

**LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
FACULDADE NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO
DO RIO GRANDE DO NORTE**

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA ENGASTERN CONSTRUÇÃO LTDA:
AVALIAÇÃO DO NÍVEL DE SATISFAÇÃO DOS OPERÁRIOS DA EMPRESA**

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA ENGASTERN CONSTRUÇÃO LTDA:
AVALIAÇÃO DO NÍVEL DE SATISFAÇÃO DOS OPERÁRIOS DA EMPRESA**

Monografia apresentada à Coordenação
do Curso de Graduação em
Administração da Faculdade Natalense
para o Desenvolvimento do Rio Grande
do Norte como requisito parcial para
obtenção do Título de Bacharel em
Administração.

MARIA CRISTINA PEREIRA

Orientador

Antônio Alves Filho, M.Sc.

NATAL

2003

LIGA DE MARIA CRISTINA PEREIRA DO NORTE
FACULDADE NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO
DO RIO GRANDE DO NORTE

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA ENGASTERN CONSTRUÇÃO LTDA:
AVALIAÇÃO DO NÍVEL DE SATISFAÇÃO DOS OPERÁRIOS DA EMPRESA

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA ENGASTERN CONSTRUÇÃO LTDA:
AVALIAÇÃO DO NÍVEL DE SATISFAÇÃO DOS OPERÁRIOS DA EMPRESA**

Monografia apresentada a Coordenação
do Curso de Graduação em
Administração da Faculdade Natalense
para o Desenvolvimento do Rio Grande
do Norte como requisito parcial para
obtenção do grau de Bacharel em
Administração.

Orientador:

Antônio Alves Filho, M.Sc.

NATAL
2003

FARN

MARIA CRISTINA PEREIRA

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA ENCASTERN CONSTRUÇÃO LTDA:
AVALIAÇÃO DO NÍVEL DE SATISFAÇÃO DOS OPERÁRIOS DA EMPRESA



M
331.101.32

P4984

2003

Pereira, Maria Cristina

A Qualidade de vida no trabalho na ENCASTERN Construção
Ltda: avaliação do nível de satisfação dos operários da empresa
/Maria Cristina Pereira. – Natal: FARN, 2003.

55p.

Monografia (Graduação em Administração) – Faculdade
Natalense para o desenvolvimento do Rio Grande do Norte.

Orientador: Antonio Alves Filho (M.Sc)

1.Satisfação no trabalho – Monografia 2. Qualidade de vida –
Monografia I. Título.

RN/FARN/BC

CDV 331.101.32

NATAL
2003

**LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
FACULDADE NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO
DO RIO GRANDE DO NORTE**

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA ENGASTERN CONSTRUÇÃO LTDA:
AVALIAÇÃO DO NÍVEL DE SATISFAÇÃO DOS OPERÁRIOS DA EMPRESA**

Maria Cristina Pereira

Monografia apresentada e aprovada em ____ de ____ de ____ Pela
banca examinadora composta pelos seguintes membros:

Antônio Alves Filho
Orientador

Cristina de Freitas Barreto
Membro examinador

Rosângela Menezes Cortês Bezerra
Membro examinador

Natal, ____ de ____ de ____.

AGRADECIMENTOS

Em particular quero registrar os meus agradecimentos a todos aqueles que se envolveram e influíram construtivamente em todas as fases desse trabalho.

Em especial a Deus, por me permitir chegar e estar aqui.

Ao professor Antonio Alves Filho, orientador desse trabalho pela dedicação à causa do saber e pela valorização de minhas ideias.

A empresa ENGASTERN, por permitir a realização deste trabalho, com todos os recursos necessários e por ajudar a facilitar esse trabalho.

Aos funcionários da Faculdade Natalense por o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte, pela atenção e minha dedicação no período acadêmico.

A todos os professores do programa de graduação em Administração da FARN, pela importância dos conhecimentos e experiências compartilhadas.

Agradeço ainda aos meus familiares e amigos que estiveram sempre comigo nesta longa caminhada, preservando ao meu lado.

Dedico este trabalho a Deus pelo
Dom da vida, razão maior de estar
aqui e por mais uma conquista
importante em minha vida.

AGRADECIMENTOS

Em particular queria registrar os meus agradecimentos a todos aqueles que se envolveram e influíram construtivamente em todas as fase desse trabalho.

Em especial a Deus, por me permitir chegar e estar aqui;

Ao professor Antonio Alves Filho, orientador desse trabalho pela dedicação à causa do saber e pela valorização de minhas idéias;

A empresa ENGASTERN, por permitir a realização desta pesquisa, com também pela disposição em ajudar e facilitar esse trabalho.

Aos funcionários da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte, pela atenção a mim dedicada, no período acadêmico;

A todos os professores do programa de graduação em Administração da FARN, pela importância dos conhecimentos e experiências compartilhadas;

Agradeço ainda aos meus familiares e amigos que estiveram sempre comigo, nesta longa caminhada, preservando ao meu lado.

SUMÁRIO

LISTA DE GRÁFICOS

RESUMO

1.	INTRODUÇÃO	08
1.1	CONTEXTO E COLOCAÇÃO DO PROBLEMA	08
1.2	CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO E SEU AMBIENTE	09
1.3	OBJETIVOS	10
1.3.1	Geral	10
1.3.2	Específicos	10
1.4	Justificativa	11
2.	REFERENCIAL TEÓRICO	12
2.1	CONSTRUÇÃO	12
2.2	PROGRAMAS OU NORMAS REGULAMENTADORAS	12
2.3	CONDIÇÕES DE TRABALHO NA CONSTRUÇÃO CIVIL	15
2.4	NUMERO DE ACIDENTES NA CONSTRUÇÃO CIVIL	17
2.5	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	19
2.6	DEFINIÇÃO DE QVT	19
2.7	EVOLUÇÃO DA QVT	20
2.7.1	Modelo de Walton	21
3.	METODOLOGIA	24
3.1	TIPO DE PESQUISA	24
3.2	UNIVERSO E AMOSTRA	24
3.2.1	Universo	24
3.2.2	Amostra	24
3.3	COLETA DE DADOS	25
3.4	TRATAMENTO PARA ANÁLISE DOS DADOS	25
3.5	COMENTÁRIOS SOBRE O PROCESSO DA COLETA DE DADOS	25
4.	ANÁLISE	29
4.1	DADOS RELATIVOS AOS FUNCIONARIOS	29
4.2	NIVEL DE SATISFAÇÃO	35
5.	CONCLUSÃO	49
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50
	ANEXO	52

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01 -	Profissão -----	29
Gráfico 02 -	Faixa Etária -----	30
Gráfico 03 -	Tempo de serviço na empresa -----	31
Gráfico 04 -	Grau de instrução -----	31
Gráfico 05 -	Estado Civil -----	32
Gráfico 06 -	Razões para ingresso na construção civil -----	33
Gráfico 07 -	Tempo de trabalho na construção civil -----	33
Gráfico 08 -	Onde morava -----	34
Gráfico 09 -	Migração -----	35
Gráfico 10 -	Equilíbrio entre salário e trabalho -----	35
Gráfico 11 -	Salário de acordo com o mercado -----	36
Gráfico 12 -	Segurança individual -----	37
Gráfico 13 -	Segurança coletiva -----	37
Gráfico 14 -	Higiene das instalações de uso pessoal -----	38
Gráfico 15 -	Arrumação do canteiro de obra -----	39
Gráfico 16 -	Qualidade dos materiais -----	39
Gráfico 17 -	Esforço e desgaste -----	40
Gráfico 18 -	Disponibilidade de materiais -----	41
Gráfico 19 -	Acesso rápido à ferramenta -----	41
Gráfico 20 -	Variedade de tarefa -----	42
Gráfico 21 -	Apoio do superior imediato -----	43
Gráfico 22 -	Feedback -----	43
Gráfico 23 -	Garantia de emprego -----	44
Gráfico 24 -	Chances de crescimento profissional -----	45
Gráfico 25 -	Forma de tratamento do superior -----	45
Gráfico 26 -	Relacionamento com o patrão -----	46
Gráfico 27 -	Relacionamento com colega -----	47
Gráfico 28 -	Igualdade de tratamento -----	47
Gráfico 29 -	Cumprimento de obrigações -----	48

Este trabalho é resultante de uma pesquisa de campo que avalia o nível de satisfação dos funcionários de uma empresa de construção civil segundo a qualidade de vida pelo modelo de Walton, foi realizada através de observações e entrevista pessoal utilizando um questionário, aplicado aos 42 operários nos 3 canteiros de obra da empresa. Através destas entrevistas foi avaliado e analisado o nível de satisfação dos funcionários. Constatou-se que apesar da empresa mostra-se interessada em relação à qualidade de vida do pessoal nos canteiros de obra, existe pontos que precisam ser melhorados.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho; nível de satisfação.

1. INTRODUÇÃO

1.1- CONTEXTO E COLOCAÇÃO DO PROBLEMA

A construção civil é de fundamental importância, seja em termos econômicos ou sociais, na forma de abrigo, de local de trabalho e de edificações sociais. Mas, constata-se, por entidades e pesquisadores envolvidos com a atividade, que há indicadores desfavoráveis em termos de produtividade, qualidade, desperdícios, prazos e custos, face às mudanças econômicas e à competitividade do setor. Talvez por esta razão um programa de qualidade possa ser extremamente viável.

No entanto, para a introdução de um programa de qualidade no setor de construção civil, numa empresa de pequeno porte onde o processo de trabalho é o tradicional, com pouca estruturação, dificuldade de controle e grande heterogeneidade de produtos e materiais, a participação dos trabalhadores é crucial para o sucesso da iniciativa.

Porém, a construção civil é caracterizada de modo geral por más condições de trabalho e por indicadores sociais negativos, com elevados índices de acidentes e baixos padrões salariais, justificado pelas empresas como decorrentes do despreparo e baixa produtividade do trabalhador, assim como rotatividade elevada, justificada pelo trabalhador como consequência da insalubridade, níveis salariais insuficientes e organização do trabalho inadequado.

Para implementar a qualidade de vida no trabalho, é necessário dar ênfase aos seguintes enfoques: estatístico, econômico-administrativo e motivacional. Porém será estudado o último, por ser baseado na mobilização da mão de obra, onde visa a melhoria da qualidade a partir de esquemas participativos, pois é o que mais se adequa à situação das pequenas empresas de construção civil.

Melhorar as condições de trabalho, mesmo quando se admite como prioridade, é necessário determinar o que exatamente é mais importante, qual ação os satisfariam mais rápida e adequadamente, pois a identificação destes fatores permitiria

às empresas focalizar e concentrar esforços iniciais nos pontos críticos, buscando remover as causas mais agudas de insatisfação e evitando o desperdício de recursos.

Portanto, o trabalho tem como objetivo a pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho, e será baseado na sondagem de opinião dos funcionários da empresa ENGASTERN Construções Ltda, onde será realizada uma avaliação para medir o grau de satisfação quanto aos vários fatores que interferem nessa situação, constituindo um instrumento apropriado, pois fornecerá as informações que a empresa necessita para encaminhar suas iniciativas de melhoria.

1.2- CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO E SEU AMBIENTE

A ENGASTERN foi fundada em 07/03/1996 e está localizada na Rua Guilherme Tinoco nº 1236, no bairro Tirol, Natal/RN, ocupando um espaço de 149 m² de área coberta destinada a escritório. Seu quadro funcional é composto por dois engenheiros, um arquiteto, um gerente administrativo, e dois auxiliares de escritório. É uma empresa de pequeno porte, cuja atividade está voltada para o ramo de construção civil, dedicada a construção de obras residenciais, comerciais e públicas. Por ocasião da pesquisa executavam-se três, sendo duas comerciais e uma pública.

A empresa trabalha com mão de obra própria e sub empreitada, utilizando também os serviços de locação de pessoal temporário. Seus empregados próprios ocupam funções consideradas fundamentais, como mestres de obra, almoxarifes e vigias. A forma como se processa o trabalho é a tradicional, caracterizada como aquela onde a utilização de máquinas e equipamentos é menos intensa, com a supremacia das categorias ocupacionais típicas, como serventes, pedreiros, armadores, carpinteiros, azulejistas, pintores, etc., voltados para tarefas que exigem perícia e habilidade e que não são possíveis de serem realizados por máquinas. Mas, já se pode observar a introdução de vários elementos pré-fabricados ou pré-montados, como lages, vigas e mesmo janelas e portas montadas, que são simplesmente colocadas e fixadas nos vãos, com reduzido trabalho posterior de acabamento.

Seus principais fornecedores são: Comercial José Lucena Ltda, Deposito São Joaquim Material de Construção Ltda, Saci Materiais de Construção Ltda, Indústria e Comércio Portal Ltda, Premotex Indústria e Comércio Ltda, Cerâmica Estrutural, Polimix Concreto Ltda, Potiguar Cimento Ltda, Natal Tintas Ltda, Hidraluz Comércio Representações Ltda, Mármore e Granitos Ltda, Armazém e Madeireira Cacique, Armazém Pará, Congeral Comércio Material Elétrico em Geral Ltda, Martins e Câmara Ltda, Maxprom Indústria e Comércio Ltda, Premocenter Indústria e Comércio de Prémoldados Ltda, Nogueira Indústria e Comércio.

No entanto, a ENGASTERN por ser uma empresa de construção civil de pequeno porte, adota como forma de trabalho o método tradicional, pois é difundido pela própria força de trabalho. Em qualquer parte do país pode-se contratar profissionais que vão executar seu trabalho de forma muito semelhante. Portanto, trás como vantagem a redução de custos no que se refere a formação do trabalhador.

1.3- OBJETIVOS

1.3.1- Geral

O objetivo geral deste projeto consiste em avaliar o nível de satisfação dos trabalhadores com relação aos fatores que interferem na Qualidade de Vida no Trabalho, segundo o modelo de Walton, na empresa ENGASTERN Construções Ltda.

1.3.2- Especifico

Com os objetivos específicos a pesquisa pretende:

- Avaliar a compensação justa e adequada;
- Verificar as condições físicas de trabalho;
- Identificar o uso e desenvolvimento de capacidade;
- Avaliar as chances de crescimento e segurança;

- Identificar a integração social na empresa;
- Avaliar o constitucionalismo.

2.1- CONSTRUÇÃO CIVIL

1.4- JUSTIFICATIVA

Hoje, na maioria das empresas do mundo inteiro, não há um comprometimento com a questão da Qualidade de Vida no Trabalho dos seus funcionários, apesar do assunto ser bastante discutido nos dias atuais.

