

Análise da Qualidade de Vida, Capacidade para o Trabalho e Nível de Estresse em Trabalhadores da Construção Civil

Analysis of Quality of Life, Work Ability and Level of Stress in Construction Workers

RESUMO

Analisou-se o perfil epidemiológico, fatores de riscos envolvidos na atividade e QV do trabalhador da construção civil. Pesquisa de delineamento transversal, de caráter epidemiológico, com 71 trabalhadores. Foram aplicados: Questionário Epidemiológico, Critério de Classificação Econômica da ABEP, Questionário de Qualidade de Vida, Perfil do ambiente e condições de trabalho, Índice de Capacidade para o Trabalho, Questionário de Sintomas Osteomusculares e *Job Stress Scale*. Os resultados foram analisados descritivamente e correlacionados. Houve uma predominância de trabalhadores pardos, média de 36 anos, primeiro grau de escolaridade, sedentários, classe econômica "C", receberam treinamento, possuíam boa percepção de QV e saúde, boa capacidade para o trabalho e baixo índice de estresse. As variáveis revelaram que a idade está relacionada com a qualidade de vida, capacidade para o trabalho e nível de estresse. Conclui-se que quanto melhor o ambiente e as condições de trabalho melhor será a QV e menor a percepção do estresse.

PALAVRAS-CHAVE: construção civil; qualidade de vida; capacidade para o trabalho; estresse

ABSTRACT

Analyzed the epidemiology, risk factors involved in the activity and QOL worker. Conducted a cross-sectional survey, with 71 construction workers. Were applied: Epidemiological Survey, Economic Classification Criterion ABEP, Quality of Life Questionnaire, Profile of the environment and working conditions, index the Work Ability, Musculoskeletal Questionnaire and Job Stress Scale. The results were descriptively analyzed and correlated. There was a predominance of brown workers, 36 years old, elementary education, sedentary, economic class "C", received training, had good perception of QOL and health, good workability and low level of stress. The variables shown that age is related to the quality of life, ability to work, and stress level. Conclude that the better the environment and working conditions better QOL and less perceived stress.

KEYWORDS: construction, quality of life; capacity for work, stress

Hernani Camilo Valinote

Mestre em Ciências Ambientais e Saúde pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás Goiânia, GO, Brasil
hernanivalinote@gmail.com

Lílian Fernanda Pacheco

Professora Doutora da Universidade Estadual de Goiás Goiânia, GO, Brasil
lilianx@hotmail.com

Fabiana Pavan Viana

Professora Doutora da Pontifícia Universidade Católica de Goiás Goiânia, GO, Brasil
pavanviana@gmail.com

Cibelle Kayenne Martins Roberto Formiga

Professora Doutora da Universidade Estadual de Goiás Goiânia, GO, Brasil
cibellekayenne@gmail.com

INTRODUÇÃO

A construção civil apresenta várias peculiaridades que refletem uma estrutura dinâmica, complexa e com alto grau de risco inerente as atividades desenvolvidas (ANDRADE, 2004). Representa 5,2% do produto interno bruto (PIB) da União Europeia (UE), empregando 12,7 milhões dos trabalhadores (7,9% do total da UE) (KARJALAINEN, 2004; LUNDHOLM, 2004).

Na UE, a construção civil é o setor que apresenta os mais elevados níveis de acidentes de trabalho, com mais de três dias de ausência, além do maior índice de óbito (LUNDHOLM, 2004). Os custos relacionados aos incidentes ocupacionais aumentam as perdas financeiras (LIPSCOMB *et al.*, 2006). Assim, a promoção de intervenções eficazes para prevenir os acidentes de trabalho é à base de uma política de saúde eficaz e segura, garantindo a saúde e a redução dos encargos sociais relacionados aos custos indiretos da lesão no trabalho (LUNDHOLM, 2004; SMITH *et al.*, 2006). Embora um grande progresso tenha sido feito como resultado da melhoria das medidas preventivas, as taxas de mortalidade e de acidentes de trabalho ocupam um nível inaceitavelmente elevado (KONKOLEWSKY, 2004).

Qualidade de vida relacionada à saúde e estado subjetivo de saúde são conceitos afins, centrados na avaliação subjetiva do indivíduo e ligados ao impacto do estado de saúde sobre a capacidade do indivíduo de viver plenamente. O termo é mais geralista e inclui uma variedade potencialmente maior de condições que podem afetar a percepção do indivíduo, incluindo a sua condição de saúde e as intervenções médicas (FLECK *et al.*, 1999).

As interações, as características do trabalho e as diferenças individuais influenciam na motivação, satisfação e produtividade dos trabalhadores

(RUGUÊ, 2001). Assim a QVT está associada à satisfação dos trabalhadores no desempenho de suas funções (FIGUEIREDO *et al.*, 2009).

Por ter a QV um cunho holístico e gerar inúmeros benefícios ao empregado e ao empregador é que as empresas passaram a desenvolver gestões estratégicas de pessoas, por meio de ações de melhoria do ambiente e condições de trabalho, emprego de técnicas de ginástica laboral, sessões de relaxamento, atividades lúdicas e outros (MELLO, 2011).

A capacidade para o trabalho pode ser definida como a qualidade física e/ou mental com que o homem desenvolve o seu trabalho a qual é a base do bem estar para o ser humano. Ela se degrada ao longo da vida, sendo que para tal há a contribuição de vários fatores, não só os ligados aos aspectos fisiológicos, como características físicas, psíquicas e alterações do ritmo cardíaco, como também os fatores ligados ao próprio trabalho (MARTINS, 2002).

O conceito que o trabalhador tem da sua capacidade para o trabalho, quanto à opinião dos especialistas são importantes, pois em conjunto, estas avaliações fornecem uma melhor visão da capacidade para o trabalho, que pode ser verificada por meio de um índice denominado Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT) (TUOMI *et al.*, 1997).

Existe uma estreita relação entre capacidade percebida para o trabalho e QV de indivíduos empregados em atividades fisicamente exigentes. A promoção da capacidade para o trabalho também pode influenciar na qualidade de vida. Comunidade de trabalho e organização, recursos individuais e competência profissional podem ter mais potencial no aumento da capacidade para o trabalho (SÖRENSEN, *et al.*, 2008).

O estresse é um desgaste geral do organismo, causado pelas

alterações psicofisiológicas que ocorrem quando o indivíduo encontra-se forçado a enfrentar uma situação que desperte uma emoção forte, boa ou má, e que exija mudanças (LIPP *et al.*, 2007).

