

MOTIVAÇÃO, E QUALIDADE DO AMBIENTE DE TRABALHO NO CANTEIRO DE OBRA DO CONDOMÍNIO ESTAÇÃO CUARACYARA.

João Maria Câmara dos Santos Lima

Acadêmico do curso de Sistema De Gestão Integrada
Do Centro Universitário do
Rio Grande do Norte
Email: santoslima_@hotmail.com

Patrícia Whebber Souza de Oliveira

Professora Orientadora do Curso de Sistema De Gestão Integrada
Do Centro Universitário do
Rio Grande do Norte
Email: patriciaawhebber@gmail.com

RESUMO

O artigo tem como objetivo discutir a influência da motivação do funcionário e da qualidade do ambiente de trabalho na obra do condomínio estação cuaracyara na praia de búzios, Nísia Floresta RN, uma vez que é no canteiro de obras da construção civil onde se concentra o maior número de funcionários. Para tanto, selecionou-se alguns autores que dialogam sobre motivação, qualidade e produtividade, assim como as normas que regulamentam o setor e estabelecem diretrizes de ordem administrativa, de planejamento e organização. efetuou-se uma pesquisa exploratória no canteiro de obra, em um período de seis meses, com isso podendo-se assim, comparar estas teorias estudadas, com a realidade vivenciada na rotina do dia-dia da obra, vendo-se resultados que revelaram a importância das mínimas condições de respeito e dignidade fazem com se tenha uma valorização do funcionário para que com isso não haja a desmotivação e consequentemente uma baixa produtividade.

Palavras-chave: Motivação, Qualidade de Vida no Trabalho.

Abstract

The article aims to discuss the influence of employee motivation and the quality of the work environment in construction site Cuaracyara condominium on the beach of Buzios, Nísia Floresta, RN. Since it is the building site where construction has the largest number of employees. To this end, we selected some authors that dialogue about motivation, quality and productivity, as well as regulations governing the sector and establish guidelines for administrative, planning and organization. we

performed an exploratory research the construction site, in a period of six months, it may be so, compare these theories studied with the reality experienced in the routine of day-day work, looking up results revealed that the importance of minimum conditions of respect and dignity do with whether the employee has an appreciation for it with no demotivation and consequently low productivity.

1 INTRODUÇÃO

O bom momento que atravessa hoje a indústria da construção civil a leva a uma posição de destaque entre as áreas que mais empregam no Brasil e acaba por colocá-la no foco das discussões ligadas a temas como emprego e trabalho. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, a construção civil em alta continua sendo um dos setores de destaque no mercado nacional. Os dados mostram que no primeiro semestre de 2010 o crescimento foi de 15,7% em relação ao mesmo período do ano anterior. Diante dessa realidade, faz-se necessário entender a dinâmica dos canteiros de obra, a política de gestão de pessoas empregada pelas construtoras e sua relação com a qualidade do trabalho.

Sendo os canteiros de obra importante local de desempenho de diversas funções dentro da construção civil, é ele que absorve a maior parte destas contratações e também onde se evidencia a condição das relações entre a empresa e o empregado, o nível de segurança e de qualidade do trabalho. Nesse ambiente o funcionário se encontra diariamente com riscos próprios de sua profissão, que vão desde o simples convívio com materiais nocivos à saúde, até acidentes de trabalho que podem levá-lo à morte.

Como aponta Lima (1995), a construção de edificações caracteriza-se por condições de trabalho insatisfatórias, elevados índices de acidentes e baixos salários, baixa produtividade da mão-de-obra, bem como pela rotatividade e absenteísmo elevados, indicados pelos trabalhadores como consequência da insalubridade, dos níveis salariais insuficientes e da organização do trabalho inadequado, um ambiente que normalmente dificulta a motivação e o comprometimento dos empregados com seu trabalho.

Segundo França e Pilatti (2004), este assunto tem sido objeto de reflexão no atual momento, visto que os modelos de gestão estão enfatizados nas pessoas; a racionalidade das leis de mercado que antes regia as empresas, já não é absoluta e

divide lugar com a satisfação do funcionário e faz com que os empregados sintam-se parte integrante da empresa.

De acordo com as palavras de Biazin *et al* (2006): a tecnologia permite que o trabalho repetitivo, monótono, mecânico, passe a ser executado pelas máquinas, exigindo-se um novo papel das pessoas: a utilização de seu potencial criativo capaz de adicionar valor às organizações.

