

QUALIDADE DE VIDA DE VIDA DOS FUNCIONÁRIOS DE UMA EMPRESA DO RAMO DA CONSTRUÇÃO CIVIL

Maria Eduarda Medeiros de Melo¹
Ana Maria da Silva Souza²

RESUMO

A medida de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem surgindo no meio científico como instrumento importante para a investigação e avaliação da saúde ocupacional dos indivíduos, de forma holística. O objetivo geral deste estudo é Analisar qualidade de vida dos funcionários da Vertical Engenharia. E os objetivos específicos busca: Descrever os principais fatores que influenciam na qualidade de vida no ambiente de trabalho dos funcionários da Vertical Engenharia; Apresentar sugestões sobre qualidade de vida. A pesquisa será realizada através de estudo de caráter descritivo, o instrumento utilizado para a coleta de dados será o modelo para Qualidade de Vida no Trabalho proposto por Walton (1973). Viu-se que o comprometimento do capital humano é fator fundamental de sucesso para as organizações, sendo importante para identificar as oportunidades que surgem e que possam corresponder aos seus objetivos pessoais e profissionais a qualidade de vida no trabalho proporciona uma maior participação por parte dos funcionários, criando um ambiente de integração com superiores, com colegas de trabalho, com o próprio ambiente de trabalho, visando sempre a compreensão das necessidades dos funcionários.

Palavras-chave: Qualidade de vida. Construção civil. Trabalhador.

¹ Acadêmica do 8º período do Curso de Administração do Centro Universitário do Rio Grande do Norte - UNI-RN. E-mail: mariaeduardamelo14@hotmail.com

² Orientador: Ana Maria da Silva Souza. E-mail: ana@unirn.edu.br

ABSTRACT

The measure Quality of Work Life (QWL) has emerged in the scientific as an important tool for research and evaluation of occupational health of individuals holistically. The aim of this study is to analyze quality of life of employees Vertical Engineering. And the specific objectives search: Describe the key factors that influence the quality of life in the working environment of employees Vertical Engineering; Suggest the quality of life. The research will be conducted through descriptive study, the instrument used for data collection will be the model for Quality of Life at Work proposed by Walton (1973). Saw that the commitment of human capital is key success factor for organizations, it is important to identify the opportunities that arise and that may correspond to their personal and professional goals the quality of work life provides greater participation by employees by creating an environment with greater integration with colleagues, with their own work environment, always seeking to understand the needs of employees.

Keywords: Quality of life. Construction. Worker.

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E COLOCAÇÃO DO PROBLEMA

Em um ambiente com enormes mudanças sociais e tecnológicas do século atual, tem-se a Construção Civil. Logo, os profissionais desta categoria precisam estar atentos, aperfeiçoando-se e garantindo, desta maneira, a qualidade, a estabilidade profissional, considerando a importância do equilíbrio da saúde física e mental (SILVA; OLIVEIRA, 2011).

Dentro deste contexto de transformações, é importante que os trabalhadores inseridos neste ambiente, tenham meios que proporcionem a qualidade de vida para um melhor aproveitamento de suas atividades diárias e diminuição de acidentes de trabalho que podem resultar em sérios danos.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) conceitua qualidade de vida (QV) como uma percepção onde o indivíduo na sua posição de vida social esteja frente a um conjunto, onde a cultura e seus valores onde ele vive estejam relacionados aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações com a vida (VALINOTE, 2011).

Sendo assim, nesse cenário atual, vale salientar que a melhoria das condições de trabalho e a busca da otimização da produção, relacionando-se ao conforto do trabalhador, tornaram-se uma procura constante do homem. No entanto, não se trata de um cenário ideal, pois as condições inumanas, presentes nos primórdios da Revolução Industrial, apesar de apresentaram avanços importantes na direção da humanização do trabalho e das condições oferecidas ao trabalhador, ainda não são as ideais (HAUSER, 2012).

Diante disto, pode-se destacar em operários de obras de construção civil a presença de sintomas de dores corporais, dado o ritmo das atividades laborais desenvolvidas em muito desgastantes, pelo envolvimento de muitas qualidades ou valências físicas do organismo humano, cabendo ressaltar também as más condições de trabalho oferecidas à maioria dos operários e sua habitual baixa qualificação.