O resultado de um esforço exagerado pode levar ao adoecimento, e as respostas ao estresse podem mobilizar o organismo a encontrar recursos para enfrentar as situações que exijam adaptação. Ou seja, a maneira como esses esforços são direcionados e a identificação das suas consequências é que ajudam a ter êxito ou não com a saúde (SILVA, 2000).

Um indivíduo está submetido ao estresse quando necessita fazer frente a uma demanda qualquer, que avalia como superiores a seus recursos, de maneira que não pode produzir uma resposta efetiva. Nesse tipo de situação, o organismo emite uma resposta de estresse, com importante aumento da ativação fisiológica, cognitiva e motora. As consequências dessa ativação dependem da duração e intensidade do evento estressor. Assim, quando a resposta ao estresse é frequente e intensa, poderá repercutir negativamente, com manifestações psicofisiológicas ou psicossomáticas. O estresse ocupacional, por sua vez, se refere aos estímulos do ambiente de trabalho e às respostas aversivas frente a esses estímulos (LABRADOR *et al.*, 1993).

A manutenção da saúde física e mental da pessoa ou seu adoecimento está relacionado à interpretação do mundo exterior e aos recursos que dispõe para atender às demandas e aos estímulos aos quais está exposta. Quanto maior a compreensão e o controle das pressões e das situações que a influenciam melhor será a adaptação e as respostas que essa pessoa produzirá. No entanto, se o estresse laboral prevalecer, seu efeito sobre o indivíduo será negativo, desestimulando a realização de suas tarefas,

provocando sentimentos de solidão, impotência, desânimo e diminuindo sua capacidade para o trabalho, a qual é conceituada como o quão bem está o trabalhador e quão capaz ele pode executar seu trabalho, em função das exigências, de seu estado de saúde e de seus recursos físicos e mentais (ILMARINEN *et al.*, 2005).

A sociedade tem assistido a um aumento na complexidade das tarefas laborais. Sendo assim, é importante entender melhor o modo como a saúde pode ser afetada quando as condições psicossociais de trabalho são predominantemente adversas, gerando o estresse ocupacional (ELIAS *et al.*, 2006).

Greenberg (2002) revela que 70% dos trabalhadores de uma empresa nos Estados Unidos relatavam o estresse do trabalho resultava em problemas frequentes de saúde e que baixava sua produtividade. Sendo que cerca de 34% destes trabalhadores pensavam em pedir demissão por causa do estresse, 46% diziam que seu emprego era extremamente estressante, 17% diziam que faltavam com frequência ao emprego devido ao estresse e 34% achavam que em um ano seriam incapazes de continuar no emprego, devido ao estresse (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS DE PESQUISA, 2003).

O estresse não pode ser completamente eliminado, mas, sim, deve ser controlado para que não seja excessivo, pois quando se chega a esse nível a pessoa ultrapassa seus limites, esgotando sua capacidade de adaptação, prejudicando sua qualidade de vida e ocasionando adoecimento (LIPP *et al.*, 2007).

Com base na crescente demanda pelo trabalho na construção civil nos últimos anos e considerando a relação dinâmica entre nível de estresse e qualidade de vida dos trabalhadores, o presente estudo tem o objetivo de analisar os níveis e influência de

variáveis como a idade, escolaridade e nível de atividade física na qualidade de vida, capacidade para o trabalho e estresse entre os trabalhadores de uma construção civil em Goiânia.

MATERIAIS E MÉTODOS

Tipo de Estudo

Pesquisa de delineamento transversal, de caráter epidemiológico, em que foram avaliados os fatores de risco do ambiente de trabalho, percepção e qualidade de vida de trabalhadores da construção civil.

Amostra

Participaram do estudo, 71 trabalhadores de uma empresa da indústria da construção civil. Critérios de inclusão: trabalhadores da construção civil nas áreas mais diversas áreas; ter idade superior a 18 anos; trabalhar na área da construção civil diariamente; disposição em participar da pesquisa voluntariamente. Critério de exclusão: participantes de outras pesquisas; trabalhadores que estejam afastados por licença médica e trabalhador que não esteja registrado na empresa em que trabalha ou esteja cumprindo aviso prévio.

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Federal de Goiás (protocolo nº 036/11) e os sujeitos da pesquisa preencheram e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Materiais e instrumentos

Para a coleta dos dados foram utilizados os seguintes instrumentos:

a) Questionário Epidemiológico

Para traçar o perfil epidemiológico da amostra estudada foi elaborado um questionário contendo os seguintes dados: Cor de pele; Estado civil;

Escolaridade; Ocupação na empresa; Turno de trabalho; Consumo de bebida alcoólica e tabaco; Prática de atividades físicas; Percepção de saúde e felicidade; Fatores ambientais do trabalho.

b) Critério de Classificação Econômica da Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa (2003)

Este critério considera o poder de compra das pessoas e o grau de instrução do chefe da família, variando de 0 a 34 pontos, classificando-as em uma escala ordinal decrescente como: Classe A1 (30 a 34 pontos), Classe A2 (25 a 29 pontos), Classe B1 (21 a 24 pontos), Classe B2 (17 a 20 pontos), Classe C (11 a 16 pontos), Classe D (6 a 10 pontos) e Classe E (0 a 5 pontos).

c) Questionário de Qualidade de Vida World Health Organization Quality of Life/bref (WHOQOL – Bref) (FLECK, *et al.* 2000).

O WHOQOL/abreviado é um questionário com 26 questões que envolvem aspectos diversos da vida cotidiana, aborda quatro domínios da qualidade de vida: físico, psicológico, meio ambiente e relações sociais (FLECK *et al.*, 2000).

Para cada aspecto da qualidade de vida, expresso no questionário, o sujeito pode apresentar sua resposta por meio de escores que variam de um a cinco, sendo a condição pior no escore um e a melhor no escore cinco. Os resultados dos domínios apresentam valores entre zero e cem, sendo piores os mais próximos de zero e melhores, os mais próximos de cem. Dessa forma, um sujeito que apresente valor igual a 50 para determinado domínio pode ser considerado mediano para esse domínio (FLECK *et al.*, 2000).

d) Índice de Capacidade para o Trabalho (BELLUSCI, 1998)

O índice de capacidade para o trabalho (ICT) é um instrumento de auto avaliação em que o trabalhador avalia a sua capacidade para o trabalho, por isso, tem um efeito importante no modo como este lida com a sua vida profissional

(SILVA, 2000). O ICT foi traduzido e adequado pelo grupo “Brasildade”, grupo este formado por pesquisadores de instituições brasileiras. É um instrumento que revela quão bem um trabalhador é capaz de realizar seu trabalho (BELLUSCI, 1998).

