

PROJETOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO DA PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES DAS PRÁTICAS DE QVT EM UMA INDÚSTRIA DE CONSTRUÇÃO CIVIL

Fernanda Louise Cavalcanti Morais¹

Alysson André Régis de Oliveira²

RESUMO

Este trabalho aborda uma pesquisa realizada em uma empresa do ramo de construção civil, localizada em Natal/RN, o objetivo foi analisar a percepção dos colaboradores quanto aos projetos de qualidade de vida no trabalho, os quais já se encontram implantados na empresa em estudo. Dessa forma, a pesquisa que auxilia no processo de avaliação se constituiu do tipo quantitativo, e desenvolvido pelo método descritivo-exploratório, com abordagem quantitativa e na forma de estudo de caso. A população-alvo foram 32 colaboradores dos setores administrativos da empresa pesquisada, utilizando-se de um instrumento de coleta denominado questionário, estruturado e com perguntas fechadas. A estratégia de tratamento dos dados foi por meio de planilhas eletrônicas do Excel. Na análise dos resultados pôde-se verificar que a percepção e nível de satisfação dos colaboradores quanto aos investimentos realizados pela empresa nos projetos de QVT foram positivos.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Qualidade de Vida no Trabalho. Projetos de QVT.

PROJECT QUALITY OF WORK LIFE: A CASE STUDY OF THE PERCEPTION OF THE PRACTICE OF QWL EMPLOYEES ON A CONSTRUCTION INDUSTRY

ABSTRACT

This paper discusses a study conducted in a company in the business of construction, located in Natal / RN, the goal was to analyze the perceptions of employees with regard to quality of work life projects, which are already deployed in the company under study. Thus, research that assists in the evaluation process consisted of the quantitative type, and developed by the descriptive-exploratory method, and a quantitative approach in the form of case study. The target population were 32 employees of the administrative sectors of the company studied, using an instrument called collection questionnaire, structured and closed questions. The strategy for data processing was via Excel spreadsheets. In the analysis of the results could be verified that the perception and level of satisfaction of employees with regard to investments made by the company in QWL projects were positive.

Keywords: People Management. Quality of Work Life. QWL projects.

¹ Pós Graduanda em Gestão Estratégica de Pessoas pelo Centro Universitário do Rio Grande do Norte Potiguar – UNIRN – f.louiseacavalcanti@gmail.com

² Orientador. Mestre em Administração. Professor do Centro Universitário do Rio Grande do Norte Potiguar – UNIRN Universidade Potiguar – alissonandreregis@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

A partir da necessidade das empresas se tornarem mais competitivas no mercado, veio à busca incessante da qualidade de vida do trabalhador dentro das organizações. Muitas empresas, tidas como “as melhores em gestão de pessoas” têm se destacado no aumento da produtividade, por colocarem em seu planejamento e gerenciamento de recursos humanos os investimentos necessários nos programas de Qualidade de vida no Trabalho QVT. É visto que a inclusão desses programas dentro das empresas tem gerado inúmeros benefícios.

Hoje, a saúde, não é vista por um conceito simples de ausência de doença e, sim determinada também por influências externas variadas do meio ambiente, além do estilo de vida dos indivíduos e o equilíbrio entre fatores externos e internos do ser humano. Acredita-se que tal equilíbrio está intimamente relacionado à harmonia entre todos os âmbitos vitais que circundam o trabalhador, como visto no conceito da Organização Mundial de Saúde OMS em 1948 (THE WHOQOL GROUP, 1995). Isto está diretamente agregada à qualidade de vida.

Diante do exposto, a pesquisa apresentou como questão de partida: qual a percepção dos colaboradores de uma empresa de construção civil do Natal/ RN a respeito de um programa de QVT já implantado? Considerando a temática sobre projetos de Qualidade de Vida no Trabalho como tema dessa pesquisa, este estudo dedica-se analisar a percepção dos colaboradores de uma empresa de construção civil do Natal/ RN a respeito de um programa de QVT já implantado, onde existem varias ações propostas. Aliando aos objetivos específicos, que serão: a) descrever os programas de QVT da organização; b) verificar o nível de satisfação junto aos colaboradores; c) avaliar os resultados advindos dos projetos de QVT para os colaboradores; e d) perceber o impacto dos projetos de QVT no cenário organizacional.

O tema em torno dos projetos de qualidade de vida no trabalho deu-se pela constatação da relevância do fator humano nas organizações. Bem como, pelo fato desses programas, quando adotados de maneira satisfatórios, tornarem a organização mais competitiva, uma vez que, o desenvolvimento de pessoas melhora sua efetividade, desempenho, resultado, além de promover o bem-estar e realização pessoal e profissional de seus colaboradores. Assim, justificam-se por contribuir na disseminação dos conhecimentos relativos à moderna gestão de pessoas, pois é indispensável que as organizações avaliem a qualidade de vida dos colaboradores, invistam para que tenham conhecimento dos fatores que possam influenciar comportamentos e ações positivas, com intuito de manter uma boa imagem da empresa, sendo

ela interna e externamente e também altos índices de produtividade. Dessa forma é também importante conhecer e avaliar os pontos negativos para que se possa evoluir e mudar. Buscando sempre a melhoria continua.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CONTEXTUALIZANDO A GESTÃO DE PESSOAS

Considerando as últimas décadas, pode-se observar que foi marcada por intensas mudanças nas relações e condições de trabalho, a adaptação às novas tecnologias, novos meios de administração e visão globalizada, com isso consequentemente o aumento crescente da competitividade.

As práticas de recursos humanos seguidos por uma empresa colaboram de forma decisiva para o seu sucesso. Dessa forma, a gestão de pessoas tem evoluído para acompanhar as novas tendências e os novos modelos de produção, pois o capital humano passou a ser considerado como um elemento crucial, capaz de garantir, às empresas, vantagens competitivas.