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

valorizados e satisfeitos produzem melhor e colaboram prazerosamente com o crescimento da empresa.

Sendo assim, dentro de uma tendência de se buscar a adequação dos ambientes e das condições de trabalho ao ser humano de forma a garantir tanto a sustentabilidade econômica quanto o bem estar e a qualidade de vida surge o seguinte questionamento: **de que forma as empresas da engenharia civil tem atuado visando a qualidade de vida dos seus empregos?**

1.2 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

A Vertical Engenharia é uma empresa que atua no mercado da Paraíba e do Rio Grande do Norte, na área de construção e incorporação de imóveis desde fevereiro de 1988, a sede da matriz é localizada na Avenida Umbuzeiro, 750, Manaíra em João Pessoa e o escritório da sua filial em Natal situa-se na Av. Campos Sales, 638, Tirol.

A filial de Natal atualmente possui três obras, duas em andamento, os edifícios Celina Maia e Leonor Gonçalves, e uma entregue em novembro de 2011 o residencial Atlantis Plaza sendo localizada na Rua Ismael Pereira 1736, Capim Macio. E as outras duas obras localizada na Avenida Juvenal Lamartine 01, Tirol, nas obras em andamento o quadro de pessoal é composto por um engenheiro, um tecnólogo em construção, um mestre de obra, um almoxarife, uma auxiliar administrativa, um auxiliar de almoxarifado, um técnico de segurança do trabalho e três estagiários, e na parte operacional as obras possuem dezessete pedreiros, quarenta e um serventes, dois guincheiros, um armador, um encanador, um auxiliar de carpinteiro.

O escritório é composto pela gerente de obras e pela encarregada administrativa. Como toda construtora e incorporadora tem como público alvo principalmente investidores do mercado imobiliário e clientes de diversas idades em busca de comprar uma moradia que o proporcione lazer, conforto e bem estar.

A empresa tem como diferencial a certificação com o ISO 9001-2000 desde 2003, e ter concluído em vinte e três anos de existência, 1.293 imóveis entre apartamentos e salas comerciais e 159 lotes em condomínio horizontais.

A missão da vertical é fazer investimentos na área social, sempre tendo uma preocupação cada vez maior com o meio ambiente.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo geral

Analisar qualidade de vida dos funcionários da Vertical Engenharia.

1.3.2 Objetivo específico

- ✓ Descrever os principais fatores que influenciam na qualidade de vida no ambiente de trabalho dos funcionários da Vertical Engenharia;
- ✓ Apresentar sugestões sobre qualidade de vida.

1.4 JUSTIFICATIVA

A importância deste estudo está especialmente fundamentada na compreensão da contribuição sobre a temática, além de poder subsidiar intervenções focadas na necessidade da população da área da construção civil, setor em franco crescimento em nosso país.

Da mesma forma, considerando-se as mudanças rápidas e profundas que vêm ocorrendo nas relações de trabalho, não se pode avaliar a qualidade de vida dos trabalhadores apenas através de fatores organizacionais, apesar da centralidade do trabalho na vida das pessoas, pois as outras de sua vida também influenciam no desempenho no trabalho. O trabalhador não pode ser visto apenas como um profissional, ele concilia o trabalho com a vida familiar, os amigos e o lazer, tem preocupações com a saúde do corpo e da mente, como também com a sua empregabilidade, fatores esses que acabam tornando cada vez mais difícil fazer uma distinção entre a vida profissional e pessoal.

Assim, poder contribuir de forma satisfatória para um estudo de condutas/ofertas mais abrangentes sobre a qualidade de vida, pautados na humanização e de qualidade frente às atividades desenvolvidas diariamente pelos trabalhadores.

Portanto, o interesse da autora em realizar este estudo está justificado na possibilidade de contribuição para a academia e profissionais, proporcionando agregação de concepções/conhecimentos da temática em questão.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: HISTÓRICO E CONCEITO

A busca pela Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) teve início em meados do ano de 1950, com o aparecimento da abordagem sócio técnica. Desta forma, foi somente na década de 60, que tomaram impulsos, iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, pela procura de melhores formas de organizar o trabalho visando a diminuição dos seus efeitos negativos do emprego na saúde e bem estar geral dos trabalhadores (MASSOLLA; CALDERARI, 2011).