O ICT teve origem em pesquisas de saúde ocupacional desenvolvidas na Finlândia (TUOMI *et al.*, 1997) e caracteriza-se como uma auto avaliação feita pelo trabalhador que traz ideia do seu bem estar e da capacidade para assegurar o seu trabalho, levando em conta as exigências do mesmo, a sua saúde e os recursos psicológicos disponíveis (ILMARINEN *et al.*, 2005; SILVA, 2000).

Os seus principais objetivos são avaliar a perda da capacidade para o trabalho, propor medidas de intervenção e promoção de saúde, prevenindo assim perdas excessivas e mantendo a atual capacidade de trabalho. Pode ser aplicado desde o ingresso na força de trabalho para prognosticar, de forma confiável, as mudanças da capacidade para o trabalho em diferentes grupos ocupacionais. A contribuição do ICT em estudo de avaliação da capacidade para o trabalho se dá pelo seu valor preditivo para invalidez, saúde/doença e mortalidade (MARTINEZ *et al.*, 2008).

O resultado do ICT pode ser utilizado nos níveis individual e coletivo. No nível coletivo permite a identificação de um perfil geral da capacidade para o trabalho, da capacidade funcional e dos fatores que os afetam, direcionando medidas corretivas. Além disso, oferece as facilidades de ser um instrumento de preenchimento rápido, simples e de baixo custo (FISCHER *et al.*, 2005).

No presente estudo foi utilizado apenas o escore final, retratando o próprio conceito do trabalhador sobre a sua capacidade para o trabalho como: capacidade para o trabalho baixa, moderada, boa ou ótima (BELLUSCI, 1998).

e) *Job Stress Scale*, adaptada (ALVES *et al.*, 2004)

A *Job Stress Scale* (JSS), adaptada é um instrumento que avalia as dimensões de: demanda, controle e apoio no trabalho frente ao estresse no ambiente de trabalho e o desgaste resultante de sua interação, onde a demanda é qualquer tipo de pressão de natureza psíquica, que pode ser tanto quantitativa, como pressão de velocidade e tempo, como qualitativa, referente à execução de tarefas. Controle é a possibilidade que o trabalhador tem de utilizar as habilidades intelectuais para realizar seu trabalho e a autoridade que possui para tomar decisões. E apoio no trabalho frente ao estresse no ambiente de trabalho, sendo que a falta desta interação social pode gerar consequências negativas à saúde do trabalhador (ALVES *et al.*, 2004).

A demanda é avaliada por meio de perguntas referentes a aspectos quantitativos (quatro questões) e qualitativos (uma questão) do processo de trabalho. O controle, por meio de questões referentes ao uso e desenvolvimento de habilidades (quatro questões) e à autoridade para tomada de decisões (duas questões) (ALVES *et al.*, 2004).

Procedimentos do Estudo

O pesquisador foi ao ambiente de trabalho dos trabalhadores da construção civil e explicou o objetivo da pesquisa. Após anuência dos trabalhadores, o pesquisador aplicou os instrumentos de coleta em local reservado no próprio ambiente de trabalho. A aplicação dos questionários não atrapalhou a rotina de trabalho e horários de intervalo/descanso dos funcionários. Neste sentido, o pesquisador aguardou a liberação do funcionário pelo setor responsável para maior comodidade e conforto no momento de responder as informações propostas no presente estudo.

Todo o conjunto de dados coletados nos instrumentos usados foram organizado em uma planilha eletrônica do Excel®. Para as variáveis discretas foram utilizados códigos para facilitar o tratamento estatístico dos dados. Exemplos: para a variável sexo, será utilizado 1 para feminino e 2 para masculino. Após a preparação de toda a planilha os dados foram transferidos para uma planilha do SPSS – *Statistical Package for Social Sciences* (versão 15.0) e processadas as análises estatísticas descritiva e inferencial.

Na análise descritiva foi calculada a média, desvio padrão (DP), mediana, valores mínimo e máximo para as variáveis contínuas e as frequências absoluta e relativa para as variáveis discretas.

Na análise de comparação de grupos foi utilizado o teste T de *Student* para verificar as diferenças entre os grupos quanto à idade, escolaridade e hábitos de vida.

RESULTADOS

A amostra constou de 71 trabalhadores da construção civil. Os resultados obtidos serão apresentados nas tabelas a seguir.

Segundo os resultados obtidos, constatou-se que 100% da população eram do gênero masculino, trabalhavam nos turnos matutino e vespertino, 8 horas por dia e todos trabalhavam somente na empresa estudada (Tabela 1). Houve uma predominância da cor parda (56,3%), idade abaixo de 40 anos (62%), média de 36 anos, desvio padrão (DP) 12,5 idade mínima de 18 anos e idade máxima de 67 anos, a maioria solteiro (66,2%) e em relação à escolaridade a maior parte tinham 1º grau completo ou incompleto.

Com relação aos hábitos de vida a maioria não praticam atividade física (54,9%). A população encontrava-se predominantemente na classe econômica “C” (62%) (Tabela 1).

Tabela 1 – Características da Amostra do Estudo (n=71)

Características	Frequência	Porcentagem
Cor		
Pardo	40	56,3
Negro	16	22,5
Branco	15	21,1
Idade		
<40 anos	44	62,0
≥40 anos	27	38,0
Estado Civil		
Solteiro	47	66,2
Casado	24	33,8
Escolaridade		
1º Grau Completo/Incompleto	49	69,0
2º Grau Completo/Incompleto	22	31,0
Pratica atividade Física		
Não	39	54,9
Sim	32	45,1
Tipo de Atividade Física		
Nenhuma	39	54,9
Futebol	21	29,6
Bicicleta/Caminhada	8	11,3
Academia/Dança	4	5,6
Classe Econômica		
Classe B	5	7,0
Classe C	44	62,0
Classe D	21	29,6
Classe E	1	1,4

Na tabela 2 Ao analisar as médias individuais de cada domínio do WHOQOL-BREF, verificou-se que os menores escores, ou seja, aqueles domínios que apresentaram maior influencia para a queda da qualidade de vida dos trabalhadores da construção civil, foram o meio ambiente, seguido do psicológico. Já os maiores escores, aqueles que interferiram para uma melhor

qualidade de vida dos participantes, foram referentes ao domínio das relações sociais e físicos respectivamente, ficando uma média para todos os domínios 73,9.

A média do índice de capacidade para o trabalho foi de 39,2.

