassem sua vida profissional registrados em empresas privadas, foi através da profissão do pai que resolveram iniciar no mercado como autônomos e seguir a profissão familiar.

Os dados confirmam os estudos de Barros e Mendes (2003), quando relatam que a questão salarial tem impulsionado os trabalhadores a preferirem este modelo de vínculo como uma resposta alternativa ante o desemprego causado pela reestruturação produtiva. Esta situação também é evidenciada pelos entrevistados que relatam terem percebido que os ganhos obtidos e a liberdade que a atividade apresentava, motivaram os sujeitos a iniciar seus trabalhos como terceirizados.

Quando questionados sobre a importância do trabalho em suas vidas, os terceirizados afirmam que o trabalho é responsável pelo sustento da família e os mantém em sociedade. Já



os engenheiros, entendem que o trabalho dignifica o homem, porém exige de todos os indivíduos um importante investimento de energia e tempo para sua realização.

Como foi apresentado por Jacques e Codo (2002) o trabalho não possui significado algum, o homem é que significa diante de suas atividades e daquilo que faz. Outros autores como Tolfo e Piccini (2007) afirmam também que o significado do trabalho é subjetivo e contribui para a construção da identidade do sujeito. A organização onde o indivíduo trabalha, também participa desta significação, pois ela é capaz de construir comportamentos e julgamentos sobre o que é importante para o desempenho e desenvolvimento do sujeito.

Todos os terceirizados se dizem satisfeitos pela escolha e pelas condições que vivem nos canteiros de obras, pois a renda financeira é maior e eles possuem maior autonomia, liberdade e flexibilidade de horário. De acordo com os terceirizados:

“[...] é melhor porque a gente ganha mais, melhora a condição e rende mais uns trocos. Hoje é vantagem trabalhar como terceirizado”. (Terceirizado 1).

“[...] hoje tá ruim, não tá legal por causa da política e da crise, os preços caem e pela necessidade a gente tem que baixar o preço da mão de obra”. (Terceirizado 5).

Embora exista esta dificuldade com o trabalho autônomo, é vantagem diante dos salários oferecidos aos trabalhadores registrados. Mesmo não sendo questionados sobre remuneração, todos os terceirizados entrevistados relatam que o salário é um dos principais motivadores do trabalho autônomo.

Contudo, ainda que a questão salarial seja importante para este trabalhador, o mesmo percebe que perante os colaboradores da empresa, sua rotina de trabalho é mais exaustiva, conforme relato dos entrevistados:

“A gente pega as sete, para ao meio dia para almoçar, volta ao trabalho e para quando terminar o serviço”. (Terceirizado 3).

“[...] sua rotina em geral desde o início do dia até o final se baseia em trabalho com produção, pois quanto mais eles produzirem, maior será sua medição, assim muitas vezes eles não descansam no almoço e nem no café”. (Engenheiro 3).

O trabalhador terceirizado possui um intervalo de no máximo 30 minutos em 10 horas de trabalho, o que difere do colaborador da empresa, que possui 1 hora e 30 minutos de intervalo para 8 horas de trabalho. Isto ocorre devido à forte mobilização do trabalhador em produzir o máximo que puder, para ao final da semana, conseguir receber uma remuneração melhor.

Lima (2010) já alertava que os salários podem ser proporcionalmente mais atraentes nos novos territórios, mas geralmente estão deslocados de direitos ou conquistas sociais ou ainda



das possibilidades dos trabalhadores terem acesso a eles. Assim, para a empresa que contrata o trabalhador terceirizado, a produtividade e a rapidez em que ocorre o andamento da obra, fazem com que boa parte dos processos produtivos seja terceirizada, pois além da agilidade há um menor custo com a mão-de-obra, visto que não há encargos trabalhistas vinculados a esta modalidade, conforme descreve o Engenheiro:

“[...] o trabalho terceirizado no ramo da construção civil, quando pago por medições de serviço, e não por tempo trabalhado, ao meu ver, se torna mais produtivo do que o método de contratações convencionais”. (Engenheiro 5).