As empresas, atualmente, sentem a necessidade de mudanças, pois o mercado encontra-se altamente competitivo e globalizado, onde em tudo se procuram melhoras, seja no produto, no atendimento, nas condições de trabalho, etc, onde as empresas ficam em geral no dilema de investir em máquinas e equipamentos cada vez mais sofisticados, e necessitando na maioria das vezes de trabalhadores especializados para operá-los, ou então investir na qualificação e valorização do trabalhador. Mas, no entanto, se percebe que a grande maioria não despertou para as vantagens de ter um plano de QVT, enquanto alguns já se beneficiam por ter um plano como esse.

Portanto, é necessário elaborar-se um plano de pesquisa de QVT, para a empresa ENGASTERN Construções Ltda, no intuito de verificar o nível de satisfação dos trabalhadores, objetivando atingir elevação de qualidade através de melhoria nas condições de trabalho e nos aspectos organizacionais da empresa.

2.2- PROGRAMAS OU NORMAS REGULAMENTADORAS

Os programas exigidos pelo Ministério do Trabalho são os seguintes: PNR - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (NR 9), que visa detectar os riscos e as condições inadequadas no ambiente de trabalho que afetam a saúde do trabalhador; e PCMAT - Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho (NR 12), que corresponde ao planejamento das ações de segurança e proteção e suas atividades de toda fase do processo construtivo; e o PCMSO - Programa de

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1- CONSTRUÇÃO CIVIL

A construção civil constitui-se num setor extremamente heterogêneo, onde podem conviver empresas dos mais variados portes, desde grandes empresas, principalmente no subsector construção pesada, até médias e pequenas empresas, ou mesmo microempresários, grupos familiares, profissionais autônomos, dedicados a atividades específicas, como serviços de instalações e pinturas, execução de reformas, consertos e serviços de manutenção.

Por outro lado, o setor também se presta à criação de empresas ou consórcios para a execução de um único produto ou poucas unidades, ou ainda, a formação de grupos de pessoas interessadas na construção de edificações sob a forma de condomínio, das quais desenvolvem em conjunto todas as atividades necessárias, da escolha do terreno ao término do empreendimento, dissolvendo-se após a distribuição das unidades construídas ou o rateio dos resultados gerados com a venda das mesmas.

Portanto, podemos salientar que a construção civil, é um conjunto de atividade que consiste na construção, demolição, reparos, e manutenção de empreendimento.

2.2- PROGRAMAS OU NORMAS REGULAMENTADORAS

Os programas exigidos pelo Ministério do Trabalho são os seguintes: PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (NR 9), que visa detectar os riscos e as condições inadequadas no ambiente de trabalho que afetam a saúde do trabalhador; o PCMAT – Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho (NR 18), que corresponde ao planejamento das ações de segurança e proteções a serem adotadas em cada face do processo construtivo; e o PCMSO – Programa de

Controle da Saúde Médico Ocupacional (NR 7), que realiza os exames admissionais, periódicos e demissional dos trabalhadores. A seguir temos os programas de forma mais detalhada:

a) NR 9 - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA:

Esta Norma Regulamentadora – NR estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, visando a prevenção da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

As ações do PPRA devem ser desenvolvidas no âmbito de cada estabelecimento da empresa, sob a responsabilidade do empregador, com a participação dos trabalhadores, sendo a sua abrangência e profundidade dependentes das características dos riscos e das necessidades de controle.

Para efeito desta NR consideram-se riscos ambientais os agentes físicos, químicos e biológicos existentes no ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador. Consideram-se agentes físicos as diversas formas de energia a que possam estar expostos os trabalhadores, tais como ruídos, vibrações, pressões anormais, temperatura extremas, radiações ionizantes, radiações não ionizantes, bem como o infra-som e ultra-som. Consideram-se agentes químicos as substâncias, compostos ou produtos que possam penetrar no organismo pela via respiratória, na formas de poeira, fumos, névoas, neblina, gases ou vapores, ou que, pela natureza da atividade de exposição, possam ter contato ou ser absorvidos pelo organismo através da pele ou por ingestão. Consideram-se agentes biológicos as bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros.

Este programa tem como objetivo, a preservação da saúde e integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e controle, nível de

ação, monitoramento, registro de dados, responsabilidade, informações e disposições finais.

b) NR 7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO:

PCMSO é um programa que orienta e especifica as condutas e procedimentos que as empresas devem adotar para prevenir os riscos em que os empregados estão expostos no dia-a-dia em seu ambiente de trabalho.

Este programa exige das empresas que contratem um médico do trabalho ou prestadora de serviços para coordenação, que deverá ser responsável pela realização das ações exigidas pelo PCMSO, com os seguintes objetivos:

- Definição de Condutas Técnicas;
- Programação Técnica e Cronológica de Exames Médicos e Complementares através de Relatórios Anuais;
- Avaliação Clínica dos Trabalhadores;
- Recomendação de Avaliação Complementares, como Levantamentos Ambientais e Ergonômicos;
- Acompanhamento Estatístico e Arquivamento dos Resultados obtidos;
- Emissão de A.S.O. (Atestado de Saúde Ocupacional) e C.A.T. (Comunicação de Acidente de Trabalho);
- Assessoria e Consultoria Técnica na Manutenção do Programa.

A importância em se implementar o PCMSO é para que se cumpra a legislação em vigor. As empresas que não possuírem esse programa, em caso de fiscalização, podem ser penalizadas em multas.

c) NR18 – Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho – PCMAT:

Esta norma estabelece diretrizes de ordem administrativa, de planejamento, de organização, medidas de controle, sistemas preventivos de segurança nos processos e condições ambientais de trabalho na indústria da construção.

Considera-se também as atividades de: reparo, pintura, demolição, limpeza e manutenção de edifícios, independentemente do número de pavimentos, tipos de construção, incluindo urbanização e paisagismo.

2.3- CONDIÇÕES DE TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO

Quando o canteiro de obras envolver vinte trabalhadores ou mais, o empregador deve fazer um planejamento (PCMAT – Programa de Condições Meio Ambiente de Trabalho na Construção Civil) que deverá abordar todos os procedimentos dentro do canteiro de obras que assegurem a segurança e a saúde dos trabalhadores, conforme norma regulamentadora que trata dos seguintes requisitos:

a) Treinamento

A norma determina que todos os empregados recebam treinamento, de preferência de campo, dentro do seu horário de trabalho. Antes de iniciar as suas tarefas, o trabalhador deve ser informado sobre as condições de trabalho no canteiro, os riscos de sua função específica, e as medidas de proteção coletivas e individuais a serem adotadas.

b) Vestimenta e EPI

O empregador deve fornecer a vestimenta de trabalho e fazer a sua reposição quando for preciso. A roupa básica pode ser macacão ou calça e camisa. Os equipamentos de proteção individual devem ser fornecidos ao empregado exposto a riscos ou toda vez que for inviável adotar medidas de proteção coletiva.

c) Cinto de Segurança

O cinto de segurança tipo Pára-quedista é obrigatório para atividades realizadas a mais de dois metros de piso, quando isso representar risco de queda para o trabalhador.

d) Bandeja

Os prédios com mais de quatro pavimentos, ou altura equivalente, devem ser equipados com uma plataforma de proteção na altura da primeira laje e, acima desta, de 3 em 3 lajes, com tela de proteção nas suas extremidades. Se houver pavimentos inferiores, essas bandejas devem ser instaladas de 2 em 2 lajes, em direção ao subsolo.

e) Guarda-Corpo

É fundamental a instalação de proteção contra quedas de altura. O sistema de guarda-corpo com rodapé é uma delas. Essa proteção é constituída de travessas cujos vãos devem ser preenchidos por tela ou outro dispositivo que garanta o fechamento da abertura.

f) Elevador

Os elevadores para transporte de materiais devem ser revestidos de tela.

g) Área de Vivência

Para garantir qualidade de vida, condições de higiene e integração do empregado na sociedade, com reflexos na produtividade da empresa, a nova norma regulamentadora determina que os canteiros de obra contenham:

- Instalações Sanitárias

Devem ser adequadas, e em perfeitas condições de higiene e limpeza, com lavatório, mictório e vaso sanitário, na proporção de 1 conjunto para cada grupo de 20 trabalhadores, e chuveiro na proporção de 1 para cada grupo de 10 trabalhadores.

- Vestiário e Armário

Os trabalhadores que não moram no canteiro de obras têm direito a vestiário com chuveiro e a um armário individual.

- Refeitório

O local para refeições deve possuir piso de material lavável e mesas com tampos lisos e laváveis. O refeitório não pode estar situado em subsolos ou porões das edificações.

- Alojamentos

Se os empregados morarem no canteiro de obras, a empresa deve proporcionar-lhes dormitórios confortáveis e arejados, e também lavanderia e área de lazer.

- Bebedouros

Toda obra deve ter bebedouros com água filtrada e potável na proporção de 1 bebedouro para cada grupo de 25 trabalhadores.

Portanto, as Normas Regulamentadoras têm por objetivo garantir as condições de higiene, saúde e bem estar dos trabalhadores, ou seja, a Qualidade de Vida no trabalho, nos canteiros de obras da Construção Civil.

2.4- NÚMERO DE ACIDENTES NA CONSTRUÇÃO CIVIL

O número de acidentes de trabalho no setor da Construção Civil no país vem reduzindo, desde o segundo semestre de 1995, quando foram atualizadas as normas regulamentadoras, onde deu uma visão mais moderna à questão do gerenciamento da segurança e saúde do trabalhador da indústria da construção civil, contemplando pontos que antes não eram citados. Prova disso, são os números do Ministério do Trabalho que mostram que a probabilidade média de que um acidente de trabalho seja fatal no setor é de 12,78 para cada 1.000 acidente, sendo que em 1999, esse indicador foi de 14,62 por 1.000 acidentes de trabalho.

No entanto, os números de acidentes do trabalho no Brasil, ainda esta bastante alto. Só no ano 2001, de acordo com os setores de atividades econômicas, ocorreram 448.746 acidentes, sendo que o maior índice ocorrido foi na indústria, com

160.244 acidentes, e o menor foi na Agricultura, com 23.104 acidentes, conforme podemos conferir no quadro a seguir:

Quadro referente à quantidade de acidentes do trabalho registrados, segundo o setor de atividade econômica – 2001

SETOR	QUANTIDADE
INDUSTRIA	160.244
SERVIÇOS	142.230
TRANSFORMAÇÃO	123.168
AGRICULTURA	23.104
TOTAL	448.746
Fonte: DATAPREV, CAT	

Enquanto isso, o número de acidentes na indústria da construção civil vem diminuindo como pode ser observado pelo próximo quadro.

Quadro referente à quantidade de acidentes na Construção Civil – 1999/2001

ANO	QUANTIDADE
1999	27.826
2000	25.536
2001	25.527
TOTAL	78.889
Fonte: DATAPREV, CAT	

Portanto, os empresários precisam conscientizar-se da importância de medidas de segurança para diminuir cada vez mais o índice de acidentes de trabalho, e assim melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho.

2.5- QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

No Brasil, o tema tem despertado interesse de empresários e administradores pela contribuição que oferece para elevar o nível de satisfação dos empregados e conseqüentemente o aumento da produtividade empresarial.

A busca da qualidade, produtividade e competitividade de forma cada vez mais acirrada, coloca as empresas em geral no dilema de investir em máquinas e equipamentos cada vez mais sofisticados, e assim, necessitando na maioria das vezes de trabalhadores especializados para operá-los, ou então investir na qualificação e valorização do trabalhador.

Neste sentido, a QVT traz um sistema integrado de compensação por parte do empregado, elevação de segurança e condições de trabalho, maior participação por parte do empregado, liberação do potencial criativo, poder de decisões no cargo que ocupa e outras tantas coisas que não geram custos adicionais, mas se refletem de maneira decisiva na qualidade de vida do trabalhador.

Em suma, a QVT surge no sentido de tornar o trabalho mais satisfatório, de forma a contribuir na qualidade de vida e desenvolvimento da empresa.

2.6- DEFINIÇÃO DE QVT

Apesar de ter surgido há mais de quarenta anos, ainda não existe uma definição consensual do que seja a QVT, mas sabe-se que são experiências inovadoras realizadas em vários países, cada autor conceituando-a conforme os elementos que julga mais importante, visando a melhoria da saúde organizacional através de novas formas de organizar o trabalho.

Vários autores vêm atuando dentro do conceito de QVT, desenvolvendo modelos e propondo critérios para sua avaliação, apresentando várias definições, cada uma das quais ressalta aspectos que o respectivo autor define como sendo uma das características importante para uma boa qualidade de vida no trabalho.

Segundo Trist apud ¹Rodrigues et al (1994, p.75), "QVT é de fundamental importância, para as organizações, tanto nos países desenvolvido, como dos países em desenvolvimento." Para Nadler e Lawler ²(Ibid), "QVT é a grande esperança das organizações para atingirem altos níveis de produtividade, sem esquecer a motivação e satisfação do trabalho."

Para Walton ³(Ibid, p.81), "QVT tem sido usada para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico."

No entanto, podemos conceituar a QVT como um conjunto de ações de uma empresa, que envolve implantação de melhoria e inovações tecnológicas, visando proporcionar retorno positivo em termos de produtividade e satisfação dos trabalhadores.

2.7- EVOLUÇÃO DA QVT

Em todas as organizações e em qualquer época, a qualidade de vida no trabalho se faz presente na história das empresas, sendo que em toda a sua trajetória não se deu ênfase a sua importância.

No início, a QVT foi definida em termos de percepção das pessoas em relação ao trabalho, principalmente as tarefas, de forma a satisfazer as necessidades individuais.

Mais tarde, segundo os autores, QVT foi entendida como uma abordagem, ou um método. Ela passou a ser definida em termos de técnicas específicas usadas para reformular o trabalho, com o enriquecimento de cargos e tarefas, grupos de trabalhos autônomos e semiautônomo, comissões, dentre outras.

Em seguida, QVT foi definida como um movimento, uma ideologia a ser promovida em função de seus valores sociais positivos. Termos como "administração participativa" e "democracia industrial" caracterizam esta ideologia.

Por fim, QVT também foi vista como um conceito global, envolvendo pesquisas sobre motivação, satisfação no trabalho, fatores ambientais e ergonômicos,

proporcionando uma visão mais completa da situação do homem em relação ao trabalho. Neste sentido, destacam-se as pesquisas realizadas por Maslow, Herzberg, McGregor, dentre outros autores.