A administração de Recursos Humanos consiste no planejamento, na organização, na coordenação e no controle de técnicas capazes de promover o desempenho eficiente do pessoal, ao mesmo tempo em que a organização representa o meio que permite as pessoas que com ela colaboram alcançar os objetivos individuais relacionados direta ou indiretamente com o trabalho. (CHIAVENATO, 1998, p. 158)

Ainda Segundo Chiavenato (1999), as pessoas passam grande parte de sua vida trabalhando dentro de uma organização, por sua vez as empresas precisam das pessoas para funcionar e atingirem os resultados esperados. De um lado se encontram as pessoas que precisam do trabalho para sua subsistência, realização profissional e/ou pessoal se esforçando e passando boa parte do seu tempo em prol do seu trabalho. Do outro estão às organizações que precisam inevitavelmente das pessoas para operar, produzir serviços ou produtos, atender clientes, atingir as metas através de estratégia e competir no mercado. As organizações não existiriam sem as pessoas, pois são elas que dão a vitalidade, energia, criatividade, impulso e racionalidade as organizações. Gerando assim uma relação recíproca na qual há benefícios para ambas às partes.

O modo como às pessoas se comportam, agem, decidem, trabalham, atendem fornecedores, cliente administram as empresas variam em grandes dimensões. Essa variação depende muito da política e diretrizes de como a empresa lida com as pessoas em suas atividades. As empresas competitivas caracterizam-se pela capacidade de selecionar e manter os profissionais de forma adequada em suas áreas de atuação profissional, prezando pela satisfação, motivação e oportunidades de crescimento na empresa, mesmo com o passar do tempo.

Em algumas organizações, os processos de manutenção de pessoas se fazem de forma deficitária, pois tem como base a padronização, não são observadas as características individuais, as particularidades, o modelo é de disciplina rígida, ordem, obediência e regulamentos impostos em prol exclusivamente do desempenho da organização.

Em outras, organizações o processo para retenção dos profissionais é bem elaborado, a base é a liberdade e autonomia das pessoas, as diferenças são vistas com bons olhos existe a valorização da diversidade. A estrutura tem como objetivo proporcionar boas condições de trabalho, auto-realização e satisfação das pessoas.

As pessoas podem enfrentar eventualidades, como problemas familiares, financeiros, de saúde, preocupações diversas. Em alguns casos a própria pessoa consegue administrar sozinha os seus problemas sem afetar o seu desempenho no trabalho, mas em outros casos os problemas pessoais interferem nitidamente no comportamento do ambiente corporativo, por isso as pessoas precisam de atenção e acompanhamento. Deve ser de interesse das organizações dar assistência nessas situações.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Nos últimos anos, as organizações têm cada vez mais realizado investimentos, bem como tendo a preocupação em satisfazer seus clientes (internos), buscando constantemente a diferenciação de suas marcas e produtos, com o objetivo de se tornarem cada vez mais competitivas. Sendo as pessoas imprescindíveis para sua existência, as mesmas devem ser valorizadas como tal, nesse ponto torna-se relevante a preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) que pode ser vista como um indicador de qualidade da experiência humana no ambiente de trabalho.

O estudo da QVT baseia-se nas necessidades das organizações de manter o bem-estar do trabalhador. Para Fernandes (1996), a tecnologia pela QVT (Qualidade de Vida no Trabalho), pode ser utilizada para que as pessoas renovem suas formas de organizações no

trabalho, de maneira que, ao mesmo tempo em que se elevem a satisfação do pessoal, se eleve também a produtividade das empresas como resultado de maior participação dos colaboradores nos processos relacionados ao seu trabalho.

Para Chiavenato (1998) os fatores de que dependem a QVT são: a satisfação com o trabalho executado; as possibilidades de futuro na organização; o reconhecimento pelos resultados alcançados; o salário recebido; os benefícios auferidos; o relacionamento humano dentro do grupo e da organização; o ambiente psicológico e físico do trabalho; a liberdade e responsabilidade de decidir e as possibilidades de participar.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é algo que ocorre internamente nas pessoas e entre as pessoas, em um processo de relacionamento com base no respeito mútuo entre os membros do grupo. Um processo participativo na solução de problemas, para a empresa e trabalhadores não só produzirão discussões e melhores soluções, mas também um clima de maior satisfação com as pessoas no trabalho (ROSA, 2006).

O tema tem sido tratado como um leque amplo. As definições de QVT vão desde cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança as atividades voluntárias dos empregados e empregadores nas áreas de lazer, motivação, entre inúmeras outras. A maioria desses caminhos leva na verdade, a base da discussão sobre o conceito de qualidade de vida no trabalho. Portanto, no ambiente empresarial, nos dias atuais representa a necessidade de valorização nas condições de trabalho como: ambiente físico, matéria-prima, equipamentos, suporte organizacional e instrumentos adequados. Condições essas que tem o intuito de satisfazer as necessidades dos funcionários, gerando o bem-estar.

A qualidade de vida no trabalho é a capacidade de administrar o conjunto das ações, incluindo diagnóstico, implantação de melhoria e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho, alinhada e construída na cultura organizacional com prioridade absoluta para o bem-estar das pessoas da organização. (FRANÇA, 2007).

Fernandes (1996), uma das mais reconhecidas pesquisadoras da área, conceitua Qualidade de Vida no Trabalho 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 partir dessa abordagem é considerável que a Qualidade de Vida no Trabalho afeta atitudes pessoais e comportamentais importantes para a produtividade individual, tais como: motivação para o trabalho, adaptabilidade a mudanças no ambiente de trabalho, criatividade e

vontade de inovar ou aceitar mudanças. Na verdade, a ideia de QVT é uma ideia dinâmica e que vem sendo permeada por evoluções processadas em diferentes campos.

2.3 PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A promoção de ações e/ou programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem se tornando uma maneira pela qual é possível se desenvolver e manter a motivação e o comprometimento dos colaboradores, resultando em inúmeros benefícios. Cada programa deve ter um direcionamento, uma vez que cada empresa tem a sua especificidade. Um diagnóstico deve ser feito, levando em consideração os problemas e limitações das atividades ocupacionais, bem como os recursos físicos e humanos, para diante disso ser possível o planejamento e execução das ações a serem implantadas.