Nesse contexto, na década de 70, surge um movimento que visa a QVT, principalmente nos Estados Unidos, por causa da preocupação com a competitividade internacional e o grande sucesso dos estilos e técnicas gerenciais dos programas de produtividade japonesa, centrado na vida dos trabalhadores (MORETTI; TREICHEL, 2008).

Para Bossardi et al (2010) não é possível haver organizações estrategicamente vencedoras se não houver trabalhadores vencedores, e tão pouco organizações motivadas se não houver pessoas motivadas.

Sendo assim, partindo-se desta ideia, torna-se notório que o sucesso de uma organização/empresa depende de seus trabalhadores, porém, para que a empresa venha a obter um sucesso significativo é preciso que esta se preocupe com a QVT de seus funcionários.

Segundo Sciarpa, Pires e Neto (2010, p. 14):

[...] A QV é um processo pelo qual uma organização tenta revelar o potencial criativo de seu pessoal, envolvendo-os em decisões que afetam suas vidas no trabalho. Uma característica marcante do processo é que seus objetivos não são simplesmente extrínsecos, focando melhora da produtividade e da eficácia em si, eles também são intrínsecos no que diz respeito ao que o trabalhador vê como fins de auto realização e auto engrandecimento.

Por sua vez, o conceito de QVT implica no profundo respeito pelos indivíduos. Para assim, poder alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade nos serviços. Em contrapartida, as organizações precisam de trabalhadores motivados, que participem ativamente das atividades que executam e que sejam adequadamente reconhecidos pelo seu trabalho (VALDISSER, 2010).

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E AS ORGANIZAÇÕES

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

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

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

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

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

Nesse contexto, a QV no trabalho pode ser compreendido como o conjunto de indivíduos, trabalho e organizações, onde a preocupação com o bem-estar do funcionário/trabalhador e com a eficiência da organização são os aspectos mais relevantes.

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

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

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

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

2.2.1 Implementação da qualidade de vida

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

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

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

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

2.2.2 A importância do capital humano para as organizações

O capital humano está associado a toda capacidade, conhecimento, habilidade e experiência dos empregados e gerentes. Incluindo também neste contexto a criatividade e a inovação organizacional. De acordo com Martins (2008), ainda é preciso observar com que frequência novas ideias são geradas dentro da empresa, ou com que frequência estas ideias são implementadas, ou ainda qual o percentual de sucesso na implementação destas ideias.

Resumidamente, o capital humano pode ser compreendido como aquilo que os indivíduos levam para a casa no final do expediente. Atualmente, sabe-se que o diferencial entre uma e outra empresa são os indivíduos que desenvolvem atividades nelas, ou seja, os seus trabalhadores, isto é, o seu capital humano.

De acordo com Bento (2006) por causa da grande competitividade existente e face à exigência cada vez maior dos clientes externos, o capital humano passa a ser o alvo das empresas no que se refere ao seu desenvolvimento dos objetivos. Nessa busca, destaca-se a importância da preparação e da capacitação dos trabalhadores, havendo, em alguns momentos a necessidade de se realizar profundas alterações na estrutura organizacional da empresa.

“O capital humano refere-se tanto à capacidade, habilidade e experiência quanto ao conhecimento formal que as pessoas detêm e que agregam valor a uma organização. O capital humano não é, entretanto, propriedade das empresas. As pessoas não são “patrimoniáveis”. Na verdade, elas não pertencem ao “patrimônio” das organizações desde, pelo menos, o fim da escravidão. Muito menos o capital humano destas pessoas” (CRIE, 2006, p.1).

O capital humano tem grande importância para as empresas/organizações, pois proporciona vantagem competitiva. Nota-se que as empresas estão se preocupando cada dia mais com o bem estar de seus funcionários, beneficiando os trabalhadores não apenas com bons salários, mas vários outros benefícios, que vão desde um ambiente de trabalho favorável até programas de treinamentos voltados a aumentar o potencial de seus recursos humanos, tudo isto visando reduzir a rotatividade e a formação de empreendedores que possuam persistência, iniciativa, visão e liderança (ZAFALON; DUARTE; RODRIGUES, 2006).