Fica exposto que as mudanças nos moldes administrativos e produtivos que as indústrias constantemente sofrem em busca de uma melhoria no ambiente e na produção nas mais diversas áreas, ainda são vistos de forma muito lenta na construção civil, que se utiliza de um modelo de administração que há muito já sinaliza estar em desacordo com os moldes atuais.

Conforme afirma Drucker (1999), estamos numa nova era, chamada de Sociedade pós-capitalista, onde o recurso econômico não é mais o capital, representado pelos meios de produção, e sim o conhecimento.

Com base nessas reflexões, este artigo tem por objetivo, discutir a influência da motivação do funcionário e da qualidade do ambiente de trabalho na obra do condomínio estação cuaracyara na praia de búzios, Nísia floresta RN. A obra possui 16 Casas, com 189 metros quadrados, com uma área de Seis mil metros quadrados, áreas de vivência, instalações, pistas de acesso e contenções. Conta ainda com um canteiro da empresa J.F Pré-moldados, responsável pela produção de lajes pré-moldas em concreto armado e também a fabricação de blocos de concreto para a alvenaria estrutural.

Para verificar as condições do canteiro, foram analisados em obra os pontos relevantes da NR18 ligados à área de vivência como refeitório, vestiários e alojamento, com finalidade de avaliar se as instalações da obra atendiam ao mínimo exigido pela norma buscando resultados no sentido de que a qualidade do ambiente no canteiro pode influenciar a quantidade e qualidade produzida pelo empreendimento uma vez que se supõe que quando o trabalhador atua motivado, o seu rendimento se dá em um nível mais satisfatório.

2 REFERENCIAL TEORICO.

2.1 Motivação e Produtividade

A Teoria da Expectativa de Vrom, nos diz que as ações do individuo dentro das organizações dependem do quanto ele acredita que será recompensado por isso. Sua motivação vem então de três relações distintas para Robbins (2002):

Relação força-desempenho: quando o funcionário percebe a probabilidade de que certo esforço levará a tal desempenho. Relação desempenho-recompensa: onde determinado nível de desempenho leva ao resultado desejado. Relação recompensa-metas pessoais: o grau de satisfação em que as recompensas organizacionais atendem às metas pessoais e atração exercida sobre o individuo essas recompensas. Teoria da Expectativa: esforço individual → desempenho individual → recompensas organizacionais → metas pessoais.

Essa teoria reconhece que não existe um principio universal de motivação ou metas pessoais e que se as organizações recompensassem as pessoas por seu desempenho a aplicação na pratica da teoria seria bem mais sucedida.

A essência da teoria é então, a compensação dos objetivos de cada individuo e as relações entre esforço e desempenho e metas pessoais. Segundo o dicionário da língua portuguesa Michaelis, motivação designa a condição do organismo que influencia a direção (orientação para um objetivo) do comportamento. Em outras palavras é o impulso interno que leva à ação.

Para Maslow (2011) o homem se motiva quando suas necessidades são atendidas, e assim ele descreve o grau de prioridade entre as necessidades de forma organizada em uma pirâmide (Figura 1), onde as necessidades devem ser satisfeitas nível a nível.

Figura 1 – Hierarquia das Necessidades



De acordo com o Maslow (2011) as necessidades fisiológicas constituem a sobrevivência do indivíduo pela alimentação, sono, descanso, enquanto que as necessidades de segurança constituem a busca de proteção, a não privação, a fuga do perigo. As necessidades sociais incluem sua associação, a participação, a aceitação por parte dos outros; a necessidade de estima tem relação com a autoconfiança a aprovação social o prestígio. As necessidades de auto-realização são as mais elevadas, e está baseada no seu desenvolvimento contínuo.

Apesar de contribuir de forma significativa para os estudos sobre satisfação e motivação no trabalho, essa teoria pode ser questionada, à medida que colocamos em confronto as características diferentes entre as necessidades pessoais, ligadas à natureza do serviço, da região e da cultura da sociedade em estudo. Embora em seu universo estudado as questões fisiológicas do indivíduo sejam à base da pirâmide por ele citada, e tenham uma escala maior de importância, percebemos no canteiro estudado que outros fatores também podem ter um grau elevado de importância.

Herzberg (1959) resumiu suas pesquisas na qual perguntava aos funcionários de empresas o que os motivava ou não ao trabalho e desenvolveu uma teoria onde considerou a existência de fatores motivacionais e de fatores os quais denominou higiênicos. Para ele, os fatores higiênicos referem-se às necessidades físicas e do ambiente de trabalho, ao salário, aos benefícios sociais, às políticas da empresa, à supervisão, à relação entre os funcionários e às oportunidades, dentre outros fatores. Ele salienta que os fatores do ambiente de trabalho quando bem atendidos, simplesmente podem evitar a insatisfação.

