

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

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NO SETOR
ADMINISTRATIVO DA EMPRESA PLANC ENGENHARIA E INCORPORAÇÃO
LTDA – FILIAL NATAL

ANDRÉA KARLA NUNES

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NO SETOR
ADMINISTRATIVO DA EMPRESA PLANC ENGENHARIA E INCORPORAÇÃO
LTDA – FILIAL NATAL

Orientador: Flávia Estilho Monteiro
Cavalcante Mac

NATAL/RN
2007

NATAL/RN
2007

ANDRÉA KARLA NUNES

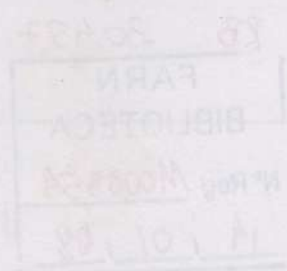
FARN

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NO SETOR
ADMINISTRATIVO DA EMPRESA PLANC ENGENHARIA E INCORPORAÇÃO
LTDA – FILIAL NATAL

Monografia apresentada ao curso de
Graduação em Administração de Empresa
pela Faculdade Natalense para o
desenvolvimento do Rio grande do Norte
como requisito obrigatório para obtenção do
título de bacharel em Administração.

Orientador: Flávio Emílio Monteiro
Cavalcante, Msc

NATAL/RN
2007



Catálogo na Publicação – Biblioteca da FARN
Setor de Processos Técnicos

Nunes, Andréa Karla

Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso no setor administrativo da empresa Planc Engenharia e Incorporação Ltda – Filial Natal / Andréa Karla Nunes. – Natal: FARN, 2007.

65 f.

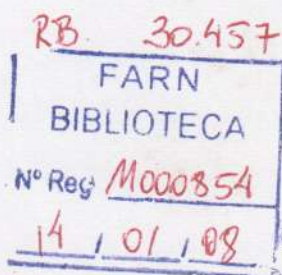
Orientador: Flávio Emílio Monteiro Cavalcanti (M.Sc.)

Monografia (Bacharelado em Administração de Empresas) – Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte.

1. Qualidade de Vida no Trabalho – Monografia. 2. Satisfação no Trabalho – Monografia. 3. Motivação no Trabalho – Monografia. I. Título.

RN/FARN/BC

CDU 331.101.3



M
331.101.3

19234
2007
ex01

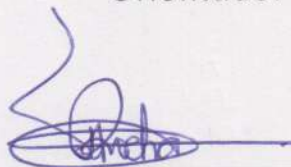
ANDREA KARLA NUNES

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NO SETOR
ADMINISTRATIVO DA EMPRESA PLANC ENGENHARIA E INCORPORAÇÃO
LTDA – FILIAL NATAL

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Faculdade
Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte e aprovada
em _____ de dezembro de 2007, pela banca examinadora composta
pelos seguintes membros:

Flávio Emílio Monteiro Cavalcante, Msc

Orientador



Fabrícia Abrantes F. da Rocha, Msc

Membro Examinador

Adriano Mota, Msc
Membro Examinador

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente ao meu Deus por reger minha vida e história como um oleiro que não se cansa de modelar a obra prima de suas mãos, por todo o amor e graça concedida gratuitamente sem a qual jamais chegaria até aqui.

A minha família, meu pai, meus irmãos e em especial minha mãe, que pacientemente me ajudou nos momentos mais difíceis e tão bem soube utilizar de suas sabedorias para me ajudando a trilhar este caminho.

Ao meu namorado que sempre presente foi por vezes o apoio necessário com seu carinho e cuidado.

Agradeço a minha comunidade Católica Shalom, na pessoa dos meus formadores pessoais e comunitários, e aos amigos, que nunca desistiram de mim e me ajudaram que eu desistisse dos meus planos e sonhos.

Aos meus professores e a todos que de maneira direta ou indireta ajudaram neste tempo.

Ao senhor todo o louvor pelos séculos e séculos amém.

**Eis que vou fazer obra nova, a qual já surge: não a vedes?
Vou abrir uma via para o deserto, e fazer correr arrois na
estepe. Dar-me-ão glória os animais selvagens, os chacais
e as avestruzes, pois terei feito jorrar água no deserto, e
correr arrois na estepe, para saciar a sede do meu povo,
meu eleito; o povo que formei para mim contará meus
feitos. (Is 43, 19-21)**

AGRADECIMENTOS

RESUMO

O trabalho está inserido na realidade do homem moderno como meio de realização de sua vida. Agradeço primeiramente ao meu Deus por reger minha vida e história como um oleiro que não se cansa de modelar a obra prima de suas mãos, por toda a graça concedida gratuitamente sem a qual jamais chegaria até aqui.

A minha família, meu pai, meus irmãos e em especial minha mãe, que pacientemente me entendeu nos momentos mais difíceis e tão bem soube utilizar de sua sabedoria materna me ajudando a trilhar este caminho.

Ao meu namorado que sempre presente foi por vezes o auxílio necessário com seu carinho e cuidado.

Agradeço a minha comunidade Católica Shalom, na pessoa dos meus formadores pessoal e comunitário, e aos amigos, que nunca desistiram de mim nem deixaram que eu desistisse dos meus planos e sonhos.

Aos meus professores e a todos que de maneira direta ou indireta estiveram comigo neste tempo.

Ao senhor todo o louvor pelos séculos e séculos amém.

ABSTRACT

RESUMO

The work included in this reality of modern man as a means of

O trabalho esta inserido na realidade do homem moderno como meio de realização, de identidade pessoal, meio de sobrevivência e até fardo pesado. Essa dualidade ocorre devido ao valor do trabalho percebido pelo indivíduo, pois quando a insatisfação atinge um nível que afeta a qualidade de vida, o trabalho se torna um martírio, uma obrigação, causador de estresse, fadiga e irritação perdendo o seu sentido. A QVT (qualidade de vida no trabalho) mede a satisfação do indivíduo no ambiente de trabalho, tomando como base algumas realidades específicas como a remuneração direta e indiretas, motivação organizacional, poder de decisão, realização pessoal, crescimento profissional, percepção de segurança, carga horária. Analisando o ambiente de trabalho e o corpo de funcionários do setor administrativo da empresa Planc Engenharia, pôde-se detectar itens que potencializam a qualidade de vida e itens que negligenciam radicalmente esta realidade. Este estudo propõe meios e métodos para minimizar e até reverter a insatisfação com o trabalho, melhorando a qualidade de vida e aumentando conseqüentemente a competitividade da empresa no mercado.

Palavras chave: Trabalho. Qualidade. Satisfação. Empresa.

Words keys: Work Quality Satisfaction Company

ABSTRACT

The work included in this reality of modern man as a means of achievement of personal identity, means of survival and even heavy burden. This duality is due to the perceived value of work by individual, because when the dissatisfaction reaches a level that affects the quality of life, work becomes a martyrdom, an obligation, cause of stress, fatigue and irritation losing its meaning. The QVT (quality of life at work) measures the satisfaction of the individual in the workplace, taking as some basic realities such as the pay direct and indirect, organizational motivation, decision-making powers, personal achievement, professional growth, perception of safety, cargo hourly. Analyzing the working environment and the body of officials of the administrative sector of the company Planc Engineering, has been detecting items that empowers the quality of life and items that radically neglect this reality. This study proposes ways and means to minimize and even reverse the dissatisfaction with the work, improving the quality of life and consequently increasing the competitiveness of the company in the market.

Words keys: Work. Quality. Satisfaction. Company.

LISTA DE GRÁFICOS

1 INTRODUÇÃO.....	10
GRÁFICO 01 DE EQUIDADE SALARIAL.....	33
GRÁFICO 02 DE REMUNERAÇÃO ADEQUADA.....	34
GRÁFICO 03 DE REMUNERAÇÃO INDIRETA.....	35
GRÁFICO 04 DE CONDIÇÕES QUANTO A LUMINOSIDADE.....	36
GRÁFICO 05 DE CONDIÇÕES QUANTO A VENTILAÇÃO	37
GRÁFICO 06 DE CONDIÇÕES QUANTO AO RUÍDO.....	38
GRÁFICO 07 DE HORAS TRABALHADAS.....	39
GRÁFICO 08 DE SEGURANÇA QUANTO AS DEMISSÕES.....	40
GRÁFICO 09 DE HABILIDADE COM A TAREFA.....	41
GRÁFICO 10 DE TREINAMENTO OFERECIDO.....	42
GRÁFICO 11 DE REALIZAÇÃO PESSOAL NO TRABALHO.....	43
GRÁFICO 12 DE OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO.....	44
GRÁFICO 13 DE DEMANDA DE TRABALHO.....	45
GRÁFICO 14 DE TOMADA DE DECISÃO.....	46
GRÁFICO 15 DE RESPONSABILIDADE PELA TAREFA.....	47
GRÁFICO 16 DE INTEGRAÇÃO ORGANIZACIONAL.....	48
GRÁFICO 17 DE INDICADORES PESSOAIS / SEXO.....	49
GRÁFICO 18 DE INDICADORES PESSOAIS / IDADE.....	49
GRÁFICO 19 DE INDICADORES PESSOAIS / ESTADO CIVIL.....	50
GRÁFICO 20 DE INDICADORES PESSOAIS / ESCOLARIDADE.....	50
GRÁFICO 21 DE INDICADORES PESSOAIS/TEMPO DE SERVIÇO..	51
GRÁFICO 22 DE INDICADORES PESSOAIS / FAIXA SALARIAL.....	51
2.1 DESCRIÇÃO DOS DADOS COLETADOS.....	33
2.2 ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS.....	52
3.0 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	55
REFERÊNCIAS.....	58
APÊNDICES.....	59

1 INTRODUÇÃO.....	10
1.1 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO.....	11
1.2 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA OU OPORTUNIDADE.....	14
1.3 OBJETIVOS.....	15
1.3.1 Geral.....	15
1.3.2 específico.....	15
1.4 JUSTIFICATIVA.....	16
2 REVISÃO DA LITERATURA.....	17
2.1 TEORIA GERAL DAS RELAÇÕES HUMANAS.....	17
2.2 AS PESSOAS E AS ORGANIZAÇÕES.....	19
2.3 TIPOLOGIA DE ORGANIZAÇÃO.....	20
2.4 CICLO MOTIVACIONAL COM SATISFAÇÃO.....	22
2.5 CICLO MOTIVACIONAL COM FRUSTRAÇÃO.....	23
2.6 QF DE FELICIDADE.....	24
2.7 QUADRO DE ORIGEM DA QVT NO TRABALHO.....	26
2.8 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	27
2.9 CATEGORIAS DE ESTRUTURA E ANÁLISE DA QVT.....	28
3 METODOLOGIA.....	31
3.1 TIPO DE PESQUISA.....	31
3.2 UNIVERSO DE PESQUISA.....	31
3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	32
3.4 TRATAMENTO PARA ANÁLISE DE DADOS.....	32
4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS.....	33
4.1 DESCRIÇÃO DOS DADOS COLETADOS.....	33
4.2 ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS.....	52
5.0 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	55
REFERÊNCIAS.....	58
APÊNDICE.....	59

1 INTRODUÇÃO

O trabalho hoje em dia ocupa um espaço muito importante na vida de uma pessoa. Na verdade, ele possui importante valor em uma sociedade capitalista como a nossa, por isso, as pessoas começam a trabalhar cada vez mais jovem. Entretanto, observa-se que um grande sonho da maioria das pessoas é de ganhar na loteria e parar de trabalhar, mas também existem aquelas que chegam à sonhada aposentadoria e entram em depressão e até adoecendo.

A relação com o trabalho tem algo bastante conflitante, pois ele passa de indesejável, fardo pesado, que impede de viver, a algo que dá sentido, eleva o status e define identidade pessoal, além de ocupando o vazio existencial e o social. Muitas vivem esse dilema buscando satisfação de suas necessidades no trabalho por não possuir uma vida familiar agradável e as vezes terminam por se deparar com uma atividade restritamente funcional no seu ambiente de trabalho, forçando-o a "viver" após o expediente, o que já não existe.

Em decorrência desta situação a deterioração da qualidade de vida evidencia um aumento no índice de acidentes, surgindo novas doenças como o estresse, a utilizações crescente de drogas, o consumismo exagerado, a perda de contato do homem com a natureza e até sua depredação. Aliado a tudo isso aparecem os problemas de alienação e perda de significado do trabalho, que também podem ser considerado como causa dos problemas citados.

Por esses motivos, o tema qualidade de vida no trabalho vem ganhando destaque, sendo cada vez mais discutido, pois é oportuno para compreender melhor esse fenômeno social, já que, a exigência de eficácia por parte das organizações é crescente, e a conscientização do trabalhador, por outro lado, tem levado as constantes reivindicações no sentido de um trabalho mais humano e compensador.

O presente trabalho desta forma propõe estudar o grau de qualidade de vida no trabalho do setor administrativo da Empresa de Construção Civil, Planç Engenharia Construção e Incorporação LTDA – Filial Natal, através de todo o material teórico e metodológico, analisando e interpretando resultados que o embasam.

1.1 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

Jovens engenheiros civis recém formados pela Universidade da Paraíba (UFPB) se encontraram e criaram uma empresa de prestação de serviços na área de planejamento e orçamento de obras, em João Pessoa, no início de 1987. Marcos Guimarães, Pedro Honorato e Constantino Júnior mantinham suas atividades como engenheiros e o trabalho na sociedade de planejamento e orçamento.

A sociedade expandiu, tornando-se necessária a sua transformação em empresa, surgindo a Planc Engenharia, e entrando Marcos Batista Ramos pessoense.

Ainda no primeiro ano de vida, os engenheiros Pedro Honorato e Marcos Guimarães se desligaram da construtora e em seus lugares entrou o também engenheiro Clóvis Cavalcante, formado desde 1984 pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB), tem sua especialização na área de produção na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Os trabalhos iniciais foram realizados através do sistema de construção por administração. O pioneirismo foi o condomínio Tambá e logo em seguida o edifício Dulce III em João Pessoa.