A média da demanda do trabalho foi acima de 13,5, considerada uma demanda de

trabalho alta, sobrecarregando o trabalhador neste item, porém o controle obteve uma média de 16,6, considerado um controle alto, que quer dizer que o trabalhador possui o controle suficiente para uma boa realização e execução do trabalho, assim como o apoio, que obteve uma média de 18,7, o que significa que o trabalhador tem um bom apoio dos colegas de trabalho,

Tabela 2 – Resultados da Pontuação na avaliação da Qualidade de Vida, Índice de Capacidade para o Trabalho e Nível de Estresse

	Média	DP	Mín.	Máx.
Qualidade de Vida				
Domínio Físico	79,1	11,5	53	100
Domínio Psicológico	78,3	9,9	57,5	100
Domínio Social	81,3	15,3	41,7	100
Domínio Ambiental	56,7	12,6	34,4	93,8
Média	73,9	9,1	49,8	92,1
Índice de Capacidade para o Trabalho	39,2	3,8	29	44
Nível de Estresse (<i>Job Stress Scale</i>)				
Demanda	13,5	2,6	08	19
Controle	16,6	2,5	11	23
Apoio	18,7	2,8	08	24

DP: desvio padrão; Mín.: Mínimo; Máx.: Máximo

Tabela 3 – Análise da Influência da Idade na Qualidade de Vida, Capacidade para o Trabalho e nível de Estresse dos Trabalhadores

Itens Avaliados	< 40 anos		≥40 anos		Valor de “p”
	Média	DP	Média	DP	
Qualidade de vida					
Domínio Físico	79,3	11,2	78,8	12,0	0,854
Domínio Psicológico	76,9	9,6	80,6	10,2	0,137
Domínio Social	78,4	16,5	85,9	11,9	0,030*
Domínio Ambiental	56,3	13,6	57,3	10,9	0,734
Média	72,8	9,7	75,7	8,0	0,176
ICT	40,0	3,6	37,8	3,7	0,016*
JSS					
Demanda	14,1	2,5	12,6	2,4	0,018*
Controle	16,6	2,4	16,5	2,6	0,852
Apoio	18,3	3,1	19,5	2,0	0,050*

*p≤0,05; ICT: Índice de Capacidade para o Trabalho; JSS: Job Stress Scale

compensando também a alta da demanda.

Na tabela 3 comparou-se a idade com a qualidade de vida, índice de capacidade para o trabalho e a escala de estresse.

Houve significância estatística entre os trabalhadores com idade de 40 anos ou mais e o domínio social, confirmado pelo apoio social da escala de estresse que também apresentou diferença estatisticamente significativa.

Já os funcionários com idade menor de 40 anos apresentaram uma correlação melhor no ICT.

Com relação a idade e escala de estresse os trabalhadores com idade inferior aos 40 anos

também apresentaram diferença estatisticamente significativa com relação a demanda de trabalho, ou seja, os participantes com menor idade consideram a demanda de trabalho maior que os mais velhos.

Na tabela 4 apresenta a comparação da escolaridade. Houve somente diferença estatisticamente significativa entre a escolaridade e o apoio social da escala de estresse, onde quem tinha grau de escolaridade maior obteve maior pontuação neste item.

Na tabela 5 mostra a comparação entre os trabalhadores praticantes de atividade física e os não praticantes com o nível de qualidade de vida, capacidade para o trabalho e estresses.

Houve diferença significativa entre os não praticantes de atividade física e os praticante no quesito demanda de trabalho do JSS, onde os não praticantes obtiveram pontuação maior, significando que os não praticantes de atividade física interpretam que há sobrecarga de trabalho maior.

DISCUSSÃO

Todos os funcionários eram do sexo masculino, com predominância da cor parda e idade média de 36 anos, classe econômica foi a “C”, o cargo de maior ocupação foi o de servente, escolaridade a maior parte tinha 1º grau completo

Tabela 4 – Análise da Influência da Escolaridade na Qualidade de Vida, Capacidade para o Trabalho e nível de Estresse dos Trabalhadores

Itens Avaliados	1º Grau		2º Grau		Valor de “p”
	Média	DP	Média	DP	
Qualidade de vida					
Domínio Físico	79,9	11,3	77,4	12,0	0,415
Domínio Psicológico	77,8	9,7	79,5	10,5	0,527
Domínio Social	81,1	15,1	81,5	16,0	0,922
Domínio Ambiental	56,6	12,5	56,9	13,1	0,925
Média	73,9	8,7	73,8	10,3	0,911
ICT	39,2	3,8	39,1	3,7	0,912
JSS					
Demanda	13,6	2,6	13,4	2,6	0,742
Controle	16,3	2,3	17,0	2,7	0,298
Apoio	18,2	2,6	19,9	2,8	0,027*

*p≤0,05; ICT: Índice de Capacidade para o Trabalho; JSS: Job Stress Scale

Tabela 5 – Análise da Influência da Prática da Atividade Física na Qualidade de Vida, Capacidade para o Trabalho e nível de Estresse dos Trabalhadores

Itens Avaliados	Prática		Não Prática		Valor de "p"	
	Média	DP	Média	DP		
Qualidade de vida						
Psicológico	Domínio Físico	78,4	10,6	80,0	12,5	0,581
	Domínio	76,3	9,9	80,8	9,5	0,059
Ambiental	Domínio Social	80,0	17,4	82,8	12,3	0,430
	Domínio	55,4	12,4	58,3	12,9	0,357
ICT	Média	72,6	9,7	75,5	8,3	0,178
	JSS	39,0	3,9	39,4	3,7	0,653
JSS	Demanda	12,8	2,8	14,4	2,1	0,008*
	Controle	16,5	2,5	16,6	2,5	0,846
	Apoio	18,	3,0	18,5	2,5	0,590

* $p \leq 0,05$; ICT: Índice de Capacidade para o Trabalho; JSS: Job Stress Scale

ou incompleto e não praticava atividade física. Nesse sentido, sabe-se que a construção civil é responsável por grande parte do emprego das camadas pobres da população masculina, por este motivo, os trabalhadores em sua maioria possuem poder aquisitivo baixo, com baixa escolaridade e alguns hábitos de vida pouco saudáveis (RINGEN *et al.*, 2009).

Em relação ao dado percepção da sua QV os resultados obtidos nesta pesquisa foram de que 74,6% apresentaram boa ou muito boa qualidade de vida. Quanto à percepção da satisfação de quão satisfeito o trabalhador está com sua saúde à maioria dos entrevistados, 88,7%, responderam que estavam satisfeitos ou muito satisfeitos com sua saúde.