Um planejamento estratégico é essencial para implementação das ações e programas de QVT. Estes envolvem diagnósticos e implantação de melhorias, inovações gerenciais, inovações tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

O diagnóstico pode ser realizado por um levantamento das condições relacionadas à empresa e/ou seus recursos humanos. Moretti diz que existem várias medidas a serem aplicadas, como remuneração justa, manutenção de um ambiente físico, psicológico e social mais saudável, e implantação de uma política de benefícios sociais, criando assim, condições para que o sistema racional funcione (MORETTI, 2005; TIMOSSI et al., 2007).

Os programas de Qualidade de Vida no Trabalho têm como objetivo criar uma organização mais humanizada, mediante maior grau de responsabilidade e de autonomia no trabalho, recebimento de *feedback* sobre desempenho, maior variedade e adequação de tarefas e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo, dessa forma, esses programas possibilitam o comprometimento das pessoas, uma vez que favorecem o envolvimento dos empregados nas decisões que influenciam suas áreas de trabalho dentro da empresa.

De modo geral, os programas de qualidade de vida no trabalho são um conjunto de ações de uma organização que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho (ALBUQUERQUE, 1998).

Na maioria das vezes quando se trata da construção de programas de QVT as empresas logo imaginam os custos que isso irá gerar, como por exemplo, aumento salarial, mudanças

nas jornadas de trabalho, custo com inclusões de benéficos, contratações entre outros, o que dificulta a implementação desses projetos. Porém podemos levar em consideração que algumas ações podem ser implantadas e analisadas sem muitos custos, trazendo diversos benéficos a organização, para isso, a organização deve estar disposta a ouvir seus funcionários e procurar saber o que eles desejam, como se sentem, o que pensam e como utilizar o potencial de cada um. Daí por diante, será possível desenvolver condições para que essas pessoas se sintam satisfeitas e consigam desenvolver a empresa.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

A presente pesquisa se constituiu em um estudo de caso, com abordagem nas pesquisas exploratória e descritiva. A organização escolhida para o desenvolvimento deste estudo foi uma empresa de construção civil em Natal/RN. Por ser uma organização onde já existe um projeto de qualidade de vida implantado, a proposta é avaliar os impactos, a satisfação e os resultados que esse projeto possa estar ocasionando.

Segundo Gil (1999), o estudo de caso se caracteriza como um “estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira a permitir conhecimento amplo e detalhado do mesmo”. O estudo de caso é uma investigação empírica que examina com atenção um fenômeno em um contexto real Yian (1981 apud ROESCH, 1999).

Oliveira (2005) assegura que a pesquisa exploratória fornece uma explanação geral sobre determinado fato, através da delimitação do estudo, levantamento bibliográfico, leitura e análise de documentos. Gil (1996) comenta que a pesquisa exploratória poderá apresentar as seguintes particularidades: a) levantamento bibliográfico; b) entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com a situação problemática pesquisada; e c) estudo de caso.

Enquanto que a pesquisa descritiva ainda segundo Gil (1996) corresponde ao relato minucioso das características de um fenômeno, população ou o estabelecimento de relações entre as variáveis, uma de suas características é a utilização técnica padronizada de coleta de dados. De acordo com Rudio (1999), a pesquisa descritiva procura conhecer e interpretar a realidade sem interferências do pesquisador para modificá-la, significa apenas narrar o que acontece, descobrindo e observando fenômenos, descrevendo, classificando e interpretando.

Como a pesquisa trata de um tema muito abrangente, torna-se necessário seu esclarecimento e delimitação através da literatura para que o produto final passe a ser um problema mais esclarecido.

O universo para pesquisa científica é a totalidade de pessoas ou o conjunto de objetos dos quais ou sobre os quais se obtêm as informações necessárias aos objetivos pesquisados.

Para efeito deste estudo, trabalhou-se com o universo de uma empresa de construção civil em Natal/RN, com um quadro de 300 colaboradores, sendo deste um quantitativo de 32 colaboradores lotados na área administrativa (Escritório – Matriz). Embora o quadro funcional da empresa possua um total de 300 colaboradores, conforme apresentado acima, em razão desse quantitativo ser distribuído em várias obras espalhadas pela cidade do Natal, não foi possível realizar a pesquisa com todos.

O motivo da escolha deste universo foi que, como membro integrante do mesmo, foi possível observar a possibilidade de mensurar resultados, informações e fazer a avaliação do projeto de QVT já implantado e em pleno funcionamento que acontece nesta organização. Com os resultados obtidos na pesquisa, a intenção é levar ao conhecimento dos gestores a título de informação, bem como, de acordo com os resultados propor melhorias no projeto já existente. Adotando práticas de progresso e bem-estar na rotina diária desses colaboradores.

Segundo Oliveira (2005), na amostra não probabilística o pesquisador determina a quantidade de elementos ou números de pessoas aptas a responder um questionário. Sendo uma amostragem por acessibilidade e conveniência. Pois o difícil acesso ao quantitativo total de colaboradores da empresa dificultaria a pesquisa, a opção foi realizar a aplicação do questionário com os colaboradores da área administrativa que estão todos em um único local, bem como tem acesso a todos os benefícios oferecidos no programa e também se disponibilizaram a responder ao questionário e autorizaram as entrevistas.

As informações da pesquisa foram coletadas por meio de fontes primárias. Segundo Roesch (1999), as fontes primárias são àqueles dados coletados diretamente pelo pesquisador através de entrevistas, aplicação de questionário, formulários, escalas, observação e testes.

A coleta dos dados desta pesquisa foi realizada por meio de questionários os quais foram aplicados diretamente com os colaboradores da empresa de construção Civil do Natal/RN. Cervo e Bervian (2004 apud DRUMOND, 2006) afirmam que o questionário é a forma documental que mais se usa na coleta de dados, por oferecer possibilidade de medir com exatidão o que se deseja. Nele deve conter uma série de questões lógicas, relacionadas a um problema central.

Uma das vantagens do questionário é que a pessoa não se identifica, garantindo assim o anonimato, adaptando que os dados levantados e respostas apresentadas cheguem o mais próximo da verdade, sendo, permitindo maior confiabilidade e validade das informações prestadas.