Apesar das dificuldades econômicas agravadas no final dos 80 com o plano Collor, a Planc se adequou e implantou um ousado plano de empreendimentos, pois no mercado não havia opções de financiamento imobiliário, principalmente para padrões mais elevados, e o sistema de condomínios fechados tornou-se o seu nicho, firmando a marca da empresa.

Também os Institutos Paraibanos de Educação IPÊ e o Centro Universitário de João Pessoa UNIPÊ tem parceria com a construtora Planc que executa a obra de construção do Centro da Cultura no terreno do Campos com, salas auditório, passarela de ligação, salão de exposição, capela... A Planc conseguiu unir estética e exuberância na execução de suas obras no centenário do campus Universitário.

Em meados dos anos 90 a Planc teve um crescimento significativo e lançou o seu primeiro empreendimento por incorporação: o edifício residencial Atenas. A partir de então a construtora passou a trabalhar nos dois sistemas construtivos. Hoje as obras da Planc em João Pessoa são referência no mercado imobiliário da cidade. São cerca de 15.000,00 metros quadrados construídos na capital de João Pessoa.

Após conquistar o mercado de João Pessoa, a Planc alçou vôos além da fronteira da Paraíba. O objetivo era Natal, a capital potiguar, cidade do sol. Começando suas atividades em 1994. Vários parceiros locais se integraram à qualidade do trabalho da Planc e as portas foram abertas definitivamente, um exemplo destas parcerias são a Caio Fernandes, Bezerra Imóveis e atualmente a Aliança Imobiliária que afirma através do seu diretor "a seleção dos terrenos para a construção dos imóveis da Planc em Natal é perfeita, o que valoriza muito qualquer empreendimento".

Em 1999, após um estudo feito em várias cidades nordestinas, a capital maranhense se destacou pelo seu potencial de mercado o que levou a direção da Planc a ampliar os horizontes para atuar em São Luis. Seguindo a linha de empreendimentos com padrão superior e atendendo os desejos dos clientes a Planc vem obtendo ótimos resultados. O residencial Monet foi o projeto pioneiro, mas hoje já são 75. 000,00 metros quadrados construídos na cidade.

Na área social, existem parcerias firmadas com o Serviço Social da Indústria (SESI), Universidade Federal da Paraíba (UFPB) e Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Construção Civil (Sintricon), que resultam na implantação de salas de aula nos canteiros das obras, com cursos de alfabetização, TST (tijolo sobre tijolo), Telecurso do 1º grau. Já na área de saúde, em suas três sedes existem o (Sesmt) Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho. São realizadas palestras educativas relacionadas até sobre assuntos da vida pessoal como prevenção a doenças sexualmente transmitidas (DSTs). No esporte, o time de futebol da empresa é sempre um destaque e existem anualmente as confraternizações organizadas pela diretoria.

Também a conquista de prêmios está sendo uma aprazível rotina na vida da empresa. Um exemplo disso foi o recebimento do prêmio Colibri de Ouro de Personalidades Produtivas concedido pelo sindicato dos corretores de Imóveis da Paraíba (Sindimóveis-PB) e pelo Conselho Regional de Imóveis (Creci). Seguindo essa linha, outro importante prêmio foi o diploma Empreendedor Cultural, entregue pela Fundação Cultural de João Pessoa (Funjope), em reconhecimento pelo apoio à Lei Viva Cultura, de incentivo a cultura, na capital Paraibana e também em João Pessoa a Planc aparece entre as cinco marcas de construtoras mais citadas na pesquisa Top of Mind 2001 realizada pelo instituto de Pesquisa Consult de Natal-RN em parceria com o Sistema Correio de Comunicação.

Quando uma empresa em qualquer setor consegue desenvolver a sua expertise e criar padrões que implementam o seu conhecimento, deve seguir em constante expansão, pois só assim se habilita para inovar e se aprimorar. A Planc tem hoje um padrão de excelência que a diferencia. Amplos estudos estão sendo realizados, buscando oportunidades em novos mercados declarou o Senhor Cloves Cavalcante, diretor da Planc.

O futuro é promissor para quem sabe o que faz, faz bem feito, ama o que faz e o faz com responsabilidade.

Devido a essa situação que afeta o setor em questão e conseqüentemente a empresa como um todo, para se tornar mais produtiva e competitiva tem negligenciado a satisfação dos seus colaboradores e clientes e Plano Engenharia precisa saber:

Qual o nível de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos funcionários do setor administrativo da empresa – Filial Natal?

1.2 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA OU OPORTUNIDADE.

Observa-se no setor administrativo da empresa Planc Engenharia, é que apesar da definição clara da tarefa a realizar para cada funcionário, o individualismo predomina na sua execução, a idéia de grupo fica restrita a necessidade funcional do setor. Também a falta de motivação da área gerencial diminui o entusiasmo e gera desinteresse, insatisfação e irritação. Não existe um plano de cargos e salários e dessa forma a oportunidade de crescimento praticamente desaparece até alguns pontos como benefícios oferecidos pela empresa ficam encobertos pela insatisfação geral e as conseqüências como; dificuldade de relacionamento interno e externo; comunicação deficiente, retrabalho na execução da tarefa, aumento de custos, estresse (doença proveniente da falta de qualidade de vida), são visíveis tanto para os funcionários quanto para empresa e seus clientes que poderão ser atendidos sem "diferencial", que é item primordial no mercado atual. Todos esses pontos de problema geram conseqüências negativas, pois os funcionários começam a "viver" fora do expediente e o trabalho como fardo e sacrifício necessário à sobrevivência e obtenção de bens, enquanto para empresa termina tendo que lidar com a insatisfação do seu contingente de trabalhadores que ficam desmotivados e podem chegar até a situações insubordinações e greves.

Devido a essa situação que afeta o setor em questão e conseqüentemente a empresa como um todo, para se tornar mais produtiva e competitiva sem negligenciar a satisfação dos seus colaboradores e clientes a Planc Engenharia precisa saber:

Qual o nível de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos funcionários do setor administrativo da empresa – Filial Natal?

1.3 OBJETIVOS

1.4 JUSTIFICATIVA

1.3.1 Objetivo Geral

O estudo da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) para o contexto atual de Investigar grau de QVT no setor administrativo da Empresa Planc Engenharia – Filial Natal.

1.3.2 Objetivo Específico

- a) Detectar os principais fatores que afetam a QVT no setor administrativo da empresa;
- b) Analisar suas causas e conseqüências;
- c) Propor meios para sanar estas causas demonstrando suas ações e os benefícios advindos delas para a Empresa.

1.4 JUSTIFICATIVA

O estudo da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) para o contexto atual de nossa sociedade capitalista é indispensável, pois fornece subsídios para o crescimento profissional, auxilia o indivíduo a buscar aperfeiçoamento, produtividade e criatividade no sentido de ser mais eficiente e eficaz na realização do seu trabalho, também embasa o crescimento humano e pessoal, pois ajuda no planejamento de suas atividades, quando modifica a natureza ao seu redor, cria cultura, linguagem e sua própria identidade e história, na sociedade em que está inserido.

O estudo da QVT auxilia ainda a organização, no levantamento e análise de problemas internos e externos que afetam a produtividade de seus colaboradores fornecendo métodos para minimizá-los, mantendo com isso o contingente necessário para a organização, e melhorando os quesitos satisfação do colaborador, produtividade do trabalho e competitividade no mercado.

Apresentando relevância na complementação acadêmica da formanda, este estudo possibilita um conhecimento amplo da temática que desperta a atenção cada vez maior das organizações e dos trabalhadores modernos, servido inclusive como fonte de consulta para futuros trabalhos. Portanto para empresa Planc Engenharia sua realização é viável, pois além de permitir seu acontecimento a variável entre custo X benefício é positiva. Este estudo constituindo-se como fonte de dados e informações relevantes, principalmente no que diz respeito à Qualidade de Vida no Trabalho do setor administrativo filial Natal da empresa, cujo o qual apresenta, itens com potencial para alavancar este grau e outros que precisam de pronta atenção na implantação de métodos que favoreçam, a curto prazo, a qualidade de vida no trabalho.

O Comportamento Social dos Empregados, demonstrado através da combinação fornecida pela experiência de Hawthorne apresentou que esse comportamento do indivíduo se apoia totalmente no grupo. Os trabalhadores não agem ou reagem isoladamente como indivíduos, mas como membros de grupos.

3) As Recompensas e Sanções Sociais, foram constatadas na taxa montagem de terminais, sendo que, os trabalhadores preferiram produzir menos a, ganhar

2 REVISÃO DA LITERATURA

Para embasamento do assunto abordado segue uma pesquisa bibliográfica de fatores que melhor evidenciam a necessidade do estudo da QVT (qualidade de vida no trabalho).

2.1 TEORIA DAS RELAÇÕES HUMANAS

A teoria das Relações Humanas (denominada Escola Humanística da Administração) surgiu nos Estados Unidos, como consequência imediata da Experiência de Hawthorne, desenvolvida por Elton Mayo e seus colaboradores. Foi um movimento de reação e de oposição à Teoria Clássica da Administração, ela nasceu da necessidade de corrigir a tendência a desumanização do trabalho surgido com a aplicação de métodos rigorosos, científicos e precisos, aos quais os trabalhadores deveriam se submeter. Neste sentido A Teoria das Relações de Humana se revelou um movimento tipicamente americano e voltado para democratização dos conceitos administrativos havendo um desenvolvimento das chamadas ciências humanas, principalmente a psicologia e a sociologia, com suas primeiras tentativas de aplicação nas organizações industriais.

A experiência de Hawthorne permitiu o delineamento dos princípios básicos da Escola das Relações Humanas.

As principais conclusões são as seguintes:

- 1) O Nível de Produção é Resultante da Integração Social, devido ao nível do que não é determinado pela capacidade física do empregado, mas por normas sociais e expectativas que o envolvem.
- 2) O Comportamento Social dos Empregados, demonstrado através da combinação fornecida pela experiência de Hawthorne apresentou que esse comportamento do indivíduo se apóia totalmente no grupo. Os trabalhadores não agem ou reagem isoladamente como indivíduos, mas como membros de grupos.
- 3) As Recompensas e Sanções Sociais, foram constatadas na sala montagem de terminais, sendo que, as trabalhadoras preferiram produzir menos e, ganhar

menos, do que pôr em risco as relações amistosas com seus colegas. O comportamento do trabalhador está condicionado a normas e padrões sociais. As pessoas passam a ser avaliada pelo grupo em confronto com essas normas e padrões de comportamento. Elas são motivadas pela necessidade de "reconhecimento", de "aprovação social" de "participação" nos grupos sócias que convivem.

4) "Os Grupos Informais constituem a organização informal de empresa muitas vezes em contraposição à organização formal estabelecida pela direção". (WHYTE apud CHIAVENATO, 1999, p. 79).

5) As Relações Humanas dos indivíduos dentro da organização participam dos grupos sociais e mantêm-se em constante interação social. Cada indivíduo é uma personalidade diferente que influi no comportamento e atitudes dos outros com quem matem contatos e é, por outro lado, influenciado pelos outros. Cada indivíduo procura ajustar-se a outros indivíduos e grupos definidos, pretendendo ser compreendido, aceito e participar, no sentido de atender aos seus interesses e aspirações.

6) A Importância do Conteúdo do Cargo Esta no conteúdo e na natureza do trabalho que tem influência sobre o moral do trabalhador. Trabalhos simples e repetitivos tendem a se tornar monótonos e maçantes afetando negativamente as atitudes do trabalhador e reduzindo sua eficiência e satisfação.

7) "A ênfase nos Aspectos Econômicos tem os elementos emocionas não-planejados e/ou irracionais do comportamento humano passam a merecer um aspecto por parte de quase todas as grandes figuras da Teoria das Relações Humanas" (WARLICH apud CHIAVENATO, 1999, p. 80). Daí o fato de serem denominados sociólogos da organização.

A Teoria das Relações Humanas preocupou se com o esmagamento do homem pelo impetuoso desenvolvimento da civilização industrializada. Mayo salienta que, enquanto a eficiência material aumentou nos últimos duzentos anos, a capacidade humana para o trabalho coletivo não manteve o mesmo ritmo de desenvolvimento. O progresso industrial foi acompanhado por um profundo desgaste do sentimento espontâneo de cooperação.

A solução do problema da cooperação não pode ser encontrada por meio do retorno às formas tradicionais de organização, mas por uma nova concepção das relações humanas no trabalho. A colaboração na sociedade industrializada não pode

ser entregue aos acaso, enquanto se cuida apenas dos aspectos materiais e tecnológicos do progresso humano. A organização industrial tem duas funções principais: produzir bens ou serviços (função econômica que busca o equilíbrio externo) e distribuir satisfações entre os seus participantes (função social que busca equilíbrio social interno da organização), ela deve buscar essas duas formas de equilíbrio.

2.2 AS PESSOAS E AS ORGANIZAÇÕES

Ao final da década de 1950, a Teoria das Relações Humanas, experiência tipicamente democrática e americana, entrou em declínio. Essa primeira tentativa sistemática de introdução das ciências do comportamento na teoria administrativa, através de uma filosofia humanística acerca da participação do homem na organização, gerou uma profunda reviravolta na Administração. Se, de um lado, combateu a Teoria Clássica, por outro lado não proporcionou as bases adequadas de uma nova teoria que pudesse substituir. A oposição entre Teoria Clássica e a Teoria das Relações Humanas criou um impasse dentro da Administração. Essa incompatibilidade fez necessária uma posição mais ampla que abrangesse os aspectos que, considerados por uma, eram omitidos pela outra e vice-versa.

