

AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA DOS FUNCIONÁRIOS DE UMA EMPRESA DA CONSTRUÇÃO CIVIL EM NATAL/RN

Autor¹: Aline Aparecida de Oliveira
Orientadora²: Prof^a. Ana Maria da Silva Souza

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem surgindo no meio científico como instrumento importante para a investigação e avaliação da saúde ocupacional dos indivíduos, de forma holística. O objetivo geral deste estudo é analisar qualidade de vida de funcionários de uma empresa de construção civil, descrevendo os principais fatores que influenciam na qualidade de vida no ambiente de trabalho. Observou-se que o comprometimento do capital humano é fator fundamental de sucesso para as organizações, sendo importante para identificar as oportunidades que surgem e que possam corresponder aos seus objetivos pessoais e profissionais, a qualidade de vida no trabalho proporciona uma maior participação por parte dos funcionários, criando um ambiente de integração com superiores, com colegas de trabalho, com o próprio ambiente de trabalho, visando sempre à compreensão das necessidades dos funcionários.

Palavras-chave: Qualidade de vida. Construção civil.

ABSTRACT

The measure Quality of Work Life (QWL) has emerged in the scientific as an important tool for research and evaluation of occupational health of individuals holistically. The aim of this study is to analyze quality of life of employees Vertical Engineering. And the specific objectives search: Describe the key factors that influence the quality of life in the working environment of employees; Suggest the quality of life. Saw that the commitment of human capital is key success factor for organizations, it is important to identify the opportunities that arise and that may correspond to their personal and professional goals the quality of work life provides greater participation by employees by creating an environment with greater integration with colleagues, with their own work environment, always seeking to understand the needs of employees.

Keywords: Quality of life. Construction Worker.

¹ Aluna do Curso MBA em Sistema de Gestão Integrada do Centro Universitário do Rio Grande do Norte, e-mail: aline@nutralim.com.br

² Professora Orientadora do Curso Administração do Centro Universitário do Rio Grande do Norte, e-mail: ana@unirn.com

1 INTRODUÇÃO

Na realidade atual, na qual mudanças sociais ocorrem a cada instante, as relações e ambiente de trabalho sofrem influência direta desses acontecimentos, não diferente ocorre com o setor da Construção Civil. Nesta realidade os profissionais desta área devem estar atentos, aperfeiçoando-se e garantindo, desta maneira, a qualidade, a estabilidade profissional, considerando a importância do equilíbrio da saúde física e mental.

A Associação Brasileira de Qualidade de Vida – ABQV define qualidade de vida:

Como o nível de prazer na vida de uma pessoa. Em geral, ela é baseada em vários fatores. No mínimo, as necessidades básicas de uma pessoa devem ser atendidas para que elas tenham uma elevada qualidade de vida - elas devem estar saudáveis, ter o suficiente para comer e um lugar para morar. Uma vez que essas necessidades são atendidas, a qualidade de vida de uma pessoa é determinada pela sua própria personalidade, seus desejos e seu nível de realização pessoal. Uma pessoa com uma elevada qualidade de vida tende a se sentir como se todos os seus desejos e necessidades tivessem sido alcançados. Elas, normalmente, são felizes e em geral sentem-se como se sua vida fosse boa. Uma pessoa sem qualidade de vida é deficiente em uma ou várias áreas básicas de sua vida. Por exemplo, os doentes, aqueles que já não são capazes de cuidar de si mesmos ou fazer atividades que gostam por causa de restrições físicas, mentais ou financeiras são, frequentemente, considerados com baixa qualidade de vida.

Portanto, de acordo com Hauser (2012) para que o trabalhador venha a realizar suas atividades, é necessário estar saudável de maneira a manter sua performance e sentir-se satisfeito com ele mesmo. Pois, a satisfação no trabalho é um fator que predispõe a produção tão importante como qualquer outro, visto que trabalhadores valorizados e satisfeitos produzem melhor e colaboram prazerosamente com o crescimento da empresa.

Sendo assim, este artigo tem como objetivos: analisar qualidade de vida de funcionários de uma empresa de construção civil, descrevendo os principais fatores que influenciam na qualidade de vida no ambiente de trabalho.