Dentre esses autores, destacam-se Walton (1974), Lippitt (1978) e Westley (1979), abordam a QVT de forma mais global, enquanto outros autores se preocupam com aspectos mais específicos como: Huse & Cumming (1985), Nadler & Lawler (1983), Werther & Davis (1983), cargos; Theriault (1980), remuneração; Denis (1980), ambiente físico de trabalho; Turner & Lawrence (1973), Hackman & Lawler (1971) e Hackman & Oldham (1975), dimensões básicas das tarefas; conforme citado por Fernandes (1996, p. 35 - 57). A seguir, apresenta-se apenas o modelo de Walton, tendo em vista os fins deste estudo.

2.7.1- Modelo de Walton

O modelo de Walton, foi escolhido como referencial teórico para elaboração da pesquisa, por incluir questões elementares da situação de trabalho, incluindo entre elas fatores higiênicos, condições físicas, aspectos relacionados à segurança e também à remuneração. No entanto, pela abrangência dos aspectos que focaliza, o modelo pode ser considerado o mais adequado para aplicação no setor de Construção Civil.

Para Walton apud Fernandes et al.(1996, p43), "qualidade de vida no trabalho visa proteger o empregado e propiciar-lhe melhores condições de vida dentro e fora da organização."

Segundo Walton, para que a qualidade de vida no trabalho seja alcançada, é necessário que o trabalhador tenha:

a) Compensação adequada e justa:

Refere-se aos salários justos ou a adequação entre o trabalho e o pagamento.

b) Condições de trabalho:

Os trabalhadores não devem ser expostos a condições físicas e psicológicas que sejam perigosas, ou a horários excessivos de trabalho, que sejam prejudiciais a saúde.

c) Uso e desenvolvimento de capacidades:

Para que os trabalhadores possam usar e desenvolver suas habilidades e capacidades: autonomia no trabalho, utilização de múltiplas habilidades, informação e perspectiva de crescimento profissional, realização de tarefas completas e planejamento das atividades.

d) Oportunidade para crescimento e segurança:

Para crescimento e segurança, é importante que o trabalhador tenha a possibilidade de autodesenvolvimento, aquisição de novos conhecimentos e perspectivas de sua aplicação prática, oportunidades de promoções e segurança no emprego.

e) Integração social na organização:

Para haver um bom nível de integração social, é necessário que o ambiente de trabalho seja sem preconceitos, de senso comunitário, fraca estratificação e franqueza interpessoal.

f) Constitucionalismo:

São as normas que estabelecem os direitos e deveres dos trabalhadores. Os aspectos mais significativos decorrem sobre a privacidade, a liberdade de expressão (o dialogo livre) e o tratamento justo em todos os assuntos.

g) Trabalho e espaço total de vida:

O trabalho, muitas vezes, absorve boa parte da vida extra-organização do empregado, afetando consideravelmente o seu tempo de dedicação à família e ao lazer.

h) Relevância social da vida no trabalho:

Os trabalhadores, através de seus empenhos e comprometimentos, esperam que, socialmente, a instituição valorize o seu trabalho e conseqüentemente a sua profissão.

Neste critério, o autor propõe a inclusão de dimensões relativas à atuação e importância da empresa, medidas através de sua imagem, de sua responsabilidade social, de sua preocupação com requisitos de qualidade dos produtos, com o cumprimento de prazos e com o ambiente de trabalho.

Portanto, os aspectos acima mencionados são fatores importantes que podem caracterizar a Qualidade de Vida no Trabalho nas empresas.

3.2. UNIVERSO E AMOSTRA

3.2.1- Universo

O universo a ser pesquisado compreende os trabalhadores que exercem atividade nos canteiros de obra, independente do tipo de vínculo que têm com a empresa.

Segundo Marins (1998, p.31), "universo é o conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum."

3.2.2- Amostra

A empresa tem menos de 50 trabalhadores em atividades nos canteiros de obra, optou-se pela amostra intencional na qual serão incluídos todos os operários entre profissionais e serventes que estiverem atuando no período da pesquisa.

3. METODOLOGIA

3.1- TIPO DE PESQUISA

Esta pesquisa classifica-se como exploratória, descritiva, na forma de estudo de caso, na medida em que procura ampliar o conhecimento sobre a Qualidade de Vida no Trabalho na empresa ENGASTERN Construções Ltda.

Segundo Gil (1988, p.121), "estudo de caso é uma estratégia de pesquisa que busca examinar um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto."

Conforme Martins (1998, p.23), "pesquisa exploratória é uma abordagem indicada quando se tem pouco conhecimento do assunto."

Segundo Gil (1988, p.90), "pesquisa descritiva é aquela em que o pesquisador observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos."

3.2- UNIVERSO E AMOSTRA

3.2.1- Universo

O universo a ser pesquisado compreende os trabalhadores, que exercem atividade nos canteiros de obra, independente do tipo de vínculo que têm com a empresa.

Segundo Martins (1998, p.31), "universo é o conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum."

3.2.2- Amostra

A empresa tem menos de 50 trabalhadores em atividades nos canteiros de obra, optou-se pela amostra intencional no qual serão incluídos todos os operários entre profissionais e serventes que estiver em atividades no período da pesquisa.

Segundo Martins (1998, p.32), "amostra é uma porção ou parcela, convenientemente selecionada do universo."

Conforme Martins (Ibid, p.34), "amostra intencional é aquela em que o investigador se dirige intencionalmente a grupos de elementos que irão compor a amostra."

3.3- COLETA DE DADOS

A coleta de dados definida é a entrevista pessoal utilizando um questionário, com perguntas fechadas. A escolha da entrevista pessoal como processo para coleta de dados é para ajudar aqueles que têm dificuldades de leitura a responder ao questionário.

Segundo Martins (1998, P.36), "coleta de dados é a etapa da pesquisa em que se inicia a aplicação dos instrumentos e das técnicas selecionadas."

3.4- TRATAMENTO PARA ANÁLISE DOS DADOS

Os dados coletados pelo questionário através da entrevista pessoal, serão organizados, armazenados e executados na planilha do EXCEL.

3.5- COMENTÁRIOS SOBRE O PROCESSO DA COLETA DE DADOS

A análise da pesquisa realizou-se conforme os dados coletados, de uma amostra de 42 trabalhadores em atividades nos três Canteiros de Obra da empresa ENGASTERN Construção Ltda, no qual encontrava-se em diferentes estágios de execução: o primeiro, encontrava-se na fase de fundação; o segundo, na fase de execução de estruturas e o terceiro na fase de arremates finais.

Para facilitar e ao mesmo tempo ter um bom resultado da análise, a sua realização foi feita em dois momentos: num primeiro, considerou os dados dos funcionários em atividades nos canteiros de obra, independente de ser empregados próprios, de subempreitadas ou autônomos; num segundo, tomou-se como base os dados provenientes do nível de satisfação dos funcionários de acordo com o modelo de Walton, no qual foram enfatizados os seguintes aspectos:

a) Compensação justa e adequada

A pesquisa focalizou duas dimensões seguintes:

- Equilíbrio entre salário e trabalho: teve como avaliação o nível de satisfação do trabalhador quanto à relação de troca que faz com a empresa, oferecendo horas de trabalho, esforço, desgaste, experiência, em troca de uma determinada remuneração;
- Salário de acordo com o mercado: teve como avaliação o nível de satisfação do trabalhador quanto à remuneração da empresa com a que vigora no mercado de trabalho local;

b) Condições físicas de trabalho: como a construção civil tem como característica um ambiente precário de trabalho nos canteiros de obra, considerou-se importante ampliar a abrangência deste critério, no qual focalizou-se as seguintes dimensões:

- Segurança Individual: teve como avaliação o nível de satisfação do trabalhador quanto à preocupação da empresa no que se refere a segurança individual, representada não só pelo fornecimento de equipamento de proteção individual, mas também orientação relativa aos cuidados que deve ter para preservar sua integridade física;
- Segurança Coletiva: teve como avaliação o nível de satisfação do trabalhador quanto à segurança coletiva representada pela preocupação da empresa em relação à proteção da obra, com atenção especial a prevenção de acedentes;
- Higiene das instalações de uso pessoal: teve como avaliação o nível de satisfação do trabalhador quanto à higiene dos sanitários, vestuários, refeitório, alojamentos e se a quantidade de sanitários disponíveis são suficientes;

- Arrumação do canteiro de obra: teve como avaliação o nível de satisfação do trabalhador quanto ao arranjo físico do canteiro, se facilita a execução do trabalho;
- Quantidade de materiais: teve como avaliação o nível de satisfação do trabalhador quanto à qualidade dos materiais;
- Esforço e desgaste: teve como a avaliação o nível de satisfação do trabalhador quanto ao esforço e desgaste que sente durante e após a realização de suas atividades;
- Disponibilidade de materiais: teve como avaliação o nível de satisfação do trabalho quanto à disponibilidade de materiais, com relação à falta de suprimentos ou se o material estar na obra, mais não está próximo ao local de uso.
- Acesso rápido à ferramenta: teve com avaliação o nível de satisfação do trabalhador quanto ao grau de dificuldade para acessar as ferramentas.

c) O uso e desenvolvimento de capacidades

A pesquisa focalizou as três dimensões seguintes:

- Variedade de tarefas: teve como avaliação o nível de satisfação do trabalhador quanto à variedade de tarefas e a sua disposição para aceitar realizar outras tarefas;
- Apoio do superior imediato: Teve como avaliação o nível de satisfação do trabalhador quanto ao apoio que recebe do superior relativa a iniciativa que toma para resolver alguma situação;
- Feedback : teve como avaliação o nível de satisfação do trabalhador quanto ao feedback que recebe do superior, dos colegas ou do próprio trabalho realizado.

d) Chances de crescimento e segurança

A pesquisa focalizou duas dimensões seguintes:

- Garantia de emprego: teve como avaliação o nível de satisfação do trabalhador quanta à sua segurança (continuidade) no emprego;

- Chance de crescimento profissional: teve como avaliação o nível de satisfação do trabalhador quanto a chances de progredir e crescer como profissional.

e) Integração social na empresa

A pesquisa focalizou três dimensões seguintes:

- Forma de tratamento do superior: Teve como avaliação o nível de satisfação do trabalhador quanto a forma de tratamento do superior imediato;
- Relacionamento com o patrão: teve como avaliação o nível de satisfação do trabalhador quanto à presença ou ausência do patrão na obra;
- Relacionamento com colegas: teve como avaliação o nível de satisfação do trabalhador quanto ao relacionamento com seus colegas de trabalho;
- Igualdade de tratamento: teve como avaliação o nível de satisfação do trabalhador quanto à igualdade de tratamento que observa na empresa envolvendo, pré-conceitos de qualquer natureza;

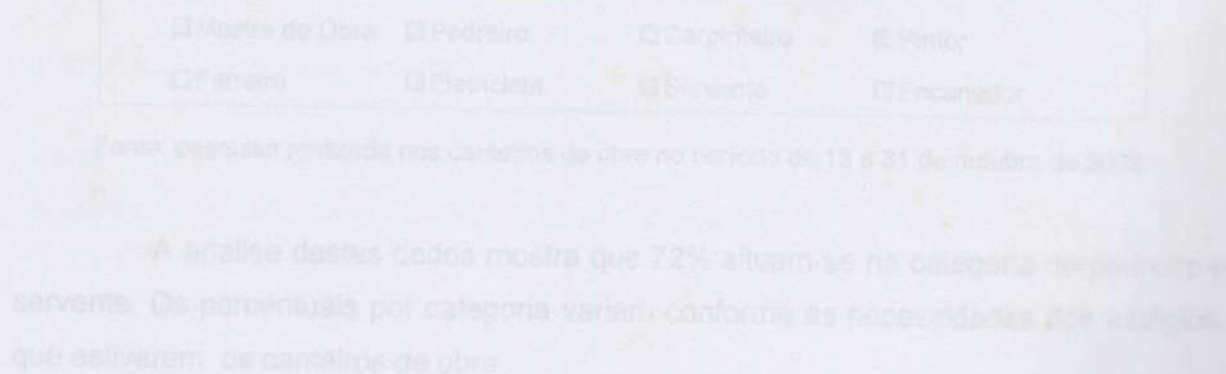
Gráfico 01 - Profissional

f) Constitucionalismo

A pesquisa focalizou a seguinte dimensão:

- Cumprimento de obrigações: teve como avaliação o nível de satisfação do trabalhador quanto aos cumprimentos das obrigações, de leis e direitos trabalhistas;

Em suma, neste tópico descreve-se os critérios escolhidos e suas respectivas dimensões, delimitando exatamente o que se pretende avaliar. A seguir, apresenta-se a análise dos dados coletados pelo questionário.



4. ANALISE

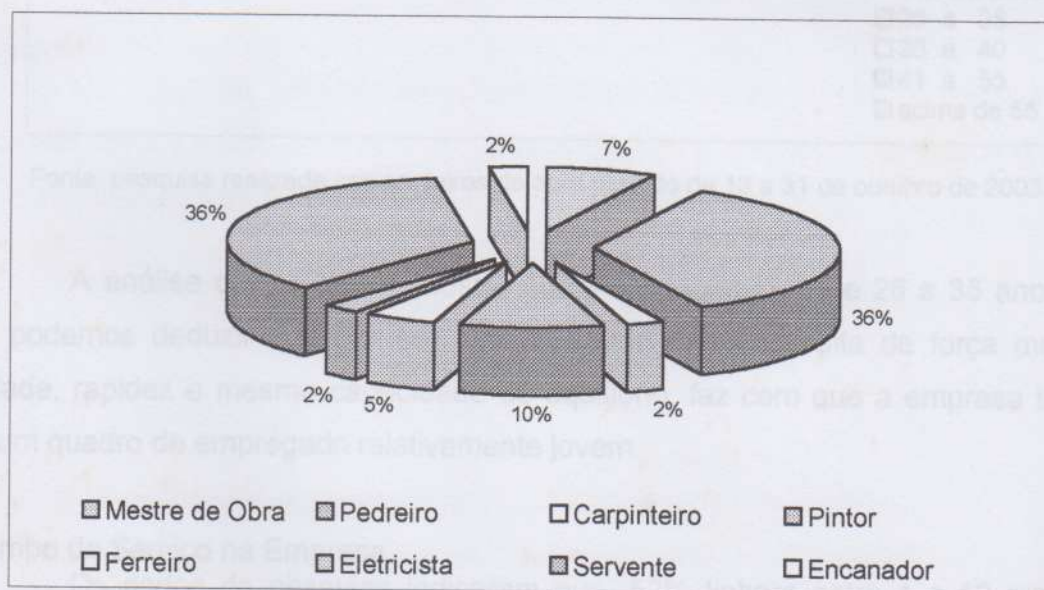
A análise e as descrições dos dados realizaram-se em dois momentos: num primeiro momento, considerou-se os dados dos funcionários que trabalham nos canteiros de obra; num segundo momento, tomou-se como base os dados provenientes do nível de satisfação dos funcionários.