Já os fatores motivacionais estão relacionados com o conteúdo do cargo e produzem algum efeito duradouro de satisfação e de aumento de produtividade quando atendidos níveis satisfatórios.

2.2 Gestão de Pessoas no Canteiro de Obras

Um exemplo de algo simples e com baixo custo que pode ser feito dentro do canteiro para melhorar a qualidade do trabalho é o programa desenvolvido pelo Sinduscon-sp (Sindicato da Indústria da Construção Civil do Estado de São Paulo),

em parceria com o SENAI-SP (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial do Estado de São Paulo). O Projeto Estadual para a Qualificação e Treinamento da Mão de Obra em Canteiros prevê treinamentos ministrados por profissionais do Senai nos canteiros das construtoras. No programa, enquanto o Senai é responsável pela disponibilização dos docentes, do material didático e do certificado de conclusão, as empresas precisam oferecer estrutura para a realização das aulas teóricas e práticas e os equipamentos necessários. Nesse contexto de reestruturação dos sistemas de administração do canteiro, é que surgem os agentes gestores dessas mudanças.

Nas palavras de Carraro (1998), a gestão eficaz, em especial da mão de obra, está entre os maiores desafios que a indústria da construção civil irá enfrentar no futuro.

2.3 O Exemplo Pode ser Motivador

O estudo da qualidade trás conceitos como a participação do empregado nas decisões que afetam o desempenho de suas funções; reestruturação de tarefas, sistemas que ofereçam maior liberdade e satisfação no trabalho, sistemas que valorizem o trabalho de acordo com o desempenho; adequação do ambiente de trabalho às necessidades individuais do trabalhador; satisfação com o trabalho.

2.4 As Normas e Qualidade de Vida no Trabalho

Um fato importante no sentido da busca de melhorias na qualidade de trabalho dentro do canteiro e regulamentação das questões ligadas à segurança foi a criação da NR18. Norma regulamentadora aprovada pela Portaria nº3.214, de 08 de junho de 1978, que em seu capítulo V no II título, da consolidação nas Leis do Trabalho, cujo título é “Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção”, estabelece diretrizes de ordem administrativa, de planejamento e organização, com o objetivo de implementar procedimentos de aspecto preventivos relacionados às condições de trabalho na construção civil.

Outra importante Norma ligada à qualidade no trabalho é a ISO9000, regulamentada pela International Organization for Standardization organismo

responsável pela elaboração de normas técnicas de interesse internacional. Em sua última versão, a ISO9000 foi desenvolvida buscando dar suporte a organizações de todos os tipos facilitando a certificação da qualidade empresarial.

Sendo a construção civil uma atividade que visa em primeiro plano o lucro as empresas estão constantemente buscando o aumento da produtividade, de modo a garantir a competitividade e rentabilidade. Para obter tais lucros, a redução dos custos acontece também cortando gastos na área da segurança e qualidade no ambiente de trabalho, o que termina sendo o fator preponderante para que muitos empresários do setor venham a desconsiderar o uso pleno das condições impostas pelas normas como mínimas para a perfeita convivência dentro do canteiro. Araújo (2002).

A respeito desta situação, a NR18 vem justamente garantir ao canteiro de obras, o mínimo de qualidade e segurança necessárias ao bom andamento da rotina de trabalho. Lima (1995) lista uma série de questões no texto da NR-18, entre as quais se destacam as seguintes, em termos de avanços para a melhoria das condições de segurança e saúde do trabalhador:

- Os Regulamentos Técnicos de Procedimentos tem o objetivo de mostrar meios de como alguns itens da NR-18 podem ser implantados. Estes procedimentos não são de cumprimento obrigatório, podendo ser encarados como sugestões;
- Estabelecimento de parâmetros mínimos para as áreas de vivência (refeitórios, vestiários, alojamentos, instalações sanitárias, cozinhas, lavanderias e áreas de lazer), a fim de que sejam garantidas condições mínimas de higiene e segurança nesses locais;

Exigência de treinamento em segurança, admissional e periódico.

