

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE SÃO CARLOS
KARINA DO CARMO DA SILVA PEREIRA

MOTIVAÇÃO E PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA COMO INCENTIVO A
MELHORIA CONTÍNUA EM EMPRESA DA CONSTRUÇÃO CIVIL

São Carlos 2020

KARINA DO CARMO DA SILVA PEREIRA

**MOTIVAÇÃO E PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA COMO INCENTIVO A
MELHORIA CONTÍNUA EM EMPRESA DA CONSTRUÇÃO CIVIL**

Artigo apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, pelo Curso de Tecnologia em Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de São Carlos do Centro Paula Souza.

Orientador(a): Profa Esp. Claudia Maria Napolitano Sanchez Morasco

São Carlos

2020

MOTIVAÇÃO E PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA COMO INCENTIVO A MELHORIA CONTÍNUA EM EMPRESA DA CONSTRUÇÃO CIVIL¹

Karina do Carmo da Silva Pereira²

Profa Esp. Claudia Maria Napolitano Sanchez Morasco³

Resumo: O aumento de incentivos do governo à programas habitacionais aqueceram a construção civil aumentando sua demanda e motivando o ingresso de novos empreendedores no mercado, fato este que ampliou a concorrência obrigando as empresas deste ramo a serem cada vez mais produtivas para manterem sua competitividade. Este cenário impactou diretamente o trabalhador da construção civil, cujo ritmo de trabalho aumentou devido as exigências impostas pela concorrência acirrada, gerando desmotivação que se reflete na produtividade. O objetivo desta pesquisa é descrever a importância da motivação para implantação de programa de qualidade de vida contribuindo para uma melhoria contínua e possibilitando ao trabalhador maior satisfação e produtividade. Para alcançar o objetivo realizou-se uma pesquisa bibliográfica e uma pesquisa de campo com a utilização de questionário e posterior entrevista realizada com 50 trabalhadores de uma empresa de construção civil do interior do estado de São Paulo que a 1ª autora está vinculada. Esta pesquisa se justifica devido a representatividade do setor no cenário nacional que gera aproximadamente 10 milhões de empregos, mas possui altos índices de demissões devido a problemas relacionados a motivação. Analisando os resultados foi possível compreender os fatores motivadores que possibilitou à empresa adequar suas práticas de gestão e implantar de forma gradual um programa de qualidade de vida para seus empregados visando a melhoria contínua e consequente aumento de produtividade. Dentre os principais resultados destacaram-se o orgulho de trabalhar no setor (58%) e mesmo sentindo-se pressionados (76%) consideram seu trabalho importante (82%) e percebem justa sua remuneração (54%).

Palavras-chave: motivação; qualidade de vida; construção civil

Abstract: The increase in government incentives for housing programs heated civil construction, increasing its demand and motivating the entry of new entrepreneurs in the market, a fact that increased competition, forcing companies in this sector to be increasingly productive to maintain their list. This scenario directly impacted the construction worker, whose work rate increased due to the demands imposed by fierce competition, generating demotivation that is reflected in productivity. The objective of this research is to describe the importance of motivation for the implementation of a quality of life program, contributing to continuous improvement and enabling workers to be more satisfied and productive. In order to achieve the objective, a bibliographic research and a field research were carried out using a questionnaire and a subsequent interview with 50 workers from a civil construction company in the interior of the state of São Paulo to which the 1st linked author is linked. This research is justified due to the representativeness of the sector in the national scenario that generates approximately 10 million jobs, but has high emission rates due to problems related to motivation. Analyzing the results, it was possible to understand the motivating factors that made it possible for the

company to adapt its management practices and gradually implement a quality of life program for its working employees to continuously improve and consequently increase productivity.

Among the main results, the pride of working in the sector stood out (58%) and even feeling pressured (76%) considers his work important (82%) and perceives his remuneration as fair (54%).

Keywords: motivation; quality of life; construction

¹ Trabalho apresentado no XV Congresso de Iniciação Científica da Uniara – CIC

² Graduando no Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de São Carlos - FATEC. E-mail: karinakasilva19@gmail.com

³ Docente do Programa de Graduação em Tecnologia de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de São Carlos – FATEC São Carlos. E-mail: claudia.morasco@fatec.sp.gov.br

1 INTRODUÇÃO

O setor da construção civil sofreu uma queda superior a 30% no PIB da construção, entre 2014 e 2018, conforme publicado no site O globo.com (2020), responsável por 852.824 demissões segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2019).