4.1- DADOS RELATIVOS AOS FUNCIONÁRIOS

a) Profissão

Do total de trabalhadores entrevistados, 36% eram pedreiros, 36% serventes, 10% pintores, 7% mestres de obra, 5% ferreiros, 2% carpinteiros, 1% eletricista, 1% encanador. Os dados presentes podem ser visualizados no gráfico 01.

Gráfico 01 – Profissão



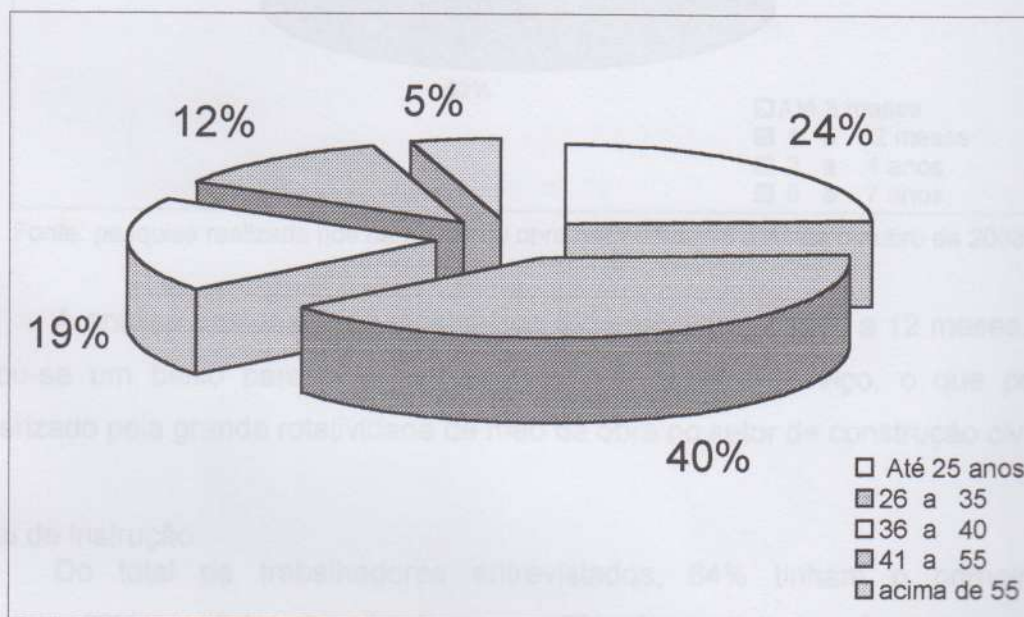
Fonte: pesquisa realizada nos canteiros de obra no período de 13 a 31 de outubro de 2003.

A análise destes dados mostra que 72% situam-se na categoria de pedreiro e servente. Os percentuais por categoria variam conforme as necessidades dos estágios, que estiverem os canteiros de obra.

b) Faixa Etária

Do total de trabalhadores entrevistados, 40% tinha entre 26 e 35 anos, 24% menos de 26 anos de idade, 19% entre 36 e 40 anos, 12% entre 41 e 55 anos, e 5% acima de 55 anos. Os dados presentes podem ser visualizados no gráfico 02.

Gráfico 02 – Faixa Etária

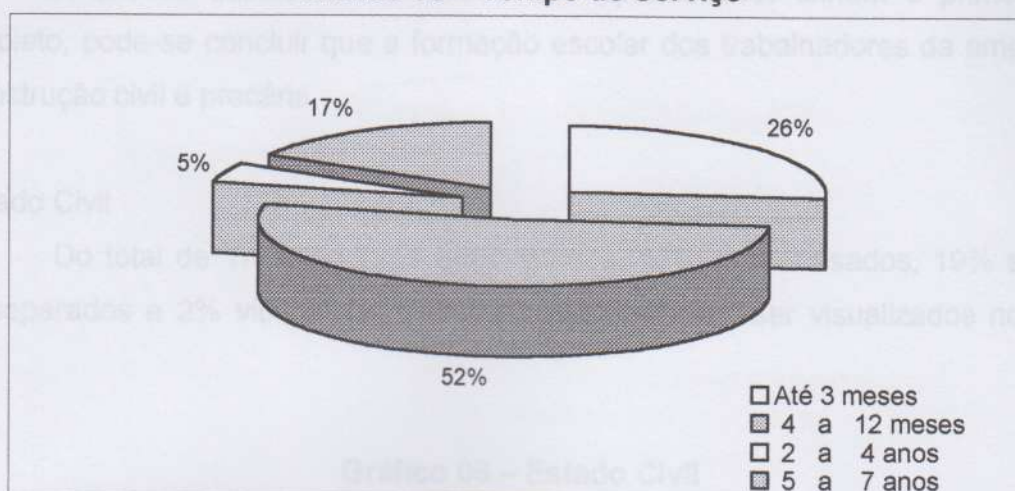


Fonte: pesquisa realizada nos canteiros de obra período de 13 a 31 de outubro de 2003.

A análise destes dados mostra que 40% estavam entre 26 a 35 anos. Com isso, podemos deduzir que por ser uma atividade que necessita de força muscular, agilidade, rapidez e mesmo capacidade de equilíbrio, faz com que a empresa trabalhe com um quadro de empregado relativamente jovem.

c) Tempo de Serviço na Empresa

Os dados da pesquisa indicaram que, 52% tinham entre 4 e 12 meses de atividade na empresa, 26% até 3 meses, 17% entre 5 e 7 anos e 5% entre 2 e 4 anos. Os dados presentes podem ser visualizados no gráfico 03.

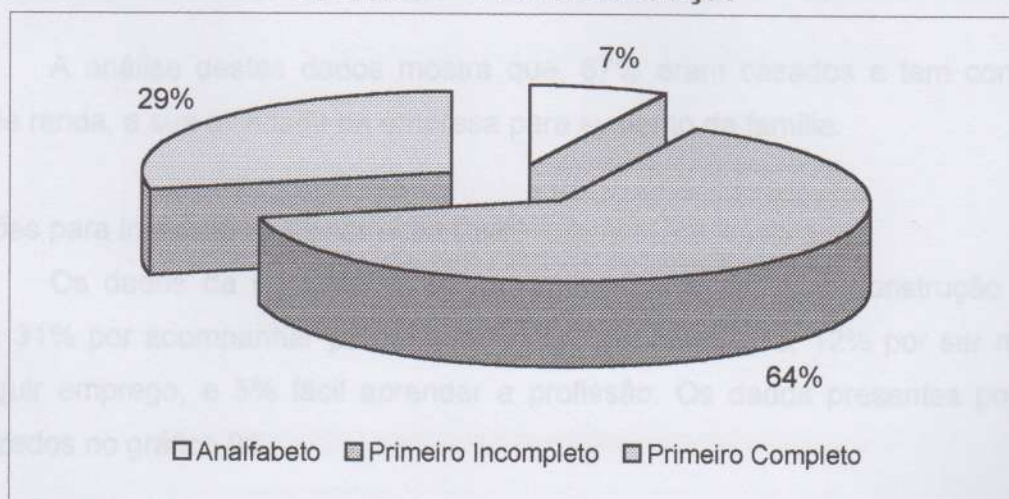
Gráfico 03 – Tempo de Serviço

Fonte: pesquisa realizada nos canteiros de obra período de 13 a 31 de outubro de 2003.

A análise destes dados mostra que 52% estavam entre 4 a 12 meses. Assim, verificou-se um baixo percentual em relação a tempo de serviço, o que pode ser caracterizado pela grande rotatividade de mão de obra no setor de construção civil.

d) Grau de Instrução

Do total de trabalhadores entrevistados, 64% tinham o primeiro grau incompleto, 29% concluíram o primeiro grau e 7% são analfabetos. Os dados presentes podem ser visualizados no gráfico 04.

Gráfico 04 – Grau de Instrução

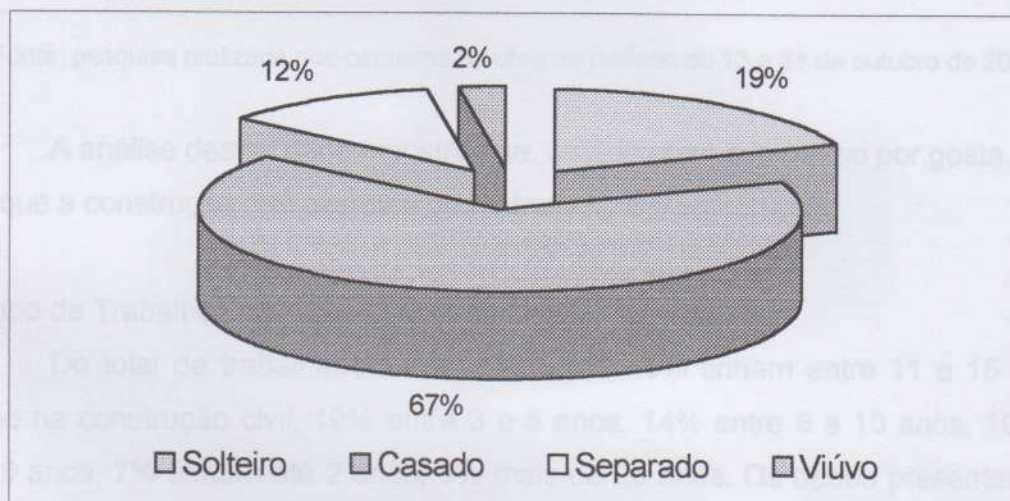
Fonte: pesquisa realizada nos canteiros de obra período de 13 a 31 de outubro de 2003.

A análise destes dados mostra que apenas 64% tinham o primeiro grau incompleto, pode-se concluir que a formação escolar dos trabalhadores da empresa ou da construção civil é precária.

e) Estado Civil

Do total de Trabalhadores entrevistados, 67% eram casados, 19% solteiros, 12% separados e 2% viúvos. Os dados presentes podem ser visualizados no gráfico 05.

Gráfico 05 – Estado Civil



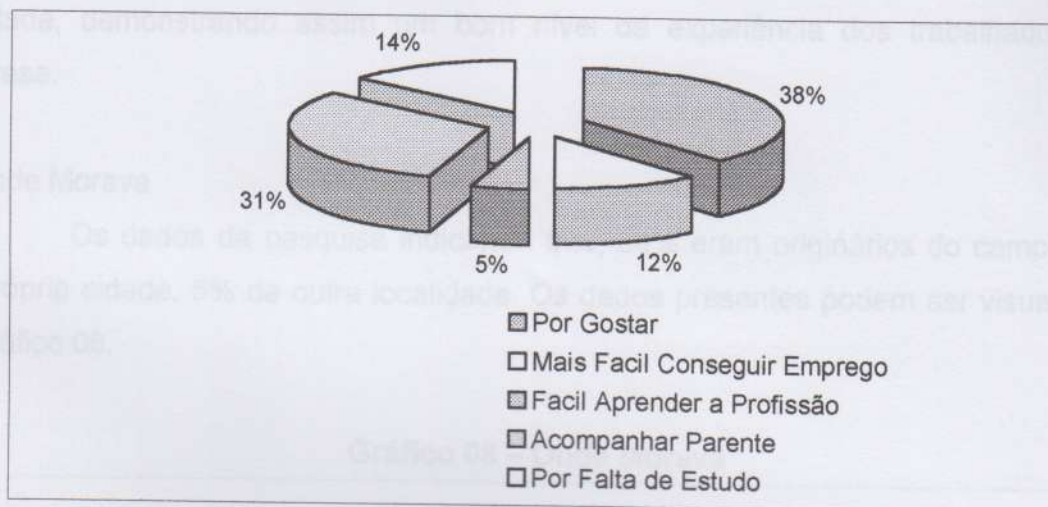
Fonte: pesquisa realizada nos canteiros de obra no período de 13 a 31 outubro de 2003.

A análise destes dados mostra que, 67% eram casados e tem como única fonte de renda, a sua atividade na empresa para sustento da família.

f) Razões para Ingresso na Construção Civil

Os dados da pesquisa indicaram que 38% foram para construção civil por gostar, 31% por acompanhar parente, 14% por falta de estudo, 12% por ser mais fácil conseguir emprego, e 5% fácil aprender a profissão. Os dados presentes podem ser visualizados no gráfico 06.

Gráfico 06 – Razões para Ingresso na Construção Civil



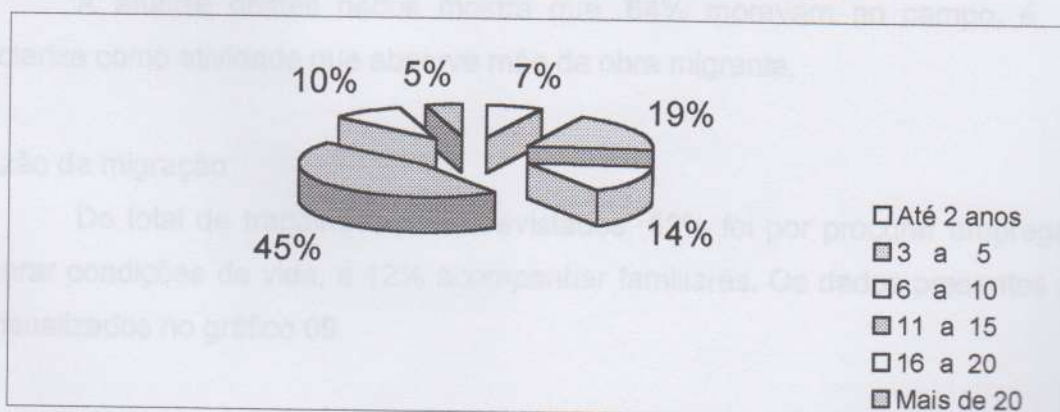
Fonte: pesquisa realizada nos canteiros de obra no período de 13 a 31 de outubro de 2003.