Para conseguir uma melhor análise dos resultados da pesquisa, foi usada a escala de intervalos do tipo de 5 pontos, permitindo fazer uma abordagem quantitativa, e foi aplicado com todos os colaboradores que compõem o universo em destaque, com a finalidade de responder questões relevantes para alcançar os objetivos propostos.

As informações obtidas na coleta de dados foram ordenadas e organizadas para análise e interpretação, de forma quantitativa, através de planilhas eletrônicas do Excel e apresentação de tabelas e gráficos. Ferreira (2007, p.12) classifica um estudo como quantitativo quando é possível quantificar tanto as modalidades de coleta de informações, quanto o tratamento destas, através de técnicas, estatísticas, alcançando resultados precisos, exatos e inquestionáveis. “O pesquisador descreve, explica e prediz”. Os resultados brutos são tratados para que se tornem significativos e válidos, e assim, se possa propor inferências e oferecer interpretações de acordo com os objetivos previstos (BANDIN, 1977).

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

4.1 DESCRIÇÃO DOS PROGRAMAS DE QVT

Descrever os programas de qualidade de vida já implantados na empresa de construção civil em estudo foi o primeiro objetivo específico do presente trabalho, e para que se possa melhor analisar tais programas também foram descritos os principais resultados que são observados mediante essas práticas.

Algumas empresas já vêm adaptando modelos de programas de qualidade de vida, com o objetivo de reduzir custos com assistência médica, absenteísmo, acidentes, melhorar a segurança e o clima organizacional. O quadro a ser apresentado na sequência consiste em informar os programas de qualidade de vida no trabalho e seus respectivos benefícios para os colaboradores em uso. A proposta é de simplificação e organização, com finalidade essencialmente didática.

Quadro 1: Programas de Qualidade de Vida no Trabalho

Ações/ Programas	Principais resultados observados
Exercícios físicos – Academia com disponibilidade de horários e várias modalidades (dança, musculação, ginástica localizada, treino funcional, grupo de corrida, artes marciais dentre outras)	Aumenta a disposição e satisfação dos trabalhadores, aumenta a tolerância ao estresse, redução do absenteísmo, melhora do relacionamento interpessoal, redução dos acidentes de trabalho, redução dos gastos médicos.
T & D – (Investimento em treinamento e desenvolvimento dos Trabalhadores)	Aumento do capital intelectual, aperfeiçoamento das atividades, satisfação profissional.
Ergonomia – Blitz ergonômica (avaliação por uma profissional da postura no local de trabalho)	Aumento do desempenho nas atividades, redução dos acidentes de trabalho.
Ginástica Laboral - (Duas vezes por semana 15 minutos cada)	Prevenção e reabilitação de doenças ocupacionais, prevenção de acidentes de trabalho, melhor integração entre os trabalhadores, diminuição do absenteísmo.
Massoterapia - (Duas vezes por semana 30 minutos cada)	Relaxamento, aumento do desempenho nas atividades, aumento da tolerância ao estresse, melhora no relacionamento interpessoal.
Benefícios - (Plano de saúde, plano odontológico, auxílio refeição, auxílio cultura)	Motivação, satisfação profissional, satisfação das necessidades pessoais, aumento da produtividade.
Orientações nutricionais – (Palestras de orientação, trimestral)	Diminuição da obesidade, mudança no comportamento de risco, aumento do desempenho e disposição, aumento da produtividade.
Comunicação (setor bem estruturado de Endomarketing)	Ampliação do conhecimento, interação entre as pessoas e setores, aproximação em torno de determinados assuntos, envolvimento das pessoas através de mensagens claras com objetivos específicos.
Pesquisas de cargos e salários – (Atualizações anuais)	Mantêm seus recursos humanos, aperfeiçoamento da administração dos recursos humanos, aumento da motivação e satisfação dos trabalhadores.

Fonte: dados da pesquisa, 2014

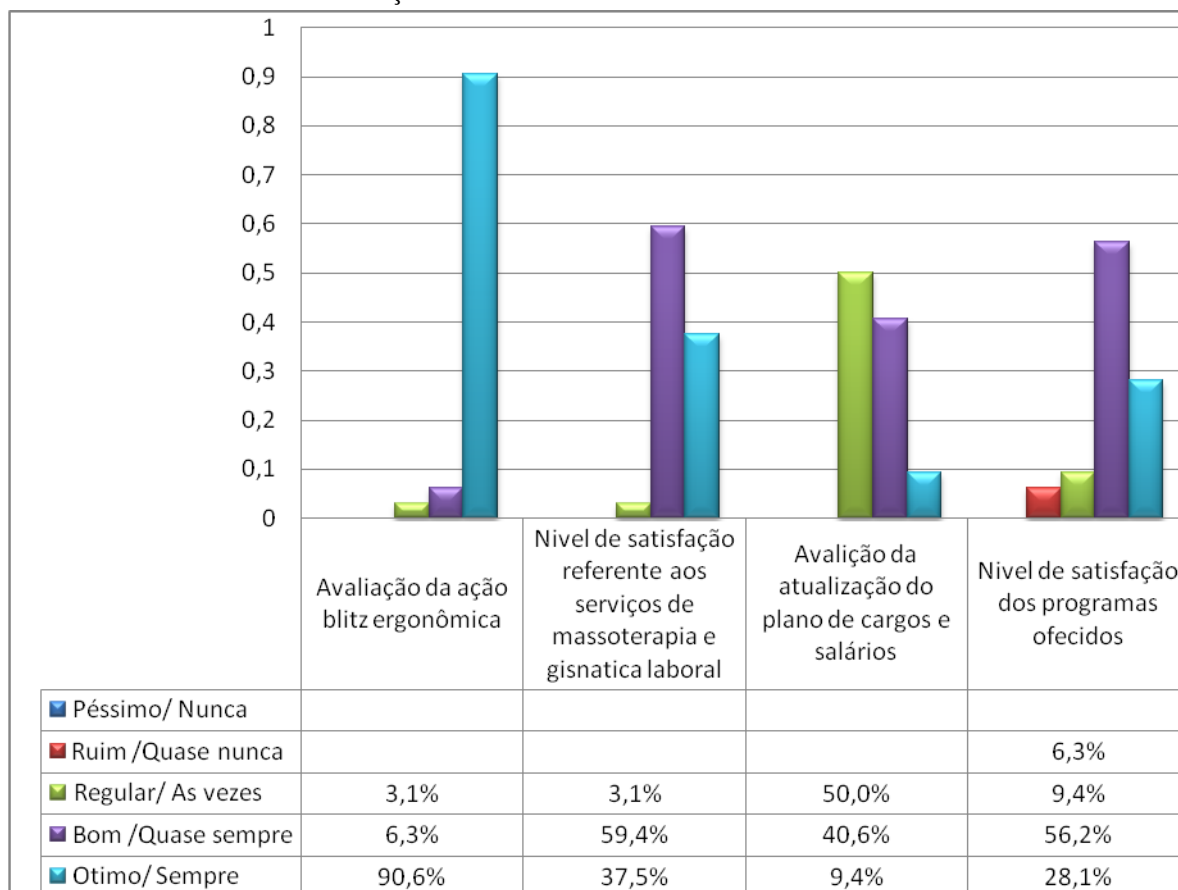
É possível observar com o quadro exposto, que a empresa procura investir nos projetos de qualidade de vida, com o intuito de satisfazer os colaboradores. Esses investimentos funcionam como uma via de mão dupla, pois os colaboradores irão trabalhar mais satisfeitos e felizes, o que consequentemente irá dar o retorno necessário à empresa por esses investimentos, gerando motivação para os funcionários atingirem as metas esperadas.

