

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE CONSTRUÇÃO CIVIL
ESPECIALIZAÇÃO EM GERENCIAMENTO DE OBRAS**

LUCIANA CARBONI

**IDENTIFICAÇÃO DOS FATORES GERADORES DE STRESS E
MOTIVAÇÃO EM OBRAS DE PEQUENO PORTE**

MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO

**Curitiba
2016**

LUCIANA CARBONI

**IDENTIFICAÇÃO DOS FATORES GERADORES DE STRESS E
MOTIVAÇÃO EM OBRAS DE PEQUENO PORTE**

Monografia apresentada para obtenção do título de Especialista no Curso de Pós Graduação em Gerenciamento de Obras, Departamento Acadêmico de Construção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, UTFPR.

Orientador: Prof. Egidio José Romanelli,
PhD

Curitiba

2016

LUCIANA CARABONI

**IDENTIFICAÇÃO DOS FATORES GERADORES DE STRESS E MOTIVAÇÃO
EM OBRAS DE PEQUENO PORTE**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do título de Especialista no Curso de Pós-Graduação em Gerenciamento de Obras, Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR, pela comissão formada pelos professores:

Orientador:

Professor Egídio José Romaneli, Dr.

Banca:

Prof. Adalberto Matoski, Dr.
Departamento Acadêmico de construção Civil, UTFPR

Prof. Cezar Augusto Romano, Dr.
Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR

Prof. Rodrigo Eduardo Catai, Dr.
Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR

Curitiba
2016

**Dedicado aos meus familiares e a todos
que de alguma forma colaboraram para a
conclusão de mais esta etapa de minha vida.**

RESUMO

A construção civil tem forte presença na economia de um país, e gera grande quantidade de emprego. É um dos ramos de atividade com muita incidência de acidentes de trabalho. Outros agravos comuns aos trabalhadores desse ramo, são o alcoolismo, doenças mentais e psicossomáticas, que podem ser tomados como sintomas do sofrimento provocado pelo trabalho, ou seja, muito stress e baixo grau de motivação. As execuções de obras de pequeno porte em cidades pequenas, em sua grande maioria, são realizadas através de mão de obra contratada diretamente através do proprietário. O acompanhamento técnico de um engenheiro civil na obra consiste na vistoria periódica do andamento da obra, para assegurar a fidelidade à proposta arquitetônica e suprir possíveis dúvidas, ficando a cargo do cliente a coordenação e administração dos serviços da obra, como contratação, compra de materiais e cronograma. O presente trabalho tem como objetivo caracterizar os fatores geradores de stress e motivação em obras de Engenharia de pequeno porte, verificando-se a resposta física que o stress gera e o grau de motivação existente nestas obras. A metodologia utilizada foi através de questionário que contempla 3 partes, sendo a primeira a análise de fatores pessoais, a segunda fatores de motivação e a terceira parte sobre stress. Conclui-se que há efetivamente um baixo nível de stress, pelo fato de serem obras pequenas, com um alto grau de entrosamento no grupo e por não haver cobranças com relação a prazos de execução, e por serem pessoas de vida simples sem perspectiva de crescimento profissional a baixa motivação não é um fator gerador de stress.

Palavras-chave: Motivação, stress, construção civil, canteiro de obra.

ABSTRACT

Civil construction has a strong presence in a country's economy and generates a great amount of jobs. It has one of the biggest amounts of work accidents. Other common aggravations of this work branch are alcoholism and mental and psychosomatic disorders that can be taken as symptoms of suffering caused by the job, such as stress and low motivation. The execution of small civil work in small cities, in its majority, is executed by workforce hired directly by the proprietary. The supervision by a civil engineer in the construction consists of a periodic inspection of its progress, assuring fidelity to the architectonic proposal and clarifying any doubt that appears, remaining to the customer the coordination and administration of the services of the work's services, such as hiring, schedule and the purchase of materials. The following work has the objective characterizing the stress generating factors and motivation in small engineering works, verifying the physical response to the stress and the level of motivation presented in them. The adopted methodology was through a survey that contemplates 3 parts. The first being the analysis of personal factors, the second one, motivation factors and the third being about stress. The obtained results with this survey effectively revealed a low level of stress, because of the small magnitude of the work, with a great chemistry in the group and for not having the pressure related to execution deadlines. And for being simple people, with no perspective of professional growth, the low motivation is not a stress generating factor.

Keywords: Motivation, stress, civil construction, construction site.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Sexo do Colaborador	Erro! Indicador não definido.	1
Figura 2: Idade	Erro! Indicador não definido.	2
Figura 3: Estado Civil		22
Figura 4: Quantidade de Filhos	Erro! Indicador não definido.	
Figura 5: Grau de Escolaridade.....	Erro! Indicador não definido.	3
Figura 6: Moradia Própria.....	Erro! Indicador não definido.	4
Figura 7: Número de Moradores na Residência.....		244
Figura 8: Bonificação por Produtividade.....	Erro! Indicador não definido.	5
Figura 9: Cesta Básica		25
Figura 10: Segurança no Canteiro de Obras.....	Erro! Indicador não definido.	6
Figura 11: Como Você Classifica Seu Salário..	Erro! Indicador não definido.	26
Figura 12: Previdência Social.....	Erro! Indicador não definido.	27
Figura 13: O Que o Motiva a Trabalhar Com Este Empreiteiro.....		27
Figura 14: O Que Mais o Desmotiva	Erro! Indicador não definido.	28
Figura 15: Se Pudessem Mudar Algo o Que Mudaria	Erro! Indicador não definido.	28
Figura 16: O Que o Motiva a Trabalhar em Obras de Pequeno Porte	Erro! Indicador não definido.	29
Figura 17: Tempo de Experiência	Erro! Indicador não definido.	30
Figura 18: Carga Horária Semanal.....	Erro! Indicador não definido.	30
Figura 19: Já Presenciou Acidente de Trabalho	Erro! Indicador não definido.	1
Figura 20: Classificação da Sobrecarga de Trabalho.....	Erro! Indicador não definido.	1
Figura 21: Falta de Controle no Trabalho.....	Erro! Indicador não definido.	32
Figura 22: Sintomas Físicos.....	Erro! Indicador não definido.	32
Figura 23: Sintomas Psicológicos	Erro! Indicador não definido.	33

Figura 24: O Que o Deixa Mais Estressado no Ambiente de Trabalho.**Erro!**

Indicador não definido.34

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
1.1 DELIMITAÇÃO DO TEMA	10
1.2 OBJETIVOS	10
1.2.1 Objetivo Geral	10
1.2.2 Objetivos Específicos	11
1.3 JUSTIFICATIVA	12
1.4 ESTRUTURA DA PESQUISA	12
2. REVISÃO DA LITERATURA	13
2.1 STRESS.....	13
2.1.1 Modelo Quadrifásico do Estresse de Lipp.....	14
2.2 CONCEITOS DE MOTIVAÇÃO.....	16
3. METODOLOGIA	19
4. ANÁLISE DOS RESULTADOS	21
4.1 Parte I – Questionário Fatores Pessoais.....	21
4.2 Parte II – Questionário Fatores de Motivação	25
4.3 Parte III – Questionário Fatores de Stress	30
4.4 Considerações finais.....	34
5. CONCLUSÃO	346
REFERÊNCIAS.....	37
ANEXO.....	38

1. INTRODUÇÃO

A construção civil tem forte presença na economia de um país, colabora significativamente para o desenvolvimento deste por ter várias atividades diferentes interligadas umas às outras, como material, equipamentos, mão de obra, ramo imobiliário, manutenção dos imóveis, serviços técnicos, e é um setor que gera grandes oportunidades de empregos, e esses nossos trabalhadores normalmente realizam suas atividades ao ar livre, expostos a condições climáticas excessivas, a atividades de risco com equipamentos, altura.

A mão de obra é de grande importância para a construção civil pois deles depende o produto final. Falhas podem acarretar problemas irreversíveis, comprometendo a segurança dos trabalhadores, da obra e causando danos para o proprietário.

Portanto o presente trabalho tem o objetivo de caracterizar os fatores geradores de stress e motivação em obras de Engenharia de pequeno porte, verificando-se a resposta física que o stress gera e o grau de motivação existente nestas obras. Para este estudo foram contempladas obras de até 2 (dois) pavimentos com dimensões de 200,00m² a 2.000,00m², foram analisados dados pessoais, a motivação e o stress. Os estudos foram realizados em uma cidade do interior do Paraná com uma população de 33.753,00 habitantes. Foram entrevistados 38 indivíduos, exercendo os mais variados ofícios dentro do canteiro, sendo: pedreiro, servente, carpinteiro, eletricista, encanador.

1.1 DELIMITAÇÃO DO TEMA

No presente estudo avaliam-se aspectos pessoais, grau de motivação e stress dos indivíduos entrevistados. Parte-se do princípio de que há alto grau de stress e baixo grau de motivação por tratar-se de obras sem planejamento.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

O presente trabalho tem como objetivo caracterizar os fatores geradores de stress e motivação em obras de Engenharia de pequeno porte, verificando-

se a resposta física que o stress gera e o grau de motivação existente nestas obras.

1.2.2 Objetivos Específicos

Avaliar aspecto pessoais como o grau de escolaridade, moradia, número de filhos, aspectos relacionados a motivação como salário, bonificação e o grau de stress através de sintomas físicos e psicológicos.

1.3 JUSTIFICATIVA

Vários estudos são realizados em grandes centros, construtoras de médio e grande porte e é difícil encontrar estudos em canteiros de obras de pequeno porte, com isso surgiu a necessidade de verificar o grau de stress e motivação que estes trabalhadores da construção civil enfrentam no seu dia a dia de trabalho nesses canteiros.

Normalmente nestas obras eles contam com projeto arquitetônico, projetos complementares e apenas com visitas periódicas do engenheiro, isto é, não há um planejamento de obras com relação a prazos, custos, material, qualidade. A ideia é verificar o quanto esta falta de gerenciamento afeta os empreiteiros informais gerando o stress e deixando-os desmotivados.