Mesmo diante desta intensa carga de trabalho, os terceirizados percebem esta modalidade de trabalho como positiva, pois conseguem adquirir alguns bens em pouco tempo e obtêm trabalhos em locais distintos. Conforme relatado do Terceirizado 7:

“[...] é bom porque posso fazer vários serviços, não estou preso em um lugar e posso fazer meu horário”. (Terceirizado 7).

Apenas um terceirizado entrevistado relata um ponto negativo do trabalho terceirizado que é o cansaço. De acordo com ele, a fadiga no final da semana torna-se limitadora e dificulta as relações familiares. Este cansaço também é resultado, conforme analisado nas entrevistas, de trabalhos paralelos realizados fora da empresa contratante. Isto confirma os estudos de Barros e Mendes (2003), quando destacam que essa situação impõe um ritmo acelerado ao trabalhador, fazendo com que ele ultrapasse os próprios limites, o que pode levar ao comprometimento da sua saúde.

Os terceirizados relatam que após o término do trabalho na obra da contratante, se deslocam para outras obras e realizam outros trabalhos análogos, chamados de “bico” ou “extra”.

“[...] sim, eu faço, faço bico em apartamento, coloco piso a noite, final de semana. Eu faço porque rende mais”. (Terceirizado 9).

A falta de disposição e a fadiga também são percebidas pelos engenheiros, bem como a importância atribuída à melhoria na renda, conforme relatam:

“[...] sempre existe fadiga em relação aos terceirizados, mas mesmo assim a necessidade de uma renda maior fala mais alto”. (Engenheiro 2).

“[...] eles estão na maioria sempre cansados, devido sua rotina de trabalho”. (Engenheiro 3).



Uma pesquisa realizada pelos autores Barros e Mendes (2003), demonstrou que os trabalhadores terceirizados não verbalizam o sofrimento e o cansaço atribuídos à profissão. Todas as questões relacionadas aos pontos negativos da terceirização são justificadas através de questões lógicas (mercado, desemprego, falta de oportunidade, maior remuneração) e a sobrevivência da família.

Os profissionais da indústria e da construção civil, conforme pesquisas, mostram que são os mais afetados pelo adoecimento físico e psicológico. Pois, vivenciam condições de trabalho mais rígidas e extremas, o que gera nitidamente um desgaste no trabalhador (JACQUES; CODO, 2002).

Quando questionados sobre a execução do trabalho contratado na empresa, os terceirizados relatam que percebem a satisfação dos empregadores frente aos trabalhos executados no canteiro de obra. Pois, garantem que conseguem realizar o trabalho com máxima produção e em curto prazo.

Essa afirmação vem de encontro com as opiniões e experiências que os engenheiros possuem com mão-de-obra terceirizada. De acordo com o Engenheiro 5:

“[...] a princípio percebo o terceirizado como um agente de produção rápida e eficaz, porém, em inúmeras ocasiões, vivenciamos realidades completamente diferentes do programado”.

A terceirização, pautada no trabalho por produção, tem se constituído em uma das formas mais requisitadas pelas organizações. Pois, a empresa reduz custos com encargos sociais, utilizando um sistema de subcontratação de empresas ou trabalhadores autônomos, no qual a responsabilidade da produção e da remuneração é do próprio terceirizado. Esta forma de trabalho, embora gere uma oportunidade para a organização, para o terceirizado, é geradora de sofrimento e desgaste.

Quanto às condições de trabalho, os terceirizados elogiam o espaço oferecido pela empresa contratante, sendo que terceirizados e colaboradores desfrutam do mesmo espaço de refeitório, sanitários e espaço físico. Segundo os terceirizados, a empresa está sempre investindo em programas de qualidade, 5S e segurança no canteiro de obras. Confirma Dejours (1992) que diz que, quando a organização valoriza e reconhece o sentido da atividade do trabalhador, o mesmo tem sua identidade fortalecida, o que permite a satisfação e melhor desempenho do sujeito no trabalho.