Para Fogari e Teixeira (2012), se os trabalhadores são os responsáveis por melhoras numa empresa/organização, o investimento no desenvolvimento destes profissionais deve ser a chave para o desenvolvimento organizacional, a começar por gestores capacitados para perceberem e buscarem em sua equipe de trabalho o potencial individual para se investir.

Portanto, vale acrescentar que o fato de competir no tempo do capital humano exige muito trabalho, esforço e determinação dos profissionais. Pois o ser humano com toda a sua potencialidade é a figura principal na formatação destes novos tempos e efetivamente é o grande diferencial no sentido de construir não só empresas mais ágeis e lucrativas, mas também e principalmente um mundo justo e humano, pois só assim terá valido à pena ter vivido estes novos tempos em que o capital humano é personagem principal desta nossa história.

2.2.3 Motivação

A motivação dos seres humanos e a QVT mostram os desafios enfrentados por uma administração moderna que busca atingir os objetivos que venham satisfazer estas necessidades. Portanto, ressalta-se que quando há preocupação com o bem-estar dos trabalhadores dentro das empresas, é possível conseguir melhores respostas na procura de um ambiente de trabalho adequado para o desenvolvimento das atividades profissionais (SILVA; PEIXOTO; BATISTA, 2011).

Para Brunelli (2008) a motivação não está inserida no contexto nem da qualidade individual, nem como uma característica do trabalho. Pois, segundo o autor, não existem indivíduos que estejam sempre motivados nem tarefas igualmente motivadoras para todos.

Na realidade, nota-se que a motivação é bem mais do que um composto estático. Pois trata-se de um processo que é ao mesmo tempo função dos indivíduos e da atividade que estes desenvolvem.

Neste contexto, é devido a isto, que a força, a direção e a própria existência da motivação estarão estreitamente associados à maneira pessoal que cada um indivíduo percebe, compreende e avalia sua própria situação no ambiente de trabalho, e certamente não à percepção daqueles que estão fora dela como os tecnocratas, os administradores e os psicólogos (BRUNELLI, 2008).

Segundo Silva; Peixoto e Batista (2011) não existe liderança sem motivação, e é praticamente impossível que haja motivação para agir sem uma comunicação clara e direcionada. Logo, nota-se que um líder motivado e motivador é fundamental dentro de uma empresa/organização. O papel deste é muito importante e a sua função é estratégica para que os objetivos organizacionais sejam atingidos. Assim, assumir um cargo de liderança não é tarefa fácil, pois exige do profissional muita competência e muita dedicação (SILVA; PEIXOTO; BATISTA, 2011).

2.2.4 Higiene e segurança no trabalho

A higiene e segurança do trabalho é uma forma onde as organizações estabelecem um plano de manter condições adequadas a saúde e ao bem estar dos funcionários.

De acordo com Gross (2008) a higiene no ambiente de trabalho é tido como uma ciência voltada para o conhecimento, avaliação e controle dos riscos para a saúde dos trabalhadores, visando a prevenção das doenças ocupacionais, as quais estão relacionadas a profissão e suas atividades.

Sabe-se que a atividade de higiene e segurança do trabalho no contexto da gestão das empresas inclui uma série de normas e procedimentos, os quais objetivam a proteção da saúde física e mental do empregado, procurando resguardá-la dos riscos de saúde relacionados com o exercício de suas funções e com o ambiente físico onde o trabalho é executado (JUNIOR, 2008).

2.2.5 Benefícios e Obstáculos

A partir do momento que a cultura da qualidade de vida entra na organização de maneira prática, fazendo parte do cotidiano dos gestores e colaboradores, os resultados e competitividade esperados irão aparecer.