A empresa objeto de estudo atua no mercado potiguar há vinte (20) anos, possui três obras, em andamento, Para realização do trabalho foi escolhida uma de suas obras localizada no bairro de Lagoa Nova. Seu quadro de funcionários é composto por um engenheiro, um tecnólogo em construção, dois

mestres de obra, dois almoxarifes, uma auxiliar administrativa, dois auxiliares de almoxarifado, um técnico de segurança do trabalho e três estagiários, e na parte operacional as obras possuem quarenta e oito pedreiros, setenta e dois serventes, quatro guincheiros, dois armadores, um auxiliar de carpinteiro. O escritório é composto pelo gerente de obras e pela engenheira de produção. A empresa tem como diferencial a certificação com o ISO 9001-2000 desde 2005.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Qualidade de vida no trabalho

Nota-se que grande parte das empresas buscam cada vez mais modelos de gestão embasados no cotidiano dos trabalhadores, tornando-se então organizações mais humanizadas.

No contexto atual, sinalizado por ambientes desafiadores e frente as modificações que vêm acontecendo praticamente em todos os setores, a situação que está aparente apresentado está relacionado a preocupação com os trabalhadores e que passam a ser, quando comprometidos com a empresa, o diferencial competitivo de onde provém as inovações e conhecimento capazes de estabelecer este diferencial (VALDISSER, 2010).

Portanto, é sabido que o bem estar físico e mental dos funcionários reflete no bem estar da empresa.

Desse modo, vale ressaltar que a administração contemporânea deve abdicar de valores tradicionais inseridos no cotidiano, associado a abordagem humana que traz valorização ao potencial do trabalhador relacionado aos valores do contexto organizacional (SCIARPA; PIRES; NETO, 2010).

Fernandes et al (2009) diz que em um ambiente organizacional a QV é um assunto reconhecidamente de grande importância, pois interfere diretamente na questão da competitividade da empresa, do espaço no mercado e da produtividade da empresa.

Nesse contexto, a QV no trabalho pode ser compreendido como o relacionamento de indivíduos, trabalho e organizações, onde a preocupação

com o bem-estar do funcionário/trabalhador e com a eficiência da organização são os aspectos mais relevantes.

Corroborando com isso, ressalta-se que as condições de trabalho, precisam ser seguras e saudáveis, não expondo o indivíduo a condições físicas ou a carga horária indevidamente penosa em detrimento da sua saúde.

“As condições de trabalho incluem jornada razoável reforçada por um padrão normal de trabalho, buscando minimizar os riscos de doenças e acidentes e o estabelecimento de limites de idade quando o trabalho for potencialmente perigoso para o bem-estar de pessoas abaixo ou acima de determinada faixa etária. Nesse sentido, a legislação, a ação sindical e o interesse dos empregadores têm contribuído para a conquista de padrões crescentes das condições satisfatórias de trabalho” (VALDISSER, 2010, p. 21).

Ainda de acordo com Fernandes et al (2009) o assunto QV não é novo, mas a sua aplicação pode incorrer em vários equívocos, em algumas condições existe certa distância entre o discurso e a prática. Assim, sabe-se que o termo QVT é bastante complexo, pois existem muitas conceituações e formas metodológicas de abordagem.

Independentemente do conceito de QVT é necessário priorizar que as categorias de trabalho que utilizam ou se beneficiam de um ambiente de trabalho favorável a saúde, devem ser reconhecidas de maneira sistêmica em constante relação e apresentam a vantagem de analisar tanto o conjunto de condições e práticas organizacionais, como aspectos relacionados à satisfação e percepção dos trabalhadores sobre os fatores positivos no ambiente de trabalho.

A implantação de um programa de QVT não só pode alterar a cultura organizacional presente, pois constitui-se em si mesma, um forte momento de modificação cultural, porém só a política não basta.

Nota-se que é preciso muito mais, pois o processo de implantação que certamente promoverá alterações profundas de valores, crenças e mitos organizacionais, encontra-se cristalizados nas organizações onde se afirma um velho paradigma de que não se mudam práticas sem mudança de consciência, logo, torna-se evidente que é preciso fazer diferente, requer pensar diferentemente (FERNANDES, et al, 2009).

Portanto, a implantação da QVT passa, pela conscientização definitiva da presença da informalidade na empresa, pois quando contrata-se um indivíduo para trabalhar, a organização burocrática geralmente ignora a existência do trabalhador enquanto ser, que se comporta informalmente, ou seja, ignorando a QVT (MORETTI; TREICHEL, 2008).