A análise destes dados mostra que, 38% tiveram o ingresso por gostar, o que indica que a construção civil exerce algum atrativo.

g) Tempo de Trabalho na Construção Civil

Do total de trabalhadores entrevistados, 45% tinham entre 11 e 15 anos de trabalho na construção civil, 19% entre 3 a 5 anos, 14% entre 6 a 10 anos, 10% entre 16 a 20 anos, 7% tinham até 2 anos, 5% mais de 20 anos. Os dados presentes podem ser visualizados no gráfico 07.

Gráfico 07 – Tempo de Trabalho na Construção Civil



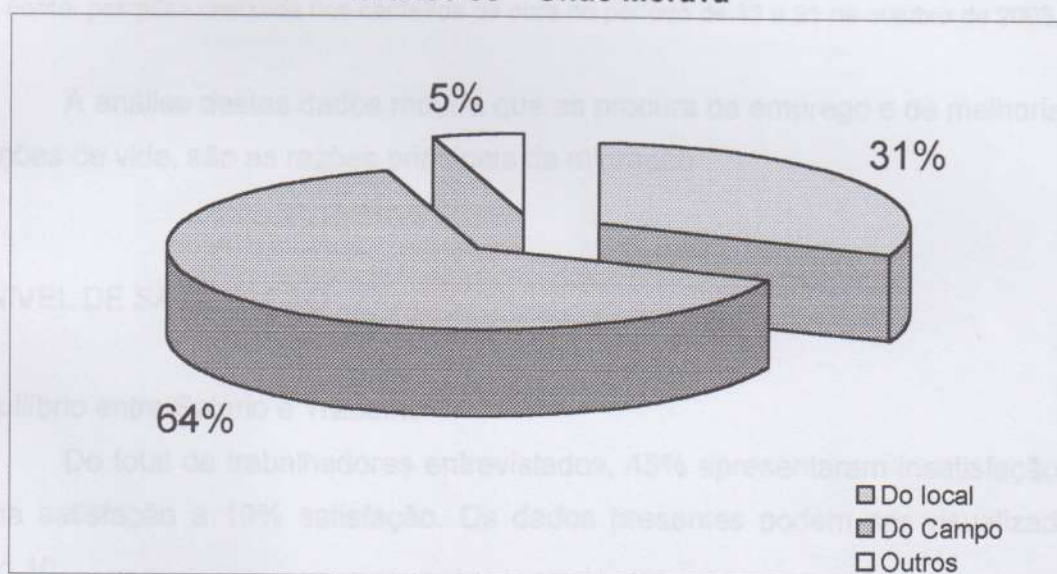
Fonte: pesquisa realizada nos canteiros de obra no período de 13 a 31 de outubro de 2003.

A análise destes dados mostra que 45% situam-se entre 11 a 15 anos de atividade, demonstrando assim um bom nível de experiência dos trabalhadores da empresa.

h) Onde Morava

Os dados da pesquisa indicaram que, 64% eram originários do campo, 31% da própria cidade, 5% de outra localidade. Os dados presentes podem ser visualizados no gráfico 08.

Gráfico 08 – Onde Morava

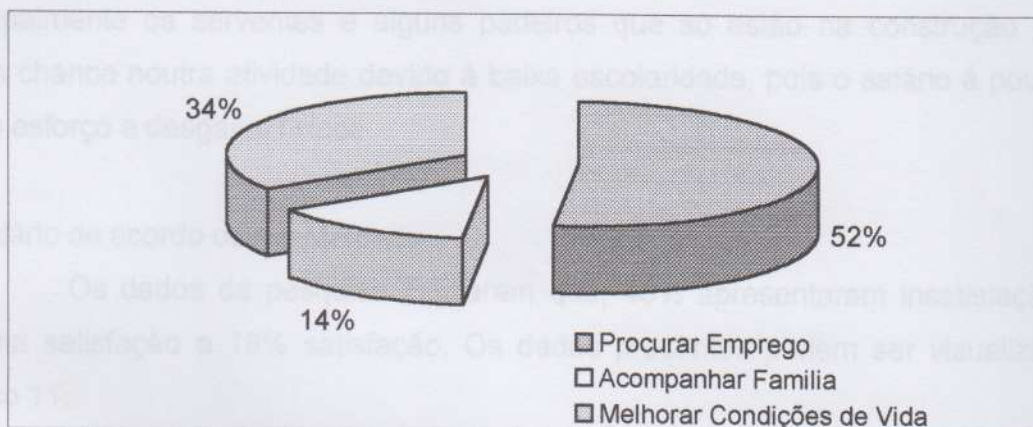


Fonte: pesquisa realizada nos canteiros de obra no período de 13 a 31 de outubro de 2003.

A análise destes dados mostra que, 64% moravam no campo, é o que caracteriza como atividade que absorve mão de obra migrante.

i) Razão da migração

Do total de trabalhadores entrevistados, 52% foi por procurar emprego, 36% melhorar condições de vida, e 12% acompanhar familiares. Os dados presentes podem ser visualizados no gráfico 09.

Gráfico 09 – Razão da Migração

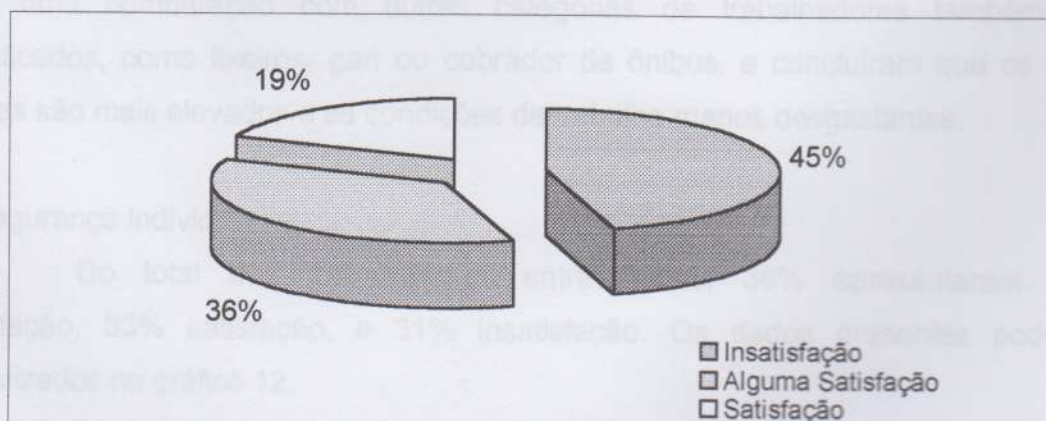
Fonte: pesquisa realizada nos canteiros de obra no período de 13 a 31 de outubro de 2003.

A análise destes dados mostra que as procura de emprego e de melhoria nas condições de vida, são as razões principais da migração

4.2- NÍVEL DE SATISFAÇÃO

a) Equilíbrio entre Salário e Trabalho

Do total de trabalhadores entrevistados, 45% apresentaram insatisfação, 36% alguma satisfação e 19% satisfação. Os dados presentes podem ser visualizados no gráfico 10.

Gráfico 10 – Equilíbrio entre Salário e Trabalho

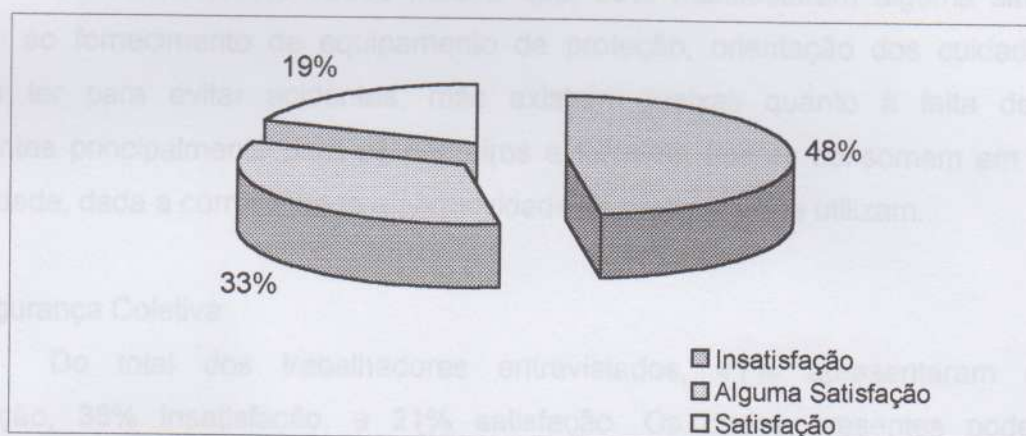
Fonte: pesquisa realizada nos canteiros de obra no período de 13 a 31 de outubro de 2003.

A análise destes dados mostra que, 45% manifestaram insatisfação, principalmente os serventes e alguns padeiros que só estão na construção por não terem chance noutra atividade devido à baixa escolaridade, pois o salário é pouco para muito esforço e desgaste físicos.

b) Salário de acordo com o Mercado

Os dados da pesquisa indicaram que, 48% apresentaram insatisfação, 33% alguma satisfação e 19% satisfação. Os dados presentes podem ser visualizados no gráfico 11.

Gráfico 11 – Salário de acordo com o mercado

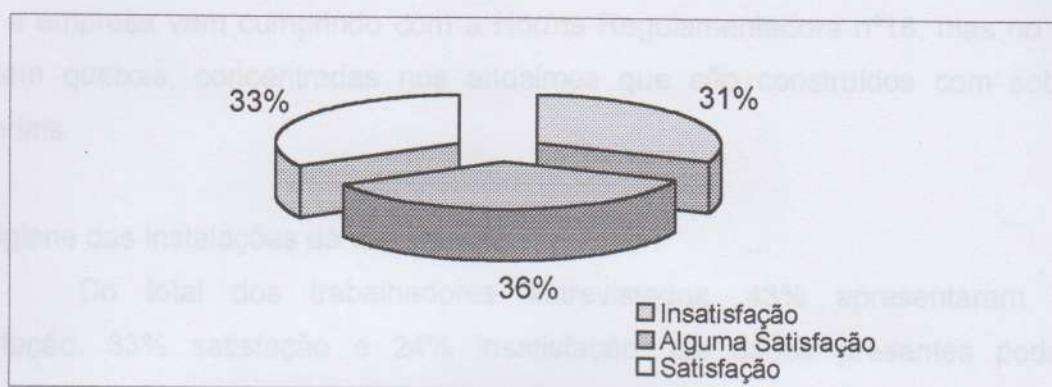


Fonte: pesquisa realizada nos canteiros de obra no período de 13 a 31 de outubro de 2003.

A análise destes dados mostra que, 48% manifestaram insatisfação, pois foi feita uma comparação com outras categorias de trabalhadores também pouco qualificados, como lixeiros, gari ou cobrador de ônibus, e concluíram que os salários destes são mais elevados e as condições de trabalho menos desgastantes.

c) Segurança Individual

Do total dos trabalhadores entrevistados, 36% apresentaram alguma satisfação, 33% satisfação, e 31% insatisfação. Os dados presentes podem ser visualizados no gráfico 12.

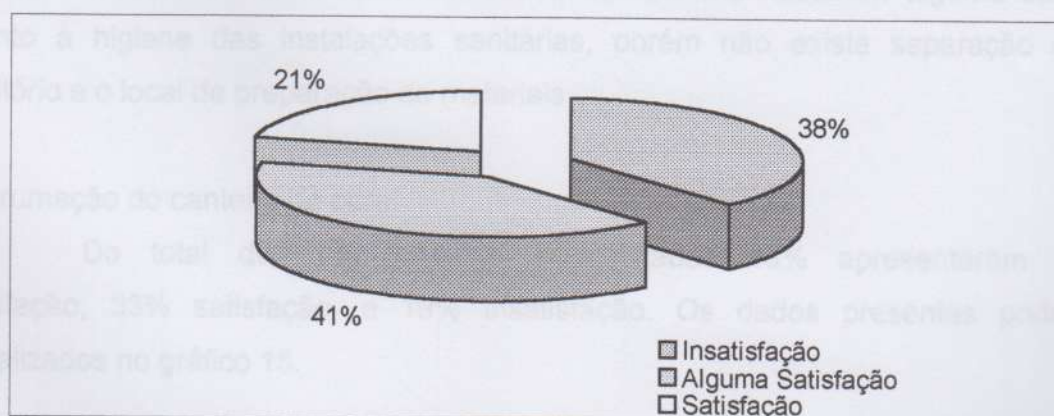
Gráfico 12 – Segurança Individual

Fonte: pesquisa realizada nos canteiros de obra no período de 13 a 31 de outubro de 2003

A análise destes dados mostra que, 36% manifestaram alguma satisfação quanto ao fornecimento de equipamento de proteção, orientação dos cuidados que devem ter para evitar acidentes, mas existem queixas quanto à falta de luvas suficientes principalmente para os pedreiros e ferreiros que as consomem em grande quantidade, dada a corrosividade e abrasividade os materiais que utilizam.

d) Segurança Coletiva

Do total dos trabalhadores entrevistados, 41% apresentaram alguma satisfação, 38% insatisfação, e 21% satisfação. Os dados presentes podem ser visualizados no gráfico 13.

Gráfico 13– Segurança Coletiva

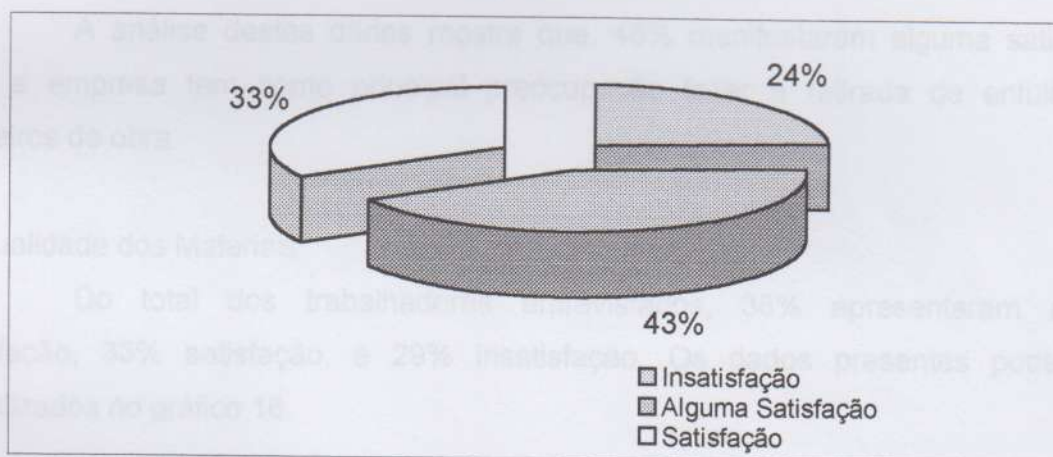
Fonte: pesquisa realizada nos canteiros de obra no período de 13 a 31 de outubro de 2003.