4.2 VERIFICAÇÃO DO NÍVEL DE SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES

Esta seção buscou responder o segundo objetivo específico: Qual o nível de satisfação dos colaboradores usuários dos programas de qualidade de vida oferecidos pela organização em estudo? Tendo como base o quadro dos programas já explicitados no tópico 4.1, que analisaremos no gráfico a seguir.

Um aspecto importante a destacar sobre o nível de satisfação dos colaboradores está nas formas de motivação ofertadas pelas organizações, onde é possível observar que há maior nível de satisfação nos programas que beneficiam diretamente a sua saúde, do que nos que dizem respeito ao seu lado econômico, àqueles que se relacionam com o reconhecimento do seu trabalho.

Gráfico 1: Nível de satisfação dos colaboradores



Fonte: dados da pesquisa, 2014.

Para a avaliação da ação blitz ergonômica 90,6% considera (Ótimo/Sempre). Esse foi o melhor resultado da pesquisa e é extremamente positivo. É importante ressaltar que o público da pesquisa exerce atividades administrativas e costumam ficar muito tempo sentado na mesma posição podendo surgir dores de coluna e desconforto com o passar do dia. A blitz ergonômica serve exatamente para evitar o surgimento de problemas por ordem de postura. Da população restante 6,3% marcaram (Bom/Quase sempre) e somente 3,1% (Regular/Às vezes).

Quando perguntados sobre o serviço de massoterapia e ginástica laboral que acontecem semanalmente, tivemos 37,5% que respondeu (Ótimo/Sempre), esse valor não é

tão baixo frente aos demais, apesar de ser menos da metade, Pois analisando as outras respostas, 59,4% (Bom/Quase sempre) e 3,1% (Regular/Às vezes) apontam para um resultado positivo. Pois apenas 3,1% julgam (Regular/Às vezes) e ninguém considera inferior a isso. Os serviços de massoterapia tem uma quantidade 15 de sessões, por dia, acontecendo 2 vezes por semana, ou seja não é possível que todos os colaboradores participem as duas vezes na semana, durante o agendamento a prioridade do dia, é dada para quem não pôde fazer da vez anterior. Esse resultado pode ser reflexo de como estão sendo feitos os agendamentos para as sessões de massoterapia. Quanto à ginástica laboral acontece também duas vezes por semana, é realizada por setor, ou seja, em cada sala e normalmente há um bom número de participantes.

Avaliação da atualização do Plano de Cargos e Salários também precisa ter um novo olhar da empresa, pois ficou assim determinado: 9,4% (Ótimo/Sempre), 40,6% (Bom/Quase sempre) e 50,0% (Regular/Às vezes). Ter um plano de cargo e carreira é para ser algo extremamente motivador aos colaboradores, se isso não está acontecendo é preciso repensar. Muitas vezes os planos são mal elaborados e com metas “quase impossíveis”, o que gera frustração e desmotivação nos colaboradores. O plano precisa ser feito de forma a premiar por meritocracia. Além disso, é preciso divulgar, os colaboradores precisam entender claramente o que se espera deles e como podem conseguir mudar de cargo/nível. Planos de cargos e salários mal elaborados podem gerar diversos transtornos, como a evasão dos funcionários.