A QTV tem papel fundamental na realização e sucesso das empresas/organizações. Por isso, a implementação deste instrumento deve priorizar a satisfação das necessidades dos trabalhadores visando o crescimento do seu desempenho e consequentemente o desenvolvimento organizacional da empresa, pois a QVT envolve fatores pessoais, necessidades de recompensa, ambiente de trabalho e estado geral da economia (SCIARPA; PIRES; NETO, 2010).

2.2 Modelos de qualidade de vida no trabalho

As empresas/organizações vivem momentos de modificações que visam a procura pela QV e o incremento da competitividade empresarial/organizacional que necessita da participação e colaboração de todos os trabalhadores.

A QVT vem surgindo no meio científico e organizacional como uma ferramenta fundamental para a investigação e avaliação da saúde ocupacional dos trabalhadores de forma holística (ALVES, 2010).

Diante disto, para abraçar novos conceitos de trabalho é extremamente necessário que as empresas, busquem sedimentar suas habilidades e potenciais. Pois, se torna então, essencial destacar os sentimentos, ambições e expectativas que o ser humano carrega consigo, já que estes são fatores que envolvem as possibilidades de crescimento profissional e pessoal (SANTOS; MATTOS; PINTO, 2011).

Nessas circunstâncias, sabe-se que a QVT pode ser trabalhada na perspectiva de vários autores e estudiosos que apresentam pontos de vista diferentes a respeito do que abordar no universo da QVT. Dentre os autores principais temos Walton, que segundo Cavalcante et al (2008, p. 4) apresenta oito fatores que afetam a qualidade de vida:

- **Compensação justa e adequada:** Deve haver um equilíbrio salarial tanto internamente quanto externamente com base no piso salarial da categoria;
- **Condições de segurança e saúde no trabalho:** Envolve a jornada de trabalho, o ambiente físico e o bem-estar do funcionário;
- **Utilização e desenvolvimento de capacidades:** Proporciona oportunidades que contribuem para a satisfação do colaborador, como o empowerment, informação total sobre o processo de trabalho, dentre outros;
- **Oportunidade de crescimento contínuo e segurança:** Possibilita oportunidades de carreira (ascensão) e consequentemente segurança;
- **Integração social na organização:** Existência de franqueza interpessoal, abolição de preconceito, extinção dos níveis hierárquicos marcantes, dentre outros;
- **Constitucionalismo:** Estabelecimento de normas, regras e deveres que a organização elabora para organizar os padrões de procedimentos, processos e comportamentos dos funcionários;
- **Trabalho e espaço total de vida:** Controle do tempo para não impedir que o empregado deixe de realizar suas atividades pessoais e familiares;
- **Relevância social de vida no trabalho:** Promover ações que despertem orgulho dos funcionários por trabalharem na empresa, como atividades de responsabilidade social, ecológica, dentre outros;

Com base nos modelos de qualidade de vida no trabalho é possível a implantação de um programa de bem-estar social voltado para os funcionários. Muitas organizações desenvolvem seus próprios modelos, adaptados a sua realidade para que tenham eficácia (CAVASSANI; CAVASSANI; BIAZIN, 2006).

É importante, destacar modelos de QTV e alguns de seus indicadores determinantes:

Autor dos Modelos	Indicadores determinantes
Walton (1974)	compensação justa e adequada, condições de trabalho, oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social no trabalho, constitucionalismo, trabalho e espaço total da vida e relevância social da vida no trabalho.
Hackman e Oldham (1975)	variedades de tarefa, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia e <i>feedback</i> .
Westley (1979)	enriquecimento das tarefas, trabalho auto-supervisionado, distribuição de lucros e participação nas decisões.
Davis e Werther (1983)	projeto de cargos segundo a habilidade, disponibilidade e expectativas sociais do empregado, práticas de trabalho não mecanicistas, autonomia, variedade, identidade da tarefa e retroinformação.
Nadler e Lawler (1983)	participação nas decisões, reestruturação do trabalho através de enriquecimento de tarefas e grupos de trabalho autônomos, inovação no sistema de recompensas e melhora do ambiente de trabalho.
Huse e Cummings (1985)	participação do trabalhador, projeto de cargos, inovação no sistema de recompensa e melhoria no ambiente de trabalho.
Siqueira e Coletta (1989)	próprio trabalho, relações interpessoais, colegas, chefe, política de Recursos Humanos e empresa.