O aumento de incentivos do governo à programas habitacionais aqueceram a construção civil aumentando sua demanda e motivando o ingresso de novos empreendedores no mercado, fato este que ampliou a concorrência obrigando as empresas deste ramo a serem cada vez mais produtivas para manterem sua competitividade.

Este cenário de aquecimento do setor, impactou diretamente o trabalhador da construção civil, cujo ritmo de trabalho aumentou devido as exigências impostas pela concorrência acirrada, gerando desmotivação que se reflete na produtividade.

Chiavenato (2014) afirma que se os colaboradores sentem-se motivados executam suas atividades da melhor maneira possível, respeitando todas as orientações recebidas, otimizando o tempo e melhorando a qualidade dos serviços.

Conforme diz Hunter (2006), a valorização, integração e motivação dos colaboradores, está diretamente relacionada a sua produtividade.

Neste contexto surge uma questão a ser pesquisada: a melhoria contínua na construção civil poderia ser incentivada através de motivação e implantação de programa de qualidade de vida?

O objetivo desta pesquisa é descrever a importância da motivação como uma atividade fundamental para a elaboração e implantação de programa de qualidade de vida contribuindo para uma melhoria contínua e possibilitando ao trabalhador maior satisfação e produtividade. Identificar fatores que impactam na motivação e qualidade de vida dos trabalhadores e definir ações a serem inseridas no programa de qualidade de vida são os objetivos específicos.

Esta pesquisa se justifica devido a representatividade do setor no cenário nacional que emprega aproximadamente 2.909,131 milhões de trabalhadores segundo dados da CBIC, mas possui altos índices de demissões devido a problemas relacionados a motivação.

Responsável por movimentar mais de 70 setores da economia, 6,2% do PIB brasileiro e faturamento anual de mais de R\$ 1 trilhão em 2019, segundo divulgação SEBRAE.

O estudo foi dividido em seções iniciando com esta introdução que apresenta a questão norteadora, os objetivos e a justificativa. A segunda seção contém toda a base teórica que

fundamenta o estudo: a construção civil, sua importância no cenário nacional, produtividade, motivação e programas de qualidade de vida. A metodologia será abordada na terceira seção. Na quarta seção a caracterização da empresa objeto da pesquisa. A análise dos resultados será efetuada na quinta seção. Por último, na sexta seção, as considerações finais serão apresentadas.

2 A CONSTRUÇÃO CIVIL E O TRABALHADOR

A construção civil é um setor de extrema importância para o mercado brasileiro, e mesmo com a pandemia da COVID-19 que impactou drasticamente a economia, o setor de Construção atingiu a marca de 8 mil empregos no primeiro semestre de 2020, conforme dados do CAGED, que foram divulgados pelo Ministério da Economia.

O setor da Construção deve manter-se estável, segundo o Sintracon/SP (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil de São Paulo), devido o Lançamento do novo programa habitacional Casa Verde e Amarela, que oferecerá além da construção, a regularização e reformas de imóveis, possibilitando uma abertura maior para as empresas desse ramo.

2.1 A importância da Motivação

Motivação é, segundo KLAVA (2010), ter um motivo para fazer determinada tarefa agindo com um propósito ou razão.

A motivação é a chave para garantir o sucesso da organização e segundo Chiavenato (2015) colaboradores motivados desempenham de forma satisfatória suas funções, esforçam-se para entregar além do que se espera.

Ainda segundo Chiavenato (2014) o clima organizacional de uma equipe motivada por refletir-se no aumento da produtividade e na redução do absenteísmo.

Silva, Bezerra Jr e Pimentel (2016) afirmam que a baixa produtividade entre os trabalhadores da construção civil e seus altos índices de absenteísmo estão diretamente relacionados à motivação das equipes de trabalho.

2.2 Qualidade de vida

Segundo Chiavenato (2014)

A Qualidade de vida no trabalho segundo Chiavenato (2014), relaciona-se com o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer as necessidades pessoais dos colaboradores com sua atividade na organização.