Em um estudo os autores avaliaram a qualidade de vida de 134 trabalhadores de uma indústria metalúrgica, onde 55,0% dos funcionários apresentaram uma boa qualidade de vida e estavam satisfeitos com sua saúde, bem como Melo (2006) que avaliou a qualidade de vida de motoristas de caminhão onde a maioria (58,7%) classificou a qualidade de vida como boa e também estavam satisfeitos com a saúde (DYNIEWICZ *et al.*, PIZONI, 2009).

Em outro estudo onde o autor avaliou empresas da indústria

da construção civil, onde uma empresa de grande porte apresentou evidências de atendimento às NR's e procedimentos de QV, os funcionários são bem orientados quanto a riscos físicos, químicos e biológicos aos quais são submetidos e através dos treinamentos se tornam comprometidos com a Segurança do Trabalho, eles possuíam o nível de formação necessário para a execução dos trabalhos. Tais medidas fizeram com que os funcionários apresentassem uma melhor percepção de sua QV bem com sua saúde, quando comparados aos trabalhadores de empresas de médio e pequeno porte, já que estas não apresentaram tais medidas para a melhoria da qualidade de vida (OLIVA, 2008).

Percebe-se então que quanto mais e melhor a empresa investir em seus funcionários melhor será a percepção de QV e conseqüentemente melhor será seu rendimento para a empresa.

No presente estudo foram observados que os trabalhadores da construção civil apresentaram boa pontuação na QV nos domínios social, físico e psicológico. Contudo, o aspecto de menor pontuação foi o ambiental. Corroborando com um estudo que investigou a QV de 134 trabalhadores de uma indústria

metalúrgica do Paraná e observaram que o maior domínio apresentado foi o social, seguido do psicológico e físico e, por último, o ambiental (DYNIEWICZ *et al.*, 2009).

Pelo fato do trabalho executado pelos funcionários avaliados ser extremamente braçal e de seus trabalhadores virem de uma classe econômica relativamente baixa, esperava-se encontrar, no presente estudo, que a qualidade de vida estivesse em um patamar mais inferior.

Contudo, os resultados encontrados revelaram o contrário. Isso provavelmente se deve ao sistema de promoção de qualidade do trabalho desenvolvido pela empresa onde foi realizada a pesquisa. Foi observado que esta se preocupa com os aspectos físicos, psicológicos e sociais dos seus trabalhadores, por adotar medidas socioeducativas, tal como a Semana Interna de Prevenção ao Acidente de Trabalho (SIPAT). Outro fator determinante para a boa QV se deve ao fato de que a indústria da construção civil encontra-se em alta no mercado, fazendo com que as empresas tenham que se qualificar e valorizar seus trabalhadores (IBGE, 2010).

Já a baixa pontuação no domínio ambiental pode ser pelo fato de que o setor da construção civil é um dos responsáveis pela

disposição de resíduos na natureza, sendo estes depositados irregularmente em vias públicas, poluindo a paisagem urbana e, desta forma, prejudicando o desenvolvimento da sociedade, infraestrutura e qualidade de vida urbana (LEITE *et al.*, 2010).

Além disso, pela poluição sonora considerada um dos maiores agentes impactantes da vida moderna, merecendo destaque pela magnitude da população exposta, seja em atividades ocupacionais, escolares ou de lazer (DREW, 2002). O ruído urbano resulta no comprometimento da qualidade de vida das pessoas, produzindo problemas fisiológicos de saúde, interferências na comunicação, estresse, irritabilidade, sensação de incômodo entre outros (DANI *et al.*, 2001).

No ambiente de trabalho, o investimento em qualidade de vida é necessário e deve ser contínuo, pois se trata de uma postura de respeito às necessidades humanas. Igualmente a importância é o desenvolvimento de competências e habilidades técnicas dos trabalhadores e estímulo à criatividade (OLIVA, 2008).

Neste sentido, observa-se a necessidade de maior valorização e organização do ambiente de trabalho da construção civil por parte dos gestores, para que os trabalhadores tenham maior satisfação com as características que compõem o local de trabalho, tais como exposição excessiva ao sol, contato com produtos e solventes, riscos de acidentes, dentre outros.

No que se diz respeito à escolaridade e atividade física não houve diferença estatisticamente significativa quando comparados com a qualidade de vida.

Com relação aos domínios físico, psicológico, social e ambiental este estudo foi semelhante ao de Martins (MARTINS, 2002), que afirma não haver diferença significativa entre a idade e a qualidade de vida. Mas outros autores mostraram que fatores

como idade avançada estão relacionados a níveis inferiores de qualidade de vida (SPRANGERS *et al.*, 2000; GARCÍA *et al.*, 2005).

Almeida *et al.*, (2009), afirma que jovens tem menor propensão a doenças e essas doenças contribuem para a queda na QV do indivíduo, no presente estudo os indivíduos mais jovens apresentaram QV semelhante aos mais maduros.

Porém ao se comparar a qualidade de vida com a idade, apenas o domínio social apresentou uma diferença estatisticamente significativa para a idade, sendo que os participantes com idade superior aos 40 anos apresentaram uma pontuação maior quando comparado com os mais novos. Isto pode ter ocorrido pelo fato de que as pessoas mais velhas tendem a ser mais maduras, mantendo assim, um relacionamento melhor e mais estável com os colegas de trabalho.

A saúde é considerada um determinante importante da capacidade para o trabalho (ILMARINEN *et al.*, 2005). Desta forma, quanto melhor o estado de saúde, melhor a condição da capacidade para o trabalho, independente das características demográficas e ocupacionais (ANDRADE *et al.*, 2007).

Em um estudo com eletricitistas do estado de São Paulo apresentaram valores elevados do ICT, com um resultado final de 41,8 pontos, evidenciando um padrão elevado de capacidade para o trabalho (MARTINEZ *et al.*, 2008).

Um estudo avaliou a capacidade para o trabalho de uma indústria metalúrgica do Rio Grande do Sul, onde foi apresentada uma pontuação média de 43,7, considerada uma boa capacidade para o trabalho (BELTRAME, 2009).

Enquanto outro estudo avaliou a capacidade para o trabalho de 98 trabalhadores de limpeza de um hospital universitário público do norte do Paraná, onde a média dos escores alcançados foi de 37,97,

caracterizando uma boa capacidade para trabalho (SILVA *et al.*, 2010).

O presente estudo também encontrou um alto nível de capacidade para o trabalho, que pode ser considerado pelo fato de se tratar de uma amostra em que a maioria dos trabalhadores não tinha nenhum tipo de dores musculoesqueléticas, recebeu treinamento para a função que executava e a utilização de EPI's, as medidas ergonômicas eram obrigatórias pela empresa deixando assim o local mais seguro e com menor risco de acidentes de trabalho, conseqüentemente com menos lesões ocupacionais.