2.3 MODELO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

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

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

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

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

- **Compensação justa e adequada:** Deve haver um equilíbrio salarial tanto internamente quanto externamente com base no piso salarial da categoria;
- **Condições de segurança e saúde no trabalho:** Envolve a jornada de trabalho, o ambiente físico e o bem-estar do funcionário;
- **Utilização e desenvolvimento de capacidades:** Proporciona oportunidades que contribuem para a satisfação do colaborador, como o empowerment, informação total sobre o processo de trabalho, dentre outros;
- **Oportunidade de crescimento contínuo e segurança:** Possibilita oportunidades de carreira (ascensão) e consequentemente segurança;
- **Integração social na organização:** Existência de franqueza interpessoal, abolição de preconceito, extinção dos níveis hierárquicos marcantes, dentre outros;

- Constitucionalismo: Estabelecimento de normas, regras e deveres que a organização elabora para organizar os padrões de procedimentos, processos e comportamentos dos funcionários;
- Trabalho e espaço total de vida: Controle do tempo para não impedir que o empregado deixe de realizar suas atividades pessoais e familiares;
- Relevância social de vida no trabalho: Promover ações que despertem orgulho dos funcionários por trabalharem na empresa, como atividades de responsabilidade social, ecológica, dentre outros;

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

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

3 METODOLOGIA

3.1 TIPO DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada através de estudo de caráter descritivo, com a busca das informações necessárias para o processo de implantação do projeto. Este tipo de pesquisa possibilita uma minuciosa investigação acerca da problemática da pesquisa.

Para isso, Piovesan e Temporini (2000) define sobre pesquisa descritiva, a qualidade do meio que integra a pesquisa principal, como estudo precoce feito com intuito de melhorar e adequar às ferramentas que medem o real estudo que se busca conhecer.

Para alguns autores, como Günther (2006), a pesquisa quantitativa parte da ciência que baseia-se em textos, pois a partir da coleta de dados cria-se textos que nas variáveis técnicas analisadas são identificadas. Porém, ressalta que nessas circunstâncias, a pesquisa quantitativa diante das crenças e créditos individuais não vão ser consideradas como fontes de sintonia nos processos científicos.

Ressalta-se, por outro lado, um aspecto importante também dessa pesquisa, que é o estudo de caso, que segundo Ventura (2007) o estudo de caso caracteriza-se como uma investigação empírica e tem como compreensão um modo abrangente, com o critério de planejar, da coleta e análise de dados. Pode introduzir também tanto estudo de casos individuais quantos como vários estudos de caso, assim como processos quantitativos e qualitativos de uma pesquisa.

3.2 POPULAÇÃO DE ESTUDO

Para entender melhor esse tópico, é preciso conhecer o que é população. A população constitui em uma totalidade de indivíduos, animais, plantas ou objetos, o qual se pode recolher dados. É um grupo de interesse que se deseja descrever ou acerca do qual se deseja tirar conclusões. Outro aspecto importante é o que venha ser a amostra, apresentado como subconjunto de uma população ou universo. A amostra, por sua vez deve ser obtida de uma população específica e homogênea por um processo aleatório. A aleatorização é condição necessária para que a amostra seja representativa da população.

Destaca-se então o censo, o qual é um conjunto de dados estatísticos que informa diferentes características dos habitantes de uma cidade, um estado, uma nação.

Na pesquisa foi realizado um censo com a população trabalhadora das obras dos edifícios Celina Maia e Leonor Gonçalves, responderam o questionário sessenta e sete colaboradores e o critério adotado de escolha foi fazer a pesquisa com todos os funcionários.

3.3 COLETA DE DADOS

No que se refere à técnica de coleta de dados, foi utilizada a entrevista com aplicação de questionários, os quais foram elaborados a fim de identificar as características dos funcionários, bem como as suas expectativas e necessidades em relação qualidade de vida. Tais questionários são compostos por perguntas fechadas, para assim, se obter uma melhor identificação das opiniões dos entrevistados.

Portanto, a entrevista é um encontro entre duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de determinado assunto, mediante uma conversação de natureza profissional, ou seja, é um procedimento utilizado na investigação social, para a coleta de dados. Por isso, os pesquisadores recorrem à entrevista sempre que necessitam obter dados que não podem ser encontrados somente em registros e fontes documentais. Esses dados serão utilizados no estudo de caso dessa monografia.