Dalazen e Benetti (2019) afirmam que está relacionada a diversas áreas do conhecimento e uma das principais definições é satisfazer as necessidades dos trabalhadores.

A QVT envolve muitos fatores, dentre eles, a satisfação com o trabalho executado, possibilidades de futuro na organização, reconhecimento pelos resultados, o salário percebido, relacionamento interpessoal e clima, afirma Chiavenato (2014)

Atualmente o tema Qualidade de vida no trabalho vem sendo muito explorado por diversas organizações do ramo de Construção Civil, uma vez que compreenderam que oferecer um ambiente de trabalho agradável e seguro, uma remuneração justa, e ações para preservação da saúde física e mental dos colaboradores, influem diretamente na satisfação e motivação dos profissionais.

Com um planejamento estratégico bem estruturado, as organizações conseguem implantar um Programa de qualidade de vida no trabalho, investindo muito pouco. Para isso, ela precisa ter ao lado uma equipe de gestão capacitada, que consiga dar andamento as ações propostas no programa, necessitando o mínimo possível de intervenção externa.

2.3 A produtividade

Segundo Lacombe (2005), nenhuma pessoa motiva outra, entretanto, é preciso reconhecer as necessidades e desejos dos funcionários, oferecer condições favoráveis, para então, conseguir atingir determinados resultados.

Um dos conceitos que define produtividade, de acordo com Dalazen, Benetti (2019) é a relação entre quantidade produzida num determinado período por operário.

Desta forma ser mais produtivo significa produzir uma quantidade maior na unidade de tempo, isto é, um colaborador no mesmo período irá produzir maior quantidade do produto.

Uma das características da construção civil é absorver uma grande quantidade de mão de obra, muitas vezes sem experiência, que segundo Gomes, Silva e Bergamini (2017) impacta diretamente na produtividade.

A lucratividade da construção civil está diretamente relacionada ao orçamento da obra e o prazo estabelecido para sua conclusão, logo a baixa produtividade afetará os resultados da empresa.

2.4 A importância de um gestor de pessoas

Durante o transcorrer de nossa vida profissional, nos deparamos com diversas situações, que causam incertezas e é muito importante termos apoio e orientação do líder.

A liderança é definida por Maximiano como:

Liderança é o processo de conduzir as ações ou influenciar o comportamento e a mentalidade de outras pessoas. Proximidade física ou temporal não é importante no processo. Um cientista pode ser influenciado por um colega de profissão que nunca viu ou mesmo que viveu em outra época. Líderes religiosos são capazes de influenciar adeptos que estão muito longe e que têm pouquíssimas chances de vê-los pessoalmente. (MAXIMIANO, 2008, p. 277)

Desse modo, podemos sustentar a ideia de que o líder faz parte do processo de motivação dos colaboradores, mesmo não estando presente a todo momento. Todavia, o fato de colocarse a disposição para o que for necessário acaba criando um laço de confiança com o colaborador, que se sente seguro e conseqüentemente motivado ao trabalho.

As ações dos líderes podem motivar ou desmotivar totalmente a equipe, o líder é aquele que colabora, forma e incentiva liderando para que, nos momentos desafiadores ajudar no desempenho dos colaboradores, preparando e ensinando os atuais e os futuros líderes com motivação (CHIAVENATO, 2014; ROCHA, 2017; FILIPPIM et al., 2018).

Enfatizar o trabalhador e melhorar suas condições de trabalho, assim como a produção e conforto se tornaram essenciais na construção civil, gerando a necessidade de modelos de gestão empresarial que reduzam problemas na saúde, acidentes, absenteísmo, rotatividade e desmotivação do trabalhador, proporcionando ao trabalhador desenvolver suas atividades de forma saudável, mantendo sua performance, produzindo melhor e colaborando para o crescimento da empresa (SILVA JÚNIOR; BARBOSA, 2005).