O texto da ISO 9000 em seus princípios da gestão da qualidade também é muito importante, pois diz que para conduzir e operar com sucesso uma organização é necessário dirigi-la e controlá-la de maneira transparente e sistemática. Podendo o sucesso resultar da implantação e manutenção de um sistema de gestão que venha a assegurar melhoria continua no desempenho, levando em consideração, ao mesmo tempo, as necessidades de todas as partes interessadas.

Esse implemento na qualidade de vida no trabalho pode gerar maior motivação e consequente maior produtividade. Mas falar em qualidade de vida no trabalho não é simples, pois o tema é bastante discutido e complexo. No Brasil, Fernandes (1996), conceitua Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, como a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas. A autora ressalta que este modelo de gestão de recursos humanos depende da realidade de cada empresa e do ambiente no qual está inserido. Também salienta que o conjunto das condições físicas, sociológicas, psicológicas e tecnológicas do ambiente de trabalho é que irá determinar o grau de satisfação e, consequentemente, o desempenho do empregado.

3 METODOLOGIA

A pesquisa compreende um estudo de caso de natureza exploratória. Os dados foram coletados por meio de uma observação no canteiro de obras, utilizando como parâmetro as normas NR-18. Foram ainda realizadas entrevistas, com trinta operários da obra (carpinteiros, pedreiros e serventes). Depois da coleta de dados procedeu-se a análise dos dados utilizando-se a abordagem qualitativa.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS:

Verificou-se que a empresa, é bem conceituada no ramo de projetos e construções de Natal, planejou e orçou o empreendimento dentro de índices de produção e preços já praticados pela mesma em suas outras obras, com características de implantação de layout do canteiro diferentes, e características de mão de obra também diferentes, o que gerava atrasos na execução, por incompatibilidade entre o planejado e o real, reforçando o a idéia de Araújo (2004). No caso específico dessa obra em Nísia Floresta, a significativa distância entre o canteiro de obra e o setor administrativo – situado em Natal, a 40 km, causava

transtornos uma vez que, os problemas relacionados a pagamentos e salários sempre eram resolvidos de forma lenta e burocrática, levando muitas vezes a criação de filas na frente do setor responsável da obra, o que gerava problemas no andamento normal dos serviços. Essa situação revela que além das questões fisiológicas, questões de ordem administrativa também interferem na motivação dos funcionários não podendo, portanto, está em graus de prioridade.

Com o planejamento e a implantação do canteiro feito apenas no início, não foram previstas as mudanças nos focos de trabalho que variaram muito dentro do extenso terreno da obra. As áreas de vivência deixaram de atender com o mínimo de qualidade necessária sendo que os principais pontos de problemas e queixas por parte dos funcionários que começavam na baixa qualidade das instalações, indo desde a falta de qualidade nos bebedouros disponibilizados aos funcionários para seu abastecimento de água para consumo, até a falta de número suficiente de instalações tanto sanitárias quanto de refeições e de lazer. Todas essas questões de falta de qualidade reforçaram no dia a dia da obra as queixas dos funcionários, e refletia o descaso e descompromisso deles com a empresa e com seu próprio trabalho. Não era incomum encontrá-los muitas vezes passando o tempo, sem empenho devido com a execução de seus serviços.

Essa teoria pode ser adequada ao cenário da construção civil, principalmente no que diz respeito ao canteiro de obras, pois analisando a satisfação das necessidades ligadas aos fatores higiênicos de Herzberg (1959), não é precipitado dizer que em todos os ambientes de trabalho, sejam eles de qualquer natureza, teremos fatores higiênicos como primordiais ao bem estar de um funcionário. De acordo com o Herzberg (1959), autor a satisfação dessas necessidades básicas é o suficiente para não gerar a desmotivação, fator o qual acarreta perdas na produtividade de forma individual ou coletiva, e é justamente este ponto que deve ser observado na engenharia civil, buscando sempre uma gestão mais aprimorada dessa mão de obra.

As equipes dia a dia observadas de perto pelos técnicos e estagiários, sequer sabiam o nome do engenheiro responsável pela obra, e este simples fato, tornava-os descrentes de serem ouvidos pelo mesmo em seus questionamentos. Não havia proximidade por parte do responsável pela obra, com os funcionários, e o

diálogo se dava perante os encarregados diretos e somente em eventuais problemas detectados em suas esporádicas visitas ao campo. O gerenciamento das equipes designadas à cada encarregado, muitas vezes era feita pelo próprio engenheiro, o que contraria Carraro (1998) e Lobos (1991), que mostra que os verdadeiros conhecedores das equipes, são os que estão intimamente ligados ao processo, conhecendo a característica de cada funcionário e estando aptos a melhor gerir suas equipes.