Quadro 02 – Modelo de qualidade de vida no trabalho
Fonte: (ALVES, 2010, p. 79).

Contudo, ressalta-se que conquistar a QVT é mais um desafio entre tantos outros que as pessoas enfrentam diariamente no ambiente empresarial, que diante das tantas pressões geradas pela competitividade no mercado de trabalho, o profissional moderno deve buscar novas alternativas que possam proporcionar um melhor bem estar individual, preocupando-se com o equilíbrio físico, psíquico e social, uma regra para se obter uma vida mais satisfatória no contexto empresarial (MOURA, 2011).

3 METODOLOGIA

Como estratégia de pesquisa foi utilizada o estudo de caso. Yin (2006) define estudo de caso como uma investigação empírica que estuda um fenômeno contemporâneo dentro do seu contexto, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos, enfatizando que o estudo de caso é uma estratégia de pesquisa que engloba o planejamento, técnicas de coleta e análise de dados.

Gil (2009, p. 07) ressalta que o estudo de caso deve ser definido

mediante a identificação de suas características:

- a) **É um delineamento de pesquisa** – não pode ser confundido com método, técnica, estratégia ou tática para coletar dados.
- b) **Preserva o caráter unitário do fenômeno pesquisado** – a unidade-caso é estudada como um todo, podendo ser construída por um indivíduo, um grupo, um programa, um evento, um processo, uma comunidade, uma organização, uma instituição social ou mesmo toda uma cultura.
- c) **Investiga um fenômeno contemporâneo** – embora podendo levar em consideração múltiplos condicionamentos históricos, o objeto de estudo é um fenômeno cuja ocorrência se dá no momento em que se realiza a pesquisa.
- d) **Não separa o fenômeno do seu contexto** – o estudo de caso difere de outros delineamentos, como o experimento e o levantamento, que deliberadamente restringem o número de variáveis a serem estudadas com vistas à sua viabilização.
- e) **É um estudo em profundidade** – o estudo de caso difere significativamente de outros delineamentos no que se refere a este item. Nos levantamentos, por exemplo, utilizam-se instrumentos padronizados para coleta de dados, como o questionário e a entrevista estruturada, visando facilitar o processo de tabulação e análise de dados. Estes instrumentos, por sua vez, tendem a apresentar um número reduzido de itens, para que se possa atingir um grande número de respondentes. No estudo de caso, ao contrário, as entrevistas tendem a ser pouco estruturadas, com vistas à obtenção de dados caracterizados por um maior nível de profundidade.
- f) **Requer a utilização de múltiplos procedimentos de coleta de dados** – para garantir a qualidade das informações obtidas no estudo de caso requer-se a utilização de múltiplas fontes de evidência. Os dados obtidos com entrevistas, por exemplo, deverão ser contrastados com dados obtidos mediante observações ou análise de documentos.

O estudo de caso a ser desenvolvido será do tipo descritivo-explicativo, quanto aos objetivos da pesquisa e sociológico quanto ao enfoque disciplinar.

Gil (2009, p. 50) diz que os estudos de caso descritivos são desenvolvidos com o propósito de proporcionar a ampla descrição do fenômeno em seu contexto. O enfoque descritivo se justifica devido ao fato que será feita uma descrição do fenômeno a ser estudado, através dos dados coletados e da sua transformação em informações, que responderão ao problema proposto.

Gil (2009, p. 50) define estudo de caso explicativo como aquele capaz de proporcionar descrições ricas e robustas.

De acordo com Gil (2009, p. 51), os estudos de caso sociológicos enfatizam processos sociais como socialização, aculturação, competição e conflito no âmbito das diferentes instituições sociais como família, escola, empresa e igreja.

Será utilizada a abordagem quantitativa. Yin (2006) ressalta que o estudo de caso não deve ser confundido com pesquisa qualitativa. Gil (2009, p. 03) enfatiza que:

O estudo de caso não pode ser confundido com uma pesquisa qualitativa. Embora a maioria dos estudos de casos adote um a abordagem qualitativa, podem ser identificados estudos de casos eminentemente quantitativos. Por outro lado, a maioria das pesquisas definidas como qualitativas não é constituída por estudos de caso. A confusão se dá porque muitos dos procedimentos adotados nos estudos de casos foram “tomados de empréstimo das pesquisas qualitativas.