O instrumento utilizado para a coleta de dados (anexo 01) foi o modelo para Qualidade de Vida no Trabalho proposto por Walton (1973), o qual está estruturado em 40 questões fechadas com uma escala de respostas do tipo Likert, de cinco alternativas (1-Muito insatisfeito, 2-Insatisfeito, 3-Nem satisfeito nem insatisfeito, 4-Satisfeito, 5-Muito satisfeito) As questões do instrumento estão divididas em oito critérios: Remuneração adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades pessoais, oportunidade de crescimento e segurança, integração social no trabalho, constitucionalismo, trabalho e vida, e relevância social. Os critérios são seccionados em sub-critérios, onde cada um desses representa uma questão.

Para se entender melhor, Amaro, Póvoa e Macedo (2004) distinguem questionário como um instrumento de investigação que visa recolher informações baseando-se na inquisição de um grupo representativo da população em estudo. Dizem também que algumas das vantagens da aplicação de questionários é a possibilidade de

uma maior sistematização dos resultados fornecidos, facilidade de análise, redução do tempo para recolhimento e análise dos dados e menores custos.

3.4 ANÁLISE DE DADOS

Nesta fase da monografia, a finalidade é de analisar os dados. A análise, por seu caráter explicativo, é a tentativa de estabelecer as relações porventura existentes entre o dado pesquisado com outros fenômenos.

Para Lakatos e Marconi (2009), o pesquisador entra em maiores detalhes sobre os dados decorrentes do trabalho estatístico, a fim de conseguir respostas as suas investigações.

A análise dos dados procedeu-se com a utilização de ferramentas de estatística exploratória e descritiva de dado: tabelas de frequências representações gráficas e medidas de tendência central.

4 RESULTADOS

4.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

A empresa em Natal atualmente possui 82 funcionários onde foram entrevistados 67 funcionários, onde 97% eram do sexo masculino, por ser tratar de um ambiente de trabalho em sua maioria ainda dominado por homens. A maioria dos trabalhadores da Vertical Engenharia estão na faixa etária entre 31 a 40 anos, tendo (65,67%) entrevistados com apenas o ensino fundamental incompleto, demonstrando o baixo nível de escolaridade dos colaboradores atuantes na área da construção civil. (68,66%) se declararam casados ou em uma união estável.

Entres os funcionários que participaram, observou-se 14 funções distintas, sendo que mais de 50% dos entrevistados são serventes de obras, seguido dos pedreiros, correspondendo a (20,90%).

O modelo adotado na pesquisa foi o de Walton (1973) onde o questionário foi dividido em oito categorias diferentes, para uma análise de resultados. Os resultados da pesquisa são apresentados segundo cada uma das dimensões propostas pelo autor.

E tratando de salário justo e adequado, existem diversos fatores que podem causar influência, condições de trabalhos inadequadas, responsabilidades impostas, a demanda e a disponibilidade de funcionários com habilidade ou qualificação para a tarefa a ser realizada. O resultado da pesquisa mostra que nesta dimensão os entrevistados revelaram-se satisfeitos com os benefícios extras como médico, transporte e alimentação. Em relação às variáveis, remuneração, comparação dos salários com os colegas, recompensas e participação nos resultados se mostraram indiferentes.

Desde os primórdios sabemos que sem condições no local que exercemos nossa função, iremos ter um indicador negativo na qualidade de vida no trabalho, onde o trabalhador é exposto a condições prejudiciais a saúde ou a uma grande e elevada jornada de trabalho, em relação a jornada de trabalho semanal (Q5), a carga de trabalho (Q6), a salubridade do local de trabalho (Q8), os equipamentos de segurança e proteção individual e coletiva (Q9) os colaboradores se mostraram satisfeitos, em relação ao uso de tecnologia no trabalho (Q7) e em relação ao cansaço no seu trabalho se revelaram

indiferentes.

Depois da revolução industrial o trabalho tem se mostrado algo cada vez mais específico e fracionado ou seja habilidades tem de ser aperfeiçoadas e desenvolvidas, então em relação a autonomia (Q11) os funcionários revelaram que estão indiferentes, já em relação a importância da atividade exercida (Q12), a polivalência (Q13), a avaliação de desempenho (Q14), a responsabilidade conferida (Q15) se mostraram satisfeitos.