A análise destes dados mostra que, 41% manifestaram alguma satisfação, pois a empresa vem cumprindo com a Norma Regulamentadora nº18, mas no entanto existem queixas, concentradas nos andaimes que são construídos com sobras de materiais.

e) Higiene das Instalações de uso Pessoal

Do total dos trabalhadores entrevistados, 43% apresentaram alguma satisfação, 33% satisfação e 24% insatisfação. Os dados presentes podem ser visualizados no gráfico 14.

Gráfico 14 – Higiene das Instalações de uso Pessoal

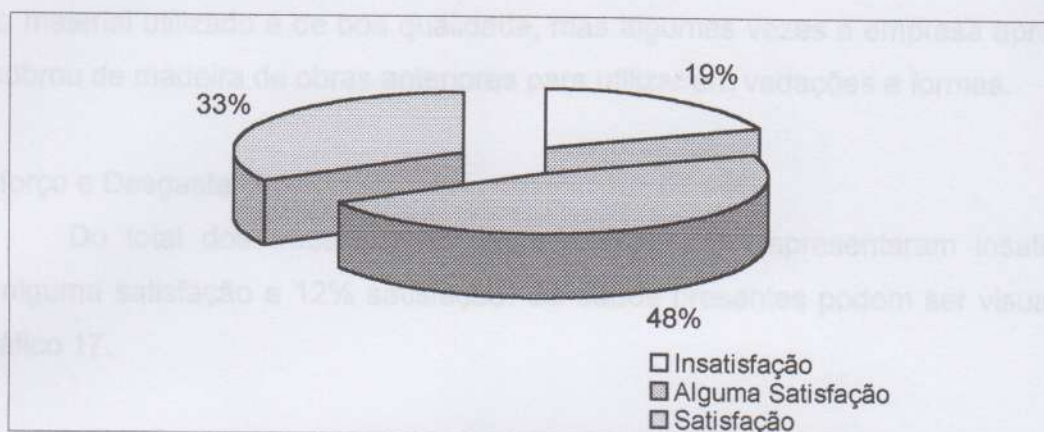


Fonte: pesquisa realizada nos canteiros de obra no período de 13 a 31 de outubro de 2003.

A análise destes dados mostra que, 43% manifestaram alguma satisfação quanto à higiene das instalações sanitárias, porém não existe separação entre o refeitório e o local de preparação de materiais.

f) Arrumação do canteiro de obra

Do total dos trabalhadores entrevistados 48% apresentaram alguma satisfação, 33% satisfação, e 19% insatisfação. Os dados presentes podem ser visualizados no gráfico 15.

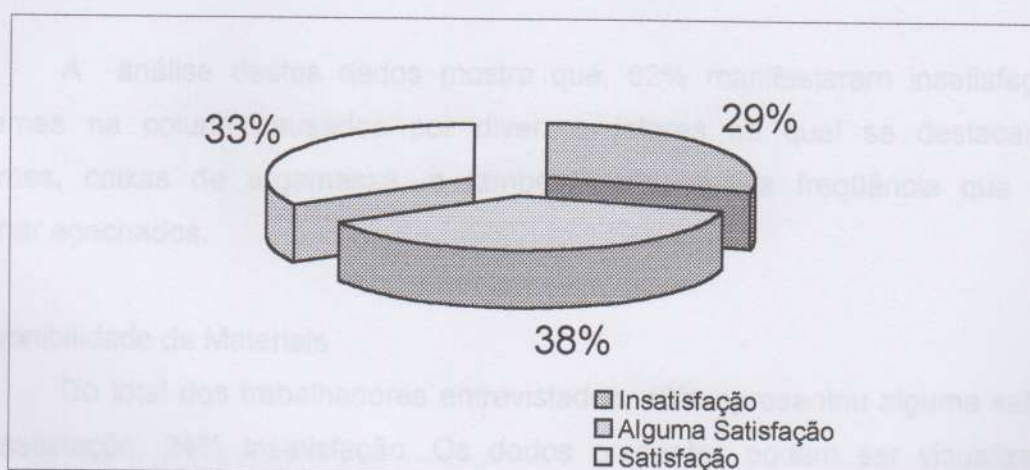
Gráfico 15 – Arrumação do canteiro de obra

Fonte: pesquisa realizada nos canteiros de obra no período de 13 a 31 de outubro de 2003.

A análise destes dados mostra que, 48% manifestaram alguma satisfação, pois a empresa tem como principal preocupação fazer a retirada de entulho nos canteiros de obra.

g) Qualidade dos Materiais

Do total dos trabalhadores entrevistados, 38% apresentaram alguma satisfação, 33% satisfação, e 29% insatisfação. Os dados presentes podem ser visualizados no gráfico 16.

Gráfico 16 – Qualidade dos Materiais

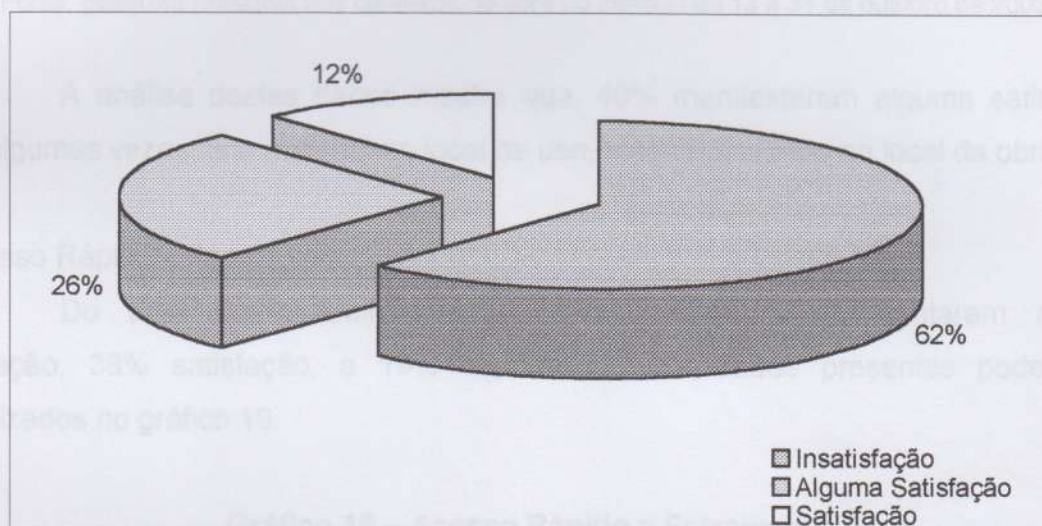
Fonte: pesquisa realizada nos canteiros de obra no período de 13 a 31 de outubro de 2003.

A análise destes dados mostra que, 38% manifestaram alguma satisfação, pois o material utilizado é de boa qualidade, mas algumas vezes a empresa aproveita o que sobrou de madeira de obras anteriores para utilizar em vedações e formas.

h) Esforço e Desgaste

Do total dos trabalhadores entrevistados, 62% apresentaram insatisfação, 26% alguma satisfação e 12% satisfação. Os dados presentes podem ser visualizados no gráfico 17.

Gráfico 17 – Esforço e Desgaste

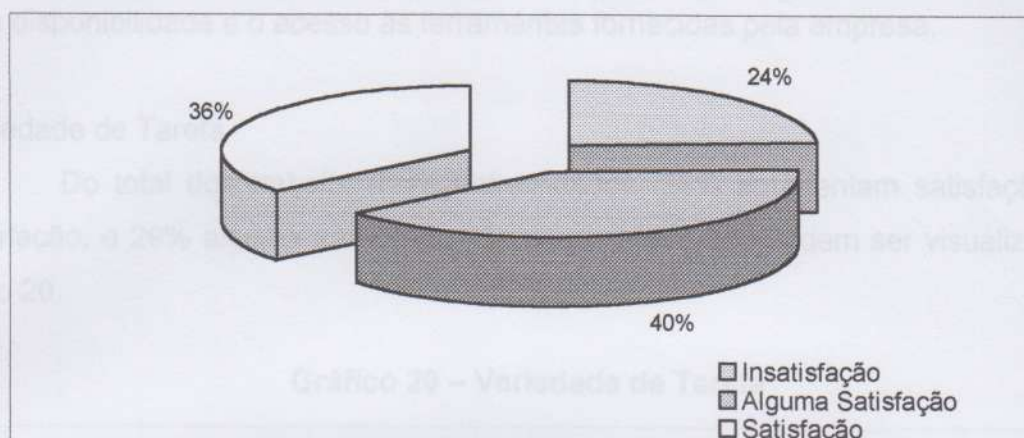


Fonte: pesquisa realizada nos canteiros de obra no período de 13 a 31 de outubro de 2003.

A análise destes dados mostra que, 62% manifestaram insatisfação, por problemas na coluna causados por diversos fatores no qual se destacaram: os andaimes, caixas de argamassa, e também pela relativa frequência que tem de trabalhar agachados.

i) Disponibilidade de Materiais

Do total dos trabalhadores entrevistados, 40% apresentou alguma satisfação, 36% satisfação, 24% insatisfação. Os dados presentes podem ser visualizados no gráfico 18.

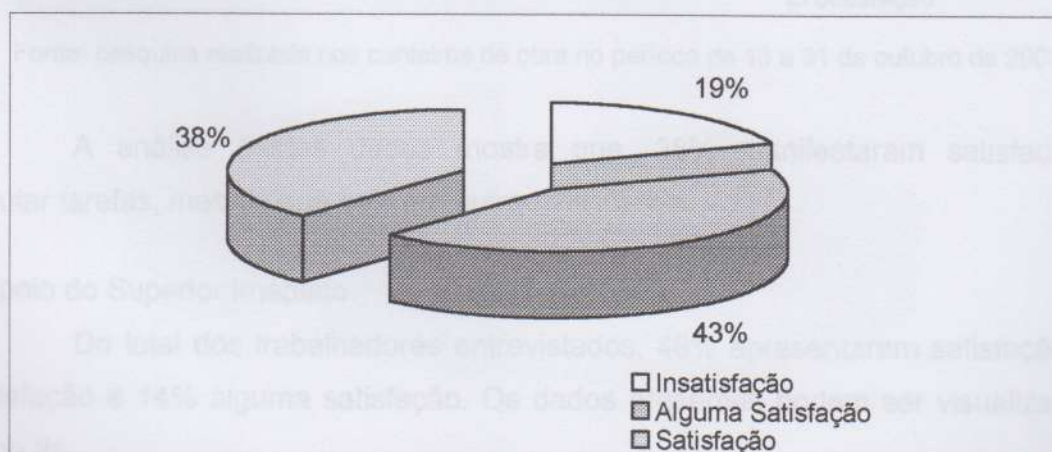
Gráfico 18 – Disponibilidade de Materiais

Fonte: pesquisa realizada nos canteiros de obra no período de 13 a 31 de outubro de 2003.

A análise destes dados mostra que, 40% manifestaram alguma satisfação, pois algumas vezes falta material no local de uso, mesmo havendo no local da obra.

j) Acesso Rápido a Ferramentas

Do total dos trabalhadores entrevistados, 43% apresentaram alguma satisfação, 38% satisfação, e 19% insatisfação. Os dados presentes podem ser visualizados no gráfico 19.

Gráfico 19 – Acesso Rápido a Ferramenta

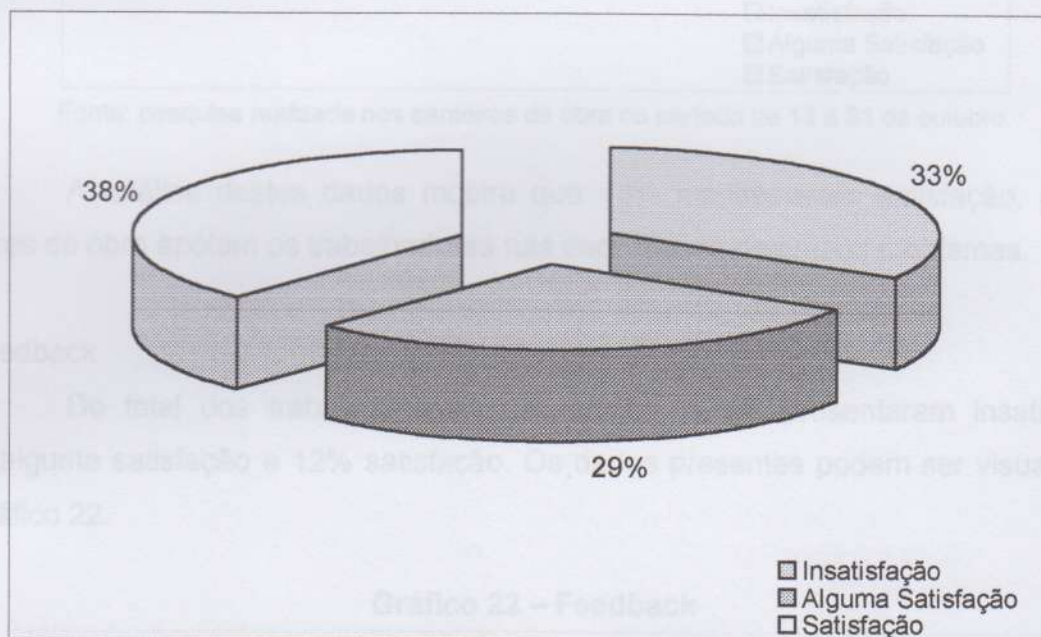
Fonte: pesquisa realizada nos canteiros de obra no período de 13 a 31 de outubro de 2003.

A análise destes dados mostra que, 43% manifestaram alguma satisfação, com a disponibilidade e o acesso às ferramentas fornecidas pela empresa.

l) Variedade de Tarefa

Do total dos trabalhadores entrevistados, 38% apresentam satisfação, 33% insatisfação, e 29% alguma satisfação. Os dados presentes podem ser visualizados no gráfico 20.