2.5 A importância da gestão de pessoas na construção civil

A área de Recursos Humanos (RH) é imprescindível dentro da construção civil, são os profissionais dessa área que intermediam ações voltadas para a qualidade de vida, bem estar e motivação dos trabalhadores, visto o impacto direto da produtividade nos resultados da empresa (GOMES; SILVA; BERGAMINI, 2017)

As organizações são constituídas de pessoas e dependem delas para que possam atingir seus objetivos e cumprir sua missão, que jamais seriam alcançados apenas com o esforço

individual, portanto, as organizações resultam do esforço de várias pessoas atuando em conjunto (CHIAVENATO, 2014).

As grandes mudanças e transformações no cenário mundial influenciaram as organizações na perspectiva da Administração de Recursos Humanos, e segundo Chiavenato (2014) as empresas passam a adotar a Gestão de Pessoas, como um novo papel a ser desempenhado pelo setor de RH (CHIAVENATO, 2015).

3 METODOLOGIA

Para alcançar o objetivo realizou-se uma pesquisa bibliográfica e uma pesquisa de campo com a utilização de questionário e posterior entrevista realizada com 50 trabalhadores de uma empresa de construção civil do interior do estado de São Paulo.

Enquadramento metodológico desta pesquisa é descritiva de natureza quali-quantitativa que foi realizada em duas etapas.

Na primeira etapa, realizou-se uma revisão de narrativa (ROTHER, 2007), através de busca dos conceitos de qualidade de vida motivação nas bases Biblioteca digital Fatec, Google acadêmico, sciELO, IBGE, CBIC, cujas palavras pesquisadas foram: motivação, qualidade de vida, construção civil.

Na segunda etapa realizou-se uma pesquisa de campo realizada através de questionário fechado, contendo 10 perguntas relacionadas ao ambiente de trabalho e motivação.

Os participantes são todos vinculados a empresa de construção civil localizada em um município do interior do estado de São Paulo.

A pesquisa de campo foi realizada em uma empresa de Construção Civil localizada no interior de São Paulo, que atualmente conta com 400 colaboradores, que atuam em diferentes obras no Brasil.

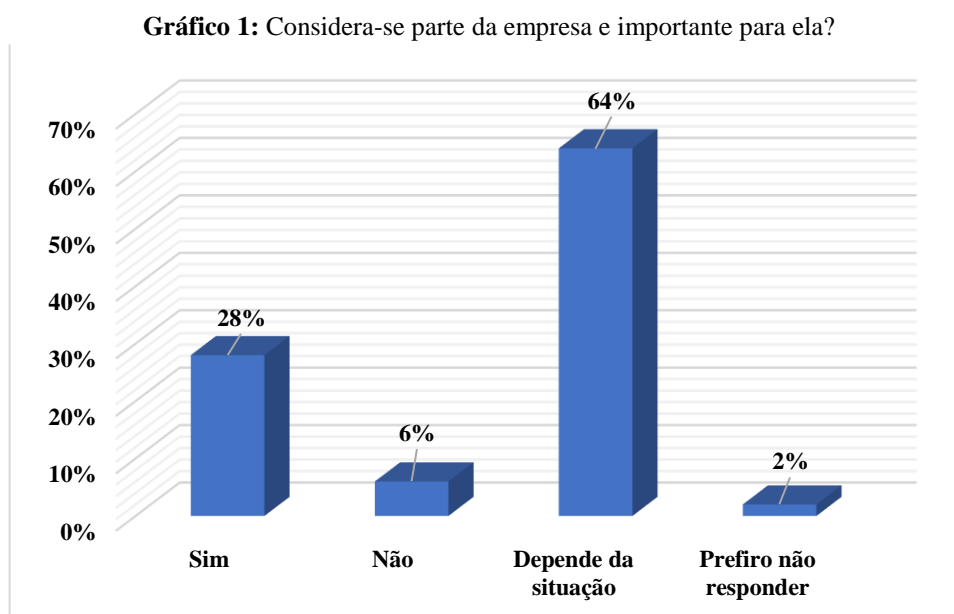
Participaram da pesquisa 50 colaboradores que estão alocados em uma única obra, que possuem idade entre 20 a 63 anos, onde 24% possuem ensino fundamental incompleto, 40% ensino fundamental completo, 12% ensino médio incompleto, 21% ensino médio completo, restando 3% com ensino superior completo. 48 pessoas do sexo masculino e duas do feminino. Dentre os participantes 47% trabalham a menos de um ano na empresa, 38% estão entre 1 e 2 anos e 15% estão na empresa de 3 a 4 anos.