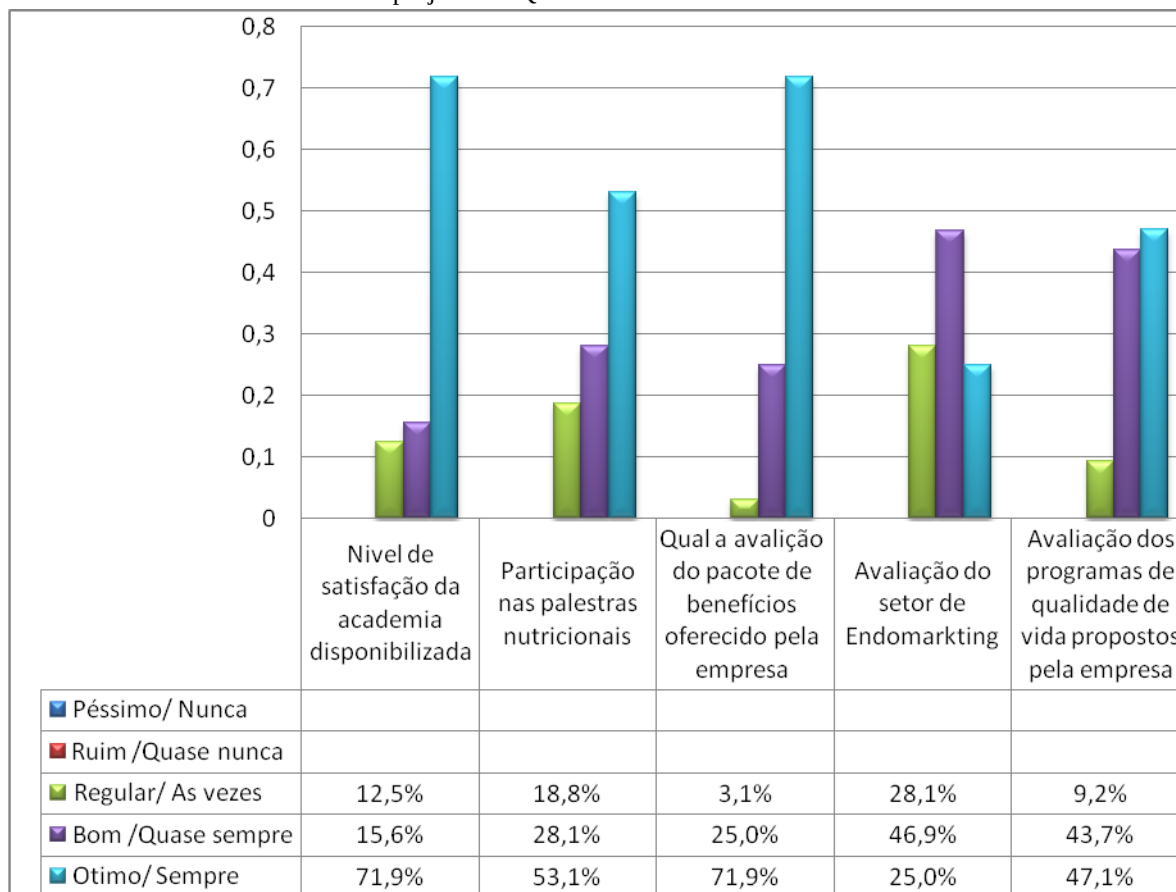
Analisando o nível de satisfação dos colaboradores com referência aos Programas de Qualidade de Vida que a empresa oferece, podemos considerar positivo, pois somando os percentuais de (Ótimo/Sempre) 28,1% e (Bom/Quase Sempre), 56,2% teremos uma media de 84,3%, o que é bastante significativo. Dessa forma pode-se inferir que a empresa esta em um processo de satisfação real do que oferecido para os seus colaboradores. Apenas 9,4% (Regular/Às vezes) e 6,3% (Ruim/ Quase Nunca) entender que é importante investir na qualidade de vida do colaborador e investir em ações que promovam isso é extremamente importante, pois colaboradores que se sentem cuidados pela empresa tendem a ter um melhor desempenho no trabalho, além de ser uma excelente forma de atração e retenção de talentos.

4.3 AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS ADVINDOS DOS PROJETOS DE QUALIDADE DE VIDA

Esta seção vem mensurar o objetivo específico quanto à avaliação dos resultados advindos dos projetos de QVT junto aos colaboradores. Pois, possuir o programa na

organização já é um grande passo, mas, nada adianta se não se realizar periodicamente uma avaliação dos resultados de modo a conservar ou poder tomar novos posicionamentos com vistas a sua melhoria, buscando soluções para os problemas que afetam o desenvolvimento das atividades da empresa. Assim, o gráfico a seguir pode ser um meio de referência para responder a referida questão.

Gráfico 2: Resultados dos projetos de QVT



Fonte: dados da pesquisa, 2014.

Observa-se que do universo dos 32 colaboradores entrevistados com relação ao nível de satisfação com o serviço das academias disponibilizadas 71,9% respondeu (Ótimo/Sempre), 15,6% (Bom/Quase sempre) e 12,5% (Regular/Às vezes). Esses dados nos faz inferir que a maioria dos colaboradores está satisfeitos com o programa da academia. É provável que essa população seja preocupada com saúde e/ou estética. A empresa entende que o programa da academia tem grande importância na saúde dos colaboradores e procura incentivar essa prática com o custeio das mensalidades por entender que muitos colaboradores não iriam priorizar academia frente a outras necessidades.

Quanto à participação nas palestras nutricionais 53,1% respondeu (Ótimo/Sempre), esse valor é satisfatório, principalmente quando verificado que 25,0% marcaram (Bom/Quase sempre). As palestras nutricionais são ações simples e de baixo custo que auxilia os colaboradores a se alimentarem de forma adequada o que interfere diretamente na saúde e qualidade de vida dos colaboradores. Essas palestras incentivam a prática de uma alimentação saudável e balanceada e em alguns casos além das palestras é possível realizar além das palestras o preparo dos alimentos e degustação ao final. Apenas 18,8% marcaram (Regular/Às vezes), o que mostra que o programa tem boa aceitação entre os colaboradores.

Na avaliação do pacote de benefícios oferecido pela empresa 71,9% acha (Ótimo/Sempre). Esse resultado é extremamente satisfatório e mostra que os investimentos da empresa no pacote de benefícios têm sido bem visto pelos colaboradores. Não adianta apresentar benefícios que não agradam os colaboradores, para cada público é preciso adequar os benefícios e verificar se esses agradam e atendem as necessidades dos colaboradores. Um pacote de benefício que não agrada os colaboradores é um custo sem justificativa. É preciso adaptar os benefícios ao perfil dos colaboradores, algumas empresas atualmente, inclusive, trabalham com benefícios que podem ser escolhidos pelo funcionário. Apesar de não ter essa opção de escolha, a empresa foi bem avaliada com relação ao seu pacote de benefícios, pois os demais 25,0% consideram (Bom/Quase sempre) e apenas um colaborador, o que equivale a 3,1% julgou regular (Regular/Às vezes).