Apesar dos terceirizados participarem dos programas oferecidos pela empresa e compreenderem a importância dos EPIs, durante a jornada de trabalho, não utilizam os equipamentos e quando questionados, relatam que o equipamento interfere na sua produção:

“[...] a empresa cobra, mas muitas vezes o terceirizado, na primeira oportunidade deixa o equipamento de segurança de lado, para eles a produção aumenta sem o equipamento de proteção”. (Engenheiro 1).

Devido a este comportamento, o relacionamento entre colaboradores da empresa e terceirizados torna-se comprometida, pois não há engajamento e comprometimento com as normas de segurança e da empresa. Segundo alguns engenheiros, muitas vezes há discussões e conflitos no canteiro de obra, devido à forma como os terceirizados trabalham. Lima (2010) relata que há estigmatização em relação ao terceirizado, pois trabalhadores estáveis e terceirizados não se sentem parte do mesmo coletivo. Os temporários vistos como menos qualificados e envolvidos na empresa, e os estáveis com direitos legítimos, mais capacitados, entre outras coisas.

Durante as entrevistas, apenas um terceirizado relatou ter sofrido um acidente de trabalho, sendo o motivo a falta de cinto de segurança, quando estava trabalhando próximo a um elevador. Segundo o terceirizado, no dia do acidente havia muitos serviços para concluir e para não demorar, achou melhor não colocar todos os equipamentos de proteção, dentre eles o cinto. Embora o acidente tenha sido uma queda em altura, o terceirizado não teve grandes ferimentos.

Em relação à qualidade de vida no trabalho, pode-se constatar que os terceirizados e os engenheiros entendem este aspecto de forma parecida. Sentir-se bem no trabalho, gostar do que faz, a amizade entre as pessoas que compõem o ambiente laboral, ambiente físico e instalações de uso comum são importantes e imprescindíveis para que o indivíduo tenha qualidade de vida no trabalho.

Para os terceirizados, a forma de trabalho não interfere na qualidade de vida, pois vivenciam todos os pontos que acham ser admirável no canteiro de obras e, citam ainda que, a mais importante característica desta forma de trabalho é a remuneração não fixada e maior se comparada a dos trabalhadores registrados.

Quando questionados sobre os pontos que mais gostam na empresa, os terceirizados citam o serviço como motivação para realizarem suas atividades. Relatam também, que a forma



de pagamento e o mesmo sendo em dia, são importantes para a permanência na empresa e cria um vínculo de parceria entre contratante e terceirizado.

Por outro lado, os pontos negativos também são comentados durante as entrevistas, a falta de garantia de trabalho e a falta de segurança profissional deixam os terceirizados inseguros e preocupados com o próprio futuro e o da família:

“Ponto negativo é a garantia de trabalho, a gente tá terminando o serviço agora e daí tem que procurar outro”. (Terceirizado 11).

Corroborando, Lima (2010) relata que as discussões na atualidade evidenciam que a maior característica do trabalho terceirizado refere-se à instabilidade e a insegurança das relações de trabalho, sendo que os trabalhadores não conseguem organizar e planejar sua vida financeira e familiar.

Os terceirizados relatam que, por causa da distância entre sua residência e o canteiro de obras, eles e outros terceirizados moram em um dos apartamentos que está finalizado da obra. De acordo com o terceirizado, a falta de estrutura e segurança, preocupam as pessoas que ali dormem, pois, muitas noites o alarme dispara e eles não sabem como agir. Esta situação é acordada entre a empresa e o terceirizado, que durante as negociações de preço, reduzem o valor caso a empresa disponibilize moradia. Isto mostra que a empresa não investe para que a qualidade de vida seja melhorada aos terceirizados quando estes permanecem na empresa fora do horário de expediente. Pois, os coloca em situação vulnerável, a fim de reduzir custos e aumentar a produtividade e agilidade das etapas da obra:

“[...] o relacionamento empresa x terceirizado é sempre pagamento de acordo com serviço prestado, não há preocupação com qualidade de vida”. (Engenheiro 4).