Gráfico 20 – Variedade de Tarefa

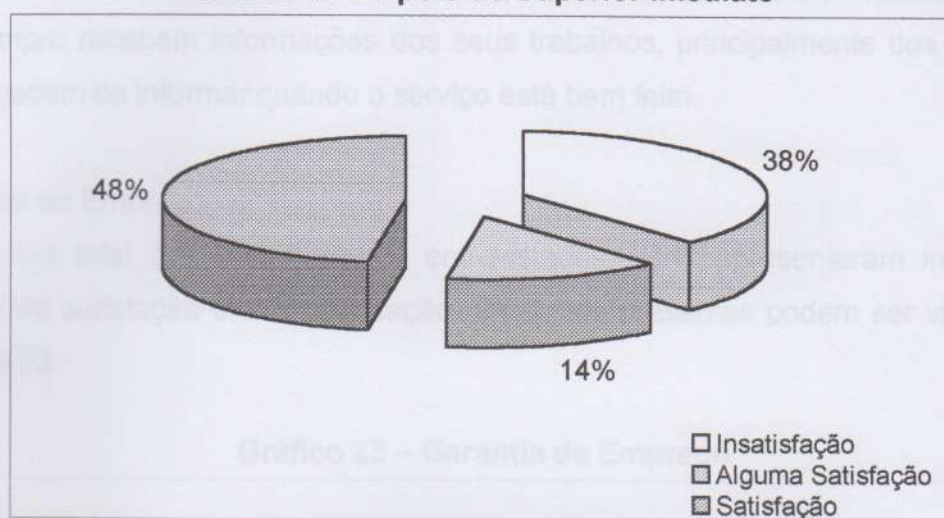


Fonte: pesquisa realizada nos canteiros de obra no período de 13 a 31 de outubro de 2003.

A análise destes dados mostra que, 38% manifestaram satisfação em executar tarefas, mesmo que seja em outras atividades.

m) Apoio do Superior Imediato

Do total dos trabalhadores entrevistados, 48% apresentaram satisfação, 38% insatisfação e 14% alguma satisfação. Os dados presentes podem ser visualizados no gráfico 21.

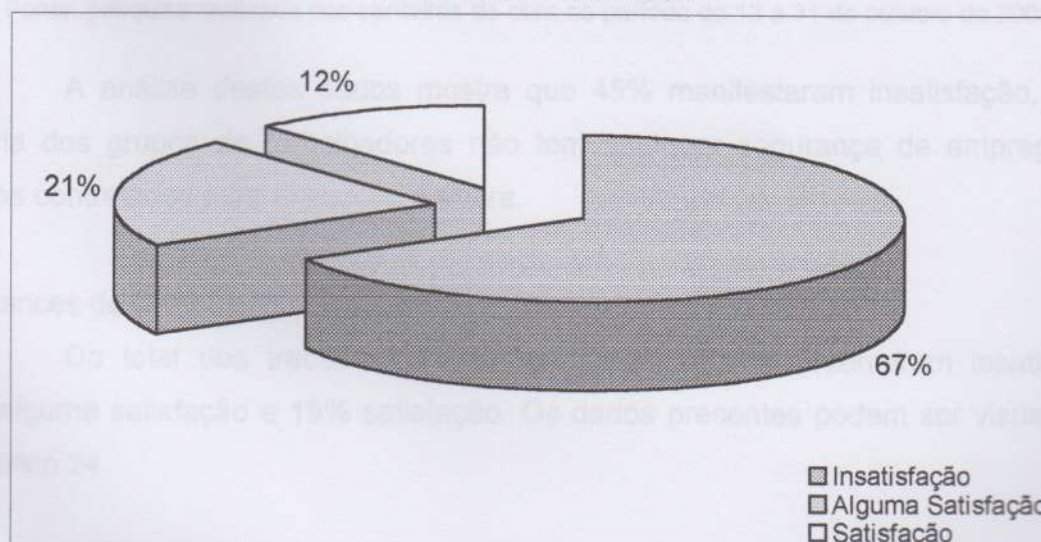
Gráfico 21 – Apoio do Superior Imediato

Fonte: pesquisa realizada nos canteiros de obra no período de 13 a 31 de outubro.

A análise destes dados mostra que 48% manifestaram satisfação, pois os mestres de obra apóiam os trabalhadores nas decisões de pequenos problemas.

n) Feedback

Do total dos trabalhadores entrevistados, 67% apresentaram insatisfação, 21% alguma satisfação e 12% satisfação. Os dados presentes podem ser visualizados no gráfico 22.

Gráfico 22 – Feedback

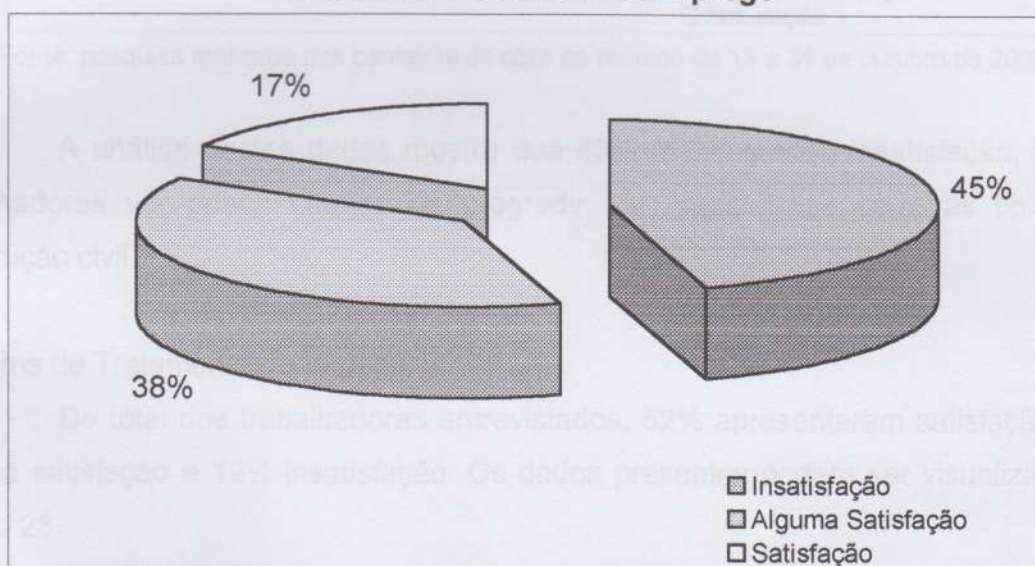
Fonte: pesquisa realizada nos canteiros de obra no período de 13 a 31 de outubro de 2003

A análise destes dados mostra que 67% manifestaram insatisfação, pois estão sempre recebem informações dos seus trabalhos, principalmente dos mal feitos, mas esquecem de informar quando o serviço está bem feito.

o) Garantia de Emprego

Do total dos trabalhadores entrevistados, 45% apresentaram insatisfação, 38% alguma satisfação e 17% satisfação. Os dados presentes podem ser visualizados no gráfico 23.

Gráfico 23 – Garantia de Emprego

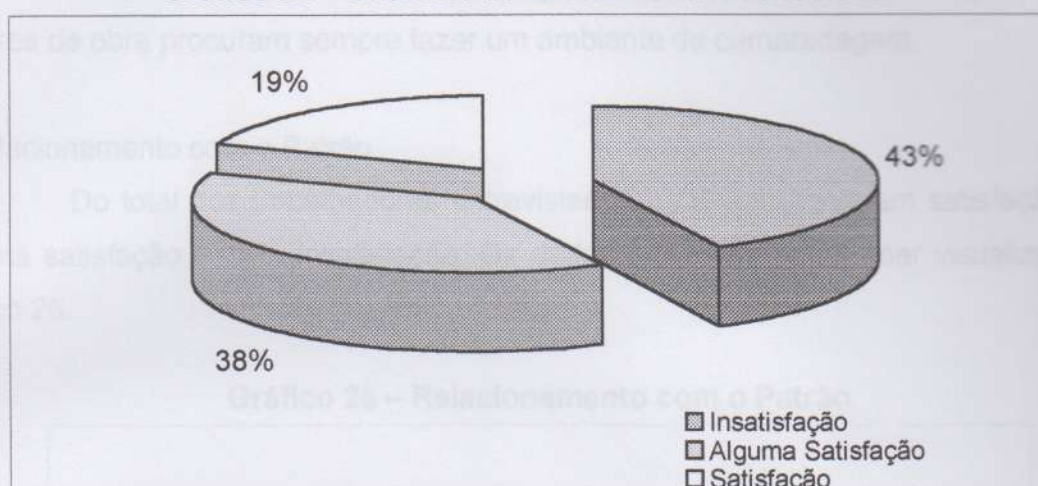


Fonte: pesquisa realizada nos canteiros de obra no período de 13 a 31 de outubro de 2003.

A análise destes dados mostra que 45% manifestaram insatisfação, pois a maioria dos grupos de trabalhadores não tem qualquer segurança de emprego, são apenas contratados para execução da obra.

p) Chances de Crescimento Profissional

Do total dos trabalhadores entrevistados, 43% apresentaram insatisfação, 38% alguma satisfação e 19% satisfação. Os dados presentes podem ser visualizados no gráfico 24.

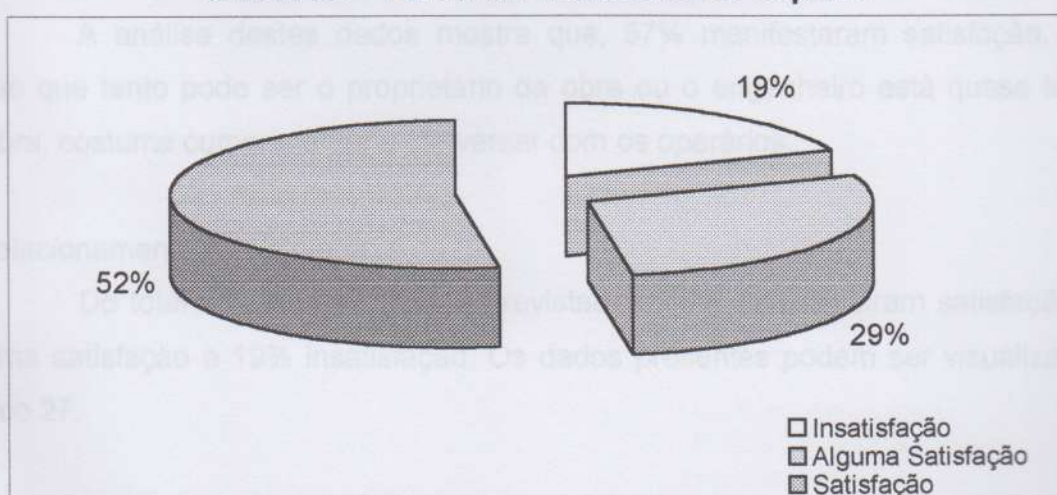
Gráfico 24 – Chances de Crescimento Profissional

Fonte: pesquisa realizada nos canteiros de obra no período de 13 a 31 de outubro de 2003.

A análise destes dados mostra que 43% manifestaram insatisfação, pois os trabalhadores ver pouca chance de progredir, de crescer nas carreiras típicas da construção civil.

q) Forma de Tratamento do Superior

Do total dos trabalhadores entrevistados, 52% apresentaram satisfação, 29% alguma satisfação e 19% insatisfação. Os dados presentes podem ser visualizados no gráfico 25.

Gráfico 25 – Forma de Tratamento do Superior

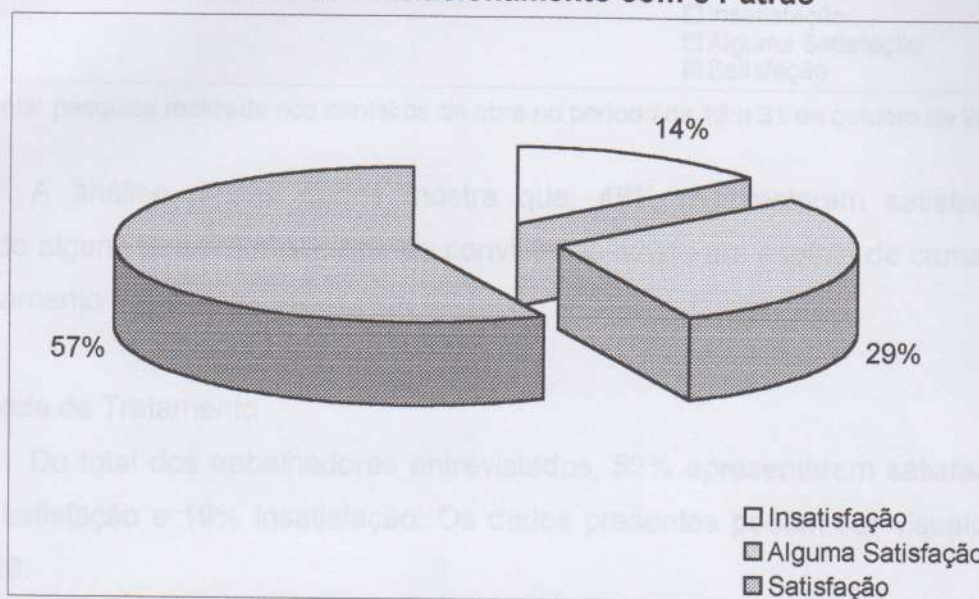
Fonte: pesquisa realizada nos canteiros de obra no período de 13 a 31 de outubro de 2003.

A análise destes dados mostra que, 52% manifestaram satisfação, pois os mestres de obra procuram sempre fazer um ambiente de camaradagem.

r) Relacionamento com o Patrão

Do total dos trabalhadores entrevistados, 57% apresentaram satisfação, 29% alguma satisfação e 14% insatisfação. Os dados presentes podem ser visualizados no gráfico 26.