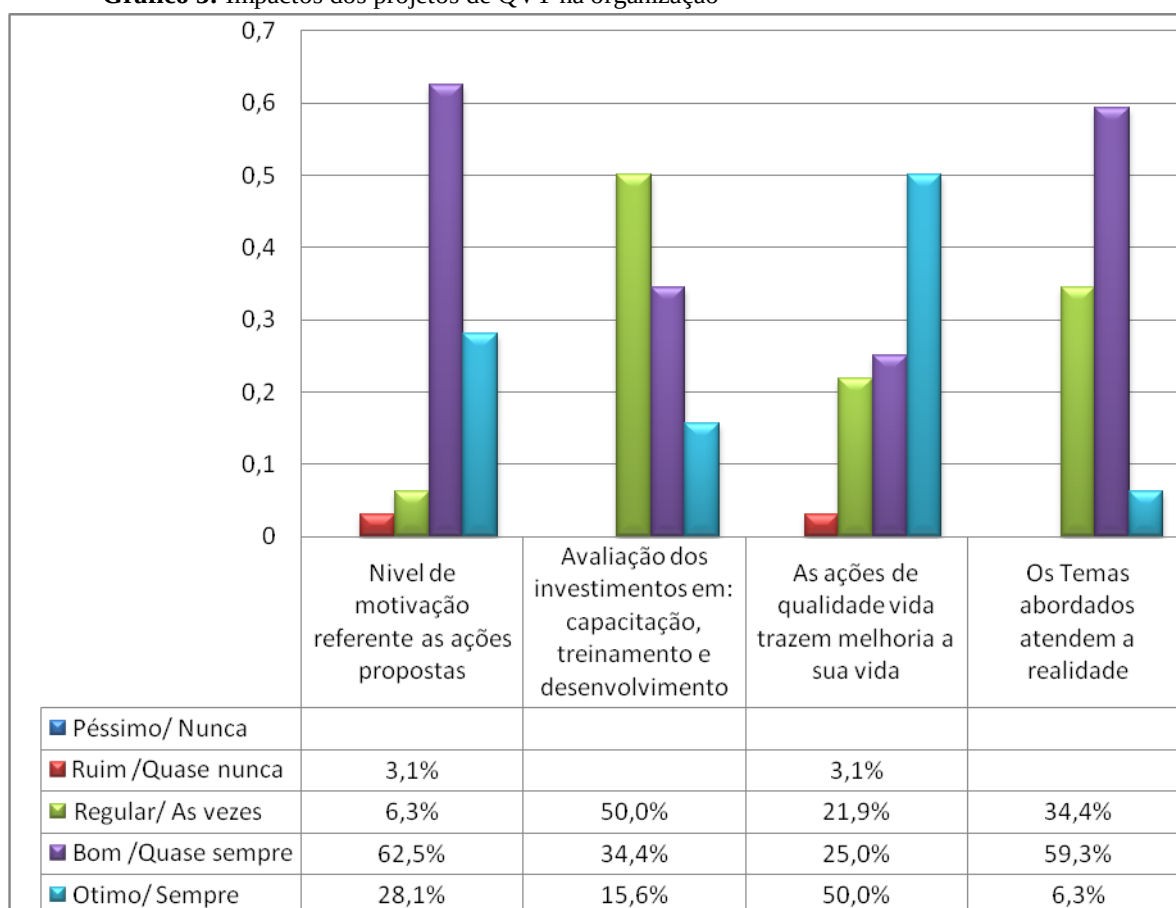
A avaliação do setor de Endomarketing registrou resultado satisfatório, onde 25,0% julgaram como (Ótimo/Sempre) e 46,9% marcaram como (Bom/Quase sempre) somados temos mais de 70% satisfeito. Porém ainda tivemos 28,1% avaliado como (Regular/Às vezes), esse pode ser indicativo de que a empresa precisa olhar com mais cuidado para a estrutura desse setor, e como está acontecendo o repasse das informações e divulgações, é necessário fazer um diagnóstico mais detalhado desse setor para entender quais as expectativas dos colaboradores e de que forma a empresa pode atendê-las.

Na pergunta sobre como os colaboradores avaliam os programas de qualidade de vida proposto pela empresa, o nível de satisfação dos programas oferecidos correspondem a 47,1% (Ótimo/Sempre), 43,7% (Bom/Quase sempre), e somente 9,2% (Regular/Às vezes) Apesar de nem todos os programas satisfazerem a todos em sua totalidade, o que é muito difícil de acontecer, tivemos uma excelente avaliação, pois 90,8% consideram entre ótimo e bom. Isso significa que os programas tem boa aceitação, que a cultura da empresa está criando um clima de motivação e satisfação para os seus colaboradores, o que provocará um bom desempenho em suas funções afetando diretamente na sua produtividade.

4.4 VERIFICAÇÃO DOS IMPACTOS DOS PROJETOS DE QVT NO CENÁRIO ORGANIZACIONAL

Esta etapa do presente trabalho tem como objetivo específico verificar os impactos provocados através dos projetos de QVT no cenário organizacional. Onde os referidos impactos são demonstrados no gráfico a seguir.

Gráfico 3: Impactos dos projetos de QVT na organização



Fonte: dados da pesquisa, 2014.

Encontramos os seguintes resultados no gráfico acima: no nível de motivação nas ações propostas 28,1% (Ótimo/Sempre), 62,5% (Bom/Quase sempre), 6,3% (Regular/Às vezes) e 3,1% (Ruim/Quase nunca). Os funcionarios estão na sua maioria quase sempre motivados a participar das ações realizadas pela empresa. Como os programas são para todo o público, feito sem levar em consideração individuo por individuo e sim o coletivo, esse resultado é até melhor do que o esperado. Significa que mesmo se tratando de programas generalistas, eles costumam quase sempre motivar a participação.

Já na oferta de investimentos em capacitação, treinamento e desenvolvimento não chegou a ser ruim ou péssimo, mas ficou a desejar, pois somente 15,6% responderam (Ótimo/Sempre), enquanto 34,4% (Bom/Quase sempre) e 50,0% (Regular/Às vezes). Os treinamentos precisam ser urgentemente repensados. Funcionários mal treinados tendem a não desenvolver o trabalho da melhor forma, além de deixar, para o funcionário, uma impressão de que a empresa não se importa com o seu trabalho. Investir em treinamento é uma forma de valorizar o colaborador e otimizar o trabalho, o que além de satisfação ao colaborador resulta também na lucratividade para a empresa.