Esta forma de contrato confirma as teorias e os estudos anteriormente realizados os quais mostram a vulnerabilidade do trabalhador terceirizado. Na empresa onde foi realizado este estudo, os terceirizados possuem um ambiente diferenciado, pois desfrutam do mesmo local que os colaboradores da empresa. Todo investimento realizado no ambiente ao colaborador é usufruído pelo terceirizado, o que comparando a outras empresas é um diferencial e os terceirizados valorizam tal diferencial.



5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme exposto, a QVT da terceirização não está entre as preocupações prioritárias para as empresas que investem nesta forma de contratação de mão de obra. Podem ser apontadas inúmeras discussões sobre os pontos positivos e negativos que afetariam trabalhador e empresário, bem como, o trabalho do terceirizado e suas implicações, considerando o do direito do trabalhador e sua qualidade de vida. O que não se pode negar é que, embora haja pontos positivos para a terceirização, os pontos negativos se sobressaem diante da precarização e da exploração de mão de obra, principalmente no setor da construção civil, afetando o bem-estar do profissional.

Neste estudo pôde-se concluir que, embora os terceirizados sintam-se satisfeitos, por considerarem que possuem flexibilidade e remuneração diferenciada, os impactos negativos na QVT são maiores, pois interferem na saúde física e psicológica do profissional, o estresse gerado pela insegurança e instabilidade do trabalho provocam impactos não só no trabalhador terceirizado, mas em toda a família.

A omissão perante as dificuldades do trabalho terceirizado é evidenciada durante a entrevista, pois os terceirizados em suas respostas evidenciam a remuneração como motivação, sendo que se o empregador pagar em dia, não há problemas ou pontos negativos no trabalho.

Devido à empresa contratante investir em melhorias na qualidade de vida para os seus colaboradores durante o horário de expediente, os terceirizados aproveitam essas benfeitorias durante o seu trabalho. No entanto, nota-se que isto ocorre somente porque a empresa está interessada em melhorar a qualidade de vida dos seus colaboradores e não dos terceirizados, pois independente da jornada de trabalho dos mesmos, a empresa não se preocupa em ajudá-los e buscar melhorias para as suas condições laborais.

Além disso, pode-se afirmar que o terceirizado possui qualidade de vida inferior ao colaborador da empresa. Entretanto, a atratividade econômica de tal modalidade absorve uma parcela da mão de obra disponível do mercado, que aceita tais condições inferiores de trabalho em benefício de uma melhor remuneração.

A empresa contratante, devido a sua responsabilidade legal e trabalhista para com os terceirizados, poderia investir em melhores condições de trabalho e as condições destes trabalhadores que permanecem no canteiro de obras após o horário de expediente. Independente



da sua modalidade de contrato, tanto os terceirizados como os colaboradores são seres humanos, têm direito a boas condições de trabalho, de tal forma que possam garantir uma boa qualidade de vida.

Os trabalhadores terceirizados relataram que a grande motivação para trabalharem nesta forma de contrato é a remuneração, autonomia e a flexibilidade de horário. Porém, como a empresa não investe em qualidade de vida, permeia a instabilidade profissional, indícios de estresse devido às condições que se encontram e a preocupação com os compromissos familiares.

O trabalho possui grande significação para os trabalhadores, pois os identifica como seres humanos e os dignifica perante a sociedade. O cansaço e a fadiga estão presentes nos terceirizados, pois todos os entrevistados relataram que trabalham mais de 12 horas por dia, inclusive aos finais de semana. O que gera um desgaste físico e psicológico nestes indivíduos.

Para a empresa e para os engenheiros entrevistados, existe inquietação com os terceirizados devido ao elevado nível de produção e entregas necessárias das etapas da obra. Não há uma preocupação quanto ao seu bem-estar no canteiro de obra e com a sua família, diferentemente da atenção dada aos próprios colaboradores.