A necessidade de visualizar "a organização como uma unidade social grande e complexa. Onde integram grupos sociais" (ETIZIONE apud CHIAVENATO, 1999, p.250), que compartilham alguns dos objetivos da organização, como a viabilidade econômica da organização, mas que podem incompatibilizar com outros, como a maneira de distribuir lucros da organização. Neste contexto surge a Teoria do Estruturalismo, que tem como preocupação exclusiva às estruturas, em prejuízo da função ou de outros modos de compreender a realidade.

Estruturalismo é o método analítico e comparativo que estuda os elementos ou fenômenos com relação a uma totalidade. O conceito de estrutura significa a análise interna de uma totalidade em seus elementos constitutivos, sua disposição, suas inter-relações etc., permitindo uma comparação, pois pode ser aplicado a coisas diferentes entre si.

Para os estruturalistas, a teoria das Organizações é um campo definido dentro da Administração, pois as organizações existem desde o tempo dos faraós e

os imperadores da antiga China. A igreja e os exércitos desde a antiguidade desenvolveram formas de organização. Com o desenvolvimento da humanidade, um número crescente de organização foi sendo solicitado para atender às necessidades sociais e humanas. A sociedade moderna tem tantas e tão diversas organizações que torna necessário todo um conjunto de organizações secundárias para organizá-las e controla-las, como a maioria dos órgãos públicos.

As organizações sofreram um longo desenvolvimento, através de quatro etapas:

1) Etapa da natureza, onde os fatores naturais, ou seja, a natureza, constituía a base única de subsistência da humanidade.

2) Etapa do trabalho, onde os elementos da natureza passam a ser transformado através do trabalho, ele passa a condicionar a forma de organização da sociedade.

3) A etapa do capital é a etapa onde o capital supera a natureza e o trabalho, tornando-se um dos fatores básicos da vida social.

4) Etapa da organização definiu-se quando as forças naturais, o trabalho e o capital se submetem às organizações. Desta forma as organizações constituem a forma dominante de instituição em nossa sociedade: são as manifestações de uma sociedade altamente especializadas e interdependentes, que se caracteriza por um crescente padrão de vida, elas permeiam todos os aspectos da vida moderna e envolvem atenção, tempo e energia de numerosas pessoas. Elas também se caracterizam por um conjunto de relações estáveis deliberadamente criadas, com a explícita intenção de alcançar objetivos ou propósitos. Assim, "uma organização é uma unidade social dentro da qual as pessoas alcançam r relações estáveis (não necessariamente face a face) entre si, no sentido de alcançar um conjunto de objetivos ou metas" (StINCHCOMBE, apud CHIAVENATO, 1999, p. 253).

2.3 TIPOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES

As organizações apresentam enorme variabilidade, contudo também apresentam certas características que permitem classificá-las em certos tipos, é aí que entra a tipologia das organizações que através de um esquema possibilita análises comparativas. Essa classificação ocorre conforme o tamanho (pequena,

grande, média), natureza (empresa primária ou de base, secundária ou de serviços...), ou seu mercado (indústrias de bens de capital ou bens de consumo), ou ainda sua dependência (pública ou privada).

Segundo Etzioni, as organizações possuem as seguintes características. Etzione (apud CHIAVENATO, 1999, p. 259).

"a) A divisão do trabalho É atribuição de poder e responsabilidade: de acordo com um planejamento intencional, a fim de intensificar a realização de objetivos específicos.

b) Centros de Poder Controlam os esforços combinados da organização e os dirigem para seus objetivos.

c) Substituição de Pessoal As pessoas com desempenho pouco satisfatório são substituídas por outras e a organização recombina seu pessoal, através de transferências e promoções.

d) Formas de controle

1. Físico- baseado na aplicação de meios físicos, sanções ameaças. A motivação é negativa e baseia-se em punição (poder coercitivo).

2. Material- é o controle baseado nas recompensas (como dinheiro ou salário) que permitem adquirir bens e serviços.

3. Normativo- é baseada em símbolos puros ou em valores sociais cuja utilização não constitui ameaça física, como prestígio, estima, amor, aceitação.

4. Moral e Ético- baseia-se na convicção, na fé, na crença e na ideologia.

e) Interesse ou envolvimento na organização

1. Alienado- O indivíduo não está interessado em participar, mas é coagido a permanecer na organização.

2. Calculista- O interesse aumenta à medida que os seus esforços imediatos tenham uma compensação econômica imediata ou alguma vantagem.

3. Moral- O valor está na missão da organização e ao seu trabalho dentro dela, desempenhando da melhor forma possível, pois, lhe atribui valor moral.

f) Tipos de Organizações

1. Coercitivas- O poder é imposto pela força física, ou por baseados em prêmios ou punições.

2. Utilitárias- O poder baseia no controle por incentivos econômicos.

3. Normativas- baseia-se em um consenso sobre objetivos e métodos da organização, utilizando o controle moral”.

TIPO DE ORGANIZAÇÃO	TIPO DE PODER	INGRESSO E PERMANÊNCIA DOS PARTICIPANTES ATRAVÉS DE	ENVOLVIMENTO PESSOAL DOS PARTICIPANTES	MOTIVAÇÃO
Coercitiva	Prêmio e punição	Coação, imposição, força, medo, ameaça.	Alienado	Negativas Punições
Normativas	Moral e ético	Convicção, fé, crença, ideologia.	Moral motivacional	Auto-expressão
Utilitárias	Incentivos econômicos	Interesse, vantagem percebida.	Calculativo	Benefícios e vantagens

Quadro 2 - Quadro da Tipologia de Etzioni
Fonte: Etzioni (apud CHIAVENATO, 1999, p. 262)

A base para esta análise é uma abordagem de sistema intra-organizacional (fenômenos internos), e no que diz respeito tanto às condições internas quanto as motivações existentes para tais circunstâncias.

2.4 CICLO MOTIVACIONAL COM SATISFAÇÃO

A partir da Teoria das Relações Humanas a motivação humana passou a ser aplicado dentro da empresa. Verificou-se que o comportamento humano é motivado daí o ciclo motivacional pode ser explicado sendo um organismo humano que permanece em estado de equilíbrio psicológico (equilíbrio de forças psicológicas, segundo Lewin), até que um estímulo o rompa e crie uma necessidade. Essa necessidade provoca um estado de tensão em substituição ao anterior de equilíbrio. A tensão conduz um comportamento ou ação capaz de atingir alguma forma de satisfação daquela necessidade, se satisfeita a necessidade o organismo retorna ao estado de equilíbrio inicial, até que outro estímulo sobrevenha.

2.5 CICLO MOTIVACIONAL COM FRUSTRAÇÃO

Nem sempre a satisfação das necessidades é obtida. Pode existir alguma barreira ou obstáculo para o alcance da satisfação e alguma necessidade. Toda vez que alguma satisfação é bloqueada por alguma barreira ocorre a frustração. Havendo frustração, a tensão existente não é liberada e mantém o estado de desequilíbrio.



Figura 1 - As etapas do ciclo motivacional, envolvendo satisfação.

Fonte: Lewin (apud CHIAVENATO, 1999, p. 475).

O ciclo motivacional pode ter outra solução além da satisfação ou frustração: a compensação ou transferência. Ocorre a compensação (ou transferência) quando o indivíduo tenta satisfazer alguma necessidade impossível de ser satisfeita por meio da satisfação de outra complementar ou substitutiva. Assim, a satisfação de outra necessidade aplaca a necessidade e reduz ou evita a frustração. Desta forma toda a

necessidade humana pode ser satisfeita, frustrada ou compensada. Cada uma dessas soluções envolve uma infinidade de nuances e de variações intermediárias.



Figura 2 - As etapas do ciclo motivacional envolvendo frustração

Fonte: Lewin (apud CHIAVENATO, 1999, p. 475).

O ciclo motivacional pode ter outra solução além da satisfação ou frustração: a compensação ou transferência. Ocorre a compensação (ou transferência) quando o indivíduo tenta satisfazer alguma necessidade impossível de ser satisfeita por meio da satisfação de outra complementar ou substitutiva. Assim, a satisfação de outra necessidade aplaca a necessidade e reduz ou evita a frustração. Desta forma toda a necessidade humana pode ser satisfeita, frustrada ou compensada. Cada uma dessas soluções envolve uma infinidade de nuances e de variações intermediárias.

2.6 (QF) QUOE FICIENTE DE FELICIDADE

Felicidade é o fator que harmoniza razão e sentimento. Emoções descontroladas, "ódio que cega, medo que inibe" compromete o desenvolvimento da

inteligência. A felicidade, dá sentido, direciona, abre perspectivas, e faz ver claro facilitando a compreensão e a aprendizagem. A felicidade também torna as pessoas tolerantes e desenvolve a humildade de espírito, indispensável á abertura para aprender.

É neste sentido que o QF é determinante no desenvolvimento da inteligência e o estado de felicidade garante as ações verdadeiramente inteligentes.

Segundo Matos (1997, p.5)

Quanto mais integrados por valores de participação, responsabilidade, solidariedade, traduzida em estado de felicidade grupal, maior o compromisso coletivo por ações coesas para objetivos comuns, pois, em um ambiente integrado por valores que comprometem um acreditar, sentir, refletir e ser junto, a alegria e o humor traduzem o estado de felicidade grupal. Que não significa uma realidade paradisíaca, problemas sempre haverá. Mas há um compromisso que fortalece os espíritos e abre a inteligência favorece a condição de um melhor trabalho; deste modo, a felicidade sendo o grande referencial da vida, é o sentido maior do trabalho, direcionando passos, caminhos, relacionamentos e metas.

Para Matos (1997, p.39)os principais fatores que a destacar que desagregam e produzem infelicidade no trabalho são:

"Autoritarismo" O estilo de descrença no ser humana, suas potencialidades e senso de responsabilidade, optando pela centralização e direção autocrático-impositiva.

Burocratização A ênfase em processos e não no objetivo, o excesso de controles, traduzidos na papelocracia que domina as organizações, apesar da informática, mesmo acentuados por ela.

Climas de suspeição, todos são culpados, até prova em contrario, releva uma atitude repressora que não permite ou restringe o exercício da delegação e da criatividade.

Espírito punitivo Decorrente do clima de suspeição, pronto a punirem-se erros mínimos para "dar o exemplo", sem que se aproveite dos mesmos, para efeito educativo.

Cultura da acomodação para não se expor, pessoas desmotivadas preferem aceitar passivamente, omitindo-se, a serem recriminadas por eventuais erros.

Incapacidade de se fazer ouvir: A organização é surda a qualquer manifestação contraria e suas minações.

Falta de avaliação de desenvolvimento Não há reconhecimento por um trabalho bem feito nem perspectivas e critérios para promoção. Falta de informação e feedback:

os dados relevantes não estão ao alcance, nem há retorno às informações prestadas por subordinados”.

Em qualquer um destes cenários internos não há condições qualidade de vida e, ao desenvolvimento da felicidade, pois não há qualidade de vida no trabalho. Não se pode confundir o QVT com políticas de benefícios, ou atividades festivas, embora essas sejam importantes em uma estratégia global. A felicidade tem a ver essencialmente com a cultura da organização. O ser faz a diferença na concepção e empresa e em sua estratégia.

“QVT realiza-se através do QF. É a felicidade o objetivo da ação empresarial”. (MATOS, 1997, p. 40).

2.7 QUADRO DE ORIGEM DA QVT NO TRABALHO.

Estes são os problemas que dificultam a QVT e os métodos para resolvê-las.

Natureza do Problema	Sintoma do Problema	Ação Solucionadora	Indicadores	Propostas
Econômico (1850)	Injustiça	União dos trabalhadores	❖ Insatisfação ❖ Greves	❖ Cooperação ❖ Divisão de lucros ❖ Participação nas decisões
Político (1850-1950)	Insegurança	Posições políticas	❖ Insatisfação ❖ Greves	❖ Trabalho auto-supervisionado ❖ Conselho de trabalhadores ❖ Participação nas decisões
Sociológico (1950)	Alienação	Agentes de mudança	❖ Desinteresse ❖ Absenteísmo e “Turnover”	❖ Enriquecimento das tarefas.
Sociológico	Anomia	Autodesenvolvimento	❖ Ausência de significado do trabalho ❖ Absenteísmo e “Turnover”	❖ Método sócio-técnicos aplicado ao grupo.

Quadro 3 – Origem da Qualidade de Vida no Trabalho

Fonte:Rodrigues (apud RICHARD, 1994, p. 122).

2.8 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - QVT

O século em que vivemos caracterizou-se pelo desenvolvimento e preocupações com o binômio indivíduo x trabalho. Em um primeiro momento a elevação da produtividade. Nas décadas seguintes a preocupação básica foi o estudo do comportamento do indivíduo e sua satisfação.

A qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência. Com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução de sua tarefa. Não podemos esquecer os ensinamentos de Euclides da Alexandria sobre princípios da geometria, há 300 anos aC e que foram aplicados para melhorar o trabalho dos agricultores à margem do rio Nilo, ou a "Lei das Alavancas", de Arquimedes, que, em 287 anos AC, veio diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores. Esses são alguns fatores históricos que vieram alterar a forma de execução da tarefa. E uma melhoria nas condições de trabalho e bem estar do trabalhador. Mas em nosso século é a partir dos anos 50 é que surgem as primeiras teorias que associavam esse dois elementos. Basicamente, pensava-se que não só era possível unir a produtividade à satisfação, como o bom desempenho do trabalhador lhe proporcionava satisfação à realização. Os anos 60 apresentaram os movimentos reivindicatórios dos trabalhadores norte-americanos e a não passividade dos estudantes franceses foram dois marcos dessa fase. Essa postura teve reflexos imediatos no interior das organizações e tornou o indivíduo mais ciente favorecendo os estudos iniciados na década anterior de qualidade de vida no trabalho-QVT. A década de 70 também teve a mudança do enfoque de gerencialmente organizacional, incentivadas principalmente pelo sucesso industrial japonês. É nessa década que surgem as primeiras aplicações estruturais e sistemáticas no interior das organizações, utilizando a Qualidade de Vida no Trabalho-QVT. O quadro descrito deste o início do século até hoje, apresenta, um aspecto que os une: a necessidade de alguém com responsabilidade e autoridade para gerir, decidir, planejar, coordenar, controlar, em fim, administrar todos os aspectos relacionados aos "negócios", diante dos diversos contextos.