Isso vai de encontro com outro estudo que afirmam ser imprescindível a busca da preservação da capacidade funcional por meio de medidas de promoção à saúde dos trabalhadores, especialmente para os indivíduos que tem como característica laboral a exigência de esforço físico, como os funcionários do setor da construção civil, os quais realizam levantamento e transporte de peso, esforços repetitivos e repentinos, apresentam posturas de trabalho inadequadas, inclinação simultânea, sobrecarga do sistema musculoesquelético, riscos de acidentes de trabalho e exposição a produtos químicos (ANDRADE *et al.*, 2007).

No que diz respeito à escolaridade, estado civil e atividade física não houve diferença estatisticamente significativa quando comparados com o ICT.

Com relação à idade os trabalhadores mais jovens apresentaram um ICT maior se comparados aos mais velhos.

Estudo avaliou a capacidade para o trabalho de 98 trabalhadores de limpeza de um hospital universitário público do norte do Paraná, a maioria dos trabalhadores com faixa etária abaixo de 40 anos obtiveram uma capacidade ótima, já os trabalhadores acima de 41 anos, obtiveram uma boa capacidade para o trabalho (SILVA *et al.*, 2010). Em

outro estudo com eletricitistas do estado de São Paulo, afirmam que os indivíduos mais jovens apresentaram melhor capacidade para o trabalho (MARTINEZ; LATORRE, 2008).

A partir destes dados, pode-se inferir que o fator envelhecimento cronológico leva a uma maior influência nos escores do ICT (ODEBRECHT, 2001), portanto, quanto maior a idade maior a chance de perda da capacidade para o trabalho.

Estresse no ambiente de trabalho

O modelo demanda/controlado tem sido usado em diversos estudos para se analisar o estresse frente ao trabalho, especialmente na associação demanda/controlado e doenças cardiovasculares. Estas pesquisas indicam que há uma associação mais forte com o controle do trabalhador, em relação ao próprio trabalho ou com a falta dele, do que com a demanda (FISCHER *et al.*, 2005; ARAÚJO *et al.*, 2003).

Toda situação em que há baixo controle do trabalho pode produzir algum efeito a saúde, advindo de perda de habilidade e desinteresse. Assim, a relação entre grande demanda e baixo controle gera alto desgaste e é a mais nociva ao trabalhador (FISCHER *et al.*, 2005).

A situação ideal à resposta ao estresse ocorre quando um grande nível de exigência na execução da tarefa está associado à capacidade interna do trabalhador em responder a essa demanda. O estado de tensão gerado em cada indivíduo influi na capacidade de realizar ou não as tarefas, e isso formam uma curva que é diferente para cada pessoa, pois elas apresentam diferentes limites (REIS, 2001). Ou seja, altas demandas quando se associam a alto controle, revela que os trabalhadores experienciam seu trabalho de modo ativo, isto é, ainda que as demandas sejam excessivas, elas são menos

danosas, visto que o trabalhador pode criar estratégias para lidar com as dificuldades (ALVES *et al.*, 2004).

Alguns autores observaram que indivíduos com alto controle estão menos propensos a relatar estresse ocupacional, enquanto aqueles que utilizam preferencialmente estratégias de esquiva ou de manejo de sintomas sejam mais propensos a relatar queixas psicossomáticas (PINHEIRO *et al.*, 2003).

Os trabalhadores da construção civil desta pesquisa demonstraram uma alta demanda de trabalho, isto é, na interpretação destes, há muito trabalho a ser produzido durante a jornada de trabalho, porém eles têm um grande controle sobre o mesmo, por criarem estratégias para lidar com as dificuldades e conseqüentemente a diminuição da sobrecarga estressante.

Tal controle se deve pelo fato da empresa fornecer treinamento para a função que o trabalhador está empregado e também por utilizar as ferramentas adequadas para a execução do trabalho.

Porém, neste estudo, a demanda de trabalho foi interpretada alta, como o ideal visto por outros autores é que haja uma baixa demanda para um alto controle, sendo assim medidas para diminuir esta alta demanda devem ser adotadas, tais como pausas para descanso, diminuição da jornada de trabalho e o aumento do número efetivo de funcionários para que ocorra uma divisão do trabalho. O estresse ocupacional interfere na qualidade de vida, modificando a maneira como o indivíduo interage nas diversas áreas da sua vida (CHAN *et al.*, 2000).

Os efeitos do estresse excessivo e contínuo não se limitam ao comprometimento da saúde. Ele pode, além de ter um efeito desencadeador do desenvolvimento de inúmeras doenças, propiciar um prejuízo para a qualidade de vida e a

produtividade do ser humano. Por isso, há um grande interesse pelas causas e pelos métodos de redução do estresse (SADIR *et al.*, 2011). O afirmam que o estresse no trabalho, pela falta de recompensa, altas demandas, menor controle e baixo suporte social, têm impacto sobre a qualidade de vida do trabalhador (STANSFELD *et al.*, 1998).

Nesta pesquisa houve uma relação estatisticamente significativa entre qualidade de vida e estresse, em que os trabalhadores apresentaram um baixo nível de estresse conseqüentemente uma melhor qualidade de vida. Isso se deve possivelmente pela implantação de medidas socioeducativas e melhorias físicas do ambiente de trabalho, pela empresa, diminuindo com isso os fatores estressantes sobre o trabalhador.

No que se diz respeito ao estado civil e o ICT não houve diferença estatisticamente significativa quando comparados com o estresse.

Com relação à idade na comparação entre grupos houve diferença estatisticamente significativa, no qual indivíduos com idade superior a 40 anos apresentaram um nível de estresse inferior quando comparados com os trabalhadores mais novos.

Estudos demonstraram que trabalhadores mais velhos, de uma empresa petrolífera, também tinham um melhor controle sobre seu estresse (BRESIC *et al.*, 2007).

O motivo do menor estresse dos mais velhos se dá pelo fato de que eles estão mais acostumados a lidar com problemas cotidianos, e pela sua experiência de vida amenizar fatores que possam provocar níveis de estresse em uma pessoa mais jovem.

No que diz respeito à escolaridade também teve uma relação estatisticamente significativa, em que os trabalhadores com o segundo grau completo ou incompleto obtiveram uma pontuação maior para o apoio

social, demonstrando que pessoas com maior grau de instrução têm uma melhor socialização e conseqüentemente um melhor apoio no trabalho.