1.4 ESTRUTURA DA PESQUISA

O presente trabalho esta estruturado em:

- Revisão da Literatura sobre stress e motivação
- Metodologia de pesquisa
- Análise dos Resultados
- Considerações Finais
- Referências Bibliográficas
- Anexo

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1 STRESS

Existem muitas maneiras de se definir stress, conforme vários autores e suas obras, cada um direcionando para a sua área de atuação mais especificamente. Mas de uma forma geral pode-se resumir que stress é a forma como o organismo reage, ou se adapta, frente as diversas situações, que surjam em sua vida e ameacem o seu equilíbrio.

Diante de situações inesperadas quando o indivíduo sai da sua zona de conforto e recebe um estímulo que o amedronte ou excite, o seu organismo se prepara e reage trazendo uma resposta que varia de pessoa para pessoa.

Sabendo que cada ser humano traz em sua vivência, variadas experiências ao longo de sua vida, é certo que as reações frente as situações como trânsito, doenças familiares, perda de emprego, morte de familiares ou amigos, insônia, problemas com drogas ou álcool, contas vencidas, mudança de emprego, cidade ou país, enfim, tudo aquilo que afeta mais intensamente a vida, que foge do cotidiano, traz ou gera uma carga de stress, uma carga emocional, que varia de pessoa para pessoa de acordo com o grau de adaptabilidade de cada um.

É assim que diante das ameaças surgem então os sintomas físicos que podem incluir estas reações.

“Palpitações, falta de ar, dores de cabeça, problemas de pele, muito suor, indigestão, muitos calafrios, pressão sanguínea aumentada mostrada em um exame médico, sensação de muito calor, alta sensibilidade a barulho ou cheiro, câibras, perda de apetite sexual, perturbações do sono. ” (WARREN, 1998).

Esses sintomas, não são os únicos, mas os mais frequentes e acontecem quando o organismo libera uma grande quantidade de adrenalina.

A adrenalina é um hormônio quase sempre benéfico, quando em equilíbrio, pois nos coloca em estado de alerta e nos prepara para ações que normalmente não se consegue fazer, como correr mais do que se é capaz ao fugir de um ladrão ou de um temporal, por exemplo.

Pode-se dizer então que a adrenalina liberada em nosso corpo, causa o que é chamado de stress e, pode ser benéfica ou não, dependendo da situação e de como cada pessoa reage frente a essa situação.

Além dos sintomas físicos pode-se citar alguns que influenciam psicologicamente o indivíduo como a depressão, fadiga, falta de energia, apatia, tristeza e outros.

2.1.1 Modelo Quadrifásico do Estresse de Lipp

Qualquer pessoa está sujeita a ser atingida pelo estresse, pois, mesmo as mais fortes, estão sujeitas a um excesso de fatores estressantes que ultrapassam sua capacidade física e emocional de resistir. Ainda segundo essa autora, são identificadas quatro fases em que se manifesta o estresse: alerta, resistência, fase de quase-exaustão e exaustão, esta situada entre a “fase da resistência” e a “fase da exaustão”. (LIPP E MALAGRIS, 2001)

Deste modo, ela propõe um modelo quadrifásico para o estresse, expandindo assim o modelo trifásico desenvolvido por Hans Selye, em 1956, especificado a seguir:

- a) Na “fase do alerta”, considerada a fase positiva do estresse, o ser humano se energiza através da produção de adrenalina; a sobrevivência é preservada e uma sensação de plenitude é frequentemente alcançada, pois o sujeito tem a capacidade de reservar energia para enfrentar a situação.
- b) Na “fase da resistência”, a pessoa automaticamente tenta lidar com os seus estressores para manter sua homeostase interna, seu equilíbrio.
- c) Se os fatores estressantes persistirem em frequência ou intensidade, há uma quebra na resistência da pessoa e ela passa à “fase de quase-exaustão”. Nela, o processo de adoecimento inicia e os órgãos que possuem uma maior vulnerabilidade genética ou adquirida passam a mostrar sinais de deterioração.

- d) Não havendo alívio para o estresse através da remoção dos elementos estressores ou através do uso de estratégias de enfrentamento, o estresse atinge a sua fase final, a “fase da exaustão”, quando doenças graves podem ocorrer nos órgãos mais vulneráveis, como enfarte, úlceras e psoríase, entre outras.

A depressão passa a fazer parte do quadro de sintomas do estresse na “fase de quase-exaustão” e se prolonga na “fase de exaustão”, quando a pessoa para de funcionar adequadamente e não consegue – na maioria das vezes – trabalhar ou se concentrar.”

“Segundo Cockell (2008), na indústria da construção civil, especificamente no subsetor edificações, há um alto índice de instabilidade, um grande contingente de trabalhadores informais, terceirizados, alta rotatividade e alto grau de flexibilidade na utilização de mão-de-obra, principalmente entre os operários, os peões. A essa situação desconfortável ainda se acrescentam as precárias condições de trabalho, em muitos casos, sub-humanas e nocivas à saúde do trabalhador, o risco constante de acidentes e de doenças, a instabilidade de emprego e os baixos salários.” (BITTENCOURT, 2011, pg.21)

Nesse cenário, trabalhadores informais não tem acesso a direitos sociais, previdenciários e trabalhistas, o que gera insegurança e dificulta um planejamento profissional e familiar.

Os operários da construção civil, quando no canteiro de obras, deparam-se com uma série de dificuldades que se tornam as vezes grandes desafios, como o clima (frio, chuva, calor intensos), poeira, banheiro precários, comida fria ou feita por eles no meio do pó, falta de equipamentos de segurança.

Junte-se a isto a instabilidade, pois é um setor em que o local de trabalho muda constantemente e o operário fica esperando que seja chamado novamente quando do início de outra obra.

A maioria faz então uma jornada dupla de trabalho para garantir uma melhor sobrevivência, o que causa um grande desgaste, trazendo prejuízos a nível pessoal e profissional.

Isso gera uma grande carga de stress que afeta o indivíduo e toda a organização.

A indústria da construção civil por absorver uma grande demanda de mão de obra, qualificada ou não, vem se deparando cada vez mais com problemas relacionados com stress no canteiro de obras.

Todas as situações geradoras de stress, trazem a desmotivação ao trabalhador.

2.2 CONCEITOS DE MOTIVAÇÃO

Assim como o stress, a motivação também varia de pessoa para pessoa, pois para despertar a motivação, precisa-se entender o grau das necessidades do homem.

Portanto, motivar é priorizar o melhoramento da qualidade de vida do indivíduo.

Isso inclui desde as necessidades básicas, direitos, segurança, crescimento profissional, saúde física e mental, bem-estar, relacionamento e salários.

“Os primeiros estudos sobre motivação relacionavam “instintos, traços ou impulsos” que se baseavam nas necessidades do corpo relativas a alimento, água, sexo, etc, segundo a afirmação de Rodrigues & Silva 2007, e ainda observando seus textos, afirmam que acrescentavam nessa relação as “emoções como medo e a raiva”. (BITTENCOURT, 2011, pg.28)

Portanto pode-se dizer que “motivação é a exposição de causas, motivos, entusiasmo, animação. “um motivo é um estado interno que dá energia (daí motivação) e que dirige ou canaliza o comportamento em direção a objetivos.

A busca pela auto realização, o sucesso, o prazer, levam o indivíduo a adotar um comportamento que o leve a se sentir motivado pela busca do dinheiro e recompensas materiais. Mas esse não é o único fator decisivo na satisfação do trabalhador, mas também por recompensas sociais.

Assim como o stress varia de pessoa para pessoa, de suas necessidades e emoções, e da forma como reagem diante de determinadas situações a motivação também segue esses princípios pois é determinada por causas, ou necessidades que também variam de indivíduo para indivíduo, do seu grau de emotividade e necessidades diante da vida, ou do trabalho que exerce.

Portanto, a motivação surge da busca por uma vida melhor, da satisfação de suas necessidades.

Cada necessidade satisfeita, gera outra necessidade, que motiva o comportamento humano, dando-lhe direção e conteúdo.

As diferenças individuais influem diretamente tanto no nível de stress como no nível de motivação.

Existem necessidades que são inerentes a todos os seres humanos e que são satisfeitas instintivamente como, por exemplo, as necessidades fisiológicas como alimentação, abrigo, sono, proteção, mas que se por algum motivo deixam de ser satisfatórias, faz com que o indivíduo gere um stress negativo e sinta-se desmotivado.

Para que o indivíduo se sinta motivado é necessário que se atenda não só suas necessidades básicas, mas também psicológicas e de auto realização.

Quando se satisfaz uma necessidade, ela passa a não ser mais tão importante e deixa de influenciar o comportamento, que passa a ser motivado por outras necessidades mais complexas.

Necessidade de segurança íntima, de participação, autoconfiança, de receber amor, carinho, e também de auto realização que é “o impulso de cada um realizar o seu próprio potencial, de estar em contínuo autodesenvolvimento no sentido mais elevado do termo”. (CHIAVENATO, 1993)

Conclu-se então que motivação é o que leva o indivíduo a buscar a satisfação de suas necessidades.

Como nem sempre essa satisfação é obtida, ocorrem os sintomas de stress, de frustração, onde o indivíduo ao se sentir insatisfeito, busca o álcool, as drogas, torna-se agressivo, aflito, nervoso, alienado e apático.

Para que haja um equilíbrio, é preciso que aqueles que influem direta ou indiretamente, na vida (profissional, no caso em questão) do indivíduo, levem em consideração e se preocupem em proporcionar um ambiente de trabalho digno, priorizando o ser humano, suprimindo suas necessidades básicas, apresentando soluções que melhorem a qualidade de vida do trabalhador, motivando-o a buscar sua auto realização.

Um trabalhador insatisfeito não produz com qualidade aumenta o risco de acidentes de trabalho, torna-se um fator negativo e de risco dentro da empresa, influenciando o comportamento de outros membros da equipe. Em

contrapartida trabalhadores motivados favorecem a empresa e influenciam positivamente seus companheiros de trabalho.

A empresa deve pensar em seu funcionário, como parte do seu patrimônio, pois dele depende todo o processo de execução e término de uma obra.