"Entendemos então por Qualidade de Vida no Trabalho-QVT a resultante direta da combinação de diversas dimensões básicas da tarefa e de dimensões não dependentes diretamente da tarefa, capazes de produzir motivação e satisfação e, diferentes níveis, além de resultar em diversos tipos de atividades e condutas dos indivíduos pertencentes a uma organização". (WALTON, 1973; WESTLEY, 1979; DAVIS & WERTHER, 1983; NADLER & LAWLER, 1983; HUSE & CUMMINGS, 1985 apud RODRIGUES, 1994, p. 21).

Para Waltom (apud RODRIGUES, 1994, p. 81) a expressão Qualidade de Vida no Trabalho tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.

Como então a Qualidade de Vida no Trabalho deveria ser conceituada, e como ser medida, que critérios utilizar? Estas questões são centrais para a pesquisa da QVT nas organizações.

2.9 CATEGORIAS DE ESTRUTURA E ANÁLISE DA QVT

Existem oito "categorias conceituais" descritas por Waltom (apud RODRIGUES, 1994, p. 82) que podem fornecer uma estrutura para análise da QVT, são elas:

Compensação adequada e justa: O trabalho em primeiro plano, como meio do indivíduo ganhar a vida, e a compensação recebida pelo trabalho realizado é um conceito bastante relativo, ela pode ser focada por de várias maneiras, pelas relações entre salário e fatores como, experiência e responsabilidade; pelo salário e talento ou habilidades; demanda de mão-de-obra ou pela média de compensação da comunidade em questão.

Condições de segurança e saúde do trabalho: "horários razoáveis reforçados por um período normal de trabalho padronizado; condições físicas de trabalho que reduzam ao mínimo o risco de doenças e danos; limite de idade imposto quando o trabalho é potencialmente destrutivo para o bem-estar das pessoas abaixo ou acima de certa idade" (WALTON apud RODRIGUES, 1994, p. 83).

Oportunidade imediata para utilização e desenvolvimento da capacidade humana: O planejamento e a implantação deste item têm sido caminhos distintos, pois existem

cinco requisitos básicos para o atendimento deste: autonomia no trabalho, múltiplas habilidades, informação e perspectivas, tarefas completas e planejamento.

Oportunidade futura para crescimento contínuo e seguro: a atenção na oportunidade de carreira e a educação formal que geralmente é pré-requisito para posição mais elevadas dentro da organização precisam ter como base a expectativa de utilizar os conhecimentos e habilidades no trabalho futuro, as atividades de alguém contribuem para manter e expandir sua capacidade, a oportunidade de progredir em termos organizacionais, a segurança do emprego ou da renda.

Integração social na organização de trabalho: A ausência de preconceito de cor, raça, sexo, religião, nacionalidade, estilo de vida, e aparência física, o que sem dúvida seria a mola mestra para um bom nível de integração.

O constitucionalismo na organização do trabalho: Os aspectos mais significativos são o direito a privacidade e de posicionamento, o diálogo livre, e o direito de tratamento justo em todos os assuntos.

O trabalho e o espaço total da vida: Waltom (apud RODRIGUES, 1994, p. 84) afirma que a experiência de trabalho de um indivíduo pode ter efeito negativo ou positivo sobre outras esferas de sua vida, tais como suas relações com a família. Esta relação deve ser de equilíbrio que tem origem nos esquemas de trabalho, expectativa de carreira, progresso e promoção.

A relevância social da vida do trabalho: A "produtividade também parece ter uma relação curvilínea para a maioria das dimensões de vida no trabalho" (WALTOM apud RODRIGUES, 1994, p. 84). Neste contexto existe uma forma meio irresponsável com que algumas organizações agem, pois um número crescente de empregados deprecia o valor de seus trabalhos e carreiras, afetando, assim, a auto-estima do trabalhador.

Existem quatro problemas que afetam diretamente e tornam-se obstáculos à QVT: o político, o econômico, o psicológico e o sociológico. Resumindo o autor diz que "a insatisfação reflete a remuneração inadequada; a alienação, um sentimento de que o trabalhador é pessoalmente prejudicado; e a anomia, uma falta de envolvimento moral" (WESTLEY apud RODRIGUES, 1994, p. 85).

O que se vê como solução ou de amenização para este problema o enriquecimento do trabalho que seria adotado em nível individual e os métodos sócio-técnicos para a reestruturação do grupo de trabalho. A estimativa sócio-técnica é aquela que constrói uma cultura de trabalho, um sistema normativo e

valores sociais ativados, diferente do enriquecimento do trabalho, pelo fato de ser ascendente da pirâmide da estrutura organizacional.

3.1 TIPO DE PESQUISA

A realização deste estudo de caso se propõe analisar o grau de Qualidade de Vida no Trabalho do setor administrativo da Empresa Planc Engenharia e Incorporação LTDA, abrangendo a pesquisa do tipo exploratória e descritiva.

Para Oliveira (1997, p. 114): "O trabalho descritivo possibilita o estabelecimento de um nível de análise que permite identificar as diferentes formas dos fenômenos, sua ordenação e classificação, dando margem às relações de causa e efeito dos fenômenos".

Para Cervo (1986, p. 50): "Os estudos descritivos, assim como, os exploratórios, favorecem, numa pesquisa mais ampla e complementar, a tarefa de formulação clara do problema e da hipótese como tentativa de solução".

Este estudo aborda um tema que vem tomando corpo no mundo corporativo atual, a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT, e para sua elaboração ainda utiliza o tipo de pesquisa qualitativa e quantitativa.

Para Demo (2000, p. 152): "A pesquisa qualitativa que faz jus à complexidade da realidade, sobretudo a nível da não objetividade, não se contraria com a ciência e com os métodos de abordagem quantitativa (estatística) que se caracterizam pela objetividade. Toma-se como exemplo o fenômeno da felicidade, reconhecendo-se, neste caso, a subjetividade".

Este estudo também envolve a pesquisa bibliográfica, tendo como base os materiais publicados sobre o assunto abordado.

3.2 UNIVERSO DA PESQUISA

O universo desta pesquisa foi composto pelo setor administrativo da Empresa Planc Engenharia e Incorporação LTDA, tendo um total de 11 funcionários na área administrativa na empresa de Natal.

Para Vergara (1993, p. 43), universo é um conjunto de elementos que possuem as características que foi o objeto de pesquisa.

3 METODOLOGIA

3.1 TIPO DE PESQUISA

A realização deste estudo de caso se propõe analisar o grau de Qualidade de Vida no Trabalho do setor administrativo da Empresa Planc Engenharia e Incorporação LTDA, empregando a pesquisa do tipo exploratória e descritiva.

Para Oliveira (1997, p. 114.) "O trabalho descritivo possibilita o desenvolvimento de um nível de análise que permite identificar as diferentes formas dos fenômenos, sua ordenação e classificação, dando margem às relações de causa e efeito dos fenômenos".

Para Cervo (1996, p. 50) "Os estudos descritivos assim como, os exploratórios, favorecem, numa pesquisa mais ampla e complementar, as tarefas de formulação clara do problema e da hipótese como tentativa de solução".

Este estudo abordou um tema que vem tomando corpo no mundo corporativo atual, a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, e para sua elaboração ainda utiliza o tipo de pesquisa qualitativa e quantitativa.

Para Demo (2000 p. 152). "A pesquisa qualitativa que faz jus a complexidade da realidade, curvando-se diante dela, não o contrário como ocorre com a ditadura do método ou a demissão teórica que imagina dados evidentes (quantitativa)". Toma-se como exemplo o fenômeno da felicidade, reconhecidamente muito subjetiva.

Este estudo também envolveu a pesquisa bibliográfica, tendo como base os materiais publicados sobre o assunto abordado.

3.2 UNIVERSO DA PESQUISA

O universo desta pesquisa foi composto pelo setor administrativo da Empresa Planc Engenharia e Incorporação LTDA, tendo um total de 11 funcionários na área administrativa na empresa de Natal.

Para Vergara (1998, p. 43), universo é um conjunto de elementos que possuem as características que foi o objeto de pesquisa.

Todos os dados coletados neste universo foram pesquisados, sendo, portanto, dados censitários.

3.1 DESCRIÇÃO DOS DADOS COLETADOS

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Os dados foram coletados utilizando as técnicas de questionário, observação direta e entrevista não estruturada.

Para Lakatos (1992, p. 107), "Observação utiliza os sentidos na detenção de determinados aspectos da realidade. Não consiste apenas em ver ou ouvir, mas também em examinar fatos ou fenômenos que se deseja estudar".

Entrevista é uma conversa efetuada face a face, proporcionando ao entrevistador, verbalmente, uma informação necessária. Pode ser estruturada ou não estruturada.

Questionário é constituído por uma série de perguntas que devem ser respondidas por escrito sem a presença do pesquisador e será composto por perguntas abertas e fechadas.

3.4 TRATAMENTO PARA ANÁLISE DE DADOS

Os dados foram tratados de forma quantitativa, ou seja, estatisticamente, utilizando planilhas do Windows Excel; e qualitativamente apresentada de forma estruturada analisando o conteúdo das respostas do objeto em estudo.

4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS

4.1 DESCRIÇÃO DOS DADOS COLETADOS

4.1.1 Indicadores Econômicos

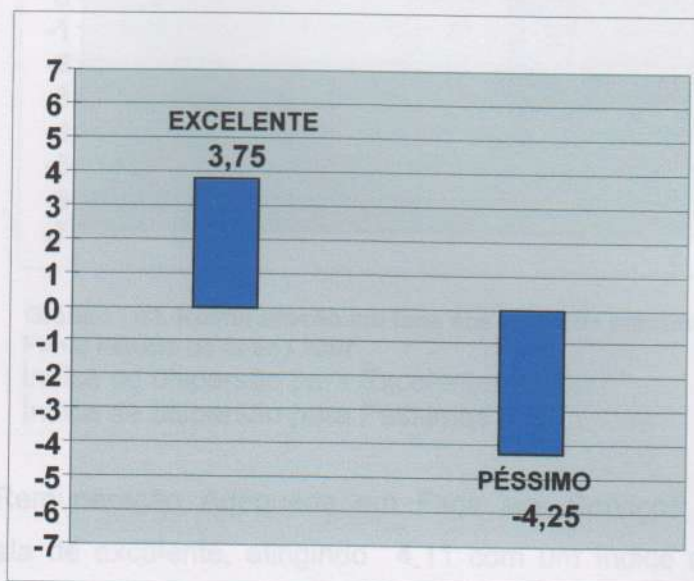


Gráfico : 01 Equidade salarial em relação aos outros colegas

Fonte: Estudo de caso / 2007

Índice de dispersão para Excelentes 2,5.

Índice de dispersão para Péssimos 1,28.

Como podemos observar no gráfico de Equidade Salarial em relação aos Outros Colega, isso dentro da empresa em estudo, temos à escala de excelente, que vai do ponto máximo positivo, chegando em 3,75 até o ponto máximo negativo, atingindo -4,25. Com estes dados percebe-se que mais de 50% dos funcionários da administração da empresa Planc Engenharia, percebem que os seus salários são menores que os dos seus colegas de empresa, e esta informação é ratificada através do nível de dispersão da escala de péssimo que está menos contaminada que a de excelente.

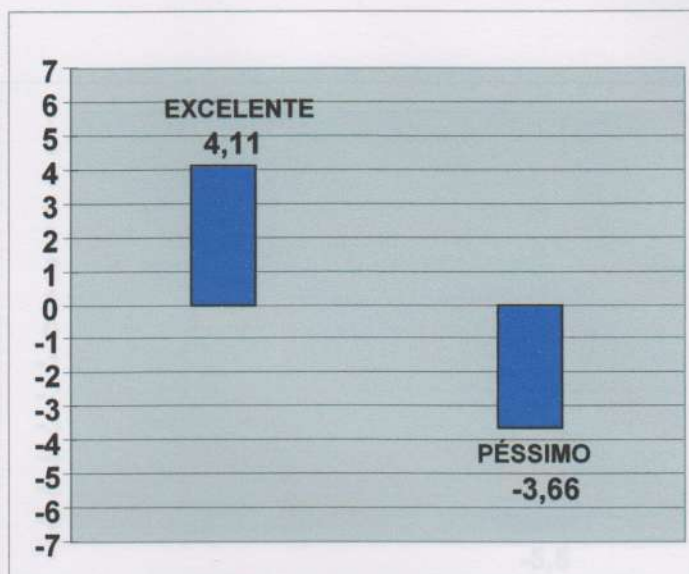


Gráfico : 02. Remuneração em face aos serviços prestados

Fonte estudo de caso / 2007

Índice de dispersão para Excelentes 1,53.

Índice de dispersão para Péssimos 0,57.

No gráfico de Remuneração Adequada em Face aos Serviços Prestados para empresa, à escala de excelente, atingindo 4,11 com um índice de dispersão de 1,53.

Na escala de péssimo obedecendo ao nível de pontuação, a média alcançada foi de -3,66 negativos, com um índice de dispersão de 0,57.

Percebemos então que os funcionários do setor Administrativo estão relativamente satisfeitos com o valor da remuneração paga em face aos seus serviços prestados.

apresentando um nível de contaminação elevado, ou seja, a informação de insatisfação elevada, não condiz com todos os funcionários que expressaram a sua opinião negativa para este fator.



Gráfico : 03. Outros benefícios como remuneração indireta

Fonte: Estudo de caso / 2007

Índice de dispersão para Excelentes 1,72.

Índice de dispersão para Péssimos 3,0.