Finalmente, diante dos dados levantados, conclui-se que a empresa deveria atentar-se para o bem-estar do trabalhador terceirizado, assim como se preocupa com o seu colaborador, pois todos possuem os mesmos direitos e deveres dentro do espaço de trabalho e trabalham para um mesmo objetivo. A empresa deve ter consciência de que o trabalho pode ser terceirizado e não as pessoas.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Zélia Mana Mendes Biasoli; SILVA, Maria Helena G. F. Dias da. **Análise qualitativa de dados de entrevista: uma proposta**. Paidéia (Ribeirão Preto) [online]. 1992, n.2, pp.61-69. ISSN 0103-863X.
- BARROS, Paloma Castro da Rocha; MENDES, Ana Magnólia Bezerra. **Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil**. Psico-UFSC, v.8, n.1, p.63-70, Jan./Jun. 2003.
- BORGES, Livia de Oliveira et al. Impactos da terceirização em empregados efetivos: um caso na construção de edificações. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 16, n. 2, p. 176-189, 2016.



BURIGO, Carla Cristina Dutra. **Qualidade de vida no trabalho: dilemas e perspectivas.** Florianópolis: Insular, 1997. 184p.

CHANLAT, Jean-François. **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas.** São Paulo: Atlas, 1996.

CODO, Wanderley. et al. **Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar.** 2 ed. Petrópolis: Vozes, 1994.

CORCETTI, Elisabete; BEHR, Ricardo Roberto. **Trabalho Terceirizado e Qualidade de Vida: O caso dos trabalhadores subcontratados do setor metalomecânico da região da Grande Vitória (ES).** XXXVIII Encontro da ANPAD. São Paulo, 2009.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho.** 5 ed. São Paulo: Cortez, 1992.

FOGAÇA, Elenita. Construção civil mostra sinais de recuperação. **O Estado de S. Paulo**, São Paulo, ago.2000.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

HONORIO, Delcio Efigenio. **A qualidade de vida do operário da construção civil e sua importância na qualidade e produtividade em obras.** Dissertação de mestrado, Florianópolis, 2002.

INHOFF, Márcia Moraes; MORTARI, Aline Perico. **Terceirização, vantagens e desvantagens para as empresas.** Revista eletrônica de contabilidade, ed. Especial, Santa.

IOKILEVITC, Natalia Adams. **O contexto da qualidade de vida no trabalho terceirizado.** Dissertação (Mestrado em Administração). UFSC. Santa Catarina, 2011.

JACQUES, Maria da Graça; CODO, Wanderley. **Saúde mental & trabalho: Leituras.** Petrópolis: Vozes, 2002.

KNIERIM, Karen Lisa Ferreira. **Fatores determinantes da qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso.** Florianópolis, 1999. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Departamento de Engenharia de Produção e Sistemas. Universidade de Santa Catarina.

LIMA, Jacob Carlos. **A terceirização e os trabalhadores: revisando algumas questões.** Caderno de psicologia Social do Trabalho, v.13, n.1, p.17-26. São Paulo, 2010.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT.** 2 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MEDEIROS, Elisa Girardi. **Análise da Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo de Caso na Área da Construção Civil.** Dissertação de mestrado. Porto Alegre, 2002.



MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. **Revista de administração de empresas**, v. 41, n. 3, p. 08-19, 2001.

PANTALEÃO, Sérgio Ferreira. **A busca do lucro na construção civil e a terceirização desenfreada – passivo trabalhista**. Guia Trabalhista, 2014.

PENA, Rodolfo F. Alves. **Terceirização e trabalho**. Brasil Escola, 2016.

RIBEIRO Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica**, Cairu, v. 02, n. 02, p.75-96, jan. 2015.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SCHIRRMESTER, R.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. A qualidade de vida no trabalho: relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 12, n. 3, p. 283-298, 2012.

SOUZA, Mairy et al. Acidente de trabalho na construção civil: consequências para o trabalhador. **CIAIQ2016**, v. 2, 2016.

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Vitor Cláudio Paradela; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. **Gestão com pessoas: Uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 5 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: Explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**; 19, Edição Especial 1: 38-46, 2007.

VIEIRA, Adriane. **A Qualidade de Vida no trabalho e o Controle da Qualidade Total**. Florianópolis: Insular, 1996.

WALTON, R.E. Improving the Quality of Work Life. **Havard Business Review**, May-Jun, 1973.

ZANELLI, José Carlos. **Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências**. Porto Alegre: Artmed, 2010.