Se um bom funcionário é reconhecido pelos patrões, se tem um ambiente ideal de trabalho, e é atendido positivamente em questões de horário, salário, benefícios, então pode-se dizer que é realizado profissionalmente, e terá sempre estímulos positivos para se sentir motivado, o que gerará uma carga de stress positivo, que trará consequências em sua vida pessoal e profissional.

3. METODOLOGIA

Para atingir o objetivo foi desenvolvido um questionário, conforme apresentado no anexo da pesquisa, que contempla 3 partes, sendo a primeira a análise de fatores pessoais, a segunda fatores de motivação e a terceira parte sobre stress. Foram utilizadas obras de até 2 (dois) pavimentos com dimensões de 200,00m² a 2.000,00m². Os estudos foram realizados na cidade de Palmeira, Paraná com uma população de 33.753,00 habitantes (dados IBGE). Foram entrevistados 38 indivíduos, exercendo os mais variados ofícios dentro do canteiro, sendo: pedreiro, servente, carpinteiro, eletricista, encanador.

A aplicação dos questionários foi realizada nas seguintes amostras:

Amostra 01:
Endereço: Condomínio Parque dos Franceses, lote nº 03, Palmeira, Paraná.
Área: 266,36m ²
Número de Pavimentos: 2 (dois)
Amostra 02:
Endereço: Sebastiana Agnes de Paula, 10, Centro, Palmeira, Paraná
Área: 371,63m ²
Número de Pavimentos: 2 (dois)
Amostra 03:
Endereço: Rua Villagio Vicenza, 110, Centro, Palmeira, Paraná
Área: 266,29m ²
Número de Pavimentos: 2 (dois)
Amostra 04:
Endereço: Distrito da Vilinha, Br 277, Palmeira, Paraná
Área: 216,25m ²
Número de Pavimentos: 2 (dois)
Amostra 05:

Endereço: Rua Coronel Otoni Maciel, 271, Centro, Palmeira, Paraná.
Área: 308,86m ²
Número de Pavimentos: 2 (dois)
Amostra 06:
Endereço: Rua Querobina Marcondes de Sá, 35, Vila Maria, Palmeira, Paraná.
Área: 162,99m ²
Número de Pavimentos: 2 (dois)
Amostra 07:
Endereço: Rua Jesuino Marcondes, 2051, Centro, Palmeira, Paraná
Área: 220,00m ²
Número de Pavimentos: 2 (dois)
Amostra 08:
Endereço: Rua Barão do Rio Branco, Centro, Palmeira, Paraná
Área: 429,82m ²
Número de Pavimentos: 3 (três)
Amostra 09:
Endereço: Avenida das Palmeiras, Colônia Francesa, Palmeira, Paraná
Área: 2.000,13m ²
Número de Pavimentos: 1 (um)

O programa experimental consistiu basicamente das seguintes etapas:

- Elaboração do questionário para obtenção dos dados em 3 partes conforme se pode verificar no anexo.
- Aplicação do questionário nas obras selecionadas. Em cada obra os funcionários foram reunidos no canteiro, receberam o questionário completo. Foi realizada a leitura de cada item com um tempo para cada indivíduo escrever sua resposta.
- Organização e seleção dos dados obtidos.
- Avaliação e conclusão sobre os dados obtidos.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Após a aplicação do questionário os resultados obtidos para o questionário padrão estão sendo demonstrados e interpretados nas figuras a seguir:

4.1 Parte I – Questionário – Fatores pessoais

Avaliou-se aspectos pessoais como sexo, idade, estado civil, número de filhos, grau de escolaridade, moradia própria, número de moradores na residência.

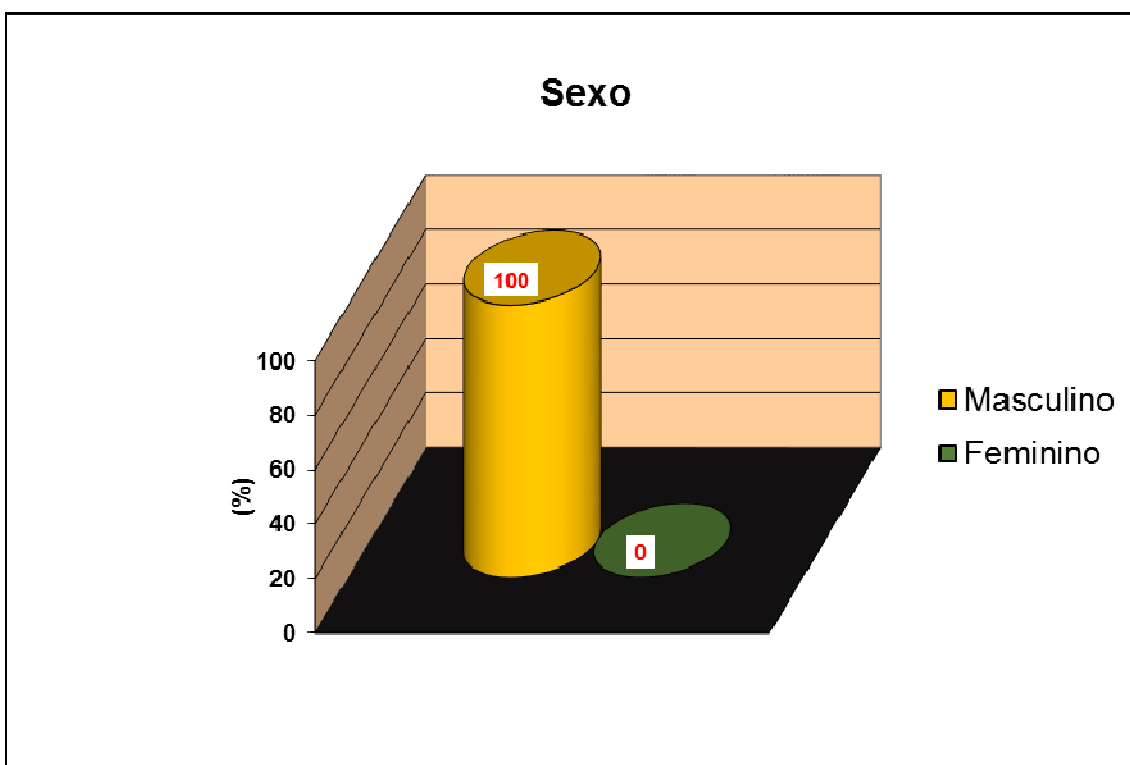


Figura 1: Sexo do Colaborador

Fonte: O autor

Pesquisa realizada com 38 indivíduos da construção civil em canteiro de obras de pequeno porte, sendo 100% do sexo masculino

Este item visa caracterizar a idade de cada colaborador em cada unidade pesquisada, em um intervalo entre 21 e 70 anos.

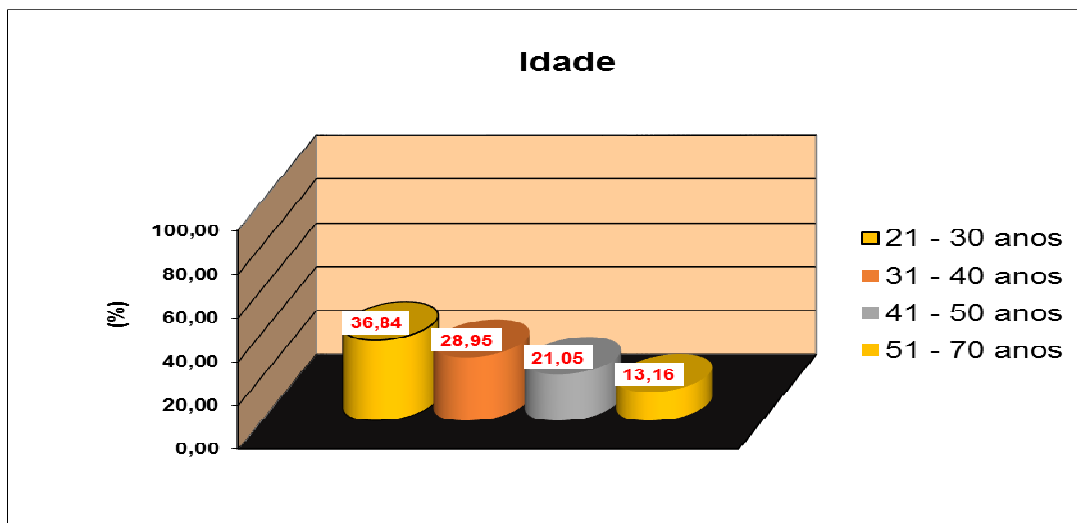


Figura 2: Idade dos funcionários

Fonte: O autor

A faixa etária varia de 21 a 70 anos, a maior faixa concentra-se entre 21 e 30 anos com 36,84%.

Este item visou caracterizar o estado civil dos colaboradores em: Solteiro, Casado e Divorciado.

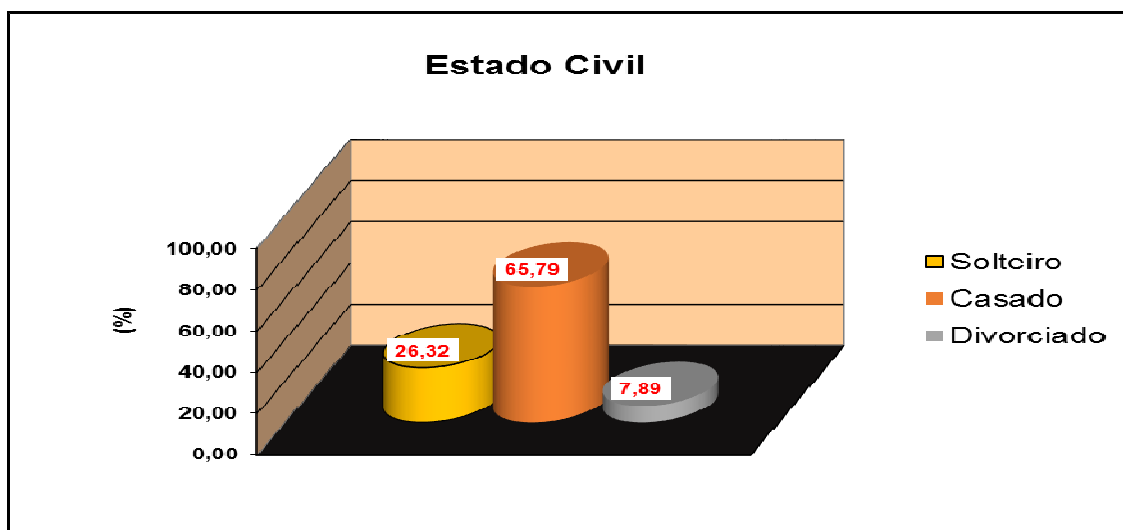


Figura 3: Estado Civil

Fonte: O autor

A maioria dos entrevistados são casados com 66,79%, 26,35% são solteiros e apenas 7,89% são divorciados.