Os projetos de estudo de caso podem ser de caso único ou de casos múltiplos. O que difere os dois tipos de estudo de caso é o número de unidades estudadas. De acordo com Yin (2006), uma unidade de estudo de caso pode ser um indivíduo, uma instituição ou uma comunidade.

Para condução deste estudo será adotado o modelo de caso único e definida como unidade de estudo de caso a obra de uma empresa de construção civil.

No estudo de caso, a fase de coleta de dados requer habilidades específicas do pesquisador. Yin (2006) ressalta que um bom pesquisador deve ser capaz de fazer boas perguntas e interpretar respostas, ser um bom ouvinte, ser adaptável e flexível, ter noção clara das questões que estão sendo estudadas e ser imparcial.

Para operacionalização da coleta de dados deve ser elaborado um protocolo de estudo de caso, que consiste em um documento que trata de todas as decisões que serão tomadas ao longo da pesquisa – um guia para condução da pesquisa.

Gil (2009, p. 58) enfatiza não existir um modelo fixo para elaboração do protocolo, mas é recomendável que seja subdividido em partes, tais como: dados de identificação, introdução, procedimentos de campo, questões específicas, previsão de análise de dados e guia para elaboração de relatórios.

Para condução do processo de coleta de dados, é indispensável a definição das fontes de evidência. Yin (2006) afirma que as evidências para um estudo de caso podem ser provenientes de seis fontes: documentos, registros em arquivos, entrevistas, observação direta, observação participante e artefatos físicos.

Apesar do estudo de caso ser do modelo caso único serão utilizadas

diversas fontes de evidências para elucidação do problema de pesquisa. A fonte de evidências a ser utilizada para operacionalização da coleta de dados deste trabalho foi a pesquisa do tipo *survey* ou levantamento.

A pesquisa *survey* será estruturada e formal, com aplicação de um instrumento de coleta de dados do tipo questionário e será realizada com os funcionários.

De acordo com Yin (2006, p. 118), o levantamento pode ser considerado como parte de um estudo de caso e produz dados quantitativos como parte das evidências.

Gil (2009, p. 64) enfatiza que:

Nas pesquisas estruturadas, as perguntas são pré-determinadas, assim como as alternativas de resposta. Cabe ao entrevistado apenas escolher a que julga mais apropriada. Por possibilitar o tratamento quantitativo dos dados, este tipo de entrevista é muito adequada aos levantamentos de campo.

Entende-se que o método *survey* é operacionalizado pela coleta de dados primários por meio de questionários a uma amostra de uma determinada população.

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi o modelo para Qualidade de Vida no Trabalho proposto por Walton (1973), estruturado em 40 questões fechadas com uma escala de respostas do tipo Likert, de cinco alternativas. As questões do instrumento estão divididas em oito critérios: Remuneração adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades pessoais, oportunidade de crescimento e segurança, integração social no trabalho, constitucionalismo, trabalho e vida, e relevância social. Os critérios são seccionados em sub-critérios, onde cada um desses representa uma questão.

Para condução do estudo foi realizado um censo com todos os funcionários da obra em estudo.

A análise das evidências do estudo de caso segundo Yin (2009) consiste em examinar, categorizar, classificar em tabelas, testar ou recombinar as evidências qualitativas e quantitativas para tratar os objetivos de estudo.

Nessa fase, as técnicas de análise devem ser bem definidas e o pesquisador deve ter familiaridade com várias ferramentas, tanto qualitativas

quanto quantitativas. Miles e Huberman apud Gil (2009) identificam três grandes etapas no tratamento dos dados: redução – consiste da simplificação e transformação dos dados obtidos; exibição – refere-se à organização dos dados selecionados de forma a possibilitar a análise sistemática das semelhanças e diferenças; e a conclusão e verificação – etapa na qual o pesquisador procura identificar o significado dos dados, suas regularidades, padrões e explicações.

As evidências desse estudo receberam análises quantitativas. As técnicas quantitativas de análise de dados utilizadas foram: ferramentas de análise descritiva e exploratória de dados, tais como: tabelas, gráficos, medidas de tendência central e variabilidade, assim como técnicas de estatística indutiva e modelos de regressão para descrever o relacionamento existente entre as variáveis dependentes e independentes do estudo, tais análises foram realizadas com utilização do software IBM SPSS, versão 18.0.