Importante ressaltar que cada colaborador detém uma cultura diferente e trabalham diariamente e diretamente no operacional.

O questionário foi aplicado durante o expediente, sendo concedido tempo para essa ação, com o intuito de evitar interferência externa e prestar apoio caso fosse necessário; manteve o anonimato com o intuito de obter respostas sinceras.

4 RESULTADOS E ANÁLISES

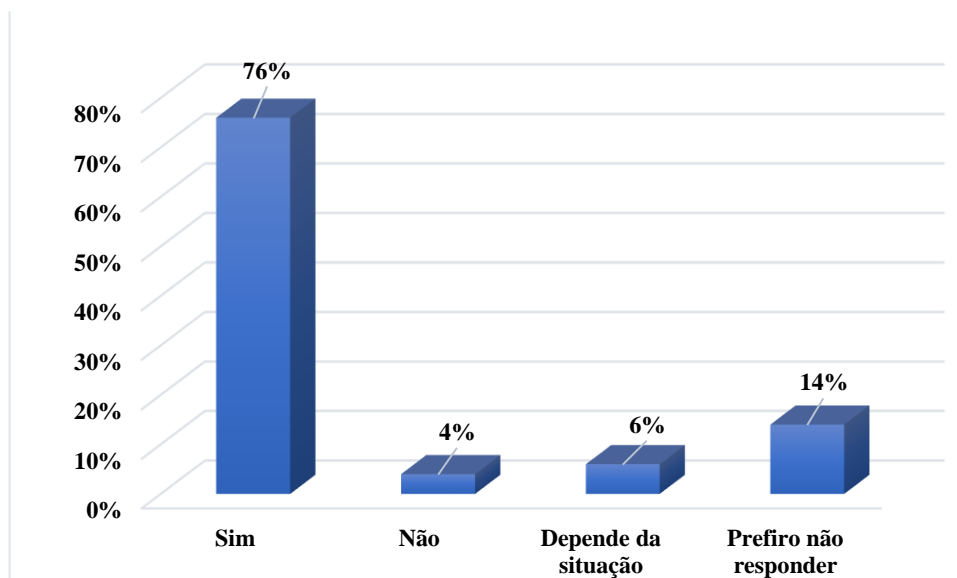
Em relação as respostas cedidas pelos entrevistados, foi possível observar que 58% sentem orgulho em trabalhar na Construção Civil, mesmo com todas as dificuldades e impasses do cotidiano. Sendo que, em outra pergunta, é possível identificar uma certa insegurança (38%) por parte dos colaboradores em relação aos seus superiores, onde uma grande parcela dos entrevistados (64%) consideram-se parte da empresa e sentem-se importantes, de acordo com a situações que são inseridos, conforme apontado no gráfico 1.



Fonte: elaborado pela autora (2020)

Seguindo a análise dos resultados, 82% dos entrevistados consideram o trabalho que executam importante, todavia 76% alegam que são pressionados durante a execução de suas atividades, bem como 40% pretendem permanecer na empresa a longo prazo. O percentual referente ao trabalho sob pressão, é mostrada na gráfico 2.

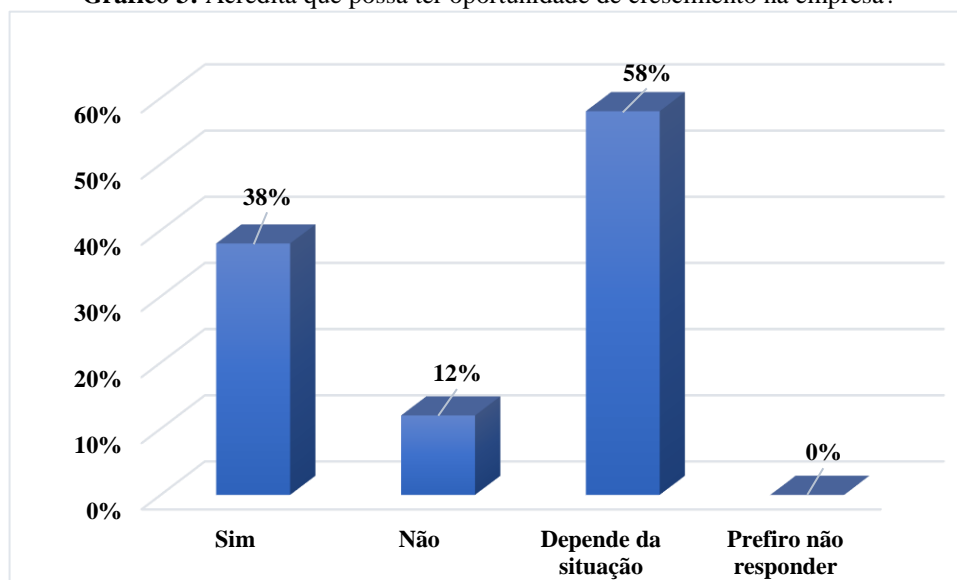
Gráfico 2: Você é pressionado durante a execução de suas atividades?