Gráfico 26 – Relacionamento com o Patrão

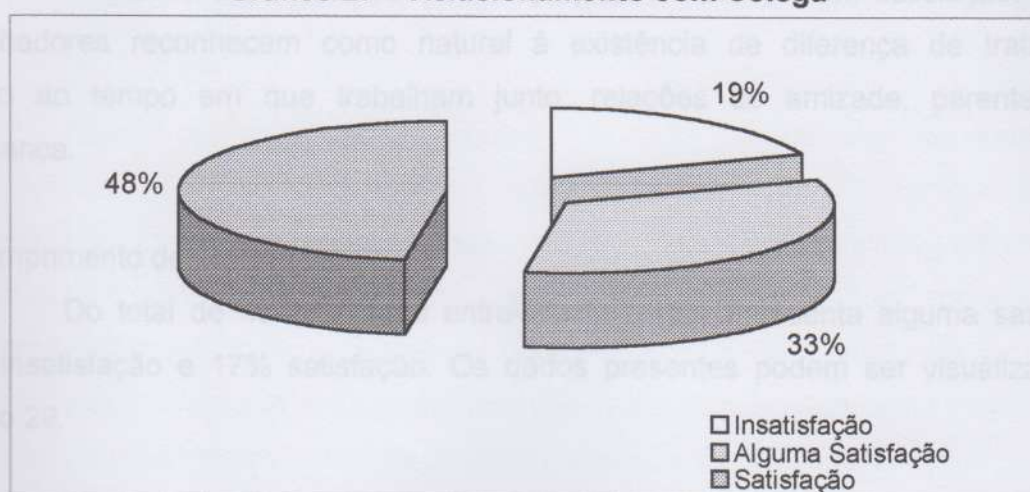


Fonte: pesquisa realizada nos canteiros de obra no período de 13 a outubro de 2003.

A análise destes dados mostra que, 57% manifestaram satisfação, pois o patrão que tanto pode ser o proprietário da obra ou o engenheiro está quase todo dia na obra, costuma cumprimentar e conversar com os operários.

s) Relacionamento com Colega

Do total dos trabalhadores entrevistados, 48% apresentaram satisfação, 33% alguma satisfação e 19% insatisfação. Os dados presentes podem ser visualizados no gráfico 27.

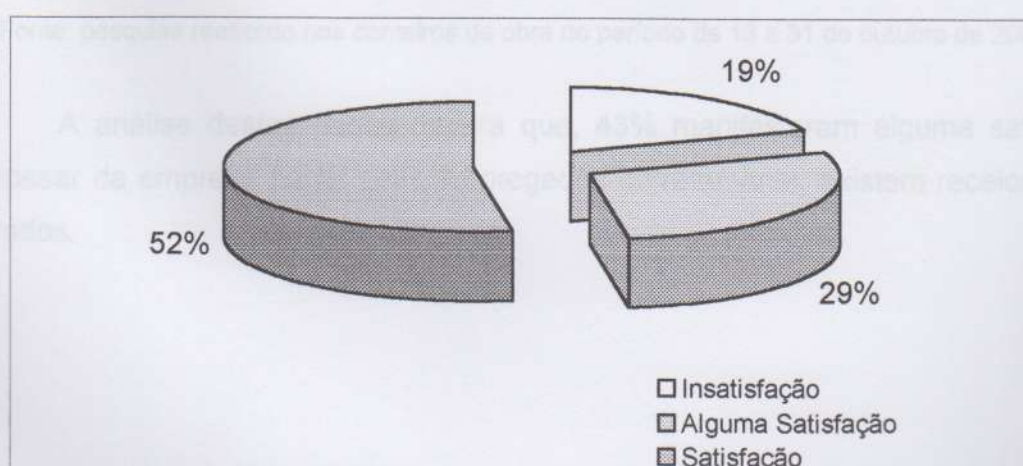
Gráfico 27 – Relacionamento com Colega

Fonte: pesquisa realizada nos canteiros de obra no período de 13 a 31 de outubro de 2003.

A análise destes dados mostra que, 48% manifestaram satisfação, pois apesar de alguns terem curto tempo de convivência existe um espírito de camaradagem e entrosamento entre eles.

t) Igualdade de Tratamento

Do total dos trabalhadores entrevistados, 52% apresentaram satisfação, 29% alguma satisfação e 19% insatisfação. Os dados presentes podem ser visualizados no gráfico 28.

Gráfico 28 – Igualdade de Tratamento

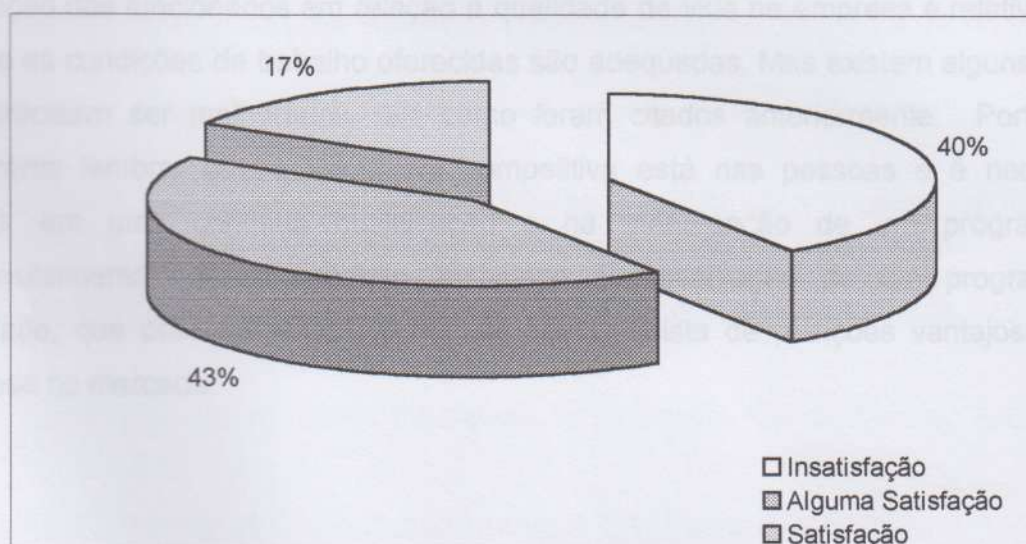
Fonte: pesquisa realizada nos canteiros de obra no período de 13 a 31 de outubro de 2003.

A análise destes dados mostra que, 52% manifestaram satisfação, pois os trabalhadores reconhecem como natural à existência de diferença de tratamento, devido ao tempo em que trabalham junto, relações de amizade, parentesco ou vizinhança.

u) Cumprimento de Obrigações

Do total de trabalhadores entrevistados, 43% apresenta alguma satisfação, 40% insatisfação e 17% satisfação. Os dados presentes podem ser visualizados no gráfico 29.

Gráfico 29 – Cumprimento de Obrigações



Fonte: pesquisa realizada nos canteiros de obra no período de 13 a 31 de outubro de 2003.

A análise destes dados mostra que, 43% manifestaram alguma satisfação, pois apesar da empresa pagar seus empregados corretamente, existem receios de ser explorados.

5. CONCLUSÃO BIBLIOGRÁFICAS

Diante dos dados da pesquisa, podemos afirmar que os funcionários encontram-se satisfeito ou com alguma satisfação em relação à integração social na empresa, principalmente o relacionamento com o patrão correspondendo a 57%, o uso e desenvolvimento de capacidade, as condições físicas de trabalho e o constitucionalismo. Ficando a desejar as compensações justa e adequada, as chances de crescimento, o esforço e desgaste das condições físicas de trabalho com 62% e o feedback do uso e desenvolvimento de capacidade com 67% de insatisfação.

De acordo com as afirmações acima podemos afirmar que o nível de satisfação dos funcionários em relação à qualidade de vida na empresa é relativamente bom, e as condições de trabalho oferecidas são adequadas. Mas existem alguns pontos que precisam ser melhorados, tais como foram citados anteriormente. Portanto, é importante lembrar que a vantagem competitiva está nas pessoas e é necessário investir em uma contínua qualificação e na manutenção de um programa de desenvolvimento dessas pessoas associada à implantação de um programa de qualidade, que possivelmente contribuirão na conquista de posições vantajosas para empresa no mercado.

10- GOLDBERG, Marco César. *Qualidade Substantiva*. Rio de Janeiro: Bookman, 2000.

10- LKERT, Renée. *A Organização Humana*. São Paulo: Atlas, 1988.

11- LAWRENCE, Paul; LORSCH, Jay. *As Empresas e o Ambiente: diferenciação e integração administrativa*. Petrópolis: Vozes, 1983.

12- MARCH, James; SIMON, Herbert. *Teoria das Organizações*. 2ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 1981.

13- MARTINS, Giberio de Andrade. *Manual para Elaboração de Monografia*. São Paulo: Atlas, 1980.

14- MINISTÉRIO DE TRABALHO E EMPREGO. *Normas Regulamentadoras*. Disponível em: < <http://www.mte.gov.br> >. Acesso em 14 jun. 2002.

15- RODRIGUES, Marcus Vinícius Cavallho. *Qualidade de Vida no Trabalho*.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 01- ARGURIS, Chris. **A Integração Individuo na Organização**. São Paulo: Atlas, 1981.
- 02- COGAN, Samuel. **A Poderosa Estratégia Empresarial**. São Paulo: Pioneira, 1994.
- 03- CHIAVANATO, Idaberto. **Recursos Humanos na Empresa**. São Paulo: Atlas, 1988.
- 04- CARVALHO, Antônio Vieira de; SERAFIM, Ozilea Clen Gomes. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Pioneira, 1995.
- 05- DUBIN, Robert. **Relações Humanas na Administração**. São Paulo: Atlas, 1986.
- 06- ETZIONI, Amitai. **Organização Moderna**. São Paulo: Pioneira, 1989.
- 07- FERNANDES, Eda. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- 08- GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1986.
- 09- GOLDBARG, Marco César. **Qualidade Substantiva**. Rio de Janeiro: Bookmark, 2000.
- 10- LIKERT, Renses. **A Organização Humana**. São Paulo: Atlas, 1988.
- 11- LAWRENCE, Paul; LORSCH, Jay. **As Empresas e o Ambiente: diferenciação e integração administrativa**. Petrópolis: Vozes, 1983.
- 12- MARCH, James; SIMON, Herbert. **Teoria das Organizações**. 5ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 1981.
- 13- MARTINS, Gilberto de Andrade. **Manual para Elaboração de Monografias**. São Paulo: Atlas, 1990.
- 14- MINISTERIO DE TRABALHO E EMPREGO. **Normas Regulamentadora**. Disponível em: < <http://www.mte.gov.br> >. Acesso em 14 jun. 2003.
- 15- RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho:**

evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis: Vozes, 1994.

- 16- SIMON, Herbert. **Comportamento Administrativo: estudo dos processos decisórios nas organizações administrativas.** Rio de Janeiro: FGV, 1987.
- 17- WHITELEY, Richard. **A Empresa Totalmente Voltada para o Cliente.** Rio de Janeiro: Campus, 1992.
- 18- WERNECK, Gustavo. **Acidente de Trabalho nos Canteiros de Obras.** Disponível em: < <http://www.safetyGuide.com.br/noticias> >. Acesso em 14 jun. 2003.

ANEXO

QUESTIONÁRIO

PARTE A - INFORMAÇÕES SOBRE O RESPONDENTE

Questões voltadas para coletar informações sobre o respondente na empresa em que trabalha e será preenchida pelo entrevistador.

1 - Profissão: _____

2 - Idade:

() Até 25 anos () De 25 até 35 anos () De 36 até 40 anos

() De 41 até 55 anos () Mais de 55 anos

3 - Tempo de trabalho na empresa

() Até 3 meses () De 3 até 12 meses () De 2 até 4 anos

() De 5 até 7 anos () Mais de 7 anos

4 - Grau de instrução:

() analfabeto () segundo grau completo

() primeiro grau incompleto () segundo grau incompleto

5 - Estado Civil:

() solteiro () separado () divorciado

() casado () viúvo () outros

6 - Razões para ingresso na construção civil:

() por gostar () acompanhar parente (pai, irmão, ...)

() não foi fácil conseguir emprego () por falta de estudo

() mais fácil aprender profissão

7 - Tempo de serviço na construção civil:

() Até 2 anos () De 3 até 5 anos () De 6 até 10 anos

() De 11 até 15 anos () De 16 até 20 anos () Mais de 20 anos

8 - Cidade moradia:

() do local () do campo () de outros estados

9 - Razões da migração:

() procurar emprego () melhorar condições de vida () procurar estudo

() acompanhar família () outro motivo

ANEXO

PARTE B QUESTIONÁRIO DE SATISFAÇÃO

PARTE A – INFORMAÇÕES SOBRE O RESPONDENTE

Questões voltadas para coletar informações sobre o respondente na empresa em que trabalha e será preenchida pelo entrevistador.

1 - Profissão: _____

2 – Idade:

- () Até 25 anos () De 26 até 35 anos () De 36 até 40 anos
() De 41 até 55 anos () Mais de 55 anos

3 – Tempo de trabalho na empresa

- () Até 3 meses () De 3 até 12 meses () De 2 até 4 anos
() De 5 até 7 anos () Mais de 7 anos

4 – Grau de instrução:

- () analfabeto () primeiro grau completo () segundo grau completo
() primeiro grau incompleto () segundo grau incompleto

5 – Estado Civil:

- () solteiro () separado () desquitado
() casado () viúvo () outros

6 – Razões para ingresso na construção civil:

- () por gostar () acompanhar parente (pai, irmão, ...)
() mais fácil conseguir emprego () por falta de estudo
() mais fácil aprender profissão

7 – Tempo de serviço na construção civil:

- () Até 2 anos () De 3 até 5 anos () De 6 até 10 anos
() De 11 até 15 anos () De 16 até 20 anos () Mais de 20 anos

8 – Onde morava:

- () do local () do campo () de outros estados

9 – Razões da migração:

- () procurar emprego () melhorar condições de vida () procurar escola
() acompanhar família () outro motivo

PARTE B – OS NÍVEIS DE SATISFAÇÃO

As questões abaixo têm como objetivo avaliar o nível de satisfação do entrevistado, no qual será preenchido pelo entrevistador com um X a resposta de acordo com a seguinte pontuação:

(1) Insatisfação

(2) Alguma Satisfação

(3) Satisfação

Fatores	1	2	3
1- Equilíbrio entre Salário e Trabalho			
2- Salário de acordo com o Mercado			
3- Segurança Individual			
4- Segurança Coletiva			
5- Higiene das Instalações de uso Pessoal			
6- Arrumação do Canteiro de Obra			
7- Qualidade dos Materiais			
8- Esforço e Desgaste			
9- Disponibilidade de Materiais			
10- Acesso Rápido a Ferramentas			
11- Variedade de Tarefas			
12- Apoio do Superior Imediato			
13- Feedback			
14- Garantia de Emprego			
15- Chance de Crescimento Profissional			
16- Forma de Tratamento do Superior			
17- Relacionamento com o Patrão			
18- Relacionamento com Colegas			
19- Igualdade de Tratamento			
20- Cumprimento de Obrigações			