4 RESULTADOS

4.1 Perfil dos entrevistados

A obra possui 72 funcionários, dos quais aproximadamente 95,00% eram do sexo masculino, 78,70% na faixa etária entre 31 a 40 anos, tendo 54 dos 72 entrevistados apenas o ensino fundamental incompleto. 69,76% se declararam casados ou em uma união estável. Os funcionários entrevistados desempenham 14 funções distintas, sendo 58,00% dos entrevistados eram serventes de obras, seguido pelos pedreiros com 23,00%.

4.2 Avaliação da qualidade de vida no trabalho

Os resultados foram agrupados segundo as oito categorias do modelo utilizado.

- **Em relação ao salário justo e adequado:** o resultado da pesquisa evidenciou que a maioria dos funcionários (76,08%) é indiferente em relação à remuneração recebida. Quanto à comparação do salário com o dos colegas, os entrevistados se mostraram satisfeitos. No tocante as

recompensas e a participação de resultados que recebe, nem estão satisfeitos nem insatisfeitos (78,09%). Em relação aos benefícios extras como médico, transporte e alimentação o grande montante está insatisfeita (88,00%).

- **Em relação a suas condições de trabalho:** em relação à jornada e carga de trabalho os colaboradores da pesquisa demonstraram satisfação em sua maioria – 65%. Quanto ao uso de tecnologia no trabalho 72,01% mostrou que nem estão satisfeitos nem insatisfeitos, por se tratar na sua grande maioria de trabalho braçal. Em relação à salubridade, equipamentos de proteção individual e cansaço os funcionários relataram em sua maioria (68,55%) satisfação.
- **Em relação ao uso de suas capacidades no trabalho:** quanto à autonomia, observou-se que 85,33% da satisfação, a maioria ficou entre satisfeito e nem estão satisfeitos nem insatisfeitos. Em relação à importância da atividade exercida, a polivalência, na satisfação com a avaliação de desempenho-me a responsabilidade conferida tratada no questionário entre a pergunta 12 e a questão 15 a grande maioria está satisfeita ou muito satisfeita.
- **Oportunidades que tem no trabalho:** quanto às oportunidades obtidas pelos funcionários como crescimento profissional, treinamentos, e frequências que as demissões acontecem no ambiente de trabalho a maioria disse que nem estava satisfeito nem insatisfeito, mas quando o quesito citado foi o incentivo dado pela empresa para estudo aos funcionários, em sua maioria (62,02%), demonstraram insatisfação.
- **Integração social no trabalho:** No tocante à integração social no trabalho, os entrevistados se mostraram satisfeitos com os quesitos discriminação, relacionamento com colegas e chefes, comprometimento da equipe, e valorização das ideias.
- **Em relação ao constitucionalismo do seu trabalho:** os entrevistados, em sua maioria revelaram, que a empresa respeita os direitos do trabalhador, e que tem liberdade de expressão, e que estão satisfeitos

com as normas e regras da empresa e que sua individualidade é respeitada.

- **Espaço que o trabalho ocupa na vida:** os entrevistados, em sua maioria (75,05%), demonstraram estar satisfeitos com a influência do trabalho sobre sua vida familiar, tendo tempo para lazer e descanso.
- **Em relação à relevância social e importância do seu trabalho:** a maioria dos colaboradores diz estar satisfeitos ou muito satisfeitos com o orgulho de realizar seu trabalho. A pesquisa mostra também satisfação dos funcionários com a imagem que a empresa apresenta perante a sociedade. Quanto à integração comunitária que a empresa apresenta a maioria revelou estar insatisfeito e indiferente. Quanto à qualidade dos produtos e serviços prestados estão satisfeitos. Quanto à política de recursos humanos a maioria elegeu nem satisfeitos nem insatisfeitos e satisfeito.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ambiente da construção civil vem passando por grandes transformações em função de pressões que recebem tanto do contexto externo quanto do interno. As mudanças por que passam as organizações não estão limitadas a suas estruturas organizacionais, seus produtos ou seus mercados, mas afetam principalmente seus padrões comportamentais ou culturais e seus padrões políticos ou relações internas e externas de poder.

Nesse sentido, a qualidade de vida no trabalho proporciona uma maior participação por parte dos funcionários, criando um ambiente de integração com superiores, com colegas de trabalho, com o próprio ambiente de trabalho, visando sempre a compreensão das necessidades dos funcionários.