Fonte: elaborado pela autora (2020)

Progredindo com a análise dos resultados, 42% dos entrevistados sentem-se motivados, apesar disso somente 38% acreditam que possam ter oportunidade de crescimento profissional, como manifestado no gráfico 3

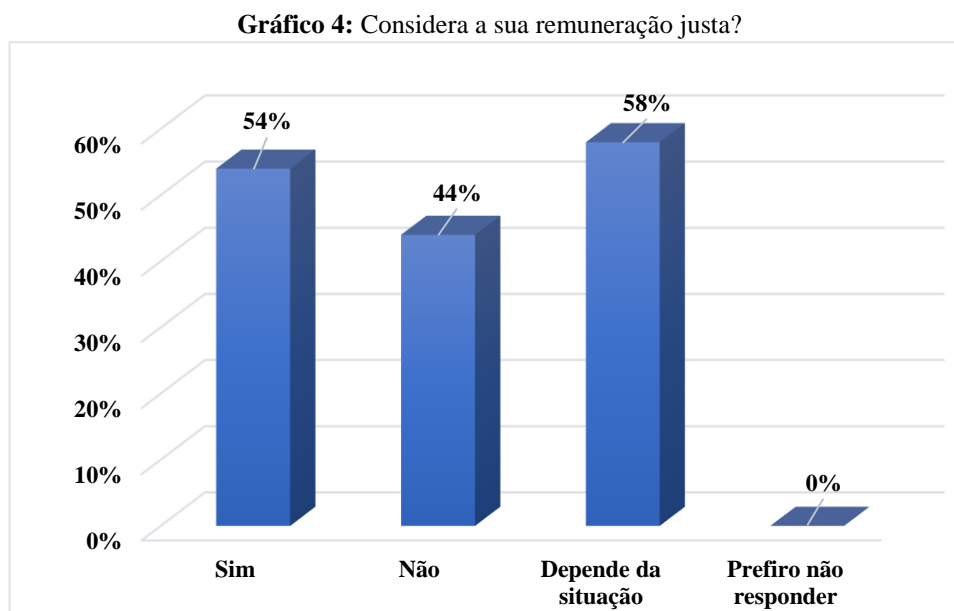
Gráfico 3: Acredita que possa ter oportunidade de crescimento na empresa?



Fonte: elaborado pela autora (2020)

Cessando a análise dos resultados, 54% dos entrevistados percebem justa sua remuneração, ao mesmo tempo que 36% alegam que as profissões que lhes agradam, não estão

relacionadas com a Construção Civil. Os percentuais referentes a percepção sobre remuneração, aparecem abaixo no gráfico 4.



Fonte: elaborado pela autora (2020)

5 IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA QUALIDADE DE VIDA

A implantação do programa está ocorrendo na empresa onde foi realizado a pesquisa, e vêm sendo bem aceito pela gestão e trabalhadores, onde a primeira ação foi implantada em junho/2020 e a implantação de 100% das ações está previsto até maio/2021.

O PQV foi elaborado embasado pela pesquisa e conta com ações que visam o bem estar e motivação dos trabalhadores, assim como incentivo a melhoria contínua e consequente aumento de produtividade.