Com relação aos filhos, a escala varia de nenhum a 4 filhos.

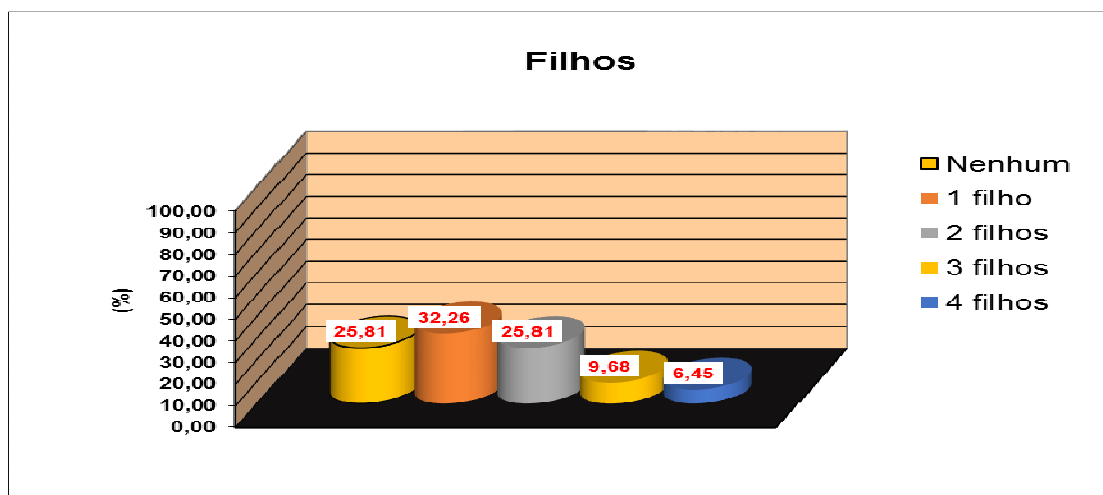


Figura 4: Quantidade de Filhos

Fonte: O autor

Em relação ao número de filhos, 32,26% dos entrevistados tem apenas 1 filho, sendo que 2 filhos e nenhum empatou com 25,81%, 9,68% 3 filhos e apenas 6,45% com 4 filhos.

A escolaridade possui uma escala que vai de Sem Escolaridade a Ensino Médio Completo.

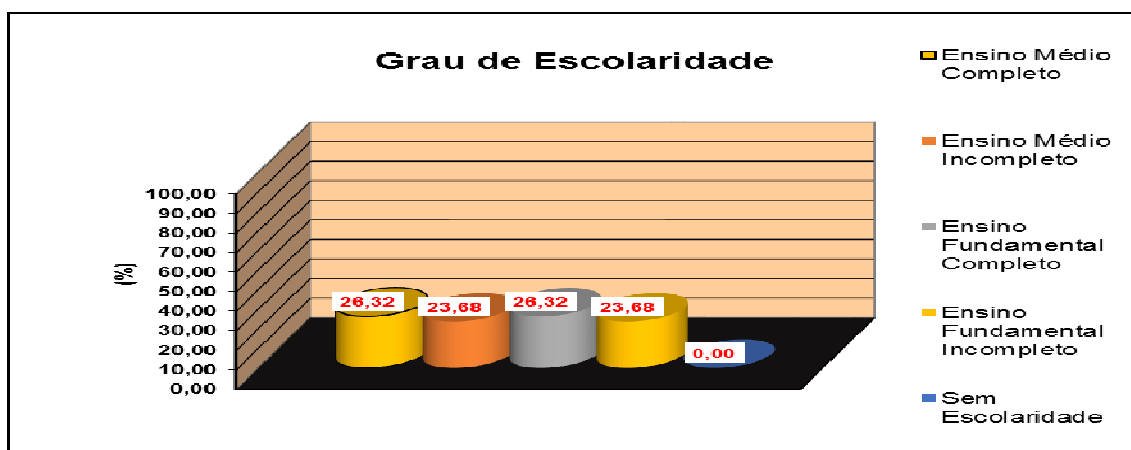


Figura 5: Grau de Escolaridade

Fonte: O autor

Nota-se que Ensino médio completo e Ensino fundamental incompleto empatou com 26,32%, Ensino fundamental completo e Ensino médio incompleto empataram com 23,68%, nenhum dos entrevistados é sem escolaridade.

Este item visa caracterizar a moradia própria.

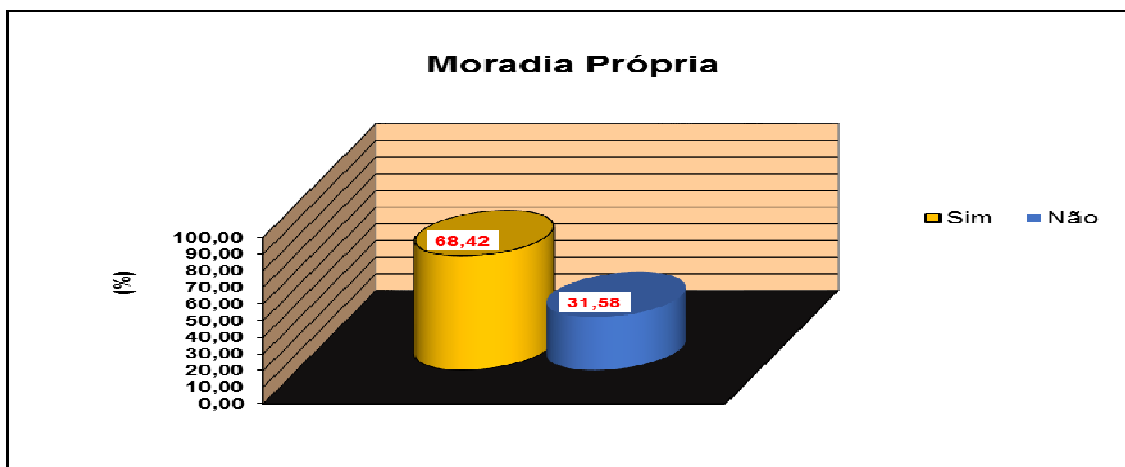


Figura 6: Moradia Própria

Fonte: O autor

Dos 38 entrevistados, 68,42% possui casa própria e 31,58% não possui.

Com relação ao número de moradores nas residências, varia de 01 a 05 moradores.

Figura 7: Número de Moradores na Residência

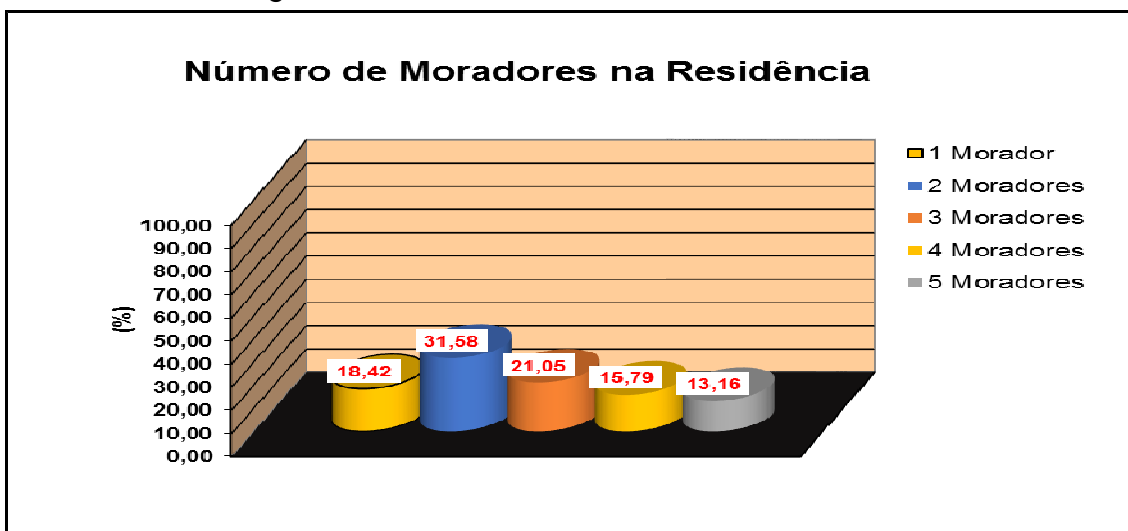


Figura 7: Número de Moradores na Residência

Fonte: O autor

Verificando o gráfico de número de moradores, nota-se que 31,58% residem em apenas 2 moradores, 21,05% com 3 moradores, 18,42% sozinho, isto é, 1 morador, 15,79% com 4 moradores e 13,16% com 5 moradores.

4.2 Parte II – Questionário – Fatores de motivação

Nesta etapa verificou se os colaboradores recebem bonificação por produtividade.



Figura 8: Bonificação por Produtividade

Fonte: O autor

Nota-se que 63,16% dos entrevistados não recebem bonificação por produtividade, apenas 36,84% são beneficiados com a bonificação.

Nesta etapa verificou-se se os colaboradores recebem cesta básica ou não.

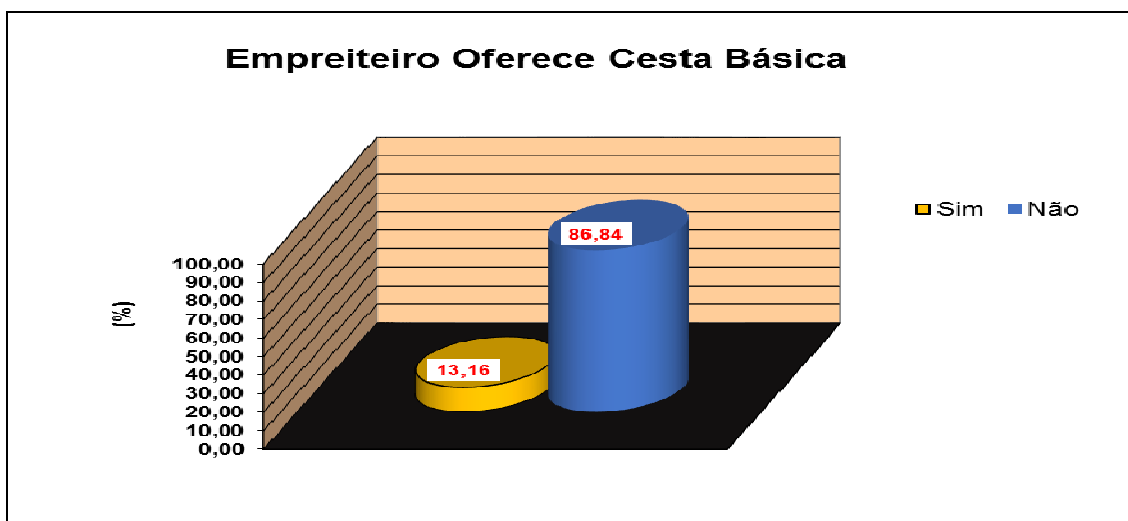


Figura 9: Cesta Básica

Fonte: O autor

Com relação à cesta básica apenas 13,16%. Por se tratar de obras distintas, apenas alguns empreiteiros oferecem cesta básica.

Nesta etapa avaliou se existe segurança no trabalho.

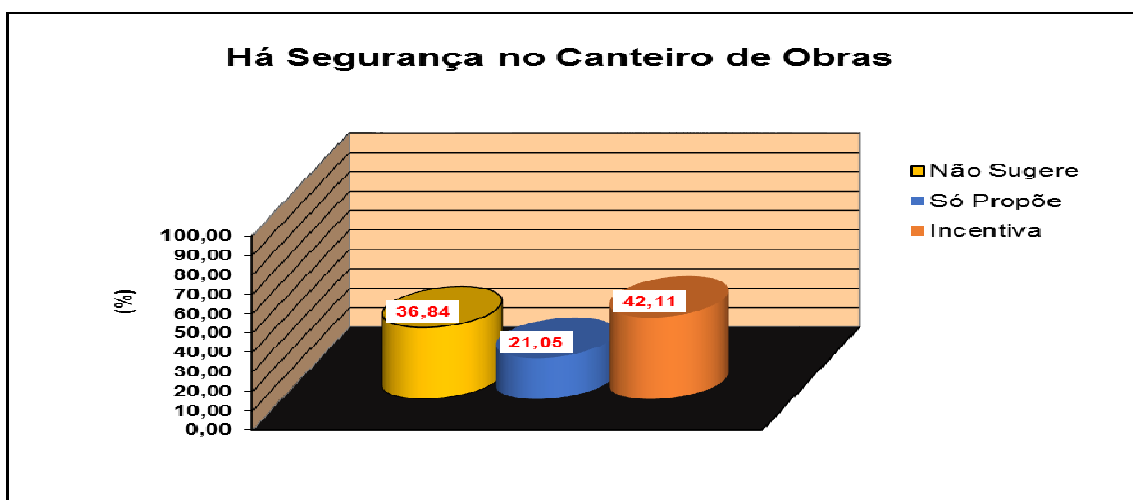


Figura 10: Segurança no Canteiro de Obras

Fonte: O autor

Com relação a segurança no canteiro percebe-se que 42,11% são incentivados, 36,84% não sugere e 21,05% só propõe, nenhum dos entrevistados recebe do empreiteiro os equipamentos de proteção individual para a sua segurança.

Nesta etapa procurou avaliar a satisfação do colaborador com relação ao seu salário.

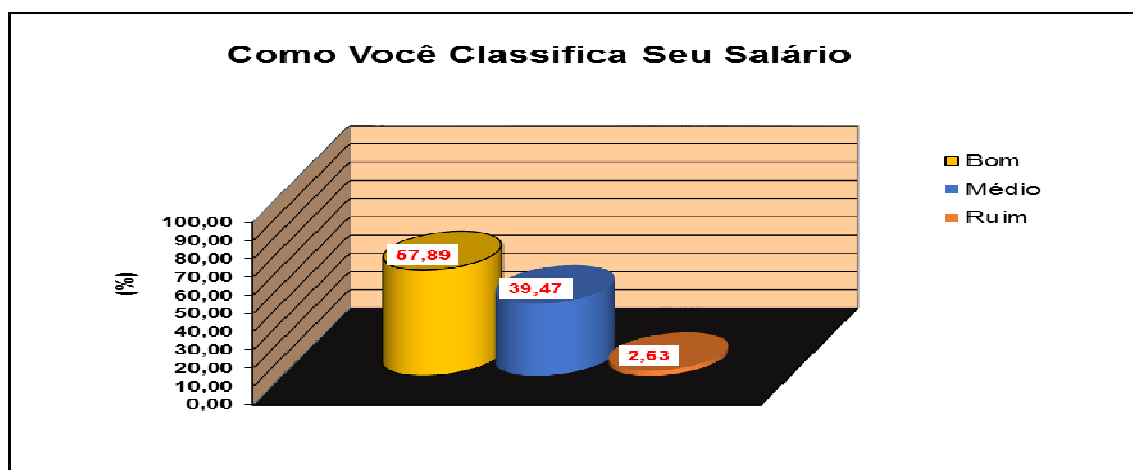


Figura 11: Como Você Classifica Seu Salário

Fonte: O autor

Dos entrevistados 57,89% julgam ter um bom salário, 39,47% acreditam ter um salário médio e apenas 2,63% acham o salário ruim.

Também foi verificado se os colaboradores contribuem para a Previdência Social.

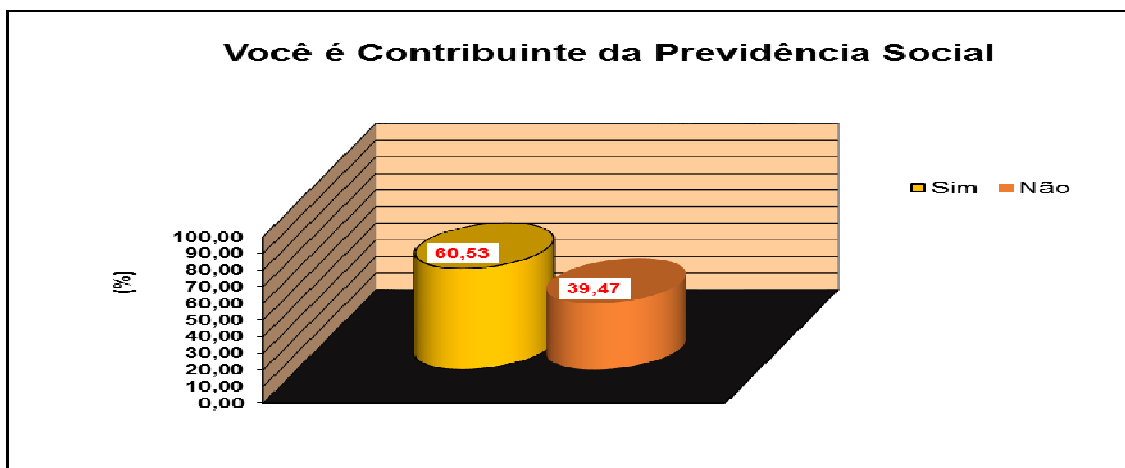


Figura 12: Previdência Social

Fonte: O autor

Quando se trata de previdência social percebe-se que a porcentagem ainda é baixa apesar de 60,53% contribuírem e 39,47% não, é essencial para uma aposentadoria e como reforço no orçamento da casa.

Nesta etapa procurou-se avaliar o que mais motiva o colaborador a trabalhar com determinado empregador.

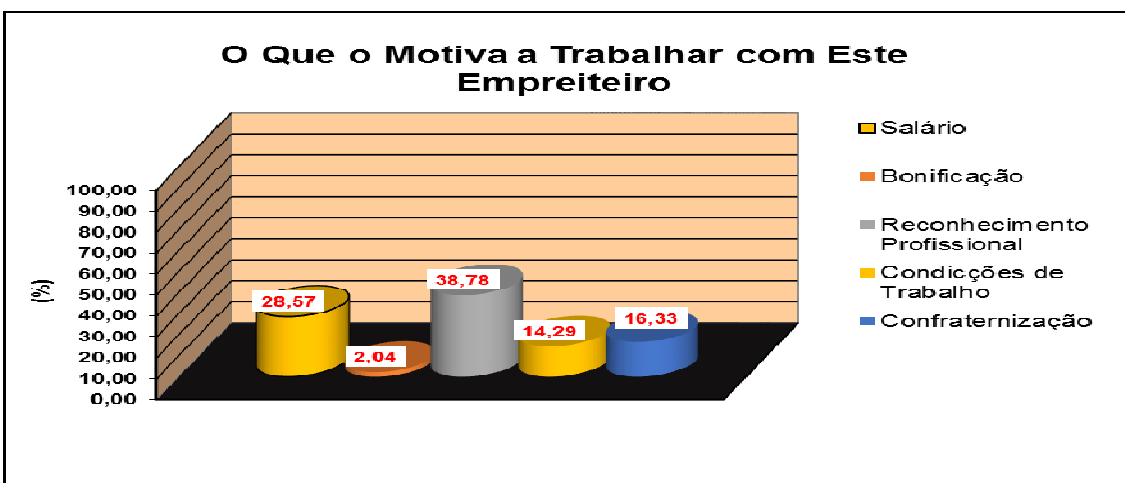


Figura 13: O Que o Motiva a Trabalhar Com Este Empregador

Fonte: O autor

Quando se pergunta o que os motiva a trabalhar com o empregador em obras de pequeno e médio porte, 38,78% responderam que é o reconhecimento profissional, 28,57% o salário é o que os motiva, 16,33% as confraternizações no canteiro, 14,29% as condições de trabalho e apenas 2,04% o que motiva é a bonificação.