Nos dias atuais o trabalho já não tão complexo como antigamente e as habilidades podem ser adquiridas em pouco espaço de tempo, promoções em cargos e funções geralmente são adquiridas com um bom desempenho no trabalho, embora quanto mais alto o cargo mais difícil a promoção pois requerem maiores habilidades, profissionais quando estão com idade avançada tendem a se tornarem obsoletas, pois suas habilidades precisam sempre serem renovadas, em relação a pesquisa quanto a oportunidade de crescimento (Q16), treinamentos (Q17), situações e frequências que ocorrem as demissões (Q18) revelaram-se indiferentes, quanto ao incentivo dado para estudo pela empresa (Q19) se mostraram insatisfeitos.

Os relacionamentos pessoais do trabalhador podem ser considerados uma habilidade, pois para o colaborador ter uma boa e satisfatória relação ao trabalho e a auto-estima, precisa da ausência de discriminações e preconceitos de qualquer espécie. Deve haver igualdade no trabalho e uma comunicação aberta entre todos os funcionários, diante disso os resultados revelaram satisfação dos colaboradores em relação a discriminação (Q20), e relacionamento com os colegas (Q21), já em relação ao comprometimento da equipe (Q22), e a valorização das ideias e iniciativas (Q23) se mostraram indiferentes.

A união entre os trabalhadores e grupos sindicais faz com que se tenha mais constitucionalidade no ambiente de trabalho, fazendo com que os direitos da empresa e dos trabalhadores sejam respeitados. O trabalhador da Vertical Engenharia mostrou na pesquisa que em relação ao respeito com os direitos do trabalhador (Q24), liberdade de expressão (Q25), normas e regras do trabalho (Q26), respeito a individualidade (Q27) revelaram-se satisfeitos.

Experiências provindas do trabalho influenciam diretamente a vida do trabalhador, tantos em termos positivos quantos negativos, em relação a influência do trabalho na vida particular (Q28), possibilidade de lazer (Q29), horários de descanso (Q30) revelaram-se satisfeitos.

A auto-estima do trabalhador aumenta quando o empregador tem uma boa relação exterior da empresa como contribuições sociais, responsabilidades ambientais e responsabilidades com os produtos, em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho (Q31), satisfação com a imagem da empresa (Q32), serviços prestados e a qualidade dos produtos (Q34) revelaram-se satisfeitos, quanto a integração comunitária (Q33) se mostraram insatisfeitos, em relação a política de recursos humanos (Q35) são indiferentes.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na maneira em que foi desenvolvida esta pesquisa, os objetivos propostos foram atingidos, com base nos estudos de Walton (1973) pode se afirmar que a QVT satisfatória só é possível com a junção de diversos aspectos, podemos classifica-la como um conceito muito abrangente e complexo.

Portanto os objetivos dos funcionários e das empresas devem estar bem alinhados, pois significa que quando há uma boa QVT é melhor para ambas as partes, pois é criado um ambiente de integração com os superiores, colegas de trabalho e com a empresa.

No setor da construção civil devido a grande demanda de mão-de-obra, em geral, na qual a demanda de profissionais não acompanha a oferta, e por possuir uma grande rotatividade de pessoal, poderia causar uma insatisfação por parte dos colaboradores, mais em geral a Vertical Engenharia teve bons resultados na opinião de seus empregados, só deixando a desejar no incentivo ao estudo e na integração comunitária, mais em geral é uma empresa que teve um resultado positivo.

Todos os objetivos foram alcançados trazendo conhecimento prático a pesquisadora e revelando resultados importantes a empresa trabalhada, a mesma agora tem a incubência de continuar realizando pesquisas periodicamente e buscar alavancar sempre a QVT, pois no setor da construção civil todos os itens apresentam grande correlação com a QV.

REFERÊNCIAS

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

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

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

BENTO, Sidnei Dalberto. **A importância do capital humano dentro das organizações**. XIII SIMPEP - Bauru, SP, Brasil, 6 a 8 de Novembro de 2006.

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

BRUNELLI, Maria da Graça Mello. **Motivação no serviço público**. Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Junho de 2008.