No gráfico de Tipo de Remuneração Indireta Complementar ao Salário, temos à escala de excelente, atingindo 4,27 positivos, com o índice de dispersão para esta média de 1,72.

Já na escala de péssimo a média alcançada foi de -5,5 negativos, com um índice de dispersão bastante alto de 3,0.

Diante destes dados conclui-se que a insatisfação com a Remuneração Indireta, mesmo tendo alcançado valor negativo mais expressivo, o índice de dispersão apresentando tem um nível de contaminação elevado, ou seja, a informação de insatisfação elevada, não condiz com todos os funcionários que expressaram a sua opinião negativa para este fator.

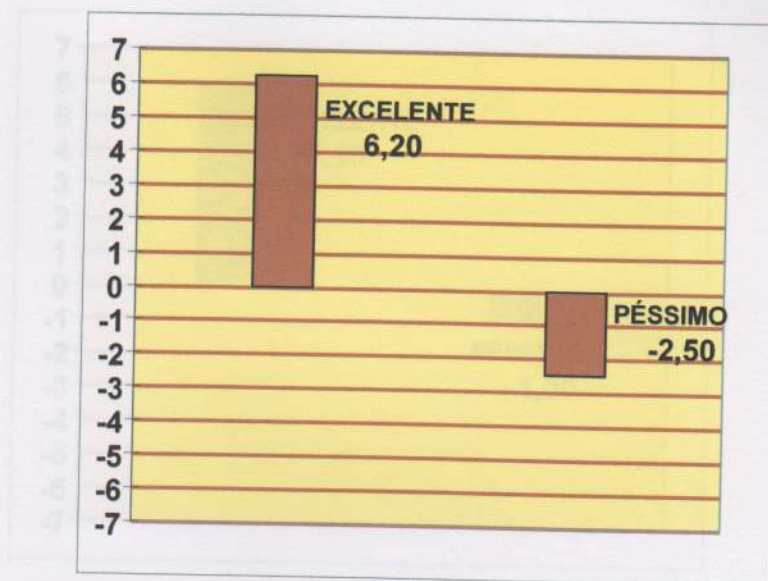


Gráfico : 04. Condições quanto à luminosidade

Fonte: Estudo de caso / 2007

Índice de dispersão para Excelentes 1,13.

Índice de dispersão para Péssimos 2,12.

O gráfico de Condições Físicas Quanto a Luminosidade apresenta à escala de excelente, atingindo 6,20 positivo, com índice de dispersão de 1,13. A escala de péssimo alcançou a média de -2,5 com dispersão de 2,12.

Observa-se então que é agradável e satisfatória as Condições Físicas do Ambiente de Trabalho quanto a Luminosidade, para os funcionários do setor administrativo da Planc Engenharia.

relação ao fator Adequação da Ventilação em seu ambiente de trabalho, item que favorece a qualidade de vida.

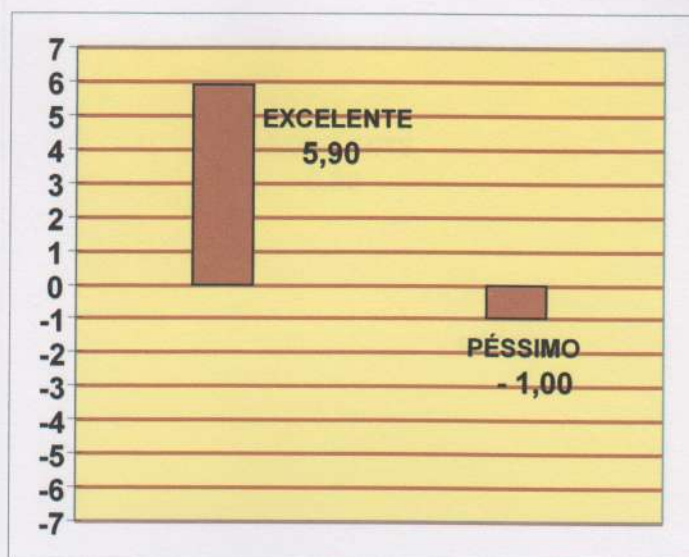


Gráfico : 05. Condições do ambiente quanto a ventilação.

Fonte: Estudo de caso / 2004

Índice de dispersão para Excelentes 1,04.

Índice de dispersão para Péssimos 0,00.

O gráfico de Condições Físicas Quanto ao Barulho apresenta 5,0 positivo para a

Como podemos observar no gráfico de Condições Físicas Quanto a Adequação de Ventilação, à escala de excelente atingiu 5,90 e índice de dispersão de 1,04.

Já para a escala de péssimo, -1,00 negativo, com um índice de dispersão de 0,00 (um ponto).

Com estes dados percebe-se que a grande maioria dos funcionários da administração da empresa Planc Engenharia, apresenta satisfação, bem estar, em relação ao fator Adequação da Ventilação em seu ambiente de trabalho, item que favorece a qualidade de vida.

FARN

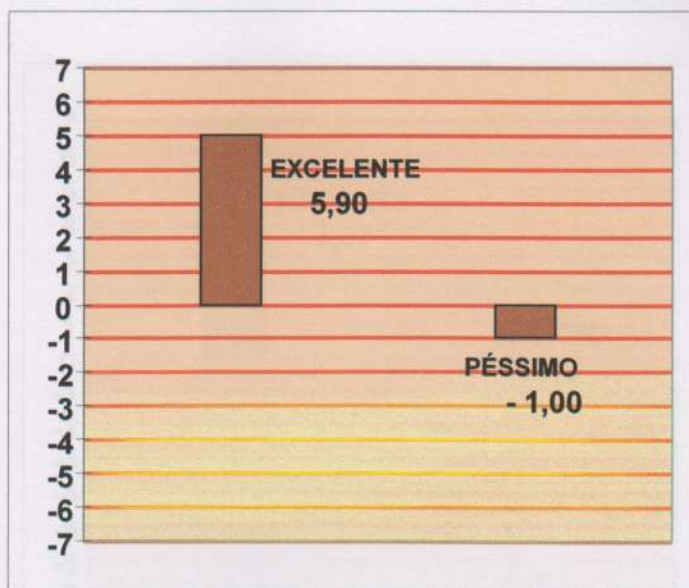


Gráfico : 06. Condições do Ambiente quanto ao ruído.

Fonte estudo de caso / 2007

Índice de dispersão para Excelentes 2,00.

Índice de dispersão para Péssimos 0,00.

O gráfico de Condições Físicas Quanto ao Barulho apresenta 5,0 positivos para a escala de excelente, com um índice de dispersão para esta média de 2,00 e com -1,00 negativos, com índice de dispersão de 0,00.

Através destes dados os funcionários da administração da empresa Planc Engenharia, na maioria, não sente dificuldade de trabalho em relação ao nível de barulho, fator bastante preponderante na qualidade de vida no trabalho, pois excesso de ruído além de causar bastante incômodo, irritabilidade, pode levar a problemas de audição.

4.1.2 INDICADORES POLÍTICOS

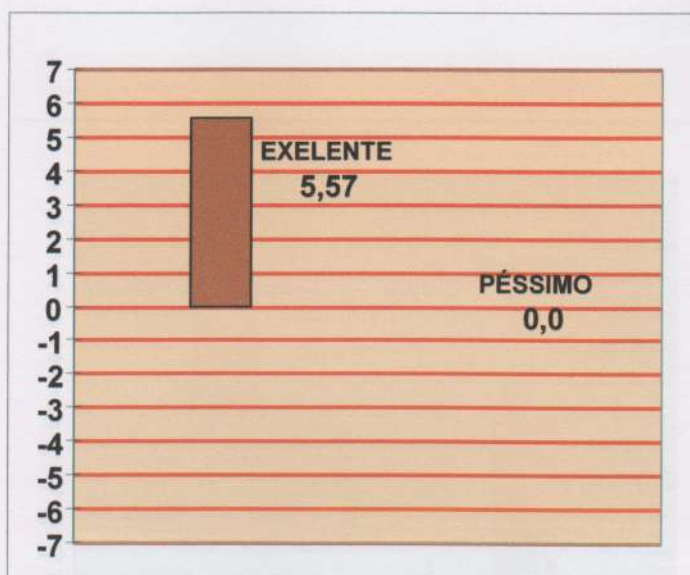


Gráfico: 07. Quantidade de horas trabalhadas

Fonte: estudo de caso / 2007

Índice de dispersão para Excelentes 1,77.

Índice de dispersão para Péssimos 0,00.

Com o gráfico referente à quantidade de horas semanais trabalhadas apresenta 5,75 para a escala de excelente com índice de dispersão de 1,77 e 0,0 péssimos. Estes dados demonstram que a carga horária trabalhada pelos funcionários do setor administrativos da empresa Planc Engenharia se enquadra numa visão satisfatória e que a quantidade de horas trabalhadas não excede a disponibilidade do funcionário.

Desta forma observa-se que o nível de Segurança em relação a deslocação, salários remuneração. Dos funcionários da administração da empresa Planc Engenharia, é um ponto que deve ser mais bem observado, pois o fator segurança é imprescindível para a Qualidade de Vida no Trabalho, e aqui está expressa um nível baixo para quase 50% dos funcionários.

4.1.2 INDICADORES POLÍTICOS

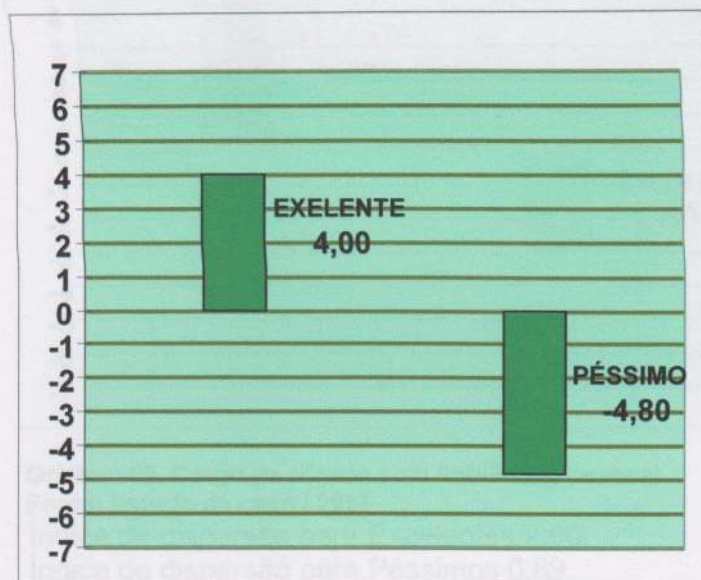


Gráfico: 08. Segurança quanto a demissões e carreira

Fonte: estudo de caso / 2007

Índice de dispersão para Excelentes 1,13

Índice de dispersão para Péssimos 0,56.

O gráfico de nível de Segurança no Emprego apresenta 4,8 para a escala de excelente, com um índice de dispersão de 1,13 e a escala de péssimo -4,00 (menos quatro), e um índice de dispersão de 0,56 para escala de péssimo.

Desta forma observa-se que o nível de Segurança em relação a demissões, carreira remuneração... Dos funcionários da administração da empresa Planc Engenharia, é um ponto que deve ser mais bem observado, pois o fator segurança é imprescindível para a Qualidade de Vida no Trabalho, e aqui este expressa um nível baixo para quase 50% dos funcionários.

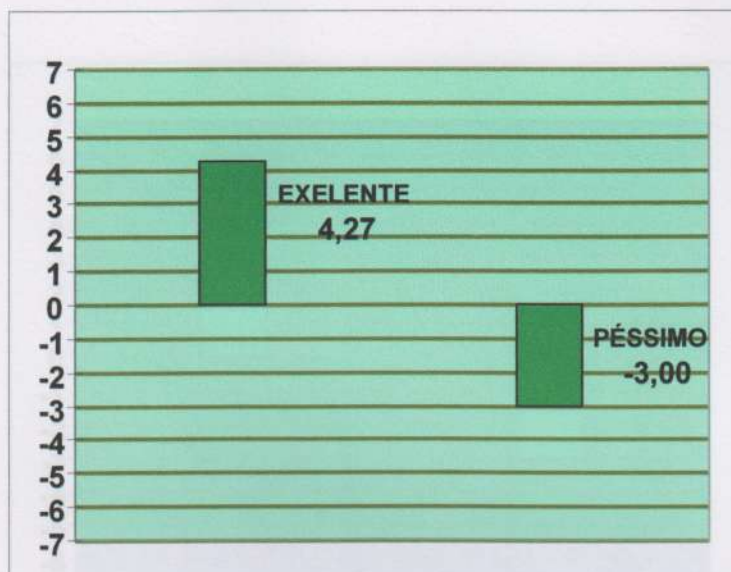


Gráfico: 09. Cargo de acordo com habilidade pessoal

Fonte: Estudo de caso / 2007

Índice de dispersão para Excelentes 2,00.

Índice de dispersão para Péssimos 0,89.

Índice de dispersão para Péssimos 2,05

Observando no gráfico de Valorização do Cargo, temos à escala de excelente, atingindo 4,27 com um índice um pouco alto de dispersão para esta média 2,00.

Já para a escala de péssimo que também obedece à média alcançada foi de -3,00, com um índice de dispersão de 0,89. Conclui-se então que a valorização do cargo ocupado por parte dos funcionários do Setor Administrativo da Empresa em Estudo, não acontece ou não é demonstrada à percepção destes. O nível de dispersão deste dado ratifica este posicionamento. Valorização da tarefa, do trabalho realizado pelo funcionário é pressuposto para se alcançar uma Qualidade de vida no Trabalho, negligenciar este fator é minar a estrutura de qualidade.