Nesta pesquisa a atividade física também obteve uma relação estatística com o nível do estresse. Os praticantes de atividade física tiveram um escore melhor no quesito demanda de trabalho quanto comparado aos não praticantes. Isto se dá pelo fato de que pessoas com um melhor preparo físico não se sentem tão exigidos fisicamente no trabalho.

O exercício físico regular desenvolve o condicionamento cardíaco que provoca, na corrente sanguínea, uma redução de substâncias associadas ao estresse. Além da dimensão fisiológica, destaca-se a dimensão psicossocial das várias modalidades de atividade física, sendo que, a interação social e a comunicação interpessoal podem servir de estratégias para lidar com situações estressantes (TAMAYO; LIMA; DA SILVA, 2002), como também a melhora da autoestima, bem-estar, ansiedade e depressão e redução do isolamento social (NAHAS *et al.*, 2009).

O exercício físico, além de ser uma forma de relaxamento, traz também uma sensação de tranquilidade, pois, quando a pessoa se exercita por 30 minutos ou mais o corpo produz uma substância chamada betaendorfina que gera esse tipo de sensação. Portanto, quando se está atravessando momentos difíceis, o exercício físico, seja ginástica, pular corda, caminhar, dançar, etc., pode ajudar a atingir sensação de bem-estar (LIPP *et al.*, 2007).

Há necessidade de aumentar o incentivo a prática de atividade física, pois essa gera uma melhor qualidade de vida e um melhor controle sobre o estresse. Dados coletados na empresa pesquisada indicam que empresas que fornecem academias para os funcionários melhoram também a

relação entre empregado/empregador.

CONCLUSÃO

Com base nos resultados encontrados verifica-se que os trabalhadores estudados encontram-se satisfeitos com sua saúde e apresentam boa qualidade de vida, apresentam uma boa capacidade para o trabalho e nível controlado de estresse. O ambiente físico do trabalho encontra-se deficitário, porém há uma tendência de se buscar uma melhora deste ambiente, haja vista que este influencia no nível de estresse e qualidade de vida. O perfil do ambiente e condições de trabalho influenciou na qualidade de vida e estresse no trabalho, o grau de instrução tem uma relação estatística com o estresse, fato este da empresa investir na formação dos trabalhadores. A prática de atividade física interfere de forma positiva na qualidade de vida e no nível de estresse, portanto o incentivo a essa prática de atividade física deve ser adotada.

O bom momento da construção civil gera uma maior segurança e a estabilidade no trabalho, diminuindo o estresse e melhorando a qualidade de vida. A constante busca do empregador em melhorias de seus padrões, algo muito analisado hoje pela sociedade, e a maior valorização do empregado, visando melhorar sua saúde e sua segurança, quanto mais a empresa investir em qualificação e em segurança no trabalho melhor será a qualidade de vida, nível de estresse e capacidade para o trabalho. A melhoria do ambiente de trabalho gera uma melhora na qualidade de vida e no estresse dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Jane Rabelo, *et al.* Efeito da idade sobre a qualidade de vida e

saúde dos catadores de materiais recicláveis de uma associação em Governador Valadares, Minas Gerais, Brasil. **Ciências e Saúde Coletiva**, v. 14 n. 6. Rio de Janeiro, Dec, 2009.

ALVES, Márcia Guimarães de Mello *et al.* Versão resumida da "Job Stress Scale": adaptação para o português. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 38, n. 2, abr. 2004.

ANDRADE, Cristiane Batista; *et al.* Envelhecimento e capacidade para o trabalho dos trabalhadores de higiene e limpeza hospitalar. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 41, n. 2, p. 237 – 244 2007.

ANDRADE, Stella Maris Melazz. **Metodologia para Avaliação de Impacto Ambiental Sonoro da Construção Civil no Meio Urbano**. 2004, Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Rio de Janeiro. 2004.

ARAÚJO, Tania Mmaria; GRAÇA, Cláudia Cerqueira; ARAÚJO, Edna. Estresse ocupacional e saúde: contribuições do Modelo Demanda-Controle. **Ciências e Saúde Coletiva** v.8 n.4 São Paulo 2003.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS DE PESQUISA. **Critério de classificação econômica Brasil**. São Paulo: ABEP; 2003.

BELLUSCI, Sílvia Meirelles. **Envelhecimento e condições de trabalho em servidores de uma instituição judiciária**: Tribunal Regional Federal da 3ª Região. 1998. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Saúde Pública, USP, São Paulo, 1998.

BELTRAME, Mara Rubia Silva. **Capacidade de trabalho e qualidade de vida de trabalhadores de indústria**. Dissertação (Mestrado), Universidade Federal do Rio Grande do Sul – Porto Alegre, RS 2009.