No dia a dia do condomínio Estação Cuaracyara percebeu-se que muitas exigências da NR-18 não são cumpridas, entre outros motivos, pela falta de planejamento que deveria ser contemplada no orçamento da mesma. É fato que a fiscalização é essencial para o cumprimento das normas de segurança, e nesse sentido também salta aos olhos a necessidade de uma melhor orientação dos profissionais que gerenciam a obra.

Concordando com Carraro e Lobos, e fazendo uma comparação com o condomínio Estação Cuaracyara, obra escolhida na pesquisa de campo, observou-se que a função do mestre de obra e de seus encarregados era justamente o de gerir a equipe de trabalho e transformar o planejado em executado. Eram deles o exemplo e o ritmo ditado para o trabalho e para eles o empenho empregado pelos executores das funções. Não era papel do Engenheiro ou do gestor de recursos humanos identificarem os pontos fortes e fracos de seus funcionários, e sim do mestre e encarregados, pois eram eles que no dia a dia estavam intimamente ligados ao processo de produção.

No canteiro, essa qualidade pode se dar de forma simples de ser atendida, Conforme Sampaio (1998).

As reuniões de discussões periódicas existiam sem muita regularidade, e muitas vezes serviam apenas para os encarregados e os técnicos da segurança passar algumas instruções aos funcionários. Estes sequer tinham voz sobre as situações, mesmo quando estes faziam parte direta dos problemas. As constantes filas para o almoço mostravam a situação de falta de planejamento até na simples liberação das equipes para seu descanso, sendo comum muitas vezes o serviço recomeçar com pelo menos trinta minutos de atraso. Isso tudo demonstrava a falta de planejamento do layout, e a falta de gerenciamento adequado das equipes,

Fernandes (1996) como importantes para o canteiro. A empresa não previu em seu planejamento as mudanças efetivas no layout do ambiente de trabalho visando maior capacidade ao refeitório e menor tempo gasto ao funcionário em sua parada para ir ao banheiro. Se as reuniões servissem para trazer do campo as insatisfações e a visão do operário sobre seus problemas na obra, poderiam trazer soluções simples e valorizar o funcionário e sua participação.

5 CONCLUSÃO

Ressalta-se que o planejamento deve levar em conta tanto as possíveis mudanças no layout do canteiro, quanto tudo que será oferecido pela empresa ao funcionário para sua qualidade de vida e perfeito desenvolvimento de seu trabalho, como ações ligadas à segurança e bem estar ou educativas.

A qualidade de vida dentro do canteiro se mostrou ser fator preponderante para que o funcionário esteja em seu dia a dia, mais motivado e é dever da empresa oferecer as condições para alcançar esta motivação, através de programas de qualidade, buscando a integração e a participação de todos. É fundamental atentar para o atendimento às normas regulamentadoras e à satisfação e valorização pessoal, tendo estes referidos quesitos, ser somados ao custo da obra na fase do planejamento. As normas de qualidade estabelecem as condições mínimas para o bem estar e a qualidade na rotina produtiva da obra, a NR18 é um bom exemplo de como implantar no canteiro as instalações de forma correta e é nesse mínimo oferecido que o funcionário consegue enxergar o nível de dignidade e valor que é dado a ele pela empresa.

O funcionário deve passar da condição de simples executor de tarefas a agente pensante e parte integrante das questões referentes à melhoria do processo dia a dia. Sua capacitação deve também ser levada em conta e a comunicação é algo relevante ao mesmo. As suas sugestões e reivindicações ligadas ao seu trabalho, assim como todas as instruções relativas à execução de sua função, bem como as informações de tempo e qualidade nessa execução, devem ser

devidamente orientadas, para que se possa pelas mãos dele, chegar à produtividade desejada.

Nesse sentido, ao final deste trabalho, ficou evidente que na atual situação vivenciada pela Projeservice, maior atenção e cuidado tem que ser dado às questões de valorização e de qualidade no canteiro. Usando como estratégias que possam a vim incentivar com prêmios financeiros um maior comprometimento e maior empenho, até outras ações mais elaboradas, que visem dar uma maior oportunidade aos funcionários, como programas que visam à alfabetização e a profissionalização dos operários no próprio canteiro.