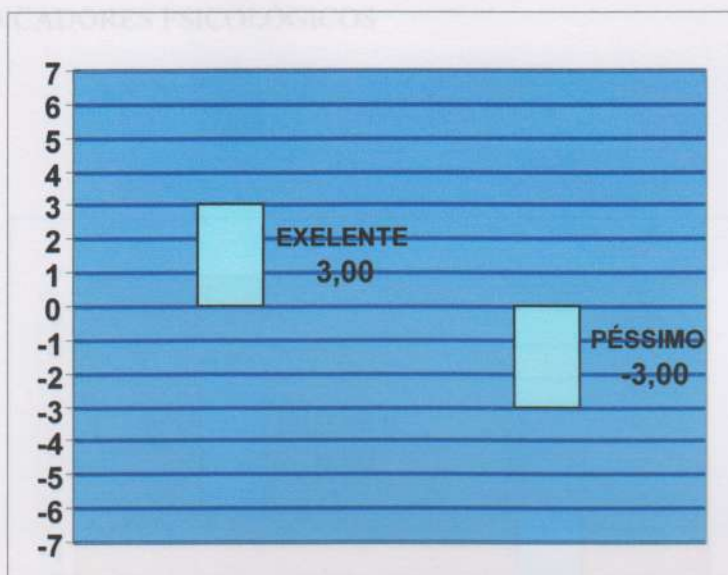


Gráfico: 10. Treinamento oferecido aos funcionários.

Fonte: Estudo de caso / 2007

Índice de dispersão para Excelentes 1,36.

Índice de dispersão para Péssimos 2,06.

O item Treinamento dos Funcionários apresentou certo equilíbrio entre as opiniões captadas, pois tanto a escala de excelente quanto a escala de péssimo apresentaram 3,00 negativo e -3,00 positivos, respectivamente, a diferença entre estas médias fica por conta do índice de dispersão que se apresentou em maior grau para a escala de péssimo 2,06, do que a escala de excelente 1,36. Desta forma pode-se concluir que o item Treinamento vem satisfazendo boa parte dos funcionários do setor administrativo da empresa.

Desta forma conclui-se que o fator realização no Trabalho é apontado com insatisfação pelos funcionários que participaram do estudo.

4.1.3 INDICADORES PSICOLÓGICOS

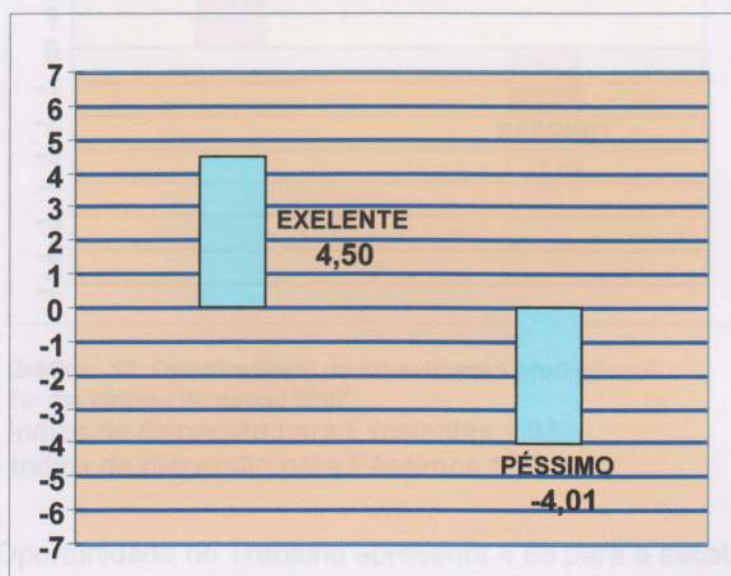


Gráfico: 11. Realização pessoal no trabalho.

Fonte: estudo de caso / 2007

Índice de dispersão para Excelentes 1,58.

Índice de dispersão para Péssimos 4,25.

O gráfico de Realização no trabalho apresentou um equilíbrio, devido aos valores encontrados nas escalas de Excelente 4,50 e péssimo -4,01, respectivamente, entretanto, o índice de dispersão para escala de péssimo demonstrou altíssimo índice, de 4,25.

Desta forma conclui-se que o fator realização no Trabalho é apontado com insatisfação pelos funcionários que participaram do estudo.

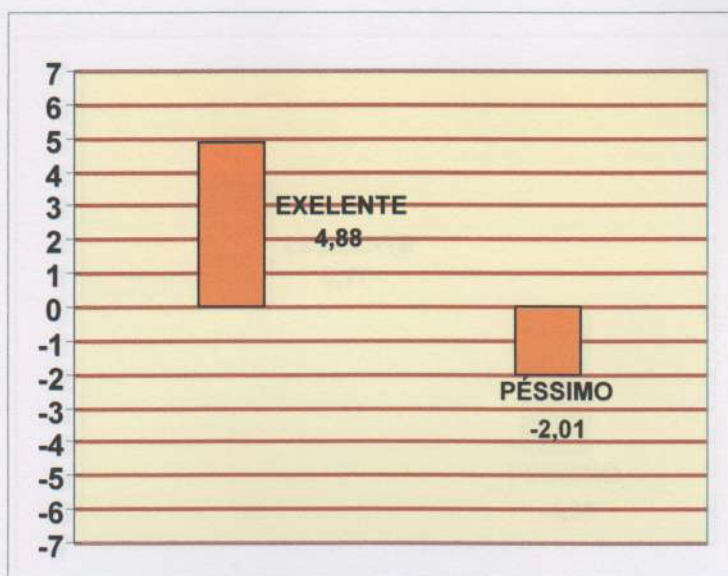


Gráfico: 12. Oportunidade de crescimento profissional.

Fonte: estudo de caso / 2007

Índice de dispersão para Excelentes 1,83.

Índice de dispersão para Péssimos 1,73.

O gráfico de Oportunidade no Trabalho apresenta 4,88 para a escala de excelente, e índice de dispersão de 1,83, e a escala de péssimo, com 2,01 (menos dois ponto um) e um índice de dispersão de 1,73. Com estes dados percebe-se que dos funcionários da administração da empresa Planc Engenharia, na maioria percebem condições favoráveis para um crescimento pessoal e profissional no ambiente de trabalho.

FARN

4.1.4 INDICADORES SOCIOLÓGICOS

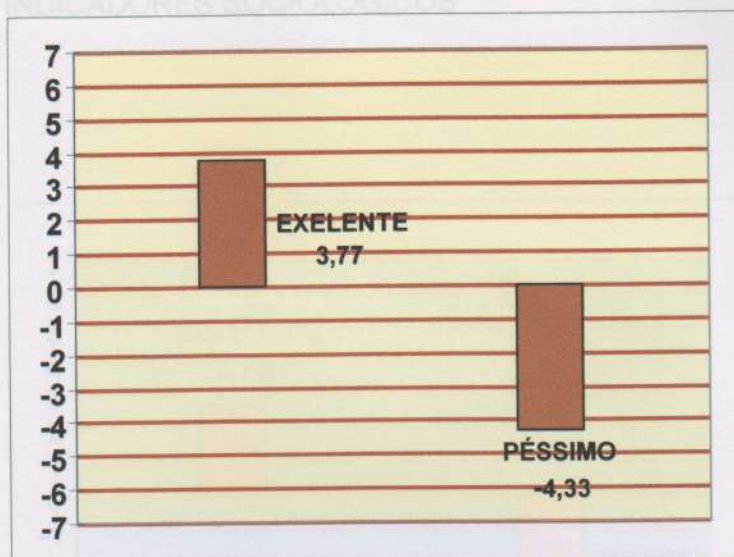


Gráfico: 13. Demanda de trabalho, volume exigido do cargo

Fonte: estudo de caso / 2007

Índice de dispersão para Excelentes 1,39.

Índice de dispersão para Péssimos 3,05.

O item Demanda de Trabalho, caracteriza-se pelos dados apresentados como insatisfatórios, pois a escala de Péssimo alcançou média mais expressiva que a de excelente, entretanto, quando se leva em pontuação o índice de dispersão percebe-se certa poluição dos resultados para escala de péssimo, 3,00 desta forma, a percepção de insatisfação perde um pouca de sua expressividade, pois não comungam da mesma opinião totalmente negativa os funcionários que demonstraram certa insatisfação com a Demanda de Trabalho de suas tarefas.

atingiu -5,01 e o índice de dispersão não continhou este valor, assim como a escala de Excelente.

4.1.4 INDICADORES SOCIOLÓGICOS

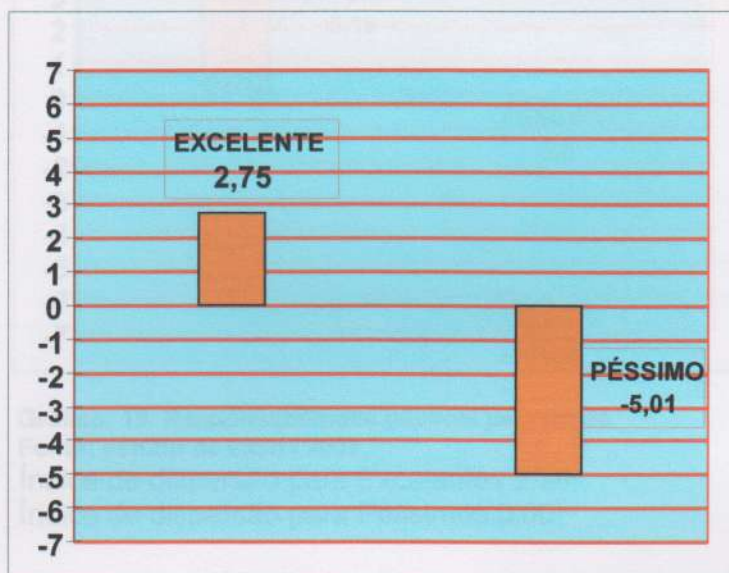


Gráfico: 14. Tomada de decisões, opiniões ouvidas e consideradas.

Fonte: Estudo de caso / 2007

Índice de dispersão para Excelentes 1,58.

Índice de dispersão para Péssimos 1,41.

O gráfico de Tomada de Decisão apresentou dado que afirmam a insatisfação dos funcionários do setor Administrativo da empresa em estudo, ou seja, estes não percebem que suas opiniões são ouvidas ou consideradas. A escala de Péssimo atingiu -5,01 e o índice de dispersão não contaminou este valor, assim como a escala de Excelente.



Gráfico: 15. Responsabilidade pessoal pela tarefa

Fonte: estudo de caso / 2007

Índice de dispersão para Excelentes 2,28.

Índice de dispersão para Péssimos 0,00.

No gráfico de Responsabilidade Pessoal pela Realização da Tarefa, temos à escala de excelente, atingindo 5,16 (cinco ponto dezesseis) com um índice de dispersão de 2,28 e a escala de péssimo com um índice de dispersão de 0,0.

Percebe-se então que os funcionários da do setor Administrativo apresentam auto grau de responsabilidade pela tarefa realizada, percebendo esta ação também nos seus colegas de setor.

4.1.3 INDICADORES PESSOAIS

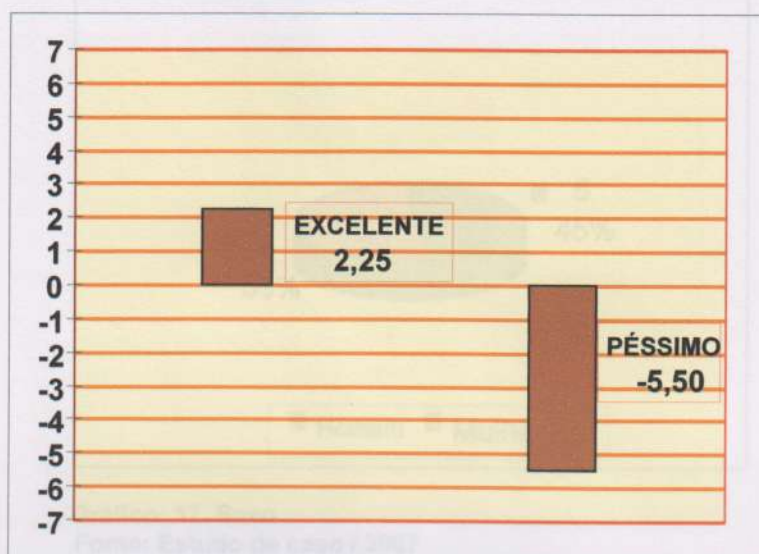


Gráfico: 16. Demanda de trabalho, volume exibido do cargo.

Fonte : Dados da pesquisa /2007

Índice de dispersão para Excelentes 1,25.

Índice de dispersão para Péssimos 1,77

O gráfico de Integração Organizacional e Social aponta uma necessidade expressiva do setor para o fator de integração sócio. Através dos valores apresentados pelo gráfico 2,5 positivo e -5,50 negativos, sem grande poluição através do índice de dispersão, pode-se concluir que os funcionários do setor Administrativo em estudo, não apresentam uma vivência fora do ambiente de trabalho com seus colegas de empresa. Esta falta compromete a fortificação dos laços de amizade, cooperação, interação e consecutivamente a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho, já que, a vivência extra empresa também é fator importante.

4.1.5 INDICADORES PESSOAIS

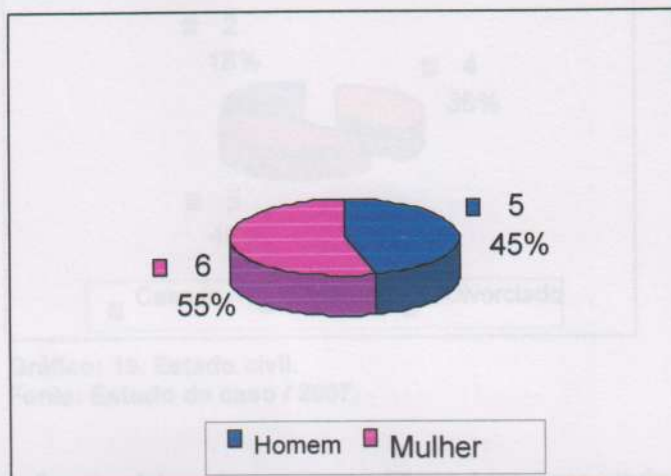


Gráfico: 17. Sexo
Fonte: Estudo de caso / 2007

Através do gráfico de Indicadores pessoais percebemos que existe quase um equilíbrio entre homens e mulheres que trabalham no setor Administrativo da empresa, isso entre as funções distribuídas como engenheiro, gerente, comprador, encarregado de setor, auxiliar de encarregado e serviços gerais.