Na questão: As ações de qualidade de vida trazem melhorias a sua vida? Ficaram: 50,0% (Ótimo/Sempre), 25,0% (Bom/Quase sempre), 21,9% (Regular/Às vezes) e 3,1% (Ruim/Quase nunca). Esse resultado talvez seja um dos mais significativos, de nada adianta ter ações que não trazem melhorias reais para a vida das pessoas. Realizar ações apenas para “mostrar” importância e não verificar se de fato tem gerado melhoria a vida do colaborador é perda de tempo e dinheiro. E em muitos casos os colaboradores conseguem perceber quando os programas e ações não são feitos de forma planejada em busca de benefícios a eles.

Quanto ao quesito se os temas abordados atendem a realidade, apenas 6,3% responderam (Ótimo/Sempre), 59,3% (Bom/Quase sempre) e 34,4% (Regular/Às vezes). Esse tópico tem uma resolução simples. É necessário que a empresa ouça mais seus colaboradores e dê a eles voz. É interessante ter um espaço para que eles sugiram o tema. A empresa deve repensar quais temas devem ser abordados. Um erro comum das mesmas é achar que sabem, mesmo sem realizar nenhuma pesquisa ou considerar o contexto.

4.5 SUGESTÕES E MELHORIAS

O objetivo principal desse trabalho foi responder: Qual a percepção dos colaboradores de uma empresa de construção civil do Natal/ RN a respeito de um programa de QVT já implantado na organização. O que foi possível constatar mediante a análise dos resultados foi que os colaboradores percebem os benefícios do programa oferecido pela empresa o classificando numa média de “bom” principalmente para àqueles programas que os mesmos sentem os benefícios na sua saúde, já nos que se referem aos pontos de Investimentos em capacitação, treinamento e desenvolvimento, e no aspecto da avaliação da atualização do Plano de cargos e salários ficaram a desejar. Tais pontos tendem a serem assuntos muito questionáveis nas organizações.

Provavelmente as empresas não investem em capacitação, treinamento e desenvolvimento acreditando que possam, primeiramente, diminuir seus lucros porque a ausência do colaborador vai contribuir para isso, também temem que após prepara-los, os mesmos aceitem melhores propostas de outras organizações, assim perdendo seu investimento. Por isso as empresas teriam que “amarrar” em seus Planos de Cargos e salários cláusulas que garantissem a permanência desses colaboradores beneficiados em seus programas nesse aspecto.

Em se tratando do Plano de Cargos e Salários, esse é um instrumento motivacional que, dependendo, muitas vezes, o próprio colaborador faz por conta própria seu auto investimento, buscando conciliar horário para seus cursos, e então agora com o sistema de Ensino à Distância (EAD), esse é mais uma ferramenta a se considerar.

Portanto, diante da análise dos resultados, como um todo, pôde-se constatar que a empresa precisa se adaptar aos seguintes pontos: Investimentos em capacitação, treinamento e desenvolvimento, e avaliação da atualização do Plano de cargos e salários.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O foco desse trabalho se voltou para um aspecto importante que deve ser prezado e reconhecido pelas organizações no mundo atual – A qualidade de vida no trabalho – que deve ser um desafio para os visionários que se importam com o bem estar dos seus colaboradores, pois acreditam que o equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional dos mesmos vai refletir em bons resultados para a empresa.

Algumas empresas já vêm adaptando modelos de programas de qualidade de vida, com o objetivo de reduzir custos com assistência médica, absenteísmo, acidentes, melhorar a segurança e o clima organizacional.

A empresa onde foi realizada a referida pesquisa já possui programas para o aspecto da qualidade de vida, no entanto, o presente trabalho se voltou para a questão: Qual a percepção dos colaboradores quanto aos projetos de qualidade de vida no trabalho? Ou seja, a proposta foi avaliar os impactos, a satisfação e os resultados que esse projeto possa estar ocasionando. E a partir da análise dos resultados pôde-se verificar que a percepção e nível de satisfação dos colaboradores quanto aos investimentos realizados pela empresa nos projetos de QVT são positivos. Apesar de que em alguns programas a satisfação deixou de ser ótima, mas variou entre bom e regular, uma porcentagem mínima avaliou ruim, porém nenhum colaborador avaliou como péssimo. O que ficou claro foi que a empresa precisa se adaptar aos

seguintes pontos: Investimentos em capacitação treinamento e desenvolvimento, e na avaliação da atualização do plano de cargos e salários. Esses sempre são temas de discussões nas organizações. Nos demais programas se encontram presentes uma boa média de satisfação dos colaboradores. Verificando-se ainda que os mesmos admitam que os programas já implantados devam permanecer, mesmo assim, apesar da boa repercussão, a busca pela melhoria contínua é essencial, podendo ser implantados novos projetos, melhorar outros, bem como, dar continuidade na avaliação da satisfação dos colaboradores regularmente, buscando melhorar a motivação dos funcionários, para proporcionar cada vez mais bem estar ao trabalhador, consequentemente proporcionar melhorias no desenvolvimento das ações da empresa.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Estratégias de Gestão de Pessoas e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 40-51, abr./jun. 1998.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos** – Compacta. São Paulo: Atlas, 1998.

_____. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 9. ed. Tiragem. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

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

FRANÇA, A. C. L.: **Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2007.

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

MORETTI, S. **Qualidade de vida no trabalho x auto-realização humana**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação, Florianópolis. 2005. Disponível em: <<http://www.icpg.com.br/artigos/rev03-12.pdf>>. Acesso em: 17 maio 2014.

ROSA, M. A. S. **Qualidade de Vida no Trabalho**: Análise do caso de trabalhadores de uma empresa do ramo da metalurgia de Ponta Grossa-PR. Ponta Grossa, UTFPR, 2006. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), Campus de Ponta Grossa, Curso de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, 2006. Disponível em: <<http://www.pg.utfpr.edu.br/dirppg/ppgep/dissertacoes/arquivos/32/Dissertacao.pdf>>. Acesso em: 01 jun. 2014.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertação e estudo de caso. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
RUDIO, Franz Victor. **Introdução ao projeto de pesquisa científica**. 26. ed. Petropolis: Vozes, 1999.

THE WHOQOL GROUP. The World Health Organization Quality of Life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. **Social Science and Medicine**, Leicester, v. 41, n. 10, p. 1403-1409, 1995.