As ações do programa que visam o bem estar e motivação dos trabalhadores:

- Treinamento e desenvolvimento dos gestores

Promover treinamentos aos gestores, focando na importância da relação interpessoal, bem como a necessidade de valorização dos colaboradores que estão sob sua responsabilidade.

Ao mesmo tempo em que o treinamento será realizado, ocorrerá o desenvolvimento não só como profissional, mas também como ser pessoal.

Um gestor só conseguirá ser um bom líder, quando entender que o fator humano prevalece sobre os demais.

- Palestras e atividades aos colaboradores

Organizar palestras e atividades com ênfase no trabalho em equipe, visando fortalecer a relação entre colaboradores x colaboradores ; colaboradores x gestores ; gestores x gestores.

Equitativamente, os conhecimentos e habilidades serão identificados, e as atitudes durante a jornada de trabalho serão compreendidas de outra forma, pois no decorrer do processo de entendimento – Conhecimento, Habilidade e Atitude (CHA), serão construídos novos padrões de análises e julgamentos, onde o comportamento do outro passará a ser observado de acordo com suas crenças e costumes, que por muitas vezes são interpretados como certo ou errado de acordo com a realidade de cada pessoa.

- Implantação de mural de informações

Através do mural, os colaboradores terão acesso a informativos e comunicados oficiais da empresa, que antes tomavam conhecimento apenas pela “rádio peão”. Dessa forma, o sentimento de posse e de cuidado, são originados, transformando o que antes era considerado um sentimento de exclusão, em inclusão.

- Feedback periódico

Reunião bimestral entre o colaborador e seu superior imediato, para feedback sobre o trabalho executado, comportamento e postura no ambiente de trabalho, bem como pontos a serem melhorados.

- Comemoração aniversariantes do mês

Como forma de reconhecimento e valorização, toda sexta-feira será comemorado o aniversário dos colaboradores que fizerem aniversário no decorrer da semana, com bolo confeitado e refrigerante.

- Implantação Plano de Carreira

O esboço para implantação do Plano de carreira será de responsabilidade dos profissionais do RH, que apresentarão propostas a diretoria da empresa, para uma definição entre todos os envolvidos, qual atingirá o objetivo proposto, de igualdade e oportunidade de crescimento a todos os colaboradores.

- Atendimento por equipe multidisciplinar externa

Pensando no bem estar físico e mental dos colaboradores, será empreendido uma parceria com profissionais multidisciplinares (psicólogos, terapeutas ocupacionais, fonoaudiólogos, médicos...), que oferecerão atendimento especializado a eles, de acordo com a necessidade de cada um. A empresa se responsabilizará pelo pagamento de 60% do valor das consultas.

5.1 Acompanhamento do programa de qualidade de vida

O acompanhamento da implantação do programa está sendo realizado pelos profissionais da área de Recursos Humanos, entretanto a Comissão de implantação é composta por profissionais de todas as áreas da empresa. Os próximos passos referentes a Implantação do Programa, estão sendo definidos.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Se pararmos para observar, tudo a nossa volta tem algo relacionado a construção civil, porém poucas vezes nos interessamos em saber qual o processo e quais profissionais estavam envolvidos.

No decurso de reportagens e inaugurações, normalmente são citados nomes de engenheiros, arquitetos, administradores e empresários do ramo, mas dificilmente citam ou transferem os agradecimentos aos profissionais que labutam todo dia, que enfrentam sol e chuva, muitas vezes excedem sua carga horária devido alguma atividade que não pode ser interrompida, deixam família e viajam para outra cidade ou até mesmo estado, para trabalhar e garantir o sustento dos seus.

Profissionais esses que são pouco reconhecidos, tanto em empresas do próprio segmento como pela sociedade, que enxergam a construção civil como uma válvula de escape, que em momentos críticos, como esse que estamos vivendo devido a pandemia, onde o desemprego aumenta a cada dia, a demanda de interessados em atuar na construção civil disparou, mas a procura não ocorreu por gostarem da área, mas por julgarem que qualquer pessoa “serve”, para executar as atividades, mesmo sem experiência.

A área de Recursos Humanos (RH) dedica-se ao máximo para garantir periodicidade de treinamentos, adequações no Lay-out, reestruturação de equipes se necessário, para que o local de trabalho seja seguro e não ofereça riscos aos trabalhadores.