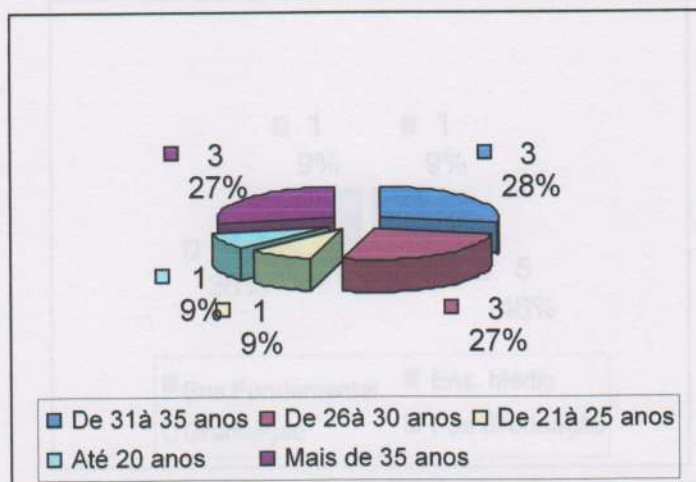


Gráfico: 18. Idade
Fonte: Estudo de caso / 2007

Percebemos que a faixa etária dos funcionários que trabalham na empresa é jovem, ou seja, dentro da classe de 2ª idade descrita pela sociedade. Indivíduos ainda com sua vida ativa no aprimoramento profissional.

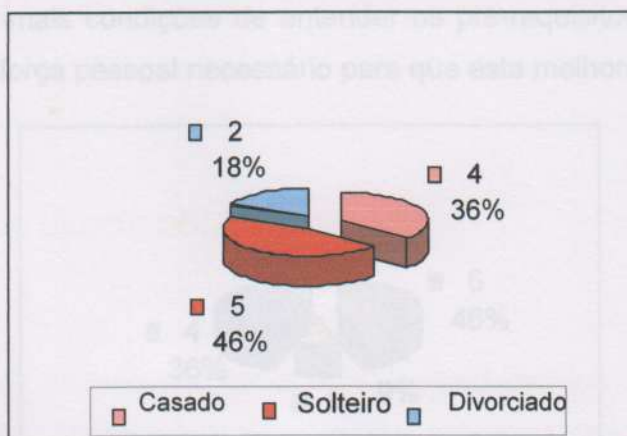


Gráfico: 19. Estado civil.
Fonte: Estudo de caso / 2007.

O estado Civil dos funcionários da empresa Planc tem uma variação bem definida entre casados e solteiros e este dado pode ser bastante utilizado no tocante a uma análise de necessidades em relação à realidade de cada situação. Solteiros enxergam, por exemplo, itens de uma remuneração indireta diferente das pessoas casadas.

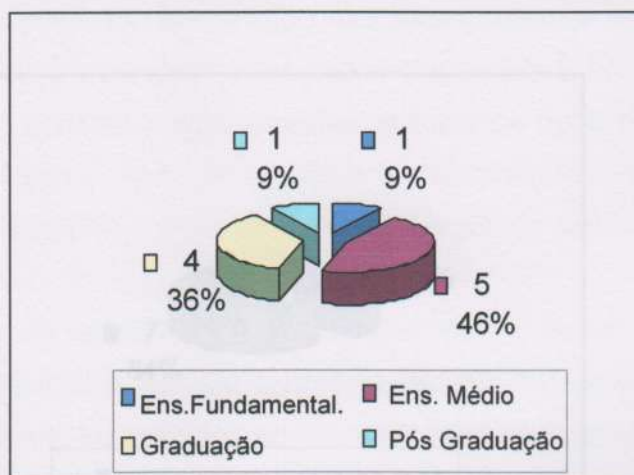


Gráfico: 20. Nível mais elevado de escolaridade concluído.
Fonte: Estudo de caso / 2007.

Através deste gráfico constata-se que o nível de escolaridade entre nível médio e graduação, é favorável no tocante a um trabalho para aumento da qualidade de vida,

As pessoas tem mais condições de entender os pré-requisitos para esta melhora, assim como o esforço pessoal necessário para que esta melhora aconteça.

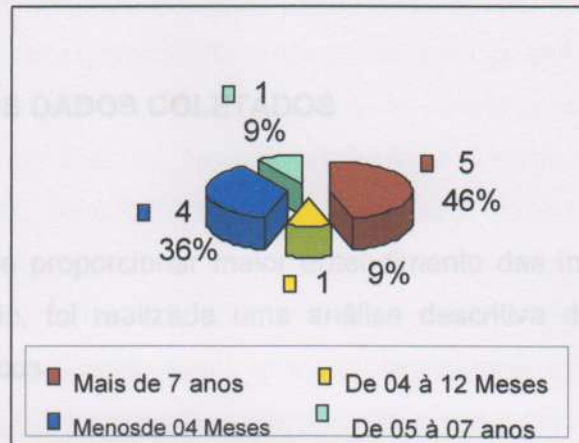


Gráfico: 21. Tempo de serviço na empresa.
Fonte: Estudo de caso / 2007

Este gráfico apresenta uma realidade de ideologia da empresa Planc, ou seja, uma adequação ou não aos padrões e normas da empresa, pois a grande variável esta entre os funcionários que tem menos de 04 meses de empresa para os que tem mais de 7 anos de empresa. Dependendo de como se encontra a QVT (qualidade de vida no trabalho) esta adequação pode ser alienativa ou de realização profissional.

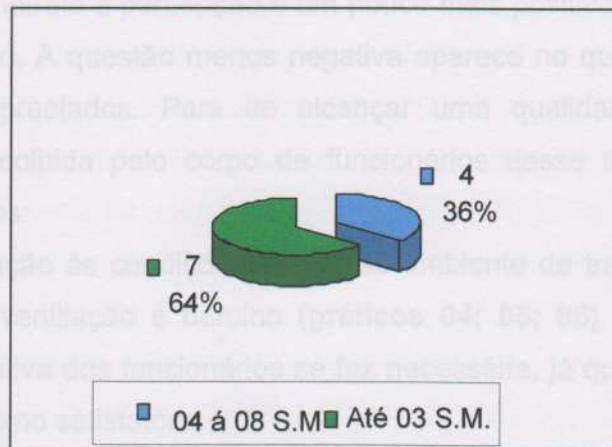


Gráfico: 22. Faixa salarial
Fonte: Estudo de caso / 2007

O gráfico que apresenta a faixa salarial demonstra que o nível de remuneração direta não se adequa a tarefa realizada, pois este não é subdividido em relação a

função, ficando no máximo ou no mínimo da faixa. Encarregados de setor estão no mesmo nível que os auxiliares de setor.

4.2 ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS

Com o objetivo de proporcionar maior entendimento das informações contidas no total da população, foi realizada uma análise descritiva dos dados quantitativos contidos nos gráficos.

Diante dos resultados apresentados nos gráficos de equidade salarial, remuneração em face aos serviços prestados e remuneração indireta (**gráficos 01; 02; 03**) percebe-se uma insatisfação na maioria dos entrevistados do setor. Estas informações vêm através dos valores das escalas de péssimo e excelente e da dispersão obtida nesta resposta, eu aponto para um índice mais pessimista quanto a percepção deste fatores. Os funcionários do setor administrativo da empresa Planc estão satisfeitos com a remuneração que lhe é imputada quanto em face aos outros colegas de empresa. Em relação aos benefícios que se enquadram como remuneração indireta a percepção é um pouco mais positiva, entretanto, ainda sofre alguma rejeição. A questão menos negativa aparece no quesito remuneração face aos serviços prestados. Para se alcançar uma qualidade de vida mais bem percebida e acolhida pelo corpo de funcionários desse setor, reajustes simples podem ser feitos:

Em relação às condições físicas do ambiente de trabalho nas questões de luminosidade, ventilação e barulho (**gráficos 04; 05; 06**), apenas um reforça na percepção positiva dos funcionários se faz necessária, já que o índice de qualidade foi apontado como satisfatório. no quesito condições físicas do ambiente. Se sentir bem instalado no ambiente de trabalho e primordial para da qualidade de vida.

Em relação ao quesito quantidade de horas trabalhadas (**gráfico 7**), não há alterações, não há alterações há serem feitas, pois a percepção dos funcionários do setor administrativo da empresa Planc engenharia é avaliada como satisfatória,

concluindo-se que existe divisão entre hora de trabalho e hora de lazer (vida fora do ambiente de trabalho), aparentes condições favoráveis qualidade de vida no trabalho, ou seja, o trabalho não é enquadrado como um obstáculo para a vida em família, lazer... Ele faz parte da vida e não toma conta de toda ela.

Segurança é uma necessidade básica do indivíduo, de acordo com a escala das necessidades de Maslow. Quando esta não é sanada agra-se uma lacuna na condição existencial de cada pessoa. O funcionário que não se sente seguro na empresa dificilmente poderá produzir ou crescer como profissional ou pessoa. A insegurança aumenta o nível de estresse, a ansiedade, a angústia e leva o indivíduo a uma desestruturação emocional, pessoal, profissional e até física de sua vida como um todo. O nível de segurança sendo aferido como baixo (**gráfico 08**) no setor administrativo da Planc, é preocupante, pois leva a impossibilidade de alcançar qualidade de vida no trabalho, que esta é uma necessidade básica do ser humano.

Quando um indivíduo não percebe valor na realização de sua tarefa, seja dado pela empresa ou por ele mesmo, o trabalho se torna alienada, um fardo, mero meio pra se sobreviver. Desta forma a qualidade de vida não existe, no ambiente onde ele realiza a tarefa, esta qualidade acontece apenas fora deste ambiente (que no caso também fica comprometida, pois existe reflexo desta insatisfação com o trabalho na vida pessoal). Como se pode observar no resultado demonstrado pelo **gráfico 9** de valorização de cargos e salários, este ponto deve ser diretamente objeto de atenção por parte da empresa Planc. Os funcionários em sua maioria não sentem ou não percebem valor nas suas tarefas.

Através dos resultados do **gráfico 10**, que demonstra uma divisão de opiniões no quesito treinamentos oferecidos pela empresa, pode-se melhor estudá-lo para perceber quais as reais dificuldades dos funcionários.

Para analisar os resultados do **gráfico 11** deve-se levar em consideração que a realização pessoal no trabalho e obtida através de vários fatores por vezes isolados. Este índice também vem de uma visão pessoal da realidade, como cada indivíduo a enxerga e se enxerga inserido nela. Problemas como doença, conflitos conjugais, baixa estima... Afetam a questão realização profissional sem estarem relacionados com o contexto.

Este item apresentado no **gráfico 12** como oportunidade de crescimento, já é percebido pela maioria dos funcionários de setor administrativo da empresa Planc como existente e acessível.

Em relação ao **gráfico 13** de demanda de trabalho exigido por cargo, reloca, fazer um rodízio de funções, pode ajudar na resolução deste problema. O estudo de cargo e habilidade pode demonstra que o funcionário x não esta exercendo a função que tem mais habilidade, daí a percepção de demanda de trabalho para este aumentada, assim como a exigência na execução da tarefa.

O item tomada de decisão e opiniões ouvidas no **gráfico14** apresentou uma insatisfação coletiva bastante acentuada. A empresa por vezes não sabe o que acontece no seu interior por não ouvir os seus colaboradores e estes também por vezes não se sentem responsáveis pelo que acontece na empresa, pois o que deve ser feito vem de uma ordem superior às vezes não compartilhado apenas ditada.

O **gráfico 15** aponta que a clareza na transmissão da tarefa, ou seja, o que a empresa quer de cada funcionário é percebida como satisfatória. Os resultados deste gráfico ratificam que quanto mais claro o profissional sabe o que se espera dele dentro da empresa, mais ele toma para si a responsabilidade de realizar esta tarefa. O dever cumprido, tarefa realizada aumenta a percepção de qualidade de vida no trabalho.

O item integração social foi o fator que mais apontou insatisfação de acordo com o **gráfico 16**, demosntrando que a qualidade de vida no trabalho também é influenciada por fatores além rotina de trabalho.

Também para melhorar a percepção a valorização da remuneração indireta pode-se colocar à disposição dos funcionários alguns benefícios desejados, como por exemplo:

- Ticket alimentação (que para pessoas casadas é tem mais valorizado)
- Bônus de Viagem (se enquadrando mais para os solteiros)
- Auxílio Moradia
- Auxílio saúde, plano de Saúde
- Previdência Privada

5.0 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Conclusão

A Empresa Planc Engenharia precisa analisar seu funcionamento no tocante ao capital intelectual. Hoje aperfeiçoamento profissional não está indiviso de realização pessoal, produtividade, e competitividade de mercado. Ao analisar o grau de QVT (qualidade de vida no trabalho) a organização pode alcançar um constante melhoramento quando proporciona ao funcionário (ferramenta importante para o sucesso da empresa) qualidade de vida. Ignorar esta realidade é retroceder para os primórdios da revolução industrial. Não há futuro para empresa que não se abrir para a inserção na QVT, pois as elas são feitas de seres humanos que precisam estar bem para produzir, ou seja, gerar lucro. Este é o desafio atual que a empresa Planc tem para melhor e mais concretamente aumentar seu crescimento e inserção sólida no mercado da construção civil.

Recomendações

A criação de um programa de planos de carreira pode sanar a questão da insatisfação com a equidade salarial, já que o funcionário saberá qual o seu lugar (nível) e se importará mais com o seu crescimento pessoal dentro da empresa; mesmo tendo um quadro de funcionários enxuto o crescimento profissional no que diz respeito a alcançar novos e maiores postos, ou a mudança de faixa monetária criara uma sensação de crescimento no indivíduo.