- BRESIC, J, *et al.* **Stress and work ability in oil industry workers.** *Arh Hig Rada Toksikol*; v.5, n. 8, p. 399 - 405, jun., 2007.
- CHAN, Kwok Bun *et al.* Work stress among six professional groups: The Singapore experience. **Social Science & Medicine**, 50, 1415 – 1432, 2000.
- DANI, Adolfo; *et al.* Principais Impactos da Poluição Sonora nos Seres humanos. **Revista Universa**, Brasil, v. 9, n. 4, p. 659-678, 2001.
- DREW, David. **Processos interativos: Homem-Meio Ambiente.** Ed. Bertrand, edição 6, Rio de Janeiro, 2002.
- DYNIWICZ, Ana Maria *et al.* Avaliação da qualidade de vida de trabalhadores em uma empresa metalúrgica: um subsídio à prevenção de agravos à saúde. **Fisioterapia e Movimento**, v.22, n.3, p. 457-466, jul/set, 2009.
- ELIAS, Marisa Aparecida *et al.* A relação entre o trabalho, a saúde e as condições de vida: negatividade e positividade no trabalho das profissionais de enfermagem de um hospital escola. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 14, n. 4, ago. 2006 .
- FIGUEIREDO, Isadora Mishima *et al.* Qualidade de vida no trabalho: percepções dos agentes comunitários de equipes de saúde da família. **Revista de enfermagem**, v. 17, n. 2, p. 262-267, abr.-jun. 2009.
- p\+
- FISCHER, Frida *et al.* Job control, job demands and health among adolescent workers. **Revista Saúde Pública**. v. 39, n. 2 p. 245-53, 2005.
- FLECK, Marcelo Pio de Almeida *et al.* Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação de qualidade de vida “WHOQOL/breve”. *Revista Saúde Pública*, v. 34, n. 2, p.178-183 2000.
- FLECK, Marcelo Pio de Almeida *et al.* Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100). **Revista Brasileira de Psiquiatria**, São Paulo, v. 21, n. 1, mar. 1999.
- GARCÍA, Marcia, *et al.* **Idosos e cuidadosos fragilizados?** O mundo da saúde, v.29, n4, p. 645-52, 2005.
- ILMARINEN, Juhani *et al.* **New dimensions of work ability. Assessment and promotion of work ability, health and well-being of ageing workers: Proceedings of the 2nd International Symposium in Work Ability**; 2004 Oct 18-20; Verona, Italy. London: Elsevier; 2005. p. 3-7. [International Congress, 1280]. 2005.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). 2001. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 18 fev. 2010.
- KARJALAINEN, Antti. A Statistical Portrait of Health and Safety at Work in the Construction Industry. **European Agency for Safety and Health at Work**, Luxembourg. v. 7, n p. 3-4, 2004.
- KONKOLEWSKY, Hans-Horst. **Building in safety. European Agency for Safety and Health at Work**, Luxembourg, v.7 p. 16-17, 2004.
- LABRADOR F.J; CRESPO M. **Estresse: transtornos psicofisiológicos.** Madrid; 1993.
- LEITE, Rafael Antonio *et al.* Usina de Reciclagem de Resíduos de Construção e Demolição do Município de Passo Fundo (RS): Avaliação da Viabilidade Econômica **Revista Ciências Exatas e Naturais**, v.12 n. 1, jan/jun, 2010.
- LIPP, Marilda; MALAGRIS *et al.* **Stress ao longo da vida.** São Paulo: Editora Ícone, 2007.
- LIPSCOMB, Hester; GLAZNER, Judith; BONDY, Jessica; GUARINI, Kenneth; LEZOTTE Denis. Injuries from slips and trips in construction. **Applied Ergonomics**. v. 37,n 3. , p. 267-274 mai, 2006.
- LUNDHOLM, Lotta. European statistics on accidents at work; the number of work accidents in the member states – has it decreased in the last 10 years? With particular focus on the construction area. **Swedish Work Environment Authority**. 2004.
- MARTINEZ, Maria Carmen *et al.* Saúde e capacidade para o trabalho de eletricitários do Estado de São Paulo, **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 13 n. 3, p. 1061-1072, mai./jun.2008.
- MARTINS, Marilú Mattéi. **Qualidade de vida e capacidade para o trabalho dos profissionais em enfermagem no trabalho em turnos. Dissertação (Mestrado)**, Universidade Federal de Santa Catarina, 2002.
- MELLO, Mônica. **Qualidade de vida no Trabalho e Motivação.** Agathos: Revista científica da ASSEVIM. Ano II, nº 2, Ed 2, Dezembro de 2006. Disponível em: <<http://www.assevim.edu.br/agathos/2edicao>>, Acesso em: 16 de Maio de 2011.
- NAHAS, Markus *et al.* Reprodutibilidade de uma escala para avaliar a percepção dos trabalhadores quanto ao ambiente e às condições de trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 34 n.120, p. 179-183, 2009.
- ODEBRECHT, Carolina. O envelhecimento do trabalhador: da fisiologia à função laboral: aspectos

a serem incrementados na análise ergonômica. **Anais ABERGO**, Gramado, set. 2001.

OLIVA, Patrícia Calcagno. **Qualidade de vida no trabalho em canteiro de obras - o caso de empresas de construção civil**. IV Congresso nacional de excelência em gestão Responsabilidade Socioambiental das Organizações Brasileiras Niterói, RJ, Brasil, 31 de julho, 01 e 02 de agosto de 2008.

PINHEIRO, Fernanda Amaral *et al.* **Mensuração de coping no ambiente ocupacional**. Psicologia Teoria e Pesquisa. v. 2, n. 19, p. 45-57, mai/ago., 2003.

PROBST, Tahira. Countering the negative effects of job insecurity through participative decision making: lessons from the demand-control model. **Jornal Occup Health Psychology**. v. 4, n. 10, p. 320-329, 2005.

REIS, Carlos Luiz. **Escala de adjetivos contextualizados para a avaliação da pessoa criativa**. Dissertação (Mestrado), Pontifícia Universidade Católica - Campinas: Campina, 2001.

RINGEN Ken *et al.*. **Construcción**. <http://www.mtas.es/insht/EncOIT/tomo3.htm> (acessado em 30 de dezembro de 2009).

RUGUÊ, Maria Bernadete Serravalle. **Qualidade das condições de trabalho x produtividade estudo de caso: Indústria de Alimentação em Goiânia. Dissertação (Mestrado) – Engenharia de Produção**, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

SADIR, Maria Angelica *et al.* Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais. **Paidéia** (Ribeirão Preto) [online]. 2010, vol.20, n.45 [cited 2011-12-27], pp. 73-81 .

SILVA, Carlos Fernandes. Distúrbios do sono em trabalhadores por turnos. Fatores psicológicos e cronobiológicos, **Revista do Instituto de Educação e Psicologia**, Braga, 2000.

SILVA, Flávia Pietá Paulo. Burnout: Um desafio à saúde do trabalhador. **Revista de psicologia**, v. 1, n. 2, jun. 2000.

SILVA, Larissa Gutierrez *et al.* Capacidade para o trabalho entre trabalhadores de higiene e limpeza de um hospital universitário público. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, v. 1, n. 12 p. 158-163, 2010.

SMITH, Grey, *et al.* The relationship between safety climate and injury rates across industries: the need to adjust for injury hazards. **Accident Analysis and Prevention**. v. 38, n. 3, p. 556–562, mai. 2006.

SÖRENSEN, Lars *et al.* Associations between work ability, health-related quality of life, physical activity and fitness among middle-aged men. **Applied Ergonomics**, v. 39, n. 6 p. 786–791, nov. 2008.

SPRANGERS Mirijam, *et al.* Which chronic conditions are associated with better or poorer quality of life? **J Clinical Epidemiological**. v. 9, n 53, p. 895-907, 2000.

STANSFELD S.A. *et al.* Psychosocial work characteristics and social support as predictors of SF-36 health functioning: the Whitehall II study. **Psychosomatics Medic**. v.3, n. 60 p. 246-255, 1998.

TAMAYO, Alvaro, *et al.* Impacto do clima organizacional sobre o estresse no trabalho. Trabalho apresentado no XXVI **Encontro Nacional da ANPAD**, Salvador, Bahia, 2002.

TUOMI, Kaija. *et al.* **Índice de capacidade para o trabalho**: Institute of Occupational Health,

Helsinki. Traduzido por Frida Marina Fischer. *et al.* São Paulo: FSPUSP, 1997.

Recebido em: dez/2012
Aprovado em: jun/2014