No último boletim divulgado pelo Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho, o setor da construção em 2019 obteve 104.646 acidentes de trabalho e 21.670 afastamentos referentes a comorbidades mentais e comportamentais. Sendo assim, o cuidado com a integridade física e mental dos trabalhadores é primordial para a empresa.

O objetivo desta pesquisa foi atingido uma vez que a importância de se manter equipes motivadas foi absorvido pelos gestores da organização e identificou-se os fatores motivadores e também os que impediam a melhoria na produtividade: Deficiência de gestão; Trabalho sob pressão; Ausência de plano de carreira; Falha de comunicação empresa x trabalhador.

Dentre os principais resultados destacaram-se o orgulho de trabalhar no setor (58%) e mesmo sentindo-se pressionados (76%) consideram seu trabalho importante (82%) e percebem justa sua remuneração (54%).

A partir dos resultados foi possível elaborar e iniciar implantação de programa de qualidade de vida contribuindo para uma melhoria contínua possibilitando ao trabalhador maior satisfação e produtividade.

REFERÊNCIAS

BORTOLOZO, A. SANTANA, D. D. **Qualidade de vida no trabalho: os fatores que melhoram a qualidade de vida no trabalho**. 1º Simpósio Nacional de Iniciação Científica, 2011. Disponível em: http://www.unifil.br/portal/arquivos/publicacoes/p%C3%A1ginas/2012/1/420_685_publpg.pdf. Acesso em 09 de setembro de 2020.

CAGED. **Perfil do Município. 2020**. Disponível em http://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_perfil_municipio/index.php>. Acesso em: 05 de outubro de 2020.

CHIAVENATO, I. **Iniciação à Administração de Recursos Humanos**. 4. ed. São Paulo: Manole, 2010.

CHIAVENATO, I. **Gerenciando com as pessoas**. 8.ed. Rio de Janeiro: Manole, 2015.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 9 ed. Rio de Janeiro: Manole, 2014.

DALAZEN, M.L.; BENETTI, H.A.P., **Análise da qualidade de vida no trabalho: estudo de caso dos trabalhadores da Construção Civil de Pato Branco - PR** In: SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, SIMPEP, 26, 2019, Bauru/SP. Anais... Bauru/SP: UNESP, 2019

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

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GOMES, J; SILVA, A. S.; BERGAMINI, G. B. **Saúde e qualidade de vida: influência do stress no ambiente de trabalho**. Revista Científica da Faculdade de Educação e Meio Ambiente, v. 8, n. 2, p. 207-220, dez, 2017.

HUNTER, James C. **Como se tornar um líder servidor: os princípios de liderança de o monge e o executivo**. 1ª ed. São Paulo: Sextante, 2006.

IBGE 2020. **Pesquisa anual da indústria da construção**. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca_catalogo?view=detalhes&id=754. Acesso em: 22 de outubro de 2020.

IBGE 2020. **Sistema Nacional de Pesquisa de Custos e Índices da Construção Civil** Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/precos-e-custos/9270sistema-nacional-de-pesquisa-de-custos-e-indices-da-construcao-civil.html?t=resultados>. Acesso em: 27 de outubro de 2020.

KLAVA, Verônica. **Motivação empresarial - o desafio do século XXI**. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/motivacao-empresarial-odesafio-doseculo-xxi/48844/>. Acessado em: 14/07/2020.

LACOMBE, F. J. M. **Recursos humanos: princípios e tendências**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2005

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufatura Com certificação IS 9000**. São Paulo: FEA USP, 1996.

MARRAS, Jean Pierre: **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 7 ed. São Paulo: Futura, 2003.

SILVA, D. P.; BEZERRA JR, G.C.; PIMETNEL, J., **O Absenteísmo na Construção Civil: Uma Análise dos Colaboradores em uma Empresa do Sudoeste Baiano**. In: Semad XVIII, Bahia, 2016.

SILVA JR, J. C. L.; BARBOSA, M. A. P. **Qualidade de vida percebida no trabalho e os serviços de manutenção: estudo de caso em uma indústria no Estado do Ceará**. Revista de Tecnologia de Fortaleza, v. 26, n.1, p. 21-32, jun., 2005.