Também para aumentar a percepção e valorização da remuneração Indireta pode-se colocar à escala de funcionários quais benefícios desejaria, como por exemplo:

- ❑ Ticket alimentação (que para pessoas casadas é bem mais valorizado);
- ❑ Bonos de Viagem (se enquadrando mais para os solteiros);
- ❑ Auxílio Moradia;
- ❑ Auxílio estudo; plano de Saúde;
- ❑ Previdência Privada.

Estes atos sanariam definitivamente qualquer insatisfação com fator específico (remuneração indireta), pois agora o "próprio funcionário estipularia o quanto vale seu trabalho".

Criando-se um ambiente para descanso no intervalo do almoço, fazendo esquetes quando quanto a pequenas mudanças no layout, para que o funcionário se sinta e tenha participação na decisão, agregando ao ambiente além de materiais de expediente necessários a realização do trabalho, alguma outra ferramenta que venha a facilitar ainda mais a execução do mesmo, implantando outros utensílios ou meios para harmonizar o ambiente, como jarros, flores, quadros, jardins perto das janelas... São mudanças que podem potencializar a qualidade de vida no trabalho

Uma opção para minimizar a insegurança é fazer uma varredura das condições dos problemas em relação aos cargos ocupados, promover cursos para reciclagem e realmente estar com quem se precisa na empresa, realizando um processo claro e finito para cada pessoa, assim como, uma solução para perceber valor no seu trabalho pode vir através de um estudo aprofundado dos cargos e competências, observando o fator remuneração e investimento pessoal/profissional, agregando valor à tarefa realizada pelo profissional. Palestras, cursos de aperfeiçoamentos, com dinâmicas motivacionais e conscientização didática e vivencial dos funcionários quanto ao seu valor como pessoa, ao valor de sua tarefa realizada e da empresa quanto à necessidade que ela tem do profissional para o seu sucesso.

Uma observação direta ou um estudo especializado sobre a tarefa e os requisitos necessários, tanto materiais quanto humanos, podem trazer a tona dificuldades existentes na sua execução, levando desta forma funcionário e empresa a procurarem um melhor meio, seja por aquisição de matérias ou reforço no treinamento, melhorarem a execução da tarefa. Isso melhora a produção, pois o tempo de execução da tarefa diminui, minimizando também o retrabalho, aumenta a auto-estima, pois o funcionário sente-se dominante da tarefa e consecutivamente ajuda na qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Para melhorar a realização pessoal no trabalho, poder-se-ia realizar mais regularmente encontros (reuniões, por exemplo, todo final de mês) com acompanhamento profissional, tendo o intuito de aumentar a percepção de cada indivíduo na questão de não só administrar problemas e sim aprender com eles, ou seja, ter soluções para este na empresa e também na vida pessoal, observando a

partir daí quais os funcionários realmente precisam de uma ajuda mais especializada, pois já se sabe que a questão realização pessoal no trabalho não é apenas um assunto que precisa ser abordado dentro da empresa, e sim como um todo.

Um plano de cargos e carreira apresentado e realizado pela empresa poderá surtir efeitos positivos para a porcentagem de funcionários que ainda não percebem esta abertura.

Criando-se o Papo cara-a-cara, que seria uma reunião semanal (30 minutos) por setor, onde os funcionários seriam instigados a falar das dificuldades, dos acontecimentos ocorridos na semana, das experiências boas e ruins ocorridas, das situações que causaram, mas estar no setor, propondo ações para melhorar, meios para modificar algo errado... Cabendo a empresa acolher e ponderar tais sugestões, levaria os funcionários a se comprometerem com as modificações que fossem realizadas a partir de sua palavra ouvida e ponderada na empresa, ou seja, o canal entre empresa e empregado estaria aberto e efetivamente funcionando.

Realizações como torneio de futebol, passeios, festas comemorativas, aniversariantes do mês... São meios de integração que geram no corpo de funcionários o sentido de equipe, união até mesmo família melhorando expressivamente a qualidade de vida no trabalho.

6. REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a teoria geral da administração**. 2.ed. Rio de Janeiro. Campus, 1999.

CERVO, Amado Luiz; BERVAM, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. 4.ed. São Paulo: Makron Books, 1996.

DEMO, Pedro. **Metodologia do conhecimento científico**. São Paulo: Atlas, 2000.

LAKOTOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico**: procedimento básico, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicação e trabalho científico. 4.ed. São Paulo: Atlas, 1992.

MATOS, Francisco Gomes de. **Quoeficiente de felicidade**: ciclo de felicidade no trabalho. São Paulo: Makron Books, 1997.

MEDEIROS, Cláudio Iapery de. **Qualidade de vida no trabalho**: estudo com trabalhadores da saci. 2005 Monografia (Graduação em Administração) – Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte, Natal 2005.

SALUCESTES, Claudia Maria Campos Martins. **Qualidade de vida no trabalho**: um estudo na companhia brasileira de petróleo ipiranga. 2004 Monografia (Graduação em Administração) – Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte, Natal 2004.

VERGARA, Sylvia Constate. **Projeto e relatório de pesquisa em administração**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 1998.

QUESTIONÁRIO

Instrumento de pesquisa para Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) - Modelo de William Westley (1979).

Solicita-se responder as questões abaixo com sinceridade, condição essencial para os resultados confiáveis. As suas respostas serão mantidas em sigilo absoluto, pois os resultados serão utilizados para fins científicos e análise real da QVT dos funcionários administrativos da Plano Engenharia e Incorporação LTDA. Espera-se contar com sua colaboração prestando as seguintes informações:

- a) Assinale a resposta que vale naturalmente e sua mente. Seja preciso e honesto.
- b) Trabalhe rapidamente preenchendo as questões na sequência.
- c) Baseie sua resposta na forma como era sido nos últimos 06(seis) meses.
- d) Se cometer algum erro esque e assinale o correto.
- e) Verifique cada questão no sentido de assegurar que respondeu a todas.

APÊNDICE

INDICADOR ECONÔMICO

Como você vê a situação hoje? Como você acha que deveria ser?

1. Equidade Salarial: Salário justo em relação aos outros colegas e outras organizações do mesmo ramo.

1() 2() 3() 4() 5() 6() 7() Pessimo
Mínimo Máximo

1() 2() 3() 4() 5() 6() 7() Excelente
Mínimo Máximo

2. Remuneração Adequada: Sua remuneração face aos serviços prestados.

1() 2() 3() 4() 5() 6() 7() Pessimo

QUESTIONÁRIO

Instrumento de pesquisa para Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) - Modelo de Willian Westley (1979).

Solicita-se responder as questões abaixo com sinceridade, condição essencial para os resultados confiáveis. As suas respostas serão mantidas em sigilo absoluto, pois os resultados serão utilizados para fins científicos e análise real da QVT dos funcionários administrativos da Planc Engenharia e Incorporação LTDA. Espera-se contar com sua colaboração prestando as seguintes informações.

- a) Assinale a resposta que veio naturalmente a sua mente. Seja preciso e honesto.
- b) Trabalhe rapidamente preenchendo as questões na seqüência.
- c) Basei sua resposta na forma como em sido nos últimos 06(seis) meses.
- d) Se cometer algum erro risque e assinale a correta.
- e) Verifique cada questão no sentido de assegurar que respondeu a todas.

INDICADOR ECONÔMICO

Como você vê a situação hoje? Como você acha que deveria ser?

1. Equidade Salarial.: Salário justo em relação aos outros colegas e outras organizações do mesmo ramo.

1[] 2[] 3[] 4[] 5[] 6[] 7[] Péssimo
Mínimo Máximo

1[] 2[] 3[] 4[] 5[] 6[] 7[] Excelente
Mínimo Máximo

2. Remuneração Adequada: Sua remuneração face aos serviços prestados.

1[] 2[] 3[] 4[] 5[] 6[] 7[] Péssimo

FARN

Mínimo

Máximo

1[] 2[] 3[] 4[] 5[] 6[] 7[] Excelente
Mínimo Máximo

3. Outros Benefícios: Tipo de remuneração indireta complementar ao salário não obrigatório por lei.

1[] 2[] 3[] 4[] 5[] 6[] 7[] Péssimo
Mínimo Máximo

1[] 2[] 3[] 4[] 5[] 6[] 7[] Excelente
Mínimo Máximo

4. Condições físicas do ambiente de trabalho: Quanto à adequação da luminosidade.

1[] 2[] 3[] 4[] 5[] 6[] 7[] Péssimo
Mínimo Máximo

1[] 2[] 3[] 4[] 5[] 6[] 7[] Excelente
Mínimo Máximo

5. Condições físicas do ambiente de trabalho: Quanto à adequação da ventilação.

1[] 2[] 3[] 4[] 5[] 6[] 7[] Péssimo
Mínimo Máximo

1[] 2[] 3[] 4[] 5[] 6[] 7[] Excelente
Mínimo Máximo

6. Condições físicas do ambiente de trabalho: Quanto ao barulho no local de trabalho.

1[] 2[] 3[] 4[] 5[] 6[] 7[] Péssimo
Mínimo Máximo

1[] 2[] 3[] 4[] 5[] 6[] 7[] Excelente
Mínimo Máximo

7.Carga Horária: Quantidade de horas semanais de trabalho.

1[] 2[] 3[] 4[] 5[] 6[] 7[] Péssimo
Mínimo Máximo

1[] 2[] 3[] 4[] 5[] 6[] 7[] Excelente
Mínimo Máximo

INDICADOR POLÍTICO

Como você vê a situação hoje? Como você acha que deveria ser?

8.Segurança no Emprego: O quanto você se sente seguro quanto a demissões, carreira, remuneração etc...

1[] 2[] 3[] 4[] 5[] 6[] 7[] Péssimo
Mínimo Máximo

1[] 2[] 3[] 4[] 5[] 6[] 7[] Excelente
Mínimo Máximo

9.Valorização do Cargo: O cargo está de acordo com as habilidades do profissional e é reconhecido como significativo na organização em que trabalha?

1[] 2[] 3[] 4[] 5[] 6[] 7[] Péssimo
Mínimo Máximo

1[] 2[] 3[] 4[] 5[] 6[] 7[] Excelente
Mínimo Máximo

10.Treinamento: Os tipos de treinamentos oferecidos pela instituição aos seus colaboradores.

1[] 2[] 3[] 4[] 5[] 6[] 7[] Péssimo
Mínimo Máximo

1[] 2[] 3[] 4[] 5[] 6[] 7[] Excelente
Mínimo Máximo

INDICADORES PSICOLÓGICOS

Como você vê a situação hoje? Como você acha que deveria ser?

11. Realização pessoal no trabalho.

1[] 2[] 3[] 4[] 5[] 6[] 7[] Péssimo
Mínimo Máximo

1[] 2[] 3[] 4[] 5[] 6[] 7[] Excelente
Mínimo Máximo

12. Oportunidade de crescimento individual e profissional no trabalho.

1[] 2[] 3[] 4[] 5[] 6[] 7[] Péssimo
Mínimo Máximo

1[] 2[] 3[] 4[] 5[] 6[] 7[] Excelente
Mínimo Máximo

13. Demanda do Trabalho: Quantidade (volume de trabalho exigido do seu cargo)

1[] 2[] 3[] 4[] 5[] 6[] 7[] Péssimo
Mínimo Máximo

1[] 2[] 3[] 4[] 5[] 6[] 7[] Excelente
Mínimo Máximo

INDICADORES SOCIOLÓGICOS

Como você vê a situação hoje? Como você acha que deveria ser?

14. Tomada de Decisão: opiniões dos profissionais são ouvidas e considerados na tomada de decisão?

1[] 2[] 3[] 4[] 5[] 6[] 7[] Péssimo
Mínimo Máximo

1[] 2[] 3[] 4[] 5[] 6[] 7[] Excelente

Mínimo Nível mais elevado Máximo Nada concluído

1 [] Ensino Fundamental [] Mestrado
2 [] Ensino Médio [] Doutorado

15. Responsabilidade: Os profissionais são pessoalmente responsáveis pela execução da tarefa?

1 [] 2 [] 3 [] 4 [] 5 [] 6 [] 7 [] Péssimo
Mínimo Máximo

1 [] 2 [] 3 [] 4 [] 5 [] 6 [] 7 [] Excelente
Mínimo Máximo

16. Integração Organizacional e Social: Estímulo as atividades sociais e esportivas fora do ambiente de trabalho.

1 [] 2 [] 3 [] 4 [] 5 [] 6 [] 7 [] Péssimo
Mínimo Máximo

1 [] 2 [] 3 [] 4 [] 5 [] 6 [] 7 [] Excelente
Mínimo Máximo

IDENTIFICAÇÃO PESSOAL

1. Sexo

[] Feminino [] Masculino

2. Idade

[] Até 20 anos [] De 31 à 35 anos
[] De 21 à 25 anos [] Mais de 35 anos
[] De 26 à 30 anos

3. Estado Civil

[] Solteiro [] Desquitado
[] Casado [] Divorciado
[] Viúvo

4. Nível mais elevado de escolaridade concluído.

- | | |
|---|--|
| ☐ Ensino Fundamental | ☐ Mestrado |
| ☐ Ensino Médio | ☐ Doutorado |
| ☐ Graduado | ☐ Pós-Doutorado |

5. Tempo de serviço nesta instituição.

- | | |
|--|---|
| ☐ Menos de 04 meses | ☐ De 03 à 04 anos |
| ☐ De 04 à 12 meses | ☐ De 05 à 07 anos |
| ☐ De 01 à 02 anos | ☐ Acima de 07 anos |

6. Faixa salarial na PLanc Engenharia e Incorp. LTDA

- | | |
|---|---|
| ☐ Até 03 s.m. | ☐ De 09 à 13 s. m. |
| ☐ De 04 à 08 s. m. | ☐ De 14 em diante |