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

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

CRIE. Centro de referência em inteligência empresarial. Gestão do Conhecimento – conceitos. Disponível em: <<http://portal.crie.coppe.ufrj.br/portal/main.asp?ViewID=%7B32E72BC9-F838-4577>> acesso em 2 de junho de 2006.

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

GUNTHER, Hartmut. **Pesquisa Qualitativa Versus Pesquisa Quantitativa: Esta É a Questão?** Brasília- DF, 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v22n2/a10v22n2.pdf>> Acesso em 05 de jun. de 2013.

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

JÚNIOR, Dálcio Roberto dos Reis. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DO QUESTIONÁRIO QWLQ-78.** Ponta Grossa, dez – 2008.

LAKATOS, Eva Maria. MARCONI, Maria de Andrade. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e tratados científicos.** 7ed. - 4.reimpr. – São Paulo: Atlas, 2009.

MASSOLLA, Milena Ferraz; CALDERARI, Patrícia. **Educação e Pesquisa: a produção do conhecimento e a formação de pesquisadores.** Lins, SP, 17 – 21 de outubro de 2011.

MARTINS, Vera Lúcia. **IMPORTÂNCIA DO CAPITAL HUMANO COMO DIFERENCIAL COMPETITIVO PARA O SUCESSO DAS EMPRESAS.** Revista RAE. 2008.

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

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

PIOVESAN, A.; Temporini E.R. **Pesquisa exploratória: procedimento metodológico para o estudo de fatores humanos no campo da saúde pública.** São Paulo – SP. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rsp/v29n4/10.pdf> > Acesso em 05 de jun. de 2013.

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

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

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

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

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

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

VENTURA, Magda Maria. **O estudo de caso como modalidade de pesquisa.** Rio de Janeiro-RJ, 2007. Disponível em:
<http://sociedades.cardiol.br/socerj/revista/2007_05/a2007_v20_n05_art10.pdf> Acesso em 05 de jun. de 2013.

ZAFALON, Antonio Marcio; DUARTE, Marcio; RODRIGUES, Alice de Fátima. **A importância do capital humano nas empresas.** 2006. Disponível em:
<http://www.dcc.uem.br/semana2006/anais2006/Anais_2006_arquivo_03.pdf> acesso em 20 de maio de 2013.

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

ANEXO 01

Questionário de avaliação da qualidade de vida no trabalho Segundo o modelo de Walton

	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
Em relação ao salário justo e adequado:					
1. O quanto você está satisfeito com o seu salário?					
2. O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas?					
3. O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa?					
4. O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, etc) que a empresa oferece?					
Em relação a suas condições de trabalho:					
5. O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?					
6. Em relação a sua carga de trabalho, como se sente?					
7. Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?					
8. O quanto você está satisfeito com a salubridade do seu local de trabalho?					
9. O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?					
10. Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?					
Em relação ao uso de suas capacidades no trabalho:					
11. Você está satisfeito com a autonomia que possui no seu trabalho?					
12. Você está satisfeito com a importância da atividade que você faz?					
13. Em relação à polivalência (possibilidade desempenhar várias tarefas) no trabalho, como você se sente?					
14. O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho?					
15. Em relação à responsabilidade conferida, como você se sente?					
Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho:					
16. O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?					
17. O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?					
18. Em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, como você se sente?					

19. Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?					
Em relação à integração social no seu trabalho:					
20. Em relação à discriminação(social, racial, religiosa, sexual, etc) no seu trabalho como você se sente?					
21. Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como se sente?					
22. Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho como você se sente?					
23. O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?					
Em relação ao constitucionalismo do seu trabalho:					
24. O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?					
25. O quanto você está satisfeito com a sua liberdade de expressão no trabalho?					
26. O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?					
27. Em relação ao respeito a sua individualidade no trabalho como você se sente?					
Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida:					
28. O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida familiar?					
29. O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?					
30. O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?					
Em relação à relevância social e a importância do seu trabalho:					
31. Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?					
32. Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?					
33. O quanto você está satisfeito com a integração comunitária que a empresa tem?					
34. O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fabrica?					
35. O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos que a empresa tem?					

Sexo: 1. () Feminino 2. () Masculino

Idade: _____

Função: _____

Grau de Escolaridade: _____

Estado Civil: _____