Então, de acordo com os resultados, é notório que pode-se motivar o trabalhador, criando um ambiente de participação, de integração com superiores, com os colegas, partindo sempre da compreensão das

necessidades dos empregados. Por sua vez, a gerência ou o líder mais próximo tem a responsabilidade de criar um ambiente onde as pessoas possam se sentir bem. Elas também precisam saber o que a administração espera que eles produzam e de que maneira. Neste caso, torna fundamental que a gerência ou líder mais próximo deva estar sempre demonstrando que as pessoas têm um papel importante na organização e que outras pessoas contam com elas.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Everton Fernando. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: indicadores e instrumentos de medidas. **Diálogos & Saberes**, Mandaguari, v. 6, n. 1, p. 77-87, 2010.

AMARO, Ana. PÓVOA, Andréia. MACEDO, Lúcia. Disponível em: <<http://www.jcpaiva.net/getfile.php?cwd=ensino/cadeiras/metodol/20042005/894dc/f94c1&f=a398>>. Acesso em: 01 jun. 2013.

BATISTA, Álamo Alexandre da Silva. ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO UTILIZANDO UM MODELO DE REGRESSÃO LOGÍSTICA. Ponta Grossa, 2010.

BOSSARDI, Andréa de Lima; et al. **Qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro, 2010.

CAVASSANI, Amarildo Pereira; CAVASSANI, Edlene Barbieri; BIAZIN, Celestina Crocetta. **Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações**. Bauru, SP, Brasil, 06 a 08 de novembro de 2006.

CAVALCANTE, Geisa Fabiane; et al. **A qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton – uma análise na Diretoria de Administração do IFPB**. 2008.

FERNANDES, Cíntia Heloisa; et al. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: uma vantagem competitiva. Lins – SP, 2009.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas.

HAUSER, Marcus William. **Análise da qualidade de vida no trabalho em operários da construção civil da cidade de ponta grossa, utilizando o diagrama de corlett e manenica e o questionário qualityofworkinglifequestionnaire – QWLQ**. Ponta Grossa, 2012.

JÚNIOR. Dálcio Roberto dos Reis. **QUALIDADE DE VIDA NO**

TRABALHO:CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DO QUESTIONÁRIO QWLQ-78. Ponta Grossa: 2008.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica.** São Paulo: Atlas, 2010.

MATTAR, Fauze N. **Pesquisa de Marketing.** 3 ed.. São Paulo: Atlas, 2001. [edição compacta]

MORETTI, Silvinha. **Qualidade de vida no trabalho x auto-realização humana.** 2008.

MOURA, Leila Luz Fontes de. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA APLICAÇÃO PRÁTICA DO MODELO DE WALTON NO CONTEXTO DE UMA EMPRESA EM PICOS – PI. Picos – PI, 2011.

SANTOS, Elaine Garcia Dos; MATTOS, Tassiane Santiago De; PINTO, Rodrigo Serpa. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DIANTE DE UM CENÁRIO DE MUDANÇA ORGANIZACIONAL: RELATO DOS SERVIDORES DO CAMPUS PORTO – UFPEL. Florianópolis, dez, 2011.

SILVA, Barbara de Oliveira; OLIVEIRA, Adriana Leonidas de. **Construção civil e qualidade de vida no trabalho.** VII CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO 12 e 13 de agosto de 2011.

SILVA, Caroline Machado Castilhos da; PEIXOTO, Roberta Ramalho; BATISTA, José Mauro Ruiz. A influência da liderança na motivação da equipe. **Revista Eletrônica Novo Enfoque**, ano 2011, v. 13, n. 13, p. 195 – 206.

SCIARPA, Aline Cardoso; PIRES, José Calixto de Souza; NETO, Odilon José de Oliveira. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: a percepção dos trabalhadores no ambiente de trabalho na empresa limpvap. 2010.

VALINOTE, Hernani Camilo. **Ambiente de trabalho e qualidade de vida dos trabalhadores da construção civil de uma construtora de Goiânia.** Goiânia, 2011.

VALDISSER,Cássio Raimundo. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: como utilizá-la na superação dos problemas e dificuldades encontradas no ambiente de trabalho. 2010.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it?.**Sloan Management Review**, Cambridge, v. 15, n. 1, p. 11-21, dec. 1973.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos.** 3 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.