Um dos maiores problemas na construção é manter a equipe motivada, por muito tempo, já que as obras muitas vezes são longas, esta questão que será abordada no gráfico a seguir:



Figura 14: O Que Mais o Desmotiva

Fonte: O autor

Quando se trata de desmotivação o salário aparece com 36%, a falta de bonificação com 20%, empatados com 12% cada um ficou a falta de reconhecimento profissional, a falta de condições oferecidas e a falta de confraternização e, com 8% a falta de perspectiva de crescimento profissional.

Uma questão avaliada é que se o colaborador tivesse autonomia para mudar algo, o que ele mudaria, entre as opções disponíveis tem: Nada, Reclamação de Funcionários, Aumento de Salário Por Bonificação, Trabalhar Mais e Conversar Menos, Carga Horária, Organização Profissional.



Figura 15: Se Pudessem Mudar Algo o Que Mudaria

Fonte: O autor

Na questão aberta nota-se que a maioria 65,79% não mudaria nada, estão satisfeitos, 13,16% gostariam de um aumento de salário por bonificação, 7,89% acreditam que os colegas deveriam trabalhar mais e conversar menos, com 5,26% a carga horária e a organização profissional empatam e 2,63% acreditam que o funcionário deve reclamar menos.

Também foi pesquisado o que os motiva a trabalhar com Obras de Pequeno Porte. Dentre as opções disponíveis temos: Não há prazo para a execução, não há cobranças, Liberdade para comprar material, Confiança do proprietário.

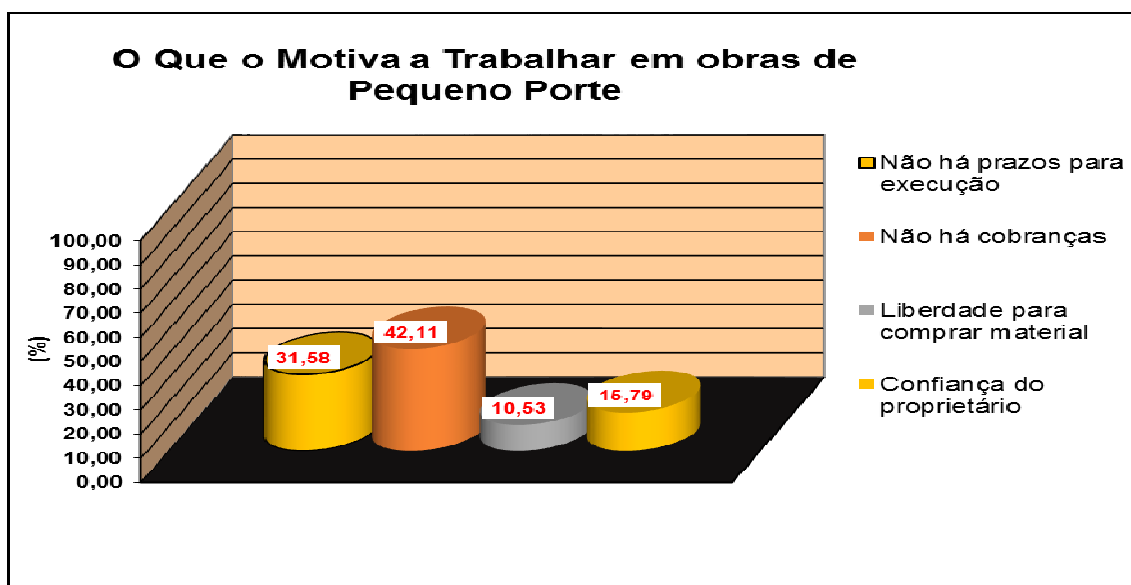


Figura 16: O Que o Motiva a Trabalhar em Obras de Pequeno Porte

Fonte: O autor

Quando se perguntou na questão em aberto o que os motiva a trabalhar em obras de pequeno porte verificou-se que 42,11% porque não há cobranças, 31,58% que não há prazos para execução, 15,79% confiança do proprietário e 10,53% liberdade para comprar materiais.

4.3 Parte III – Questionário – Fatores de stress

Procurou-se verificar nesta etapa qual é o tempo de experiência dos colaboradores, dentro de um intervalo de 0 a 15anos.



Figura 17: Tempo de Experiência

Fonte: O autor

A diferença entre o tempo de experiência é muito pouca, apenas 28,95% tem de 10 a 15 anos de experiência e os demais se igualam com 23,68%.

Procurou-se identificar qual a carga horária semanal, dentro de um intervalo de 44 a 50 horas.

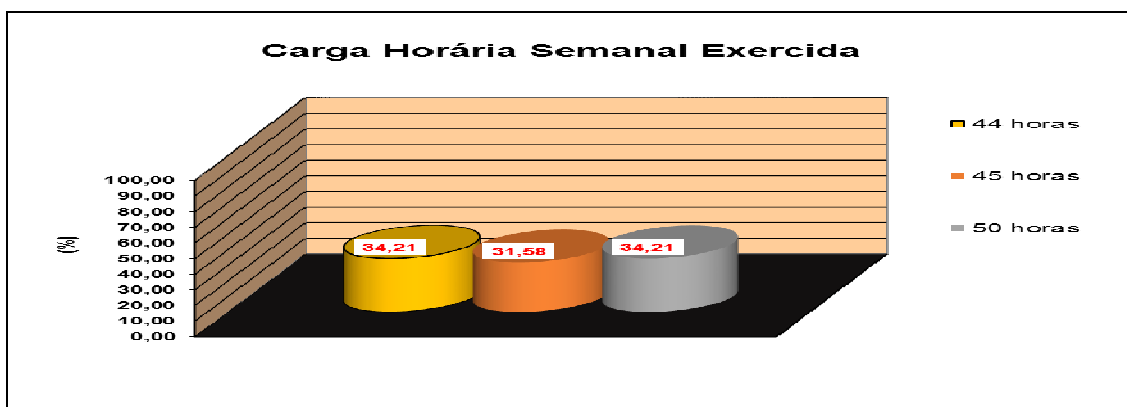


Figura 18: Carga Horária Semanal

Fonte: O autor

Analisando os resultados constatou-se que 34,21% trabalham 44 hrs/sem., 31,58% trabalham 45hrs/sem. e 34,21% trabalham 50hrs/sem. Por tratar-se de trabalhadores informais, eles determinam a carga horária necessária de acordo com as fases da obra.

Com relação a acidentes no trabalho, foi verificado se o trabalhador presenciou ou não algum tipo de acidente.

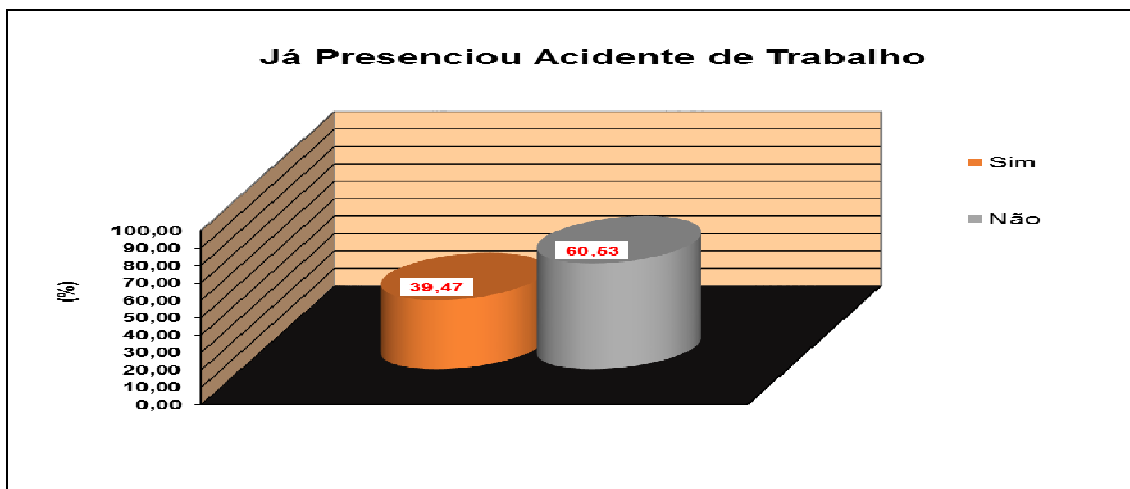


Figura 19: Já Presenciou Acidente de Trabalho

Fonte: O autor

Analisando os resultados verificou-se que 39,47% dos entrevistados presenciaram algum tipo de acidente e 60,53% não.

Foi verificado em relação a Sobrecarga de Trabalho no seu local de trabalho.



Figura 20: Classificação da Sobrecarga de Trabalho

Fonte: O autor

Após análise dos resultados verificou-se que: 13,16% dos entrevistados classificaram como alta a carga de trabalho, 65,79 como média e 21,05% como baixa.

Foi verificado se por algum motivo, o colaborador já apresentou falta de controle no ambiente de trabalho.

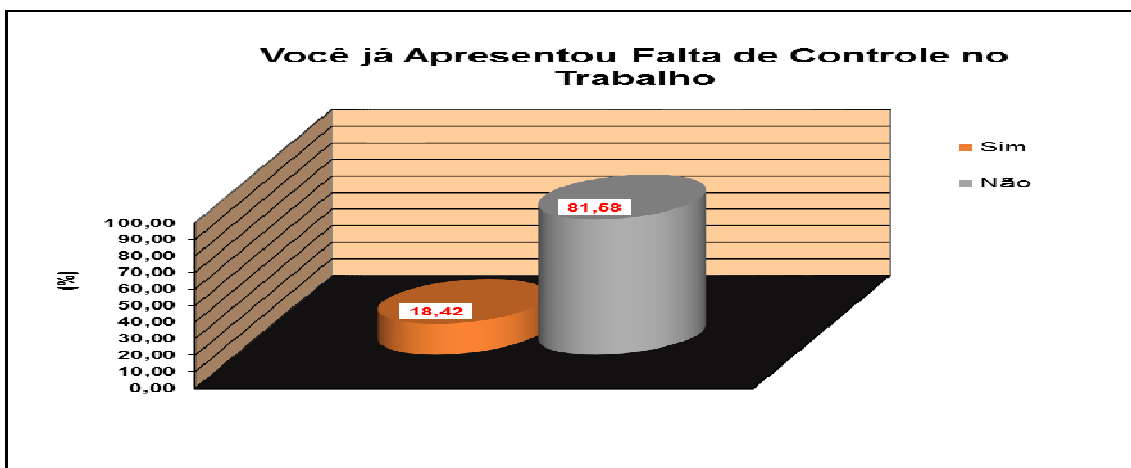


Figura 21: Falta de Controle no Trabalho

Fonte: O autor

Entre os resultados obtidos constatou-se que 18,42% já perderam de alguma forma o controle e 81,58% não. Perda de controle manifestada através de irritabilidade com os colegas, falta de tolerância.

Entre os itens verificados foi se os colaboradores apresentam algum sintoma físico, como: Hipertensão Arterial, Úlcera, Dores de Cabeça, Dores de Estômago, Tonturas, Câncer, Tensão na Região do Pescoço, Insônia.

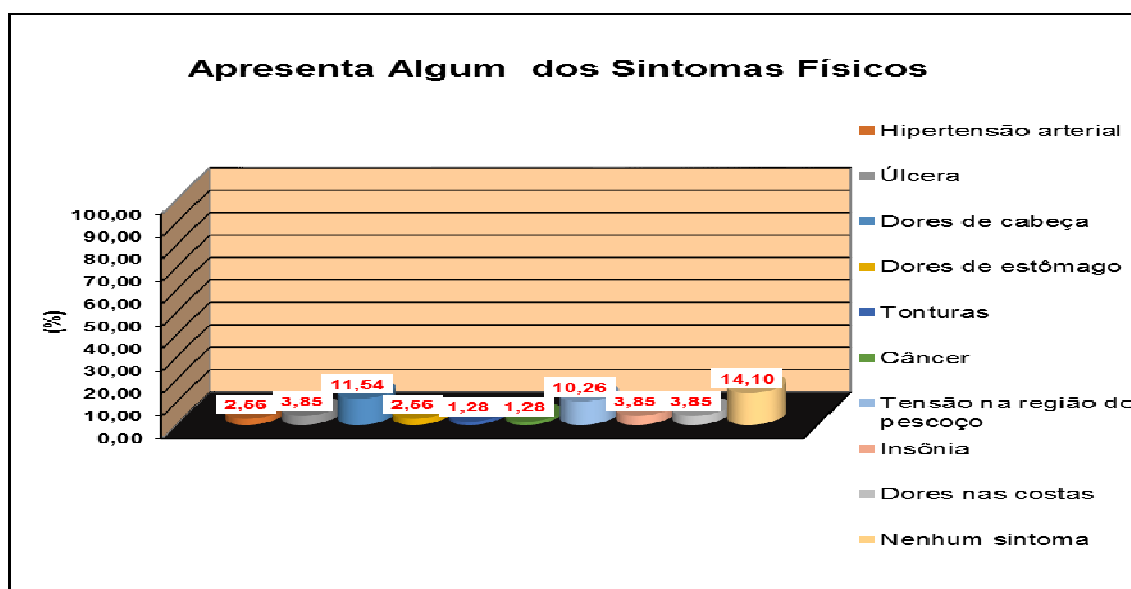


Figura 22: Sintomas Físicos

Fonte: O autor

Dentre os resultados obtidos, constatou-se que: 2,56% possuem Hipertensão Arterial, 3,86% Úlcera, 11,54% Dores de Cabeça, 2,56% Dores de Estômago, 1,28% Tonturas, 1,28% Câncer, 10,26% Tensão na região do pescoço, 3,85% Insônia, 3,85% Dores nas Costas e 14,10 nenhum dos sintomas apresentados.

Foi verificado se os colaboradores desenvolveram algum tipo de sintoma psicológico devido as atividades. Entre os itens pesquisados temos: Desânimo, Irritabilidade, Ansiedade, Angústia, Falta de Concentração, Intolerância, Nenhum Sintoma.

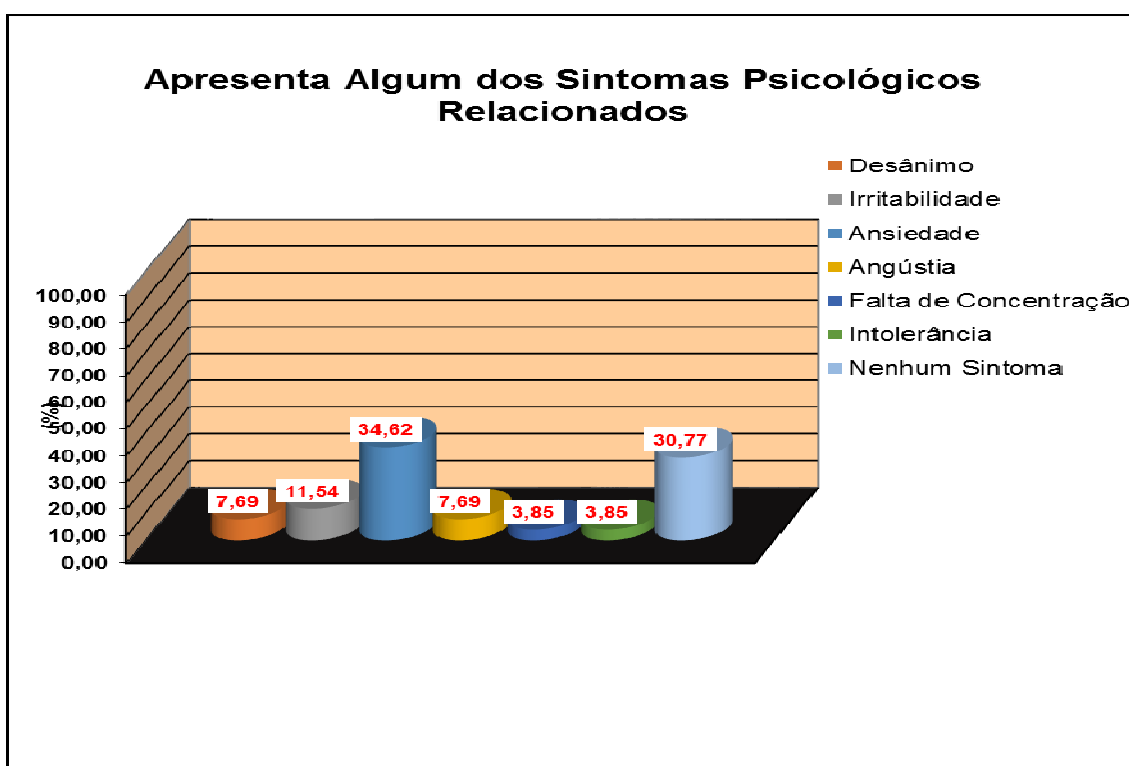


Figura 23: Sintomas Psicológicos

Fonte: O autor

Após análise dos dados obtidos constatou-se que: 7,69% apresentam um Desânimo, 11,54% apresentam Irritabilidade, 34,62% Ansiedade, 7,69% Angústia, 3,85% Falta de Concentração, 3,85% Intolerância e 30,77 Nenhum Sintoma.

Um dos itens abordados é o que o Deixa Mais Estressado no Ambiente de Trabalho.

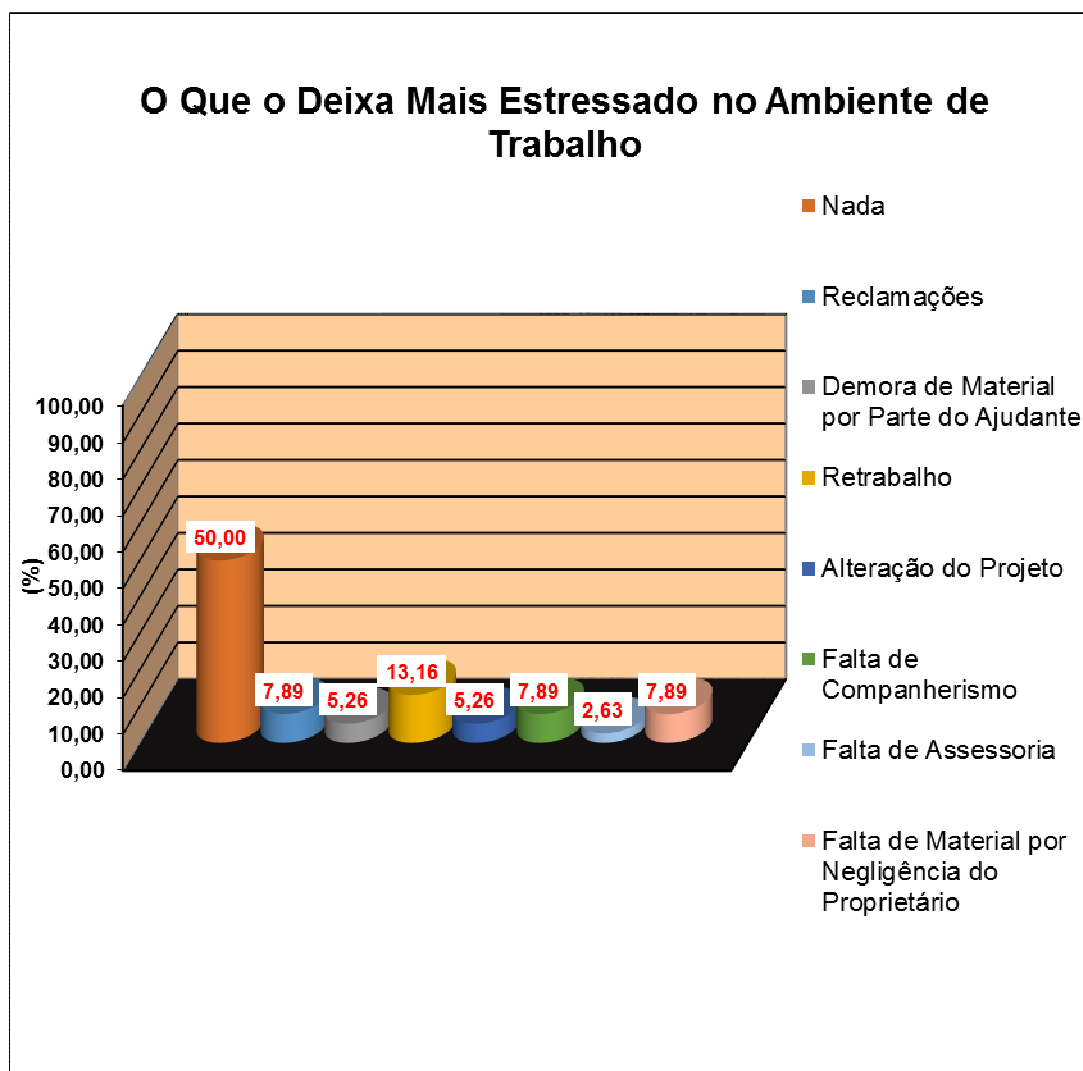


Figura 24: O Que o Deixa Mais Estressado no Ambiente de Trabalho

Fonte: O autor

Dentre os resultados obtidos tem-se: 50% não ficam estressados, 7,89% Reclamações, 5,26% Demora na entrega do material pelo ajudante, 13,26% Retrabalho, 5,26% Alterações no Projeto, 7,89% Falta de Companheirismo, 2,63% Falta de Assessoria.

4.4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O resultado obtido através da pesquisa realizada com os indivíduos nos canteiros de obra de pequeno porte foi positivo, pois não se verificou alto grau de stress. A totalidade dos entrevistados são do sexo masculino e a faixa etária

se concentra entre 20 e 40 anos, sendo 65,79% casados, com famílias pequenas e moradia própria. Em relação ao grau de escolaridade verificou-se que não existe analfabetismo e há uma distribuição homogênea entre o ensino fundamental incompleto até o ensino médio completo.

Mesmo o empreiteiro não oferecendo cesta básica, bonificação por produtividade, segurança no canteiro todos se mostraram satisfeitos com a função que exercem, assim como com o salário, mas num segundo momento admitiram que um melhor salário os deixariam mais motivados.

Na questão em aberto verificou-se que a não cobrança efetiva em relação a prazos de execução, qualidade, é um fator importante que os motiva a trabalhar em obras de pequeno porte em cidade pequena.

Na terceira parte do questionário quando se entrou nos fatores que poderiam gerar stress verificamos que a carga horária varia homogeneamente entre 44 a 50 horas semanais, 60,53% nunca presenciaram um acidente de trabalho e classificam a sobrecarga de trabalho como média, 81,58% nunca apresentaram falta de controle no trabalho. Quanto aos sintomas físicos apresentaram os decorrentes do esforço físico, como dor nas costas, dor de cabeça e dores na região do pescoço.

Dos sintomas psicológicos relacionados no questionário o mais frequente foi a ansiedade com 34,62% e 30,77% não apresentaram nenhum sintoma.

Na questão em aberto sobre o que mais o deixa estressado no ambiente de trabalho, 50% responderam que nada os estressam e 13,16% responderam que o retrabalho é um fator estressante.

5. CONCLUSÃO

Os resultados obtidos com o questionário aplicado nessa amostragem revelaram efetivamente um baixo nível de stress, pelo fato de serem obras pequenas, com um alto grau de entrosamento no grupo e por não haver cobranças com relação a prazos de execução, por serem pessoas de vida simples sem perspectiva de crescimento profissional a baixa motivação não é um fator gerador de stress.

Quando se compara as variáveis dos sintomas físicos tem-se em maior porcentagem a dor de cabeça e tensão na região do pescoço, decorrentes da sobrecarga de trabalho, e não sintomas de uma carga de stress. Assim como os sintomas psicológicos, ansiedade em maior porcentagem, os demais como desânimo, irritabilidade, angústia, falta de concentração, intolerância obtiveram valores muito baixos. Portanto o trabalho realizado em condições climáticas excessivas, a sobrecarga de trabalho, as condições precárias não afetam estes trabalhadores informais a ponto de gerar uma carga de stress.

A falta de motivação, isto é, sem estímulos positivos como bonificação por produtividade, condições de trabalho no canteiro como refeitório, sanitários, confraternizações, falta de perspectiva de crescimento, não os afetam porque o que os estimula a trabalhar é o reconhecimento profissional e o salário, sendo assim, também não é um fator gerador de stress.

Nas obras selecionadas tem-se trabalhadores satisfeitos, com qualidade na produção, apresentando um baixo nível de stress.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- <[http:// cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?codmun=411770](http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?codmun=411770)>
- ARAÚJO, Anísio de; ALBERTO, Maria de Fátima; NEVES, Mary Yale Neves de; ATHAYD, Milton de, **Cenários do Trabalho: Subjetividade, Movimento e Enigma**, Rio de Janeiro: DP&A, 2004.
- BITTENCOURT, Nadir de Fátima Borges; O estresse no setor da construção civil. **Revista Proficiência**, Cuiabá, 2011.
- CHIAVENATO, Idalberto, **Introdução à Teoria Geral da Administração**, São Paulo: Makron Books, 1993.
- COCKEL, F.F. **Da enxada a colher de pedreiro: trajetórias de vulnerabilidade social na construção civil**. São Carlos-SP, 2008. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção), Universidade Federal de São Carlos.
- LIPP, M.N. **Pesquisas sobre o stress no Brasil**. São Paulo: Papyrus, 1996.
- MALAGRIS, L. N. **O stress emocional e seu tratamento**. In: RANGE, Bernard (Org). **Psicoterapias cognitivo-comportamental – um diálogo com a Psiquiatria**. São Paulo: Artes Médicas, 2001. p. 475-476.
- MORIN, Estelle M. de; AUBÉ, Caroline de, **Psicologia e Gestão**, Rio de Janeiro: Atlas, 2009.
- ROSSI, Ana Maria de; QUICK, James C. de; PERREWÉ, Pamela L. de, **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho**, São Paulo: Atlas, 2009.
- WARREN, Eve de; TOLL, Caroline, **Como Dominar o Seu Stress**, Rio de Janeiro: Infobook SA, 1998.

ANEXO

Tabela 1: Questionário elaborado para pesquisa de campo.

IDENTIFICAÇÃO DOS FATORES GERADORES DE STRESS E MOTIVAÇÃO EM OBRAS DE PEQUENO PORTE

Peço a sua colaboração para responder as perguntas referente a motivação e *stress* no canteiro de obras de pequeno porte, para o meu trabalho de fim de curso de especialização em Gerenciamento de Obras pela UTFPR.

Amostra n°: _____

Localidade: _____

Área (m²): _____

PARTE I – FATORES PESSOAIS

1. SEXO

- () Feminino
() Masculino

2. IDADE

- () 20 a 30
() 30 a 40
() 40 a 50
() 50 a 60
Outra: _____

3. ESTADO CIVIL

- () Solteiro
() Casado
() Divorciado

4. FILHOS

Quantos: _____

5. GRAU DE ESCOLARIDADE

- () Ensino médio completo
() Ensino médio incompleto
() Ensino fundamental completo
() Ensino fundamental incompleto
() Sem escolaridade

6. MORADIA PRÓPRIA?

- () sim
() não

7. NÚMERO DE MORADORES NA RESIDÊNCIA _____

PARTE II – FATORES DE MOTIVAÇÃOQUESTIONÁRIO BASEADO NA MONOGRAFIA DE NÁDIA DALLA VECHIA
QUESTIONÁRIO MOTIVAÇÃO

1. O EMPREITEIRO OFERECE BONIFICAÇÃO POR PRODUTIVIDADE?
 sim
 não
2. O EMPREITEIRO OFERECE CESTA BÁSICA?
 sim
 não
3. HÁ SEGURANÇA NO CANTEIRO DE OBRAS?
 Não sugere
 Só propõe
 Incentiva
4. COMO VOCÊ CLASSIFICA SEU SALÁRIO?
 Bom
 Médio
 Ruim
5. VOCÊ É CONTRIBUINTE DA PREVIDÊNCIA SOCIAL?
 sim
 não
6. O QUE O MOTIVA A TRABALHAR COM ESTE EMPREITEIRO?
 Salário
 Bonificação
 Reconhecimento profissional
 Condições de trabalho
 Confraternização
7. O QUE MAIS O DESMOTIVA?
 O salário
 A falta de reconhecimento profissional
 A falta de condições oferecidas para a execução das funções
 A falta de perspectiva de crescimento
 A falta de bonificação por produtividade
 A falta de confraternização
8. SE VOCÊ PUDESSE MUDAR ALGO NESTA EMPREITEIRA O QUE MUDARIA?

9. O QUE O MOTIVA A TRABALHAR EM OBRAS DE PEQUENO PORTE?

PARTE III – FATORES DE STRESS**QUESTIONÁRIO STRESS**

1. QUANTO TEMPO DE EXPERIÊNCIA?
 0 a 5 anos
 5 a 10 anos
 10 a 15 anos
 mais de 15 anos

2. QUAL A CARGA HORÁRIO SEMANAL EXERCIDA?
 44 horas
 outra, especifique _____

3. JÁ PRESENCIOU ACIDENTE DE TRABALHO?
 Sim
 Não

4. COMO VOCÊ CLASSIFICA A SOBRECARGA DE TRABALHO NO CANTEIRO DE OBRAS?
 Alto
 Médio
 Baixo

5. VOCÊ JÁ APRESENTOU FALTA DE CONTROLE NO TRABALHO?
 Sim
 Não

6. APRESENTA ALGUM DOS SINTOMAS FÍSICOS RELACIONADOS ABAIXO?
 Hipertensão arterial
 úlcera
 Dores de cabeça
 Acelerações cardíacas
 Dores de estômago
 Diarreia ou prisão de ventre
 Tonturas
 Câncer
 Tensão na região do pescoço
 Insônia
 Dores nas costas
 nenhum sintoma

7. APRESENTA ALGUM DOS SINTOMAS PSICOLÓGICOS RELACIONADOS ABAIXO?
 Apatia (estado de indiferença)
 Depressão
 Desânimo
 Irritabilidade
 Ansiedade
 Angústia
 Falta de concentração
 Intolerância
 Nenhum sintoma

8. O QUE O DEIXA MAIS ESTRESSADO NO AMBIENTE DE TRABALHO?