São com medidas simples e de baixo custo, que a empresa pode tanto agregar valor e qualidade à sua mão de obra, quanto simplesmente incentivá-la a trabalhar mais motivada. Seja na mudança do layout do canteiro para torná-lo mais seguro ou na mudança da área de vivência a fim de oferecer melhores instalações e mais lazer às horas de descanso. A adoção de gestões participativas que busquem um maior comprometimento de cada funcionário e medidas como salas de aula e cursos profissionalizantes são ideias que quando adotadas no sentido de qualificar o operário e melhorar a qualidade de vida no trabalho, trazem maior motivação e se traduzem em maior produtividade evitando sempre os atrasos e custos imprevistos e indesejados.

É importante escolher entre os funcionários aqueles colaboradores mais aptos a interagir com este processo, e é função do gestor da obra criar uma comissão que venha avaliar e ajudar a implantar o processo de qualidade, sendo esta comissão peça importante ao andamento desta gestão, identificando e propondo mudanças a fim de sempre atingir os índices esperados.

REFERÊNCIAS:

ARAÚJO, Giovanni Moraes. BENITO, Juarez. SOUZA, Carlos Roberto Coutinho.

Normas Regulamentadoras Comentadas: Legislação de Segurança e Saúde no Trabalho. Rio de Janeiro: Gerenciamento Verde Editora, 3ª edição, 2002.

ARAÚJO, Giovanni Moraes. **Elementos do Sistema de Gestão de Segurança, Meio Ambiente e Saúde Ocupacional – SMS.** Rio de Janeiro: Gerenciamento Verde Editora e Livraria Virtual. Volume 1, 1ª edição, 2004.

BERGAMINI, Cecília Whitaker, **Psicologia aplicada à administração de empresas – psicologia do comportamento organizacional**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2005.

BIAZIN, C. Crocetta; CAVASSINI, A. Pereira; CAVASSINI, E. Barbieri. **Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam**. XIII SIMPEP. Bauru, SP, Brasil, 06 a 08 de novembro de 2006.

CARRARO, Fausto e SOUZA, Ubiraci Espinelli Lemes de. **Monitoramento da produtividade da mão de obra na execução de alvenaria: Um caminho para otimização do uso dos recursos**. Escola Politécnica da USP, Departamento de Engenharia Civil, São Paulo, 1998.

COSTA, MARIA LÍVIA DA SILVA. **“5S” no Canteiro**. São Paulo: Editora o Nome da Rosa, 1999.

DRUCKER, P. **Sociedade Pós-Capitalista**. 7ª ed.. Pioneira: São Paulo. 1999.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FRANÇA JÚNIOR, N. R.; PILATTI, L. A. **“Gestão de qualidade de vida no trabalho (GQVT): modelos que os líderes e gestores podem utilizar para propiciar uma melhor qualidade de vida no trabalho”**. In: Anais do XI SIMPEP. Bauru, SP: 2004.

IBGE: **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**, Site: www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias - Sala de Imprensa: Contas Nacionais Trimestrais-Indicadores de Volume e Valores Correntes. Acessado em 02/12/2010 às 13:15hs.

LIMA, Irê Silva. **"O Programa de Qualidade na Construção de Edificações e a Qualidade de Vida no Trabalho"**. In: Encontro Anual da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração. Anais. Curitiba/PR.; Florianópolis/SC: ANPAD. v.10, 1994, p. 55-71.

LOBOS, Júlio. **Qualidade através das pessoas**. São Paulo: J. Lobos, 1991. p.14.

Maslow, Abraham H. **Maslow no Gerenciamento**. Trad. Bazam Tecnologia e Linguística Eliana Casquilho, Rio de Janeiro, Qualitymark, 2001.

NR-18. **Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção**. Disponível na internet. [HTTP://www.mtb.gov.br/legi/nrs/nr18.htm](http://www.mtb.gov.br/legi/nrs/nr18.htm).

VARGAS, Nilton. **Tendências de mudanças na Indústria da Construção, Obra: Planejamento & Construção**, São Paulo: Ano IV, nº44, p25-29, Fev 1993.

SAMPAIO, José Carlos de A. **NR-18: manual de aplicação**. São Paulo: Sinduscon-SP, 1998.

SOUZA, U.E.L. **Produtividade e custos dos sistemas de vedação vertical. Tecnologia e gestão na produção de edifícios: vedações verticais**. São Paulo: PCC-EPUSP, 1998, pp. 237-48.

SOUZA, R. **Pequeno Guia da ISO 9000. Qualidade na Construção**. V. 1, n. 2, São Paulo: 1997.

ROBBINS, Stephen Paul. **Livro